



Programme Pestalozzi

Programme de formation du Conseil de l'Europe pour les Professionnels de l'éducation

Le Programme Pestalozzi

Education à la prévention des discriminations

Série de modules de formation des formateurs
2011/2012

Rapport final

Juillet 2012

Report | 8/1/2012

Préparé par le Secrétariat



Education à la prévention des discriminations

Série de modules de formation des formateurs, 2011/2012

Axes principaux et résultats attendus

La formation mettra l'accent sur des questions clés telles que: Qu'est-ce que la discrimination et quelles sont ses racines et ses effets? Qu'est-ce qui est fait par rapport à la discrimination et qu'est-ce qu'il reste à faire? Que doivent faire les éducateurs pour prévenir la discrimination?

La discrimination est le traitement inéquitable des et le comportement à l'égard d'un individu en fonction de leur appartenance (réelle ou imaginaire) d'une certaine catégorie ou un groupe. Etre libre de discrimination est un droit fondamental de l'homme, ou plutôt il est la base de toutes les libertés fondamentales et, par conséquent la liberté la plus fondamentale.

Toutefois, la discrimination n'est pas quelque chose que nous sommes nés avec. C'est un comportement appris. L'apprentissage commence avec les parents et continue avec les pairs et les enseignants et l'ensemble de la communauté et les médias. C'est une construction sociale et en tant que tel, peut être désappris. A la base de la discrimination, nous trouvons les préjugés et l'ignorance, le manque de, ou un danger pour l'estime de soi et l'identité sociale, les structures de pouvoir et de la nécessité de défendre l'endogroupe contre toute groupes externes.

Beaucoup est dit et fait pour lutter contre les discriminations existantes. La Convention pour la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales du Conseil de l'Europe que tous les Etats membres ont ratifié interdit la discrimination (article 14). Les garanties juridiques sont constamment affinées et des campagnes et des mesures pour lutter contre la discrimination sont régulièrement lancées. Nous avons des outils juridiques nationaux et internationaux, mais nous avons besoin aussi d'une évolution globale de la conscience. Nous avons besoin de nous attaquer aux causes qui sont à la racine du problème et les empêcher de se développer tout au long du processus de socialisation de nos jeunes.

Les professionnels de l'éducation sont au premier plan dans cette entreprise, pour éduquer tous : les discriminateurs réels et potentiels ainsi que les victimes réelles et potentielles de discrimination.

Après la formation les participants seront en meilleure position pour agir pour la prévention de la discrimination, en particulier, ils seront mieux équipés pour

- Sensibiliser les apprenants, dans leurs familles et leurs communautés
- Empêcher les préjugés et stéréotypes ainsi que le recours aux boucs émissaires à se développer
- Agir contre la discrimination chaque fois que cela se passe
- Contribuer à faire de l'école un lieu de socialisation sans discrimination

Les participants formeront un réseau de professionnels de l'éducation équipés pour poursuivre la formation au niveau international, national, régional et local avec une vision partagée des compétences qui doivent être développés et de la méthode appropriée de formation et d'enseignement Une collection de ressources de formation qui a fait ses preuves sera disponible en ligne pour servir de support pédagogique dans la formation des enseignants et comme une stimulation pour développer davantage les ressources dans le même sens.



Hypothèses de base

Les concepts importants

Constitue une discrimination tout acte comportemental ou verbal négatif, individuel- collectif ou institutionnel, opéré contre des personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à un groupe donné, une ethnie ou une religion déterminée.

Les discriminations s'appuient sur différents fonctionnements psychologiques inhérents à la personne humaine. Ainsi, la catégorisation sociale est un phénomène inconscient et universel par lequel toute information nouvelle est perçue, mémorisée et traitée à travers le filtre de certaines connaissances acquises, selon un principe d'assimilation entre objets présentant des points communs. Nous rangeons dans certaines « boîtes » (les catégories) des objets qui se ressemblent, qui ont la même fonctionnalité ou qui sont rapprochés par un contexte donné.

Quand nous rencontrons un objet nouveau, nous activons automatiquement la catégorie qui s'en rapproche le plus. Nous sommes en mesure de reconnaître l'objet facilement et surtout d'adopter le comportement qui nous semble être le plus adéquat. Il en va de même avec les personnes qui, à leur tour, sont classées dans des « boîtes » selon un principe de similitude et de généralisation. Cette classification s'appuie également sur notre besoin d'équilibre, de protection; elle nous permet de 'gérer' nos insuffisances en matière de tolérance à l'ambiguïté. Se protéger contre nos angoisses consiste à nous rendre aptes à prédire le futur afin d'être en mesure de le contrôler. Tout ce qui est inconnu ou inexplicable est une source de stress. Dès lors, nous construisons des catégories comme des stratégies de contrôle afin de nous rassurer.

Cette catégorisation met en marche des constructions mentales telles que les stéréotypes, qui sont des ensembles de croyances relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe (ex. : tous les Suédois sont grands et blonds, les Italiens sont des séducteurs...). Cette stéréotypie est inévitable car nos aptitudes à traiter l'information ne sont pas infinies et nous disposons de facultés qui ne nous permettent pas de percevoir et de mémoriser le monde qui nous entoure dans sa globalité. Sans les stéréotypes, nous aurions de grandes difficultés à percevoir les autres et à interagir avec eux. Cependant, nous ne devons pas oublier que le simple fait de ranger les objets dans des catégories de similitudes nous amène à forcer la ressemblance entre des éléments pourtant différents.

