

Côté formation, côté terrain : quelle place aux thématiques LGBTIQ+ ?

Par Marita Hofstetter

L'entrée à la crèche est une étape importante dans le parcours d'un enfant, ainsi que dans celui de ses parents. Choisir la structure, obtenir une place, l'accompagner pour sa première journée d'intégration, la¹ confier à des personnes qui nous sont complètement étrangères. En tant que parents, à chaque commencement les mêmes questions se sont posées à nous : comment se passera le moment de la séparation ? Est-ce qu'ils seront entendus dans leurs besoins, dans leurs chagrins ? Est-ce qu'ils seront bien accueillis et accompagnés ?

Lorsqu'il s'agit d'une famille arc-en-ciel², d'autres questionnements peuvent s'ajouter à ceux déjà évoqués : le modèle familial sera-t-il compris, respecté, de quelle manière ?

Ainsi, ces premiers pas vers l'institutionnalisation peuvent également être les premiers pas vers la (non-) reconnaissance du noyau familial.

Cet article se propose d'aborder la question de la prise en compte (ou non) des enjeux propres aux familles arc-en-ciel en articulant deux types de données. D'une part, mon expérience personnelle de mère de deux enfants élevés au sein d'une famille arc-en-ciel face à trois structures d'accueil de la petite enfance. D'autre part, les données issues de mon travail de master en travail social, portant sur la place donnée aux questions LGBTIQ+³ dans l'enseignement au bachelor en travail social dans les hautes écoles spécialisées de Suisse occidentale. Bien que portant sur un autre contexte institutionnel que les crèches, les données issues de ce travail de master, mises

1-Plusieurs mots-valises seront utilisés afin de tendre au maximum vers une écriture inclusive.

2-Une famille arc-en-ciel est une famille dans laquelle « au moins l'un des parents se considère comme lesbienne, gay, bisexuel-le, trans* ou queer » (Association faitière familles arc-en-ciel, 2018, p. 4). Je propose, par analogisme, de nommer « personne arc-en-ciel » toute personne qui se reconnaît dans une orientation sexuelle et affective autre qu'hétérosexuelle et/ou une identité de genre autre que cisgenre. Une personne cisgenre est une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été attribué à la naissance.

3-L'acronyme LGBTIQ+ signifie lesbienne, gay, bisexuel-le, transgenre ou trans*, intersexué_e, queer ou en questionnement. Le « + » se réfère aux identités qui ne se reconnaissent pas dans les autres catégories.

en discussion avec les constats tirés de ma propre expérience de mère, offrent des pistes pour comprendre les enjeux institutionnels liés aux questions LGBTIQ+ et mettent en lumière des besoins qui peuvent aussi se retrouver dans les crèches.

L'article, qui propose une mise en perspective de mon expérience de mère au sein de trois crèches à la lumière des résultats de mon travail de master, se compose de trois sections. La première section met en lumière trois enjeux institutionnels qui se sont respectivement révélés dans trois crèches, et qui sont également ressortis de mon travail de master. La deuxième section montre que les besoins exprimés par les étudiant_es⁴ en travail social peuvent être utiles pour offrir des réponses afin de composer avec ces enjeux. Enfin, la conclusion apporte des pistes de réflexion afin que les thématiques LGBTIQ+ soient davantage incluses dans les institutions (de formation et d'accueil).

Constellations familiales et accueils de la petite enfance : trois enjeux institutionnels mis en lumière par l'expérience d'une famille arc-en-ciel au sein de trois crèches

Pour beaucoup de familles, l'annonce de la grossesse rime avec la

course pour l'obtention d'une place dans une structure de la petite enfance. Dans mon expérience personnelle, ce début de parcours nous a amené_es, avec ma famille, à côtoyer trois structures révélant chacune des représentations différentes de la parentalité. En effet, l'entrée en institution, nous l'avons rapidement découvert, s'est montrée synonyme d'entrée dans la norme et dans la mise en norme, dans toutes ses dimensions : au niveau des représentations, des valeurs et des préjugés véhiculés dans nos sociétés et (re)produits dans les institutions (par exemple par un manquement dans la reconnaissance de l'un des parents et/ou du couple parental, par des formulaires pas adaptés aux familles arc-en-ciel, etc.).

