

PRINCIPES DIRECTEURS SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ DANS LES ÉCOLES

PROJET CROSS COMMUNITY SCHOOLS

JUST/2010/FRAC/AG/1305

COFINANCÉ PAR LA COMMISSION EUROPÉENNE DANS LE CADRE DU PROGRAMME
DROITS FONDAMENTAUX ET CITOYENNETÉ







Cette publication a été réalisée avec le soutien financier de la Commission européenne dans le cadre du programme **Droits fondamentaux et Citoyenneté**. Le contenu de ce document relève de la seule responsabilité des auteurs et ne peut en aucun cas être considéré comme reflétant la position de la Commission européenne.

Projet graphique et mise en page : Francesca Oddenino

Date de publication : décembre 2012

Traduction réalisée par Alltrad

Pour plus d'infos : Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri Onlus - Corso Benedetto Brin 26 - 10149 Torino - Italy

Internet : www.casadicarita.org

Édité par Francesca Prunotto de la **Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri**

INTRODUCTION

Ces principes directeurs ont pour but de fournir des suggestions et des éléments de réflexion afin d'aider les décideurs publics et les dirigeants scolaires à relever les défis sur l'inclusion et la diversité qui se présentent aujourd'hui à l'école.

Plus particulièrement, ces principes directeurs offrent des suggestions sur la façon dont les écoles peuvent :

- respecter et accueillir positivement la diversité
- faire en sorte que tous les élèves aient de bons résultats scolaires
- promouvoir la voix et stimuler la responsabilité des élèves
- incorporer les meilleures pratiques dans les processus d'amélioration et d'auto-évaluation des écoles.

NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Les principes directeurs se basent sur des témoignages internationaux, ils sont donc applicables en général au sein d'une série de contextes nationaux. Il convient toutefois de souligner que les éléments qui fonctionnent pour chaque aspect des principes directeurs peuvent différer d'un pays ou d'une école ou classe à l'autre.

Les principes directeurs ne sont pas une simple liste de recommandations ou un programme détaillé, mais ils représentent un point de départ pour des discussions et des débats.

LE PROJET CROSS COMMUNITY SCHOOLS

Les principes directeurs sont nés du projet Cross Community Schools conçu et mis en œuvre par la Fondazione Casa di Carità Arti e Mestieri dans le cadre du programme « Droits fondamentaux et citoyenneté » de l'Union européenne.

Réalisé pendant la période 2011-2012, ce projet a impliqué 4 pays (Italie, France, Allemagne et Espagne) ainsi que 6 différents acteurs (en plus de Casa di Carità Arti e Mestieri en qualité de chef de file, également les associations Il Nostro Pianeta et Società Ricerca e Formazione de Turin, Actions, Perspectives et Prospectives Nord-Sud-Sud, Appui Conseil et formation de Lyon, Escola Tecnica Professional del Clot de Barcelone, et enfin Berufsförderungswerk Nürnberg gGmbH de Nuremberg