Les préjugés font également partie du processus de discrimination. Comme son nom l'indique, le préjugé est une attitude qui consiste à « juger avant ». Il comporte donc une dimension affective, une prédisposition à agir d'une certaine façon envers les membres d'un groupe. Des discriminations sont marquées chez certains individus par un besoin et une envie de pouvoir, de suprématie. Ceux-ci trouvent leur place dans une estime de soi mal calibrée : soit les discriminateurs se voient « au-dessus » du commun des mortels et surtout de communautés qu'ils stigmatisent, soit leurs actes discriminatoires sont le résultat d'un sentiment de malaise, de peur, voire de défense, et sont causés par une estime de soi trop faible.

La situation économique défavorable dans un pays, une région peut également renforcer les discriminations. Ainsi, si le taux de chômage augmente dans un pays atteint par la crise économique, il est aisé de remarquer comment et combien une partie de la population souvent d'origine immigrée est stigmatisée et discriminée verbalement et physiquement. Faut-il rappeler qu'actuellement les partis politiques en Europe, notamment d'extrême-droite, instrumentalisent la



question renforçant ainsi dangereusement le phénomène de bouc émissaire qui vise l'immigration comme cause majeure du chômage, de la délinquance et de l'insécurité dans nos pays ? Cet argument avait déjà été utilisé lors de la montée du pouvoir du parti nazi en Allemagne dans les années '30-'40.

Les outils déjà existants

Un large dispositif juridique a été mis en place depuis de nombreuses années pour lutter contre la discrimination et sanctionner son émergence. Un grand nombre de discriminations sont interdites par la Charte des Nations Unies de 1945, la Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948, la Convention européenne des droits de l'homme de 1950, la Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination de 1965. Ces grands principes sont réaffirmés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 décembre 2000 et dans le Traité de Lisbonne (signé le 13 décembre 2007) modifiant le traité sur l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne. De nombreuses directives européennes et des législations nationales sur le sujet sont à souligner, notamment concernant la discrimination positive. De nombreuses organisations nationales et internationales ont organisé des actions de lutte, mais aussi de sensibilisation et de prévention de la discrimination. La campagne du Conseil de l'Europe « Tous différents-tous égaux », initiée en 1995 et poursuivie en 2006-2007, vise à renforcer la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance. Lutter contre les discriminations, promouvoir le dialogue interculturel, c'est le sens du message de la campagne « Dites non à la discrimination » du Conseil de l'Europe. Le Livre blanc sur le dialogue interculturel, édité par le Conseil de l'Europe en 2009 développe diverses orientations pour la promotion du dialogue interculturel, du respect et de la compréhension mutuels, sur la base des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe. Depuis de nombreuses années, le Programme Pestalozzi s'inscrit dans cette voie. De nombreux modules de formations, ateliers et séminaires en Education interculturelle, en Education à la citoyenneté démocratique... ont déjà été organisés.

Pourquoi une éducation à la prévention des discriminations ?

Il existe un écart phénoménal entre la réalité quotidienne de la discrimination sociale d'une part, les objectifs des actions entreprises par les organisations nationales et internationales et l'impressionnant arsenal juridique cité ci-dessus d'autre part. Le sentiment d'être discriminé reste bien implanté dans nos sociétés démocratiques¹. Les discriminations se manifestent encore et toujours aux niveaux intra-personnel (ex: un membre de la communauté Rom se considère « moins bien » que les autres et il se trace déjà sa destinée, une femme pense que son rôle de mère est de s'occuper uniquement de ses enfants et s'interdit donc d'avoir un travail...), interpersonnel (ex. refus de s'asseoir à côté de telle ou telle personne dans un transport en commun vu sa couleur de peau, son origine ethnique ou porteuse d'un handicap...), intergroupe (ex. : intolérance et racisme, inégalité salariale entre hommes et femmes pour un même emploi, difficulté d'obtenir un logement ou un emploi pour les immigrés dits de « la deuxième ou troisième génération »...), institutionnel (ex. : interdiction légale du droit de vote pour certains groupes sociaux lors de certaines élections, impossibilité légale pour les porteurs du VIH de se rendre dans certains pays du monde et obligation d'effectuer un test de dépistage avant le déplacement...).

¹ Selon une enquête réalisée de mai à avril 2009 dans trente pays européens, environ un Européen sur six, soit 16% de la population, affirme avoir le sentiment d'avoir personnellement subi une discrimination ou un harcèlement sur la base d'un des motifs examinés dans cette étude, à savoir le sexe, le handicap, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions.



Le monde de l'École est pas épargné par les discriminations, sans doute portées par la « peur » dont ne se sont pas libérés les adultes et qui la transmettent à leurs propres enfants (ex. : l'intégration d'un enfant handicapé dans une classe « normale » provoque souvent des réactions de rejet...).

Nous avons décidé de focaliser notre action sur l'éducation à la prévention des discriminations. En effet, la majorité des actions jusqu'à présent entreprises se cadraient dans la gestion, la lutte contre les discriminations, donc des actions en réaction, réalisées à posteriori des phénomènes constatés. En touchant les professionnels de l'Éducation, l'objectif est clairement de miser sur l'impact démultiplicateur qu'ont ces professionnels sur les jeunes générations en se plaçant en amont des discriminations et en ayant un regard réflexif sur ces pratiques sociétales afin de faire vivre la démocratie.