Ces enjeux, liés au rapport à la norme, sont également très présents dans les résultats de mon travail de master. Dans le cadre de ce dernier, je me suis intéressé_e à la place donnée aux thématiques LGBTIQ+ au sein de la formation initiale dans les quatre hautes écoles de travail social (HETS) de la Haute école spécialisée de Suisse romande (HES-SO) (Hofstetter, 2021). Les résultats présentés sont issus de 21 entretiens semi-structurés de deux *focus groups*, ainsi que d'une analyse documentaire. ▲

4-Le tiret bas, ou *gender gap* (┆) signale un espace entre le féminin et le masculin, afin que toute personne ne se reconnaissant pas dans un système de genre binaire soit incluse.

▲ Les participant_es viennent des quatre HETS de la HES-SO. L'échantillon se compose de 17 enseignant_es, et de 11 étudiant_es qui, au moment de leur participation, se trouvaient à la fin de leur formation bachelor.

Quelles raisons m'ont porté_e à m'intéresser aux thématiques LGBTIQ+ dans la formation initiale au bachelor en travail social ?

Tout d'abord, étant moi-même un_e professionnel_le du travail social, j'ai terminé en 2017 ma formation bachelor dans une HETS. Mon cursus au sein de celle-ci a très peu apporté d'éléments en lien avec ces sujets. Toutefois, ma pratique de terrain m'a souvent porté_e à me confronter à ces questions, sans pour autant pouvoir m'appuyer sur des cadres institutionnels clairs, ni des réflexions d'équipes construites préalablement aux situations. Lors de mon travail de bachelor, j'ai donc décidé de m'intéresser aux éducatrices ayant une orientation sexuelle et/ou affective et/ou une identité de genre qui diffère(nt) de la norme. Il a été question de comprendre dans quelle mesure leur identité arc-en-ciel exerçait une influence sur leurs actes professionnels. Les résultats de ce travail ont montré que les éducatrices étaient parfois démuni_es face aux thématiques LGBTIQ+, et cela également en conséquence d'un manquement au

niveau de la formation bachelor en travail social (Hofstetter et Guillet, 2017). En effet, iels estimaient que les thématiques LGBTIQ+ n'étaient pas (suffisamment) abordées. Dans la continuation de mes études, j'ai donc décidé de poursuivre ces réflexions dans le cadre de mon travail de master, et de laisser la place aux étudiant_es et aux enseignant_es pour s'exprimer sur leurs pratiques de terrain respectives en lien avec les thématiques LGBTIQ+.

Ce travail de master a fait ressortir trois enjeux qui peuvent se jouer dans le rapport des institutions aux questions LGBTIQ+ : former des (futurs) professionnel_les à mieux identifier, comprendre et lutter contre les préjugés et les discriminations liées au genre et à l'orientation sexuelle et affective ; l'importance des mots employés et le pouvoir qu'ils ont de désigner et d'assigner ; la légitimité des thématiques LGBTIQ+ au sein des institutions (quelle place leur reconnaître, qui est légitime pour les aborder et comment).

Cette section se construit autour de trois expériences, qui sont révélatrices de trois enjeux institutionnels similaires à ceux mis en lumière par mon travail de master. Elle rend compte de la façon dont chacun de ces trois enjeux s'est manifesté dans nos relations avec les trois crèches où nos deux ▲



Génocides réussis – Collectif CrrC

▲ enfants ont été successivement accueillis.

L'importance des mots

Plusieurs auteur_es (notamment, Dayer, 2017; Auchlin, 2016) soulignent le pouvoir que les mots ont de désigner et d'assigner. Nos échanges quotidiens ne sont ni neutres, ni transparents, ni apolitiques. Ce qui veut dire que les normes sociales dont nous sommes imprégné_es se produisent, et se reproduisent dans toutes nos interactions. Les mots permettent de signifier, et dans chaque famille, les enfants apprennent rapidement à nommer les personnes et les objets avec des termes bien précis.

