

DES VOIX AU CŒUR DE L'ÉCOLE : UNE VOIE VERS LA PÉDAGOGIE ANTIRACISTE

SOUS LA DIRECTION DE
CAROLE FUMEAUX

AVEC LA COLLABORATION DE
MOIRA LAFFRANCHINI NGOENHA



AVEC LES TÉMOIGNAGES DE

NAHED AMAR

FRÉDÉRIC CHEVALLAY

MARC ELIKAN

MARIE-CHRISTINE ÉPINEY

ABOU GBAKALE

SILVIA GIAN

XAVIER GRAVEND-TIROLE

RAWYA ISMAËL

GLORIA KAMBILA

NORA KASSEM

SEAN METZGER

FREDDY MORENO RENTERIA

JONAS NGOENHA

MARIE-THÉRÈSE PIZZERA

M.I. SHEHOU

REBECCA STEVENS ADLER

DIE VERWEIGERUNG, DISKRIMINIERENDE STRUKTUREN ANZUERKENNEN

SOPHIE VÖGELE

«Sie haben völlig Recht, die Wahrheit ist halb wertlos, sie muss ganz sein»
Stefan Zweig

In meinem Beitrag schreibe ich als Forscherin und Mitarbeiterin einer Kunsthochschule über meine Erfahrungen mit einem Forschungsprojekt²⁴, das sich mit der Inklusion und Exklusion von Bewerber*innen und Studierenden an Schweizerischen Kunsthochschulen auseinandersetzt. In unserem Projekt untersuchten wir vor allem Strukturen, die Diskriminierungen zulassen und begünstigen. Ich möchte in diesem Beitrag nun die abweisende Reaktion der Hochschulleitung erzählen, als unser **Forschungsteam** Rassismen und Klassismen innerhalb der eigenen Institution aufgezeigt hat.

Unsere Forschungsergebnisse beschreiben wie die Exklusivität von Kunsthochschulen als normal angesehen wird. Niemand stellt infrage, warum Personen mit Migrationshintergrund, Personen mit Behinderungen und Personen, die in weniger privilegierten sozialen Schichten aufwachsen, kaum an der Kunsthochschule zu finden sind. Personen in einer begünstigten Gruppe denken, die eigenen Privilegien seien selbstverständlich. Das sichert und normalisiert bestehende Machtverhältnisse, sodass gar nicht mehr auffällt, dass Personen, die nicht zu dieser Gruppe gehören, an den Kunsthochschulen fehlen.

In unseren Forschungsergebnissen zeigen wir auf, wie Vorteile und Nachteile aufgrund von

Ethnizität und Klasse innerhalb der Kunsthochschule unreflektiert bleiben und es deshalb zu Ausschlüssen von Studierenden aber auch von Dozierenden kommt, die rassistischer sind. Wir nennen dieses Zusammenspiel «institutionelle Normativität»²⁵: Institutionen reproduzieren und bestätigen den Status Quo. Typisch für institutionelle Normativität ist, dass sie ihre Widersprüche verschleiert. Ein gutes Beispiel dafür ist, wenn einerseits Bildungsinstitutionen ihre Diversität und Inklusion auf ihren Webseiten mit der Anzahl vertretener Nationalitäten ihrer Studierenden und mit exklusiven Kooperationen im Ausland bewerben. Wenn andererseits aber die internationalen Studierenden keine Unterstützung erhalten und solche mit Migrationserfahrung aus der Schweiz keinen gleichberechtigten Zugang haben entsteht ein Widerspruch. Die institutionelle Normativität bewirkt nun, dass schwierige Situationen von internationalen Studierenden auf Einzelfälle abgeschoben werden oder dass es uns allen als normal erscheint, dass keine Personen mit Migrationserfahrung die Aufnahmeprüfungen schaffen.