Notre travail en éducation à la prévention des discriminations sera envisagé dans un cadre général. Aucun accent privilégié ne sera porté à une communauté ou groupe social particulier.

Quels sont nos objectifs pour promouvoir ce thème ?

- Identifier les principaux concepts relatifs au sujet et découvrir les mécanismes qui les engendrent ;
- Identifier les principales aires de développement des discriminations dans le contexte de l'Éducation ;
- Identifier les savoir-être, savoir-faire et savoirs à développer pour prévenir les discriminations ;
- Identifier et créer des stratégies pour développer les savoirs, savoir-faire et attitudes pour prévenir les discriminations ;
- Développer des activités pédagogiques pour ces savoir-être, savoir-faire et savoirs ;
- Créer et assurer un travail coopératif en réseau ;
- Piloter les activités mentionnées ci-dessus...

Le projet CORE - un projet du Programme Pestalozzi - a rédigé, en 2009, une liste d'environ 80 éléments socle (savoir-être, savoir-faire et savoirs) nécessaire pour une contribution de l'éducation à des sociétés durables. Les savoir-être, savoir-faire et savoirs transversaux qui suivent font partie de cette liste et décrivent en plus de détails ce qu'une éducation à la prévention de la discrimination devrait développer :

Savoir-être

- J'adhère à la déclaration des Droits de l'Homme et à l'état de droit comme structure universelle pour vivre ensemble
- Je suis convaincu(e) que partager les valeurs des Droits de l'Homme, celles de la citoyenneté démocratique et de la compréhension réciproque peut influencer les attitudes et les comportements
- Je suis convaincu(e) que l'apprentissage et l'enseignement doivent être basés sur le droit à l'égalité et à la différence
- Je veux jouer un rôle actif afin de prévenir les jugements, les préjugés et les stéréotypes dans le travail de coopération
- Je suis conscient de ma vision du monde et de ses limites et je suis capable de la remettre en question



- J'accepte de renoncer à juger les autres sur la base de préjugés et de stéréotypes
- Je suis sensible aux risques que des contenus médiatiques nuisibles représentent pour des jeunes (notamment des contenus violents, racistes, pédophiles, incitant à la haine ou à la discrimination, des programmes à contenus publicitaires dissimulés, des programmes contenant des tentatives de manipulation...)

Savoir-faire

- Je suis capable d'identifier des attitudes, explicites ou implicites, hostiles vis-à-vis de personnes perçues comme « différentes » ; je sais développer des stratégies pour engager les élèves à s'opposer activement à toute discrimination, dans et hors de la classe, afin de garantir l'inclusion des groupes vulnérables.
- Je sais créer un environnement sécurisant et développer chez moi-même et chez mes élèves l'estime de soi, la confiance en soi et la conscience de sa valeur personnelle
- Je développe des compétences de pensée critique chez mes élèves : je les encourage à débattre, discuter, écouter et poser des questions, pour qu'ils acquièrent une confiance dans leurs capacités à argumenter ; j'explique le rôle des généralisations et leurs limites en donnant des exemples, en établissant des liens, en tirant des conclusions et en trouvant des causes

Savoirs

- Je considère que le savoir est une construction toujours incomplète, susceptible d'être continuellement remise en question
- Je sais comment évaluer mes sources et y déceler des points de vue, des préjugés, des biais, ainsi qu'en estimer l'exactitude et la fiabilité
- Je connais les concepts-clés relatifs à la diversité et à la compréhension interculturelle (culture, identité, égalité, préjugés, stéréotypes, discrimination, racisme...)
- Je développe ma connaissance et ma compréhension des politiques internationales et des standards clés (Convention des Droits de l'Homme, Charte des Droits de l'Enfant, droit des minorités...) ainsi que la dimension historique de ces droits

Quels sont les défis et les résistances que nous pouvons prévoir ?

Parmi les concepts envisagés durant ces modules, l'éducation à la prévention sera certainement le plus difficile à atteindre : le monde éducatif, encore trop ancré dans les savoirs, connaît des difficultés pour quitter l'aspect démonstratif. Ainsi, montrer une discrimination, aussi choquante soit-elle, est-ce réellement suffisant pour prévenir cette discrimination ? De plus, comme nous l'avons dit plus haut, la plupart des actions existantes se focalisent en aval des discriminations (gestion, lutte...). Il faudra donc veiller à centrer en amont les stratégies pour prévenir les discriminations.

Une difficulté importante que nous pourrions rencontrer durant les séries de modules est la résistance au changement de certains professionnels de l'Education :

- être capable de formuler des critiques constructives sur les activités produites et de les communiquer sans que l'autre ne se sente agressé ;
- être capable d'agir, de réagir et de coopérer ;



- être capable d'écouter l'autre sans être fermé au changement et au développement, accepter de recevoir des critiques constructives sur les activités produites...

Un autre de nos défis sera de nous assurer non seulement que les modules apporteront un nouvel éclairage dans les pratiques personnelles des participants mais encore que celles-ci seront diffusées efficacement et auront un impact réel dans les pays membres.

Comment pouvons-nous surmonter ces défis ?

Les objectifs de ces séries de modules devraient dépasser la création d'outils pédagogiques utiles et le développement de modèles dans les programmes de formation pour créer un large réseau de participants actifs et de partenaires institutionnels visant à construire des communautés communes d'actions dans le domaine de la prévention dans l'éducation.