Cette importance des mots, ma conjointe et moi l'avons vite constatée, tant pour nos enfants, que pour nous. Quels mots choisir pour raconter la création de notre famille à nos enfants? Et aux autres? Quels termes utiliser pour nous distinguer auprès de nos enfants? Quels mots sont employés par les professionnel_les pour nous désigner? Par exemple, afin que nos enfants puissent nous distinguer, nous avons dès leur naissance fait usage du terme «maman» et «mamma» pour nous appeler. Ce qui nous a permis de garder le même statut, tout en leur permettant de nous différencier et donc, notamment, de savoir qui allait les amener ou les chercher à la crèche,

etc. Ces mêmes termes ont été transmis ensuite aux équipes éducatives. Malgré cela, il est souvent arrivé que des professionnel_les ne portent pas cette même attention aux mots utilisés. Par exemple, dans une première structure de la petite enfance accueillant nos enfants, lors de l'arrivée de l'un_e d'entre nous en fin de journée, c'était souvent «maman» qui servait à nous désigner indistinctement. Au départ, ceci pouvait créer de la confusion pour nos enfants qui, par moments, corrigeaient le terme utilisé par l'éducatrice. Un exemple parmi d'autres avec certes peu de conséquences sur l'accueil et l'accompagnement de nos enfants. Néanmoins un exemple très simple qui peut ouvrir vers une réflexion beaucoup plus large quant à l'accueil des familles arc-en-ciel dans les structures institutionnelles, et leur reconnaissance qui passe également par le langage, et donc par le choix des termes employés dans l'accompagnement des enfants au quotidien. Car chaque mot porte en lui sa symbolique qu'il convient de saisir, ce qui permet une utilisation en connaissance de causes et la (re) production de repères quotidiens.

La place du parent non statutaire

Le terme de parent non statutaire a été emprunté à celui de *mère non statutaire* de Descoutures (2006), c'est-à-dire des parents «qui se

définissent comme [tels] mais qui n'ont pas le statut officiel» (p. 72). Par exemple, dans un couple de femmes, la classification «mère non statutaire» désigne la mère qui n'a pas accouché de son enfant. Cette personne ne sera donc pas reconnue par l'état civil comme le parent de son enfant⁵. Une invisibilité institutionnelle, qui peut se produire dans différents contextes et engendrer des incohérences dans les interventions des professionnel·les. C'est ce qui nous est arrivé lors de l'inscription de nos enfants dans une seconde structure de la petite enfance. En effet, si le couple parental avait été appréhendé et reconnu dans son ensemble, il ne nous aurait pas été demandé d'inscrire la mère non statutaire sur la liste des personnes autorisées à venir chercher nos enfants à la crèche (comme cela peut être le cas pour les parrains et les marraines, ou toute autre personne qui n'est pas «les parents»). Une demande qui, à mon sens, ne reconnaît non seulement pas la place de la mère non statutaire dans le cercle familial (donc de parent), mais pourrait également invalider son rôle (en construction) de parent vis-à-vis de la structure et de son enfant.

Nos expériences vécues en tant que famille arc-en-ciel (inscription dans une structure de la petite enfance, procédure d'adoption de son enfant, etc.) ont fréquemment soulevé cette ambiguïté du parent non statutaire : un parent assumant conjointement les devoirs et les responsabilités, mais qui, dans le contexte institutionnel et plus largement en dehors du foyer, doit sans cesse prouver son implication, ses compétences et sa légitimité de parent. En d'autres termes, un parent dont la reconnaissance du statut et du rôle est constamment remise en question, parfois même de manière implicite, et qui est donc fréquemment ramené à une place où il doit démontrer cette légitimité de parent dont d'autres bénéficient de manière (presque) inconditionnelle.

Signifier son ouverture par des actes concrets

Les exemples précédents, c'est-à-dire l'adoption d'un langage reflétant la diversité des situations (en dehors du modèle hétéronormé et cisnormé), ainsi que la place et la (non-)considération du parent non statutaire, me permettent de traiter d'un élément important ▲

5-Avec l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 du nouveau droit de l'adoption, les familles arc-en-ciel peuvent être reconnues juridiquement. En effet, avant cette avancée légale, même si le projet parental était porté dès le début par le couple, l'enfant ne pouvait avoir qu'un seul parent légal. Dans notre situation, seule la mère ayant accouché était donc reconnue au niveau institutionnel. Pour avoir plus de détails sur la situation juridique des familles arc-en-ciel, voir Catherine, Fussinger, et Nils Kapferer (2018).