«Die Direktionen widersprachen unseren Erkenntnissen und bekräftigten, dass es an ihrer Schule keinerlei Ausschluss von bestimmten Personengruppen gäbe»

Obwohl die Kunsthochschulen selbst die Forschung in Auftrag gegeben hatte, stellten wir eine große Abwehr durch die Direktionen gegenüber Erkenntnissen aus unserem Pro-

jekt fest. Unsere Hinweise auf fehlende Strukturen für arbeitstätige Studierende oder solchen mit Betreuungsaufgaben, auf fehlende Rekrutierung von Personen mit Migrationserfahrung und auf rassistische Haltungen unter den Lehrpersonen störten dieses Selbstbild: Die Direktionen widersprachen unseren Erkenntnissen und bekräftigten, dass es an ihrer Schule keinerlei Ausschluss von bestimmten Personengruppen gäbe. Sie unterstellten dem Forschungsteam, nicht richtig gearbeitet zu haben und sprachen mir als Teil der Projektleitung persönlich eine Forschungskompetenz ab. Die Reaktion erstaunte mich in ihrer Heftigkeit. Dieser Widerstand entsprach nicht anderen Rückmeldungen von Lehrpersonen und administrativem Personal, die unserer Beobachtungen bekräftigten. Viele waren sehr daran interessiert, eine Antwort auf die Probleme zu finden. Deshalb hatte ich erwartet, dass sich die Hochschulleitungen selbstkritisch und konstruktiv mit diesen Problemen auseinandersetzen. Leider musste ich feststellen, dass je größer der Widerstand der Hochschuldirektionen wurde, desto weniger getrauten sich andere Mitarbeitende der Hochschule mit den Studienresultaten weiter zu arbeiten oder mit mir zu kollaborieren. Im Kontrast dazu stieg das nationale und internationale Interesse an unserer Forschung und ist nach wie vor sehr groß. Erst später haben wir verstanden, inwiefern diese abwehrende Haltung der Kunsthochschulen die Diskriminierung nicht nur aufrechterhält, sondern auch ein wichtiger Bestandteil der institutionellen Normativität ist: Das Wegwischen der Forschungsresultate

aber auch von Personen, die solche Forschung betreiben, sollte dazu beitragen, die bestehende Normalität einer exklusiven Zusammensetzung der Studierendengruppe weiter zu sichern. Es ist mir ein Anliegen, dass weder die Studienresultate noch ich selbst weggewischt werden, und ich hoffe damit weiterhin die institutionelle Normativität der Schweizerischen Kunsthochschulen zu stören.

²⁴ Schlussbericht: Art.School.Differences (2016).

²⁵ Das Konzept der institutionellen Normativität schließt an die «Institutional Whiteness» (Ahmed et al., 2006).

LE REFUS DE RECONNAÎTRE LES STRUCTURES DISCRIMINATOIRES

SOPHIE VÖGELE

« Aux plus hauts niveaux
de nos institutions, nous avons
des gens trop intelligents.
Pas assez de courageux »
Patrick Fauconnier

Dans ma contribution, en tant que chercheuse et employée dans une haute école d'art, je parle de mon expérience lors d'un projet de recherche qui traitait de l'inclusion et de l'exclusion des candidat.e.s et étudiant.e.s dans les hautes écoles d'art en Suisse²⁶. Dans notre projet, nous avons principalement examiné les structures qui permettent et favorisent la discrimination. Dans cet article, je voudrais relater la réaction dédaigneuse de la direction de l'université lorsque notre équipe de recherche a démontré les racismes et les classismes au sein même de son institution.

Les résultats de notre recherche démontrent que les avantages et les inconvénients, dus à l'ethnicité ou la classe sociale, ne sont pas pris en compte au sein de l'école d'art et permettent donc l'exclusion d'étudiant.e.s, mais aussi d'enseignant.e.s qui ont vécu des expériences d'ordre raciste. Nous appelons cette interaction « normativité institutionnelle »²⁷ : les institutions reproduisent et confirment le statu quo.

Il est typique de la normativité institutionnelle qu'elle occulte ses propres contradictions. Un bon exemple de cela est lorsque, d'un côté, les établissements d'enseignement parlent de

diversité et d'inclusion sur leurs sites Web, en vantant le nombre de nationalités représentées et les coopérations exclusives à l'étranger, alors que de l'autre, les étudiant.e.s internationaux.ales ne reçoivent que trop peu de soutien, et que ceux et celles issu.e.s de l'immigration en Suisse n'accèdent pas de manière égalitaire à ces écoles. Cela représente une contradiction. La normativité institutionnelle a pour effet que les situations difficiles d'étudiant.e.s internationaux.ales sont réduites à des cas singuliers ou qu'il nous semble normal qu'aucune personne issue de l'immigration ne réussisse les examens d'admission.