Ce réseau CoE pour la prévention sera structuré en microgroupes coopératifs dont les règles de fonctionnement sont basées sur les principes de base de l'apprentissage coopératif, modèle structurel efficace. Cette démarche d'apprentissage coopératif permettra non seulement l'augmentation de la participation active dans les classes, mais nous aidera à construire un réseau plus fort et actif parmi les participants des différents états membres.

Durant les modules et les mois entre les modules, les participants travailleront en petits groupes de manière interdépendante. Chacun trouvera un (des) rôle(s) spécifique(s) à « jouer ». Un accent particulier sera porté sur la capacité de chacun à formuler des avis, des commentaires, des critiques constructives et à recevoir ceux-ci.

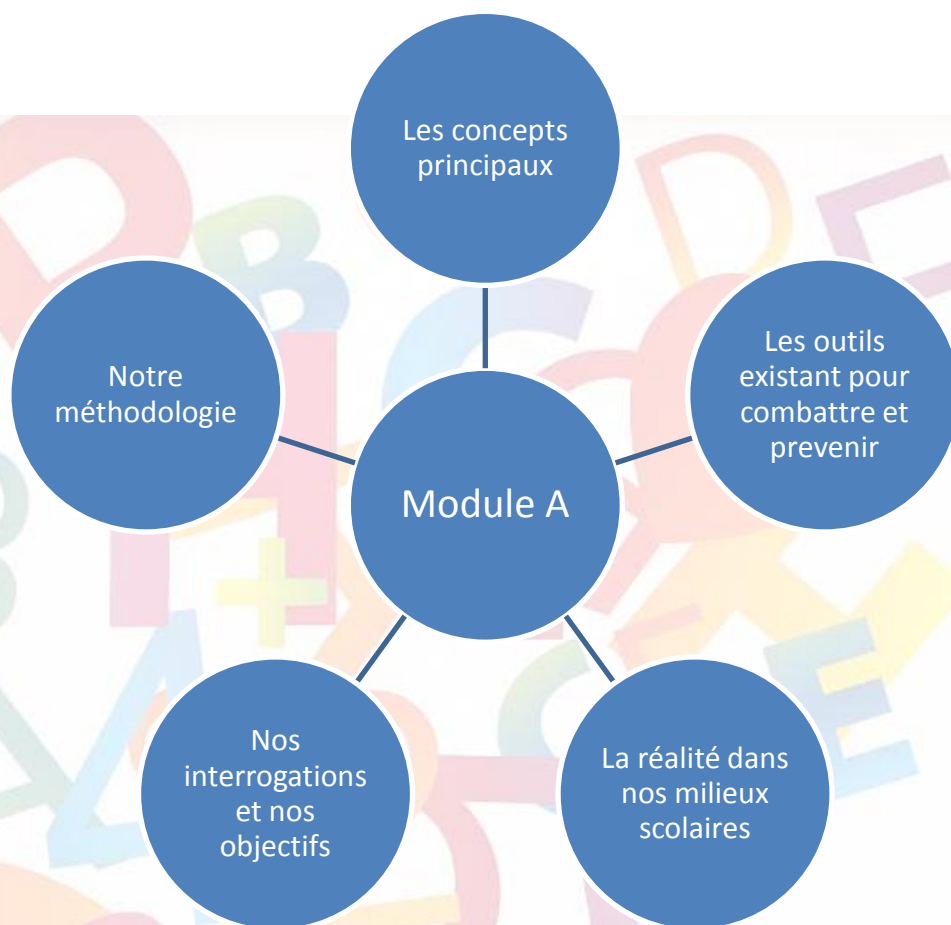
Au-delà de la série de modules, le CoE soutiendra les participants qui continuent à diffuser le programme localement et internationalement et les intégrera dans son réseau de professionnels de l'éducation. Notre but commun est de nous assurer que notre programme aura un impact sur les pratiques des enseignants dans les différents états membres.

Education à la prévention des discriminations, Rapport MODULE A

(11-14 octobre 2011, Centre européen de la jeunesse, Strasbourg)

Le module A « Education à la prévention des discriminations » s'est déroulé au Centre européen de la jeunesse du Conseil de l'Europe à Strasbourg du 10 au 14 octobre 2011. Il a rassemblé 33 participants de 24 pays membres du Conseil de l'Europe. C'était l'occasion d'apprendre à se connaître et de préparer le mieux possible l'étape suivante de développement collaboratif et de pilotage avant de se réunir de nouveau lors du module B. Les travaux toute au long de la semaine se focalisaient sur quelques questions fondamentales:

- Quels concepts ? (C'est quoi la discrimination? Quelles en sont les causes? Quelles en sont les conséquences ?)
- Pourquoi est-il important d'agir ?
- De quoi avons-nous besoins pour pouvoir agir ?
- Et comment faire pour éduquer à la prévention de la discrimination ?



Les concepts principaux

Discrimination: Toute acte comportemental ou verbal négatif, individuel, collectif ou institutionnel, opéré contre des personnes physiques en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à un groupe donné, une ethnie ou une religion déterminée.

- Stéréotypes
Ensembles de croyances relatives aux caractéristiques ou aux attributs d'un groupe.
- Préjugés
Attitudes qui consistent à « juger avant » et comportent une dimension affective, une prédisposition à agir d'une certaine façon envers les membres d'un groupe.
- Catégorisation sociale
Phénomène inconscient et universel par lequel toute information nouvelle est perçue, mémorisée et traitée à travers le filtre de certaines connaissances acquises, selon un principe d'assimilation entre objets présentant des points communs.
- Insuffisance à la tolérance à l'ambiguïté



Se protéger contre nos angoisses consiste à nous rendre aptes à prédire le futur afin d'être en mesure de le contrôler. Tout ce qui est inconnu ou inexplicable est une source de stress.