Un train peut en cacher un autre – Collectif CrrC

▲ dans notre parcours de famille arc-en-ciel: la reconnaissance et le sentiment de légitimité générés par des actes institutionnels. Ce sentiment de légitimité nous l'avons vécu grâce à une troisième approche institutionnelle aux thématiques LGBTIQ+. Une approche qui a révélé une ultérieure représentation de la parentalité, et qui s'est traduite par plusieurs actes concrets comme l'adaptation du langage des professionnel_les à notre réalité, l'achat et la lecture aux enfants de livres visibilisant des familles arc-en-ciel, le soutien institutionnel pour outiller les équipes face à la diversité des constellations familiales (par exemple en offrant une formation portant sur des thématiques telles que la diversité d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre par rapport à la norme; par le recours à des témoignages afin de mieux saisir ces réalités; par l'adaptation des formulaires institutionnels; etc.).

Il est important de préciser que, dans la façon dont les institutions abordent les familles arc-en-ciel, elles peuvent contribuer ou non à leur sentiment de légitimité. En effet, nombreuses sont les familles

arc-en-ciel qui, confrontées à des dispositifs institutionnels normés et normalisants, peuvent éprouver un manque de légitimité. Si je poursuis au regard de Guéguen (2014), la légitimité des parents arc-en-ciel dépend également de la reconnaissance d'autrui. Une reconnaissance reçue et ressentie qui est également rattachée au système de références et de valeurs propres à notre société, notamment l'hétéronormativité et la cisnormativité⁶. Ainsi, par la mise en norme des institutions de manière générale, la mise en genre et la mise en orientation sexuelle et affective, les familles arc-en-ciel peuvent être impactées dans leur construction identitaire.

Les exemples ici rapportés nous permettent de comprendre l'importance de la place accordée, ou à accorder, aux thématiques LGBTIQ+ au niveau institutionnel, ainsi que les enjeux sous-jacents à ces réalités. La suite de cet article permettra donc d'explorer davantage les raisons soutenant une formation des professionnel_les du travail social, y compris les professionnel_les de la petite enfance, incluant ces sujets. ▲

6-Nos sociétés se construisent sur un système de références et de valeurs désignant l'hétérosexualité et l'identité de genre cisgenre comme étant la norme. Ainsi, l'hétérosexualité est désignée comme une sexualité supérieure aux autres orientations sexuelles, et l'identité de genre cisgenre comme plus légitime que les autres identités de genre (Sébastien, Chauvin, et Arnaud Lerch, 2013; Caroline, Dayer, 2013).

▲ Thématiques LGBTQ+ et pratiques professionnelles

Dans cette section, je vais m'appuyer sur les propos exposés par les étudiant_es ayant participé à mon travail de master. À travers leurs expériences, qui s'ancrent dans les besoins et les exigences du terrain, il ressort très clairement une nécessité et une demande à être formé_es aux thématiques LGBTQ+. Iels souhaitent que ces réalités soient reconnues au niveau institutionnel, et cela indépendamment de la (présumée) présence ou non de personnes arc-en-ciel, qu'elles soient concernées par l'accompagnement et/ou qu'elles fassent partie des équipes éducatives. Des réflexions, celles des étudiant_es, qui peuvent inspirer l'ensemble des institutions, dont celles de la petite enfance. En effet, ces dernières (comme toute institution) peuvent reproduire des enjeux liés au rapport à la norme, tant envers ces collaborateurices qu'envers les familles accueillies.

La suite de cette section se construit autour de trois thématiques principales ressorties des propos des étudiant_es : répondre aux besoins issus de la réalité du terrain ; déconstruire les stéréotypes, lutter contre les préjugés et les discriminations ; entre identité personnelle et identité professionnelle : être arc-en-ciel et accompagner des bénéficiaires arc-en-ciel.

Répondre aux besoins issus de la réalité du terrain

Nombreux sont les étudiant_es à s'exprimer sur des situations rencontrées lors de leurs pratiques professionnelles et sur la complexité qui entoure les accompagnements impliquant des personnes arc-en-ciel. Iels relatent des situations où l'on peut clairement identifier des stéréotypes et des préjugés véhiculés dans et par les accompagnements. Concerné_es directement ou spectateurices, iels peinent parfois à déterminer quelles approches adopter, quelles ressources mobiliser et comment se positionner face à ces stéréotypes et ces préjugés, ainsi qu'aux violences dont sont victimes les personnes arc-en-ciel.