Bien que les hautes écoles d'art aient elles-mêmes commandité notre recherche, nous avons constaté une forte résistance de la part des directions face aux conclusions de notre projet. Le manque de structures pour les étudiant.e.s exerçant une activité professionnelle ou ayant des personnes à charge, l'absence de recrutement de personnes issues de l'immigration ainsi que des attitudes racistes parmi les enseignant.e.s ont perturbé l'image que les écoles avaient d'elles-mêmes : les directeurs et directrices ont critiqué nos conclusions et affirmé qu'il n'y avait pas d'exclusion de certains groupes de personnes au sein de leur école. On accusait l'équipe de recherche de ne pas avoir travaillé correctement et on contestait mes compétences de chercheuse en tant que membre de la direction de projet. La virulence de ces réactions m'a surprise. Cette résistance était en contradiction avec d'autres retours que nous avons obtenus de

la part d'enseignant.e.s et de membres du personnel administratif qui confirmaient nos observations. Nombreuses avaient aussi été les personnes qui étaient particulièrement intéressées à trouver une réponse à ces problèmes. C'est pourquoi je m'étais attendue à ce que les directions des Hautes Écoles traitent ces problèmes de manière autocritique et constructive. Malheureusement j'ai dû constater que plus la résistance des administrations universitaires grandissait, moins les collaborateur.trice.s osaient continuer à travailler avec les résultats de l'étude ou collaborer avec moi.

« Les directeurs et directrices ont critiqué nos conclusions et affirmé qu'il n'y avait pas d'exclusion de certains groupes de personnes au sein de leur école »

En revanche, l'intérêt national et international pour nos recherches s'est accru et demeure encore très élevé aujourd'hui. Ce n'est que plus tard que nous avons compris à quel point cette attitude défensive des écoles d'art non seulement perpétue la discrimination, mais constitue aussi un élément important de la normativité institutionnelle: effacer les résultats de recherche, mais aussi les personnes qui mènent de telles recherches, contribue à maintenir la normativité existante de la composition exclusive du groupe de leurs étudiant.e.s.

Pour moi, il est essentiel que ni les résultats de recherche, ni moi-même, ne soyons évincés et j'espère continuer à déranger la normativité institutionnelle des Hautes Écoles d'art suisses.

Texte traduit de l'allemand par
MONIKA POLONI

²⁶ Rapport final: Art.School. Differences (2016).

²⁷ La normativité institutionnelle constatée se réfère au concept de « Institutional Whiteness » (Ahmed et al., 2006)

« Les lois et
sont comme
de temps en
les arrêter, le
et les mettre
George Goro

Je tiens à rela
le cadre de l'e
(2014-2016). C
collaboration e
suisses et dirig
même, Sophie
avait déjà clair
étudiant.e.s ay
les langues les
les personnes
les nationalités
comme l'Italie,
quie étaient
On avait égale
diant.e.s issu.e
comme la Serb
« Art.School.Dil
trée sur le pro
didat.e.s entra
Nous voulions
duisaient ces e
discriminations

L'un de nos o
le but de trar
au long de no
avons pu ident
structurelle no

« Les lois et les institutions
sont comme les horloges :
de temps en temps, il faut savoir
les arrêter, les nettoyer, les huiler
et les mettre à l'heure juste »

George Gordon, Lord Byron

Je tiens à relater ici mes expériences dans le cadre de l'étude « Art.School.Differences » (2014-2016). Cette étude a été menée en collaboration entre trois hautes écoles d'art suisses et dirigée par Philippe Saner et moi-même, Sophie Vögele. Une étude préliminaire avait déjà clairement montré l'exclusion des étudiant.e.s ayant une expérience migratoire: les langues les plus fréquemment parlées par les personnes migrant.e.s en Suisse ainsi que les nationalités des pays du sud de l'Europe comme l'Italie, le Portugal, l'Espagne et la Turquie étaient nettement sous-représentées. On avait également constaté l'absence d'étudiant.e.s issu.e.s des États de l'Ex-Yougoslavie comme la Serbie, le Kosovo et la Macédoine. « Art.School.Differences » s'est donc concentrée sur le processus d'admission des candidat.e.s entrant dans une haute école d'art. Nous voulions comprendre comment se produisaient ces exclusions et où se situaient les discriminations.