- Mauvais calibrage de l'estime de soi – besoin, envie de pouvoir
- Situation économique défavorable

Les outils existants

Dispositifs juridiques internationaux et nationaux

- Charte des Nations Unies de 1945
- Déclaration universelle des Droits de l'Homme de 1948
- Convention européenne des droits de l'homme de 1950
- Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination de 1965
- Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 décembre 2000
- Traité de Lisbonne de 2007 modifiant le traité sur l'Union Européenne et le traité instituant la Communauté européenne
- ...

Actions de lutte, de sensibilisation et de prévention d'organisations internationales et nationales

- Campagne du Conseil de l'Europe « Tous différents-tous égaux », initiée en 1995 et poursuivie en 2006-2007, vise à renforcer la lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance.
- Campagne du Conseil de l'Europe « Dites non à la discrimination »
- Le Livre blanc sur le dialogue interculturel, édité par le Conseil de l'Europe en 2009 développe diverses orientations pour la promotion du dialogue interculturel, du respect et de la compréhension mutuels, sur la base des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe.
- Programme Pestalozzi
- ...



La réalité dans nos milieux scolaires

Il existe un écart phénoménal entre la réalité quotidienne de la discrimination sociale d'une part, les objectifs des actions entreprises par les organisations nationales et internationales et l'impressionnant arsenal juridique cité ci-dessus d'autre part.



Le sentiment d'être discriminé reste bien implanté dans nos sociétés démocratiques. Les discriminations se manifestent encore et toujours aux niveaux intra-personnel, interpersonnel, intergroupe et institutionnel. Le monde de l'Ecole est pas épargné par les discriminations, sans doute portées par la « peur » dont ne se sont pas libérés les adultes et qui la transmettent à leurs propres enfants (ex.: l'intégration d'un enfant handicapé dans une classe « normale » provoque souvent des réactions de rejet...).

Nos objectifs

Nous focalisons notre action sur l'éducation à la prévention des discriminations. En effet, la majorité des actions jusqu'à présent entreprises se cadraient dans la gestion, la lutte contre les discriminations, donc des actions en réaction, réalisées à posteriori des phénomènes constatés. En touchant les professionnels de l'Education, l'objectif est clairement de miser sur l'impact démultiplicateur qu'ont ces professionnels sur les jeunes générations en se plaçant en amont des discriminations et en ayant un regard réflexif sur ces pratiques sociétales afin de faire vivre la démocratie.

Notre travail en éducation à la prévention des discriminations sera envisagé dans un cadre général. Aucun accent privilégié ne sera porté à une communauté ou groupe social particulier.

- Identifier les principaux concepts relatifs au sujet et découvrir les mécanismes qui les engendrent;



- Identifier les principales aires de développement des discriminations dans le contexte de l'Education;
- Identifier les savoir-être, savoir-faire et savoirs à développer pour prévenir les discriminations;
- Rédiger un document « Hypothèses de base » reprenant les questions évoquées;
- Identifier et créer des stratégies pour développer les savoirs, savoir-faire et attitudes pour prévenir les discriminations;
- Développer des activités pédagogiques pour ces savoir-être, savoir-faire et savoirs avec les principes du travail coopératif;
- Créer et assurer un travail en réseau;
- Apprendre à utiliser la plateforme;
- Apprendre à donner du feed-back sur les unités de formation des participants;
- Piloter les activités mentionnées ci-dessus...



Les participants formeront un réseau de professionnels de l'éducation équipés pour poursuivre la formation au niveau international, national, régional et local avec une vision partagée des compétences qui doivent être développés et de la méthode appropriée de formation et d'enseignement.

Une collection de ressources de formation qui a fait ses preuves sera disponible en ligne pour servir de supports pédagogiques dans la formation des enseignants et comme stimulation pour les développer.

Notre méthodologie

Les objectifs de ces séries de modules devraient dépasser la création d'outils pédagogiques utiles et le développement de modèles dans les programmes de formation pour créer un large réseau de participants actifs et de partenaires institutionnels visant à construire des communautés communes d'actions dans le domaine de la prévention dans l'éducation. Ce réseau CoE pour la prévention sera structuré en microgroupes coopératifs dont les règles de fonctionnement sont basées sur les principes de base de l'apprentissage coopératif, modèle structurel efficace. Cette démarche d'apprentissage coopératif permettra non seulement l'augmentation de la participation active dans les classes, mais nous aidera à construire un réseau plus fort et actif parmi les participants des différents états membres.