En outre, iels décrivent les institutions comme étant encore fermées à la diversité d'orientation sexuelle et affective et d'identité de genre par rapport à la norme – sujets dits sensibles – ce qui engendre la crainte de se retrouver seul_es face à ces situations, en manque de soutien de la part de leurs hiérarchies.

Les dires des étudiant_es nous montrent que ces réalités sont donc bien présentes dans les institutions, mais souvent elles passent sous silence, ce qui amène à des accompagnements individualisés et dépendant de la sensibilité et des connaissances des professionnel_les sur place.

Déconstruire les stéréotypes, lutter contre les préjugés et les discriminations

La plupart des étudiant_es se rejoignent sur le fait que les professionnel_les du travail social doivent être formé_es à reconnaître, refuser et dénoncer toute discrimination liée au genre et à l'orientation sexuelle et affective. En effet, iels pensent que ce manquement au niveau de la formation peut entraver la capacité des futur_es professionnel_les à identifier et à comprendre les préjugés portant sur les personnes arc-en-ciel, ce qui pourrait les amener à les reproduire dans leurs accompagnements. Raison pour laquelle, iels expliquent qu'une prise de conscience des normes et des stéréotypes véhiculés dans nos sociétés est essentielle, et que la formation en travail social doit contribuer à cette prise de conscience et à déconstruction des stéréotypes, afin que les normes ne soient pas vécues comme des évidences, mais comme des constructions.

Iels précisent également que, par moments, ces discriminations peuvent se dissimuler dans les cadres institutionnels, et prendre position pour les déconstruire ne va pas toujours de soi. Les apports acquis durant la formation mettraient donc d'asseoir davantage leur positionnement professionnel.

Entre identité personnelle et identité professionnelle : être arc-en-ciel et accompagner des bénéficiaires arc-en-ciel

Certain_es étudiant_es ont souhaité s'exprimer sur leur rapport à ces questions. Etudiant_es et professionnel_les du travail social arc-en-ciel, iels décrivent des situations de clivage entre mobiliser ou non son identité. Faut-il l'annoncer à l'équipe? Comment utiliser son identité dans les accompagnements, sans perdre en crédibilité et/ou être victime de violence? Beaucoup de questionnements souvent liés à un sentiment d'illégitimité, et bien que convaincu_es des bienfaits d'une visibilité de leur identité, iels ne se sentent pas toujours en droit de le faire. Ce qui me permet de faire un lien avec la notion de légitimité de Guéguen (2014) vue précédemment, qui définit la légitimité professionnelle comme une forme d'estime de soi découlant de la conviction d'être capables et compétent_es. Un sentiment qui résulte de la reconnaissance d'autrui : « Le sentiment de légitimité tout comme son absence ne dépendent pas seulement, ni même d'abord, des individus mais de la façon dont, à travers leurs activités, ceux-ci sont perçus et évalués par les autres » (*ibid.*, para. 27). L'estime sociale se construisant ainsi en corrélation directe avec celle *accordée* par autrui, il ▲

▲ est essentiel que je rappelle que cette dernière est un reflet des normes dominantes (*ibid.*), c'est-à-dire l'hétéronormativité et la cisnormativité. Ce qui permet de comprendre pourquoi certain_es étudiant_es affirment employer des stratégies d'invisibilisation de leur identité arc-en-ciel, de crainte de perdre leur légitimité professionnelle.

Un autre élément ressort des propos des étudiant_es, c'est le constat qu'être un_e personne arc-en-ciel n'est pas une garantie de compétence professionnelle sur les thématiques LGBTIQ+. En effet, iels reconnaissent un besoin de formation, afin que les enjeux entourant les thématiques LGBTIQ+ soient replacés aux niveaux systémique et politique, et non pas uniquement au niveau personnel/individuel.