L'un de nos objectifs était d'intervenir dans le but de transformer ces processus. Tout au long de notre projet de recherche, nous avons pu identifier des processus d'exclusion structurelle non seulement lors du processus

d'admission, mais de manière continue tout au long des études, et ceci dans toutes les disciplines artistiques confondues. Cela a montré que les structures discriminatoires étaient ancrées dans l'ensemble de l'institution et existaient au-delà des écoles supérieures d'art dans tout le champ universitaire. Ce constat de recherche et nos descriptions précises des processus discriminatoires ont suscité un grand intérêt au niveau national et international. En interne cependant, ils ont rencontré résistance, méfiance et négation. Dans ce qui suit, je décris brièvement les dimensions centrales des processus d'inclusion et d'exclusion, que nous avons observés. De cette manière, les résultats de notre étude pourront être utilisés comme base de discussion au sujet des différentes formes d'exclusion et de discrimination dans les contextes éducatifs.

**« Cela a montré que les structures
discriminatoires étaient ancrées
dans l'ensemble de l'institution
et existaient au-delà des écoles
supérieures d'art dans tout
le champ universitaire »**

Tendance raciste

La discrimination fondée sur l'appartenance ethnique est produite en partie sous forme d'exclusion ouverte des candidat.e.s *non blancs* par le biais de stéréotypes. La discrimination résidait souvent aussi dans le désir de *l'autre*, plus précisément dans le fait de vouloir s'inspirer au niveau créatif d'un autre

«exotique». Ce désir de *l'autre* par le jury de sélection implique une dévalorisation de *l'autre* ainsi qu'une attribution d'une certaine vision des *autres*. En fin de compte, cela a pour effet de renforcer notre propre identité en tant que *nous*, qui sommes, par exemple, *blancs* et suisses.

Tendance capacitiste

Les analyses qualitatives et quantitatives dans «Art.School.Differences» ont montré une nette préférence pour un corps normatif et jeune, des personnalités avec une forte présence physique et mentale, des candidat.e.s flexibles quant à la charge de travail ainsi que capables de travailler durant de longues journées. En prônant la normalité d'un corps sain, jeune et en forme, cette attitude met en évidence une tendance capacitiste.

Tendance classiste

Dans les hautes écoles d'art, il existe une forte exclusion basée sur le classisme. D'une part, l'exclusivité est célébrée à travers la restriction des places de formation et la dévalorisation de la culture populaire. D'autre part, les étudiant.e.s ont besoin d'un gros coussin financier et d'un réseautage dans le domaine de l'art et du design pour réussir, tant l'examen d'entrée que leurs études. De plus, ils/elles doivent être jeunes. Pour répondre à ces critères, les étudiant.e.s doivent nécessairement être issues d'une famille ou d'un

contexte privilégiés. Par ailleurs, ces discriminations sont particulièrement difficiles à comprendre pour les personnes concernées: tout le monde aime faire partie de l'exclusif et il est largement admis que l'art et la culture ne sont pas pour tout le monde. L'idée qu'il suffit juste d'être suffisamment bon pour réussir rend le classisme invisible tout en renforçant encore davantage. Un tel ancrage structurel du classisme s'observe bien dans les hautes écoles et universités suisses.

Intersectionnalité

Le manque d'étudiant.e.s ayant une expérience de la migration est en lien avec le racisme, dans un enchevêtrement intersectionnel avec le classisme. Souvent, les personnes perçues comme migrantes étaient automatiquement perçues comme appartenant à une classe sociale inférieure. Lors de nos entretiens, certains membres du jury affirmaient qu'il leur manquait une éducation culturelle, mais qu'elles avaient une affinité pour le sport. De plus, les personnes ayant une expérience de la migration n'ont jamais été perçues comme internationales. Nous avons constaté que les candidat.e.s n'étaient considéré.e.s comme internationaux.ales que s'ils/elles avaient des nationalités européennes ou asiatiques très spécifiques et des biographies transnationales. Toutes ces personnes étaient de plus issues des classes moyennes à supérieures, renforçant ainsi le classisme structurel.