Education à la prévention des discriminations, Rapport MODULE B (2-4 mai 2012, Namur)

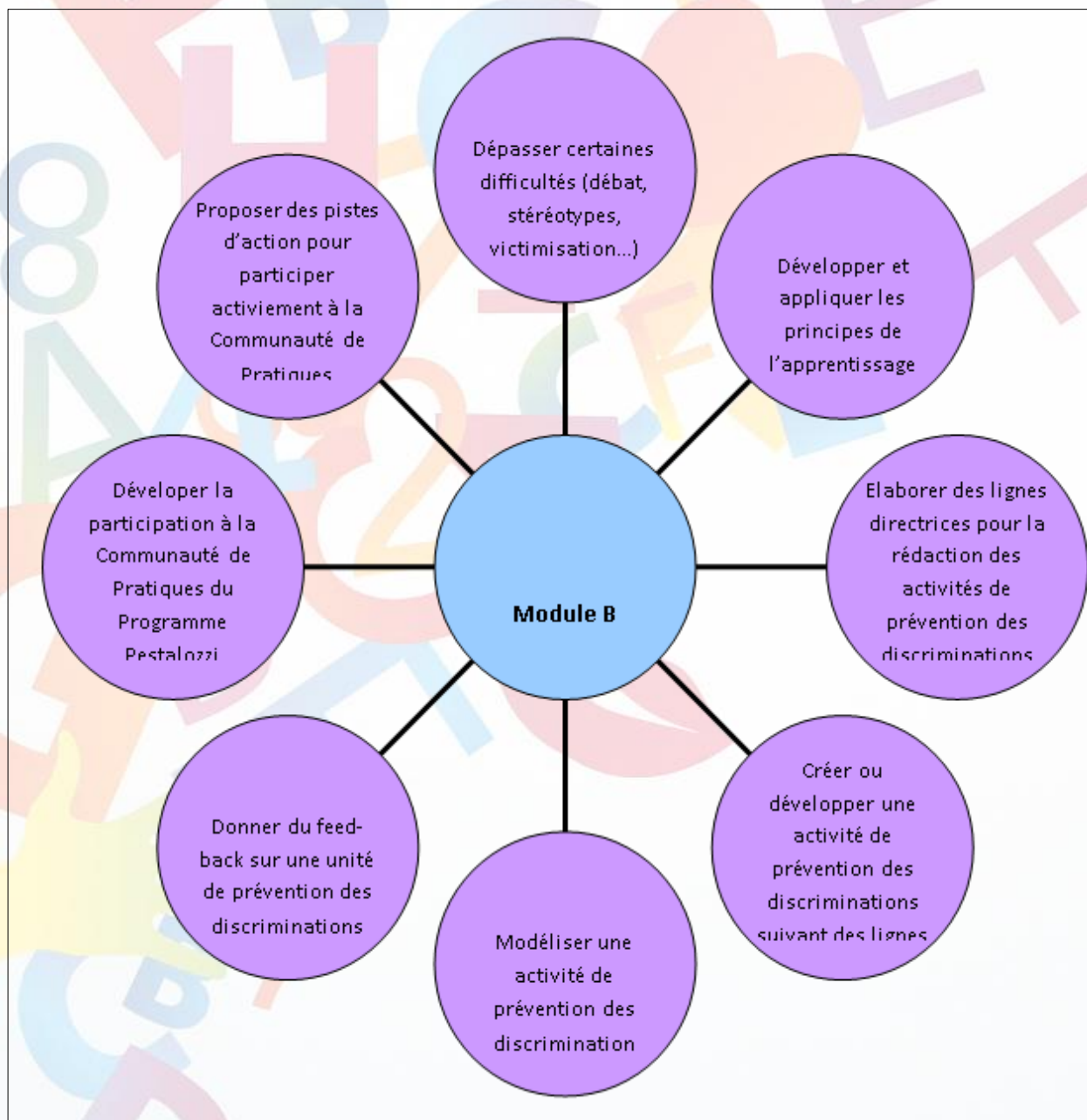
Le module B « Education à la prévention des discriminations » s'est déroulé à Namur (Belgique – Fédération Wallonie-Bruxelles) du 2 au 4 mai 2012 avec le soutien du Ministère de l'éducation de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Il a rassemblé 28 participants (de toute l'Europe) des 33 qui avaient



participé au Module A en octobre 2011 à Strasbourg. Ce module s'intègre dans la continuité du Module A et d'une phase inter-modulaire durant laquelle les participants ont rédigé et piloté une unité de formation relative à l'éducation à la prévention des discriminations.

Durant cette période inter-modulaire, ils ont également formulé des feedbacks constructifs sur une unité de la formation d'un autre participant.

Les objectifs de ce Module B étaient les suivants:





Lignes directrices pour la préparation des unités de formations

La rédaction des lignes directrices pour les unités de formation d'éducation à la prévention des discriminations a été essentielle. En voici une présentation. Ces lignes directrices pourraient être utilisées pour toutes les activités du Programme Pestalozzi.



1. Planification (but, motivation, faisabilité)

- Avoir une définition claire des objectifs poursuivis (Eviter la confusion conceptuelle en envoyant un message clair avec un objectif clair. Dire ce que vous voulez dire, ce que vous voulez obtenir et comment vous allez vous y prendre);
- Garder les choses simples et réalisables (Ne pas compliquer les choses, garder les choses simples, faire quelque chose mais le faire à fond. Petit et fait, c'est beaucoup mieux que grand et pas fait ! Rester simple et clair!)
- Être axé (Soyez axé sur les buts (compétences et de connaissances). Définissez vos objectifs intelligemment!
- Planifier votre processus dans le temps

2. Préparation, des ressources et des processus

- Préparer les ressources (Préparer le matériel à l'avance. Choisissez un matériel approprié
- Ne pas copier sans donner vos sources (éviter le plagiat)
- Préparer le processus (Etre prêt pour l'inattendu. Etre créatif. Ne pas hésiter à s'exprimer.
- Inclure une variété méthodologique, changer les groupes de temps à autre)