Finalement, les dires des étudiant_es nous montrent qu'appréhender la diversité et (re)penser la norme ne vont pas de soi. Les participant_es à cette étude défendent donc le besoin d'une formation portant sur les thématiques LGBTIQ+, afin que toutes les professionnel_les, celles_s'identifiant comme arc-en-ciel et l'inverse, puissent les inscrire dans leurs accompagnements. A plusieurs reprises, les étudiant_es ont dit se sentir démuni_es et sans outils, raison pour laquelle iels se

positionnent pour une formation aux thématiques LGBTIQ+ dispensée à l'ensemble des futur_es professionnel_les du travail social, et non dans une approche individualisante. En outre, iels soulignent la difficulté que certain_es professionnel_les moins à l'aise avec ces sujets pourraient rencontrer à transférer des notions plus générales (catégorisation, stéréotypes, préjugés, norme, discrimination) aux réalités LGBTIQ+, surtout si ce travail doit se faire de façon individuelle, sans aucun apport lors de la formation initiale et donc sans accompagnement dans la réflexion.

En guise de conclusion

Bien que l'ensemble des participant_es à ma recherche de travail de master, enseignant_es et étudiant_es, estiment que les thématiques LGBTIQ+ ont leur place dans le travail social et dans la formation initiale, il résulte que, dans les faits, ces sujets restent encore très peu abordés dans l'enseignement, sinon de manière lacunaire. Les principales raisons qui les amènent à confirmer l'importance que revêtent ces thématiques dans la formation sont les suivantes :

- Les principes du travail social nous rappellent l'importance de former les professionnel_les à mieux identifier la construction des normes et à

- lutter contre les stéréotypes et les préjugés véhiculés dans nos sociétés. Les personnes arc-en-ciel appartiennent à une catégorie minoritaire⁷ tributaire de stéréotypes et de discrimination;
- Les mots utilisés pour parler d'une réalité sociale, ou pour s'adresser à des personnes arc-en-ciel, ne sont pas anodins. Raison pour laquelle il est important que les professionnel_les soient sensibilisé_es aux enjeux entourant le langage, et qu'ils soient formé_es à l'utilisation d'un langage adéquat, ainsi qu'à prendre position de manière appropriée face aux violences dont sont victimes les personnes arc-en-ciel.

En outre, certain_es enseignant_es évoquent que même si les professionnel_les ont une réelle volonté d'inclusion «[elle] ne se traduit pas forcément par la détention des connaissances, des attitudes et des compétences requises pour intervenir adéquatement auprès des personnes LGBT» (Bastien-Charlebois, 2011, p. 114). Les concepts auxquels les étudiant_es seront exposé_es durant la formation exerceront donc une influence sur les compétences d'intervention que iels développeront (*ibid.*), ainsi

que sur leurs postures professionnelles.

Il est aussi important de rappeler ce que notre expérience comme famille arc-en-ciel a révélé: trois structures avec trois représentations de la parentalité qui diffèrent. Ce qui veut dire également que les institutions proposent des accueils et des accompagnements à géométrie variable.

Ainsi, tant notre expérience comme famille arc-en-ciel dans l'univers de la petite enfance, que les résultats de mon travail de master, montrent l'importance jouée par les institutions dans l'accompagnement des personnes/familles arc-en-ciel. Cette quête de légitimité est bien présente chez les particuliers comme chez les professionnel_les du travail social, et un positionnement institutionnel de la part des lieux de formation et des lieux d'accueil, permettrait de signifier clairement son ouverture à ces thématiques dites sensibles, ainsi qu'aux réalités les entourant.

Ceci rejoint les propos des étudiant_es interrogé_es dans le cadre de mon travail de master qui attendent des institutions (de formation et d'accueil), qu'elles endossent des postures proactives et non réactives, comme cela est souvent reproché. Un soutien ▲

7-Le terme « minorité » est utilisé dans ce travail au sens de Deleuze, c'est-à-dire « non pas en termes statistiques, mais pour indiquer un segment social politiquement opprimé » (Paul B., Preciado, 2019, p. 56).

institutionnel reste fondamental, car il permettrait de sortir des pratiques individuelles pour rejoindre une approche collective. Je suis d'avis que cette condition permettrait de légitimer ces thématiques, et donc qu'elles soient reconnues au niveau public et politique.