Normativité

Dans le pro
initialement
d'admission
recherche
sus on sélé
l'avis du ju
titution. Le
faite par l'i
poudaient à
personnes
nants, issu

La norme
duite dans
processus
privilèges
vité *instit*
norme est
plus souven
l'ignorance.
d'exclusion
tutionnelle
justes et no

Texte tradui
MONIKA POLC

Normativité

Dans le processus de sélection, le jury était initialement très ouvert. Le nombre de places d'admission étant limité, les résultats de notre recherche ont montré qu'au cours du processus on sélectionnait les candidat.e.s qui, de l'avis du jury, s'intègrent le mieux dans l'institution. L'exclusion discriminatoire s'est donc faite par l'inclusion d'étudiant.e.s qui correspondaient à une certaine norme existante : des personnes blanches aux corps sains et performants, issues de milieux sociaux privilégiés.

La norme est ainsi continuellement (re)produite dans la mesure où les structures et les processus institutionnels garantissent des privilèges déjà existants grâce à la *normativité institutionnelle*. En conséquence, cette norme est confirmée en continu, quoique le plus souvent tacitement, sans réflexion et dans l'ignorance. Le processus de normalisation et d'exclusion reste ainsi caché, la mentalité institutionnelle suggérant que ces exclusions sont justes et normales.

Texte traduit de l'allemand par
MONIKA POLONI

DES VOIX AU CŒUR DE L'ÉCOLE : UNE VOIE VERS LA PÉDAGOGIE ANTIRACISTE

La Licra-Genève¹ poursuit son action dans le cadre de la pédagogie antiraciste, l'éducation étant un lieu incontournable dans la lutte contre le racisme et les discriminations. Dans une perspective universaliste, la Licra-Genève se bat afin que chacun.e puisse trouver sa place, être respecté.e et participer à la construction d'un monde commun.

Un premier ouvrage, « *Des voix contre le racisme : une voie vers la pédagogie antiraciste* » publié en 2021 et figurant au catalogue de *education21*, s'attache à démontrer la persistance du racisme à travers le temps et l'espace, en se basant sur 14 témoignages de victimes ou témoins d'actes de racisme. Des fiches pédagogiques en libre accès sur le site www.licra-geneve.ch, articulées aux témoignages du livre, proposent des activités clé-en-main, en s'adressant aux enseignant.e.s de nombreuses branches différentes.

Ce second ouvrage, « *Des voix au cœur de l'école : une voie vers la pédagogie antiraciste* » se base, dans la première partie, sur des témoignages qui attestent de discriminations vécues au sein de nos institutions scolaires et universitaires. En mettant plus spécifiquement en évidence le racisme systémique et ordinaire, cette focale place ainsi les voix des témoins dans un environnement proche du quotidien des élèves et des étudiant.e.s. Des compléments thématiques permettent une prise en main aisée de ce matériel par les enseignant.e.s.

La deuxième partie de l'ouvrage partage des expériences pédagogiques permettant d'avancer sur le chemin du vivre ensemble, en sortant un peu des sentiers battus. Des pistes didactiques complètent ici ces témoignages, afin de proposer et d'explicitier de nouvelles approches ou projets, au sein des classes et des établissements. En plus de la mise en évidence de discriminations, ce deuxième manuel de pédagogie antiraciste met ainsi l'accent sur les possibilités d'action, permettant de construire une école et une société valorisant la diversité et favorisant la construction d'une citoyenneté commune.

Afin de compléter cet accompagnement, des formations à l'attention des élèves et des enseignant.e.s peuvent être mises en œuvre en Suisse romande par la Licra-Genève, une offre de cours figurant aussi au catalogue de la formation continue du DIP à Genève, à l'attention des enseignant.e.s primaires et secondaires.

CAROLE FUMEUX
RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE
LICRA-GENÈVE

¹ Fondée en 1971, la Licra-Genève est la plus ancienne association antiraciste de Suisse. Héritière d'une tradition humaniste, apolitique et laïque, elle est en première ligne dans tous les combats contre la haine.



35 CHF

ISBN 978-2-8399-3529-6



9 782839 935296 >