3. Progression et processus

- Planifier un processus clair, complet et concis (une progression cohérente, claire, simple et réalisable)
- Minuter vos activités avec soin (Le timing doit être adapté à la tâche et aux résultats attendus. Définir correctement le temps, la séquence des tâches. Prévoir suffisamment de temps. Donner suffisamment de temps pour la pratique)

4. Instructions et explication

- Offrir des instructions complètes (explications complètes - les relations de contenus clairs, de réflexion, la rétroaction, toutes les étapes, expliquer tous les détails. Parler des résultats attendus)



- Offrir des instructions claires et efficaces (Donner des instructions claires, s'organiser. Donner des instructions détaillées et précises)

5. Facilitation

- Modéliser (Donner l'exemple, enseigner en faisant. Apprentissage par l'expérience. Utiliser l'apprentissage collaboratif. Tout le monde devrait participer. Tout le monde apprend les uns des autres. Utiliser des modalités différentes (multimodal, oral, écrit, y compris le mouvement)
- Réaliser un débriefing et donner du temps pour réfléchir (Débriefing pour ouvrir et élargir les perspectives. Offrir votre aide aux personnes qui en ont besoin, et à la fin de chaque activité, prévoir une séance de débriefing pour la réflexion sur soi et la réflexion commune)





Trois niveaux d'action

Nos objectifs et les activités inhérentes à ceux-ci nous ont permis de déboucher sur les quelques conclusions. Nous devons différencier trois niveaux différents de développement dans les unités de formation centrées sur l'éducation à la prévention des discriminations:

1. Le niveau thématique ou conceptuel

- On parle des discriminations, on montre différents symptômes visibles de la discrimination et des stéréotypes.
- Ce travail est certes important, car il permet d'élargir les connaissances générales sur le phénomène en lui-même, mais il n'est vraiment pas suffisant. Travailler uniquement « sur la démonstration » jouera certes sur l'émotionnel mais n'est pas centré sur l'axe de la prévention des discriminations.
- Ce niveau est très largement répandu dans les pratiques pédagogiques existantes, dans la prévention de discriminations, et également dans les autres types d'éducation à la prévention (Crimes contre l'Humanité, violence, environnement...) mais il a montré ses limites. Ne faudrait-il pas plutôt que de définir, se battre contre les discriminations, essayer de fournir les outils nécessaires pour développer les compétences d'un « vivre ensemble » de manière harmonieuse. Il ne serait donc pas nécessaire de partir de la vision négative de la discrimination, mais au contraire de se concentrer sur un « constructif positif ».

2. Le niveau personnel

- Il est réalisé lorsque nous réfléchissons à nos pratiques discriminatoires, à nos stéréotypes, nos préjugés, nos attitudes... S'intéresser à ses propres processus de fonctionnement, avoir la capacité de porter un regard méta sur ses comportements et attitudes est donc essentiel.
- Le travail à ce niveau est lié à la prévention des discriminations, mais il se réfère seulement aux compétences personnelles et sociales des participants pris individuellement, mais ne permettra pas de prévenir la discrimination de manière collective dans les classes. Ce niveau est donc essentiel mais pas suffisant.

3. Le niveau professionnel

- Ce niveau est atteint lorsque nous nous intéressons, non pas aux manifestations discriminatoires elles-mêmes, mais lorsque nous réfléchissons aux pratiques, structures et processus de la prévention.
- Les futurs enseignants et les enseignants en service devront donc se concentrer sur les pratiques de prévention, les structures et les processus, créer des environnements préventifs durant leur formation et le développement des compétences.



Conclusion

Après 12 mois de travail collaboratif les participants ont fait un pas en avant dans leur compréhension de ce que c'est la discrimination et par rapport à leur capacité d'intervenir et de prévenir.



Dans les trois mois à venir ils sont invités à finaliser les unités de formations qu'ils ont développées et pilotées pour que ces ressources puissent être mises à disposition de tous les professionnels de l'éducation par le biais du site web du Programme Pestalozzi avant la fin de l'année. Les unités choisies pour publication devraient refléter la base conceptuelle développée à travers cette formation, elles devraient également se baser sur une méthodologie interactive et coopérative ainsi que être utilisables pour

des tiers (voir annexe pour une liste provisoire).

Mais le travail ne s'arrête pas là. Les participants ont décidé de continuer à travailler ensemble dans le cadre de la communauté de pratique de Programme Pestalozzi en ligne. Ils prévoient une diversité d'action :

1. Agir contre la discrimination ; Ce projet se concentre sur l'action. Mais avant de passer à l'action il faut faire un état des lieux. Ils travailleront avec un questionnaire en ligne avec des questions adaptées aux situations et aux défis dans une diversité de pays. L'analyse sera présentée à la communauté pour enfin préparer des actions pour chaque situation.
2. Sensibilisation : Ce projet se concentre sur la sensibilisation des enseignants en les impliquant dans le processus de prévention afin d'amener les étudiants vers une meilleure compréhension et appréciation de la diversité. Ceci est une précondition pour le développement de toute stratégie pratique visant la prévention de la discrimination.
3. Exploration de la méthodologie et de la pédagogie : Le but est de trouver les méthodologies les plus adéquates offrant des opportunités d'apprentissage pour tous malgré leurs handicaps physique ou mental.
4. Une communauté scolaire inclusive : Comment créer une ambiance inclusive dans les communautés éducatives? Nous avons comme objectif de contribuer à la création des ambiances inclusives dans les communautés d'apprentissage tenant compte des étudiants, des enseignants, de la famille et de la communauté.