Afin de pallier ce manque de positionnement, les étudiant_es interrogé_es ont formulé quelques invitations avec pour but une visibilité des thématiques LGB-TIQ+ au niveau institutionnel: former les professionnel_les (en devenir); organiser des conférences en lien avec ces thématiques; créer des projets collaboratifs avec le monde associatif, etc.

Les étudiant_es se rejoignent également sur le fait que les cadres et les formulaires institutionnels devraient être revus et adaptés aux enjeux LGBTIQ+, afin de rendre

ces espaces réellement inclusifs. En effet, que ce soit dans leurs pratiques de terrain ou de formation, nombre d'étudiant_es déplorent les formulaires d'inscription binaires, ce qui constitue selon eux une violence importante envers les personnes qui s'identifient comme étant arc-en-ciel. Ils attendent des actes concrets, permettant entre autres, une cohérence entre les valeurs du travail social et les pratiques sur le terrain.

Ces propos font également écho aux expériences de nombreuses familles arc-en-ciel qui, comme la nôtre, se sont trouvées face à des propos, des questionnements, des systèmes intrusifs, voire violents, car fondamentalement hétérosexistes et cissexistes⁸.

Marita Hofstetter

Bibliographie

Auchlin, Antoine (2016), «L'expérience du discours, comment et pourquoi y accrocher son attention?» Dans Kim Stroumza, et Heinz Messmer (dir.), *Langage et savoir-faire: des pratiques professionnelles du travail social et de la santé*

passées à la loupe, (pp. 111-145), Editions ies, Genève.

Association faïtière Familles arc-en-ciel (2018), *Familles arc-en-ciel brochure d'information*, Récupéré de <https://www.regenbogenfamilien.ch/fr/medien/publikationen/>

8-L'idéologie hétérosexiste et cissexiste reflètent un système social inégalitaire basé sur les notions d'hétéronormativité et de cisnormativité vues auparavant.

Bastien-Charlebois, Janik (2011), «Au-delà de la phobie de l'homo: quand le concept d'homophobie porte ombrage à la lutte contre l'hétérosexisme et l'hétéronormativité», *Reflets, Revue d'intervention sociale et communautaire*, 17(1), pp. 112-149, <https://doi.org/10.7202/1005235ar>

Bessin, Marc (2013), «Quand la mixité ne suffit pas: où en est l'introduction du genre dans le travail social?» Dans Olivier, Bernet, François, Sicot, et, Slimane, Touhami (dir.), *Se former aux métiers du travail social* (pp. 26-30), Seli Arslan, Paris.

Chauvin, Sébastien, et Lerch, Arnaud (2013), *Sociologie de l'homosexualité*, La Découverte, Paris.

Dayer, Caroline (2013), «De la cour à la classe. Les violences de la matrice hétérosexiste», *Recherches & éducations*, 8, 130-155, <https://doi.org/10.4000/rechercheseducations.1568>

Dayer, Caroline (2017), *Le pouvoir de l'injure – Guide de prévention des violences et des discriminations*, Editions de l'Aube, La Tour d'Aigues.

Descoutures, Virginie (2006), «Les "mères non statutaires" dans les couples lesbiens qui élèvent des enfants», *Erès*,

«*Dialogue*», N°173, pp. 71-80. <https://www.cairn.info/revue-dialogue-2006-3-page-71.htm>

Fussinger, Catherine, et Kapferer, Nils (2018), «La situation juridique des familles homoparentales», Récupéré de <https://www.reiso.org/articles/themes/genre/3843-la-situation-juridique-des-familles-homoparentales>

Guéguen, Haud (2014), «Reconnaissance et légitimité: Analyse du sentiment de légitimité professionnelle à l'aune de la théorie de la reconnaissance», *Erès, Vie sociale*, N°8, pp. 67-82. <https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2014-4-page-67.htm>

Hofstetter, Marita, et Guillet, Raphaël (2017), *Educatrices et éducateurs arc-en-ciel: entre coming-ins et coming-outs* [travail de bachelor non publié]. Haute Ecole de travail social Fribourg, Fribourg, Suisse

Hofstetter, Marita (2021), *Entre sphère privée et sphère publique: les thématiques LGBTIQ+ dans la formation initiale en travail social* [travail de master]. Haute école spécialisée de Suisse occidentale.

Preciado, Paul B. (2019), *Un appartement sur Uranus*, Gras-set, Paris.