Annexes

1. Liste provisoire des unités de formation

AUTHOR	TITLE	COUNTRY
Nune Davtyan	"Gender Equality in Human Rights Framework"	Armenia
Ruzanna Karapetyan	"Freedom of Thought & Expression"	Armenia
Brigitte Roth	How to use literature to prevent discrimination	Austria
Viviane Pene	DE L'INDIFFÉRENCE A LA DÉFÉRENCE "Se connaître et connaître l'autre pour mieux communiquer, pour mieux soigner, « Déjouer les pièges de la communication »	Belgique
Mariya Severova	Initier à la diversité religieuse pour promouvoir le dialogue interreligieux et prévenir le rejet de l'Autre	Bulgarie
Ana Žnidarec Čučković	"What does it mean to be a citizen / human being?"	Croatia
Antonia Spyropoulou	"The role of emotional intelligence in teachers' understanding immigrants (asylum-seekers) and developing skills and attitudes for respecting diversity"	Cyprus
Ana Marcos	Mon regard, mon état d'âme : le regard que je jette sur l'autre peut faire toute la différence	Espagne
Corinne Dussau	Pour une réelle Mixité scolaire	France
Pierre Benoît	La prévention de la discrimination en conseil de classe	France
Pavlos Kosmidis	Exploring and working to prevent Gender Stereotypes in school	Greece
Julianna Mrázik	"How to Teach Anti-Discrimination in Teacher Training?"	Hungary
Rita Morresi	Regarder de près, pour ne pas discriminer	Italie
Inger Langseth	How to prevent stereotyping and labeling of individuals into an <i>us</i> and <i>they</i> culture, thus discriminating the individual in the process?	Norway
Carolina Gonçalves	Comment la littérature enfantine peut-elle contribuer à une pédagogie d'inclusion ?	Portugal
Catalina Stoica	"Empowering teachers by enlarging their teaching methods through COLLABORATIVE LEARNING "	Romania
Ksenija Liščević	"The connection between labeling and teacher's expectations in order to develop strategies for the prevention of Discrimination in the inclusive classroom"	Serbia
Spela Pekar	"Don't wait until Mañana"	Slovenia
Tina Zrilič	"We have a right to dream"	Slovenia
Clara Isabel Polo Benito	"What are the dangers of stereotyping?"	Spain



2. Liste des participants

Équipe

Mme Pascale MOMPOINT-GAILLARD
M. Pierre HELLA
Mr Ferenc ARATÓ
Ms Angeliki ARONI

Participants

ARMENIA/ARMENIE

Ms Ruzanna KARAPETYAN
Ms Nune DAVTYAN

AUSTRIA/AUTRICHE

Ms Brigitte ROTH
Ms Edita MAKSIC

BELGIUM/BELGIQUE

Mme Viviane PENE

BULGARIA/BULGARIE

Ms Maya PADEZHKA
Ms Mariya SEVEROVA

CROATIA/CROATIE

Mr Zoran KIRINIĆ
Ms Ana ŽNIDAREC ČUČKOVIĆ

CYPRUS/CHYPRE

Ms Antonia SPYROPOULOU

CZECH REPUBLIC/REPUBLIQUE TCHEQUE

M. Vladimír SKLENÁŘ

ESTONIA/ESTONIE²

Ms Marja-Liisa RAUDNE

FRANCE

M. Pierre BENOIT
Mme Corinne DUSSAU

GEORGIA/GEORGIE

Ms Nino BESELIA

GREECE/GRECE

Mr Pavlos KOSMIDIS

² Les participants surlignés n'ont participé qu'au Module A et n'ont pas terminé leur unité de formation



HUNGARY/HONGRIE
Ms Magdolna HALAPI
Ms Julianna MRAZIK

ITALY/ITALIE
Mme Rita MORRESI

LATVIA/LETONIE
Ms Ieva MARGEVICA

LITHUANIA/LITUANIE
Ms Regina SAVELJEVA

MOLDOVA/MOLDAVIE
Mme Lilia CORETCHI
Mme Lilia RACIULA

NORWAY/NORVEGE
Ms Inger Dagrun LANGSETH

PORTUGAL
Ms Carolina GONÇALVES
Ms Ana MARCOS

ROMANIA/ROUMANIE
Ms Catalina STOICA

SERBIA/SERBIE
Ms Marica GAVRILOV
Ms Ksenija LIŠČEVIĆ

SLOVENIA/SLOVENIE
Ms Špela PEKLAR
Ms Tina ZRILIC

SPAIN/ESPAGNE
Ms Lucía Juncal MANZANO MOLINEDO
Ms Clara Isabel POLO BENITO

KOSOVO³
Mr Naim SHAQIRI

Secrétariat
Ms Ólöf ÓLAFSDÓTTIR
Mr Josef HUBER
M. Didier FAUCHEZ
Ms Sharon LOWEY
Ms Katja ENGELHARDT (Stagiaire)

Report | 8/1/2012

³ Toute référence au Kosovo mentionnée dans ce texte, que ce soit le territoire, les institutions ou la population, doit se comprendre en pleine conformité avec la Résolution 1244 du Conseil de sécurité des Nations Unies et sans préjuger du statut du Kosovo.



Interpreters/ Interprètes

Module A

Ms Elisabetta BASSU

Ms Rebecca BOWEN

Ms Martine CARALY

Module B

Mr Vincent Buck

Ms Willy VISS

Report | 8/1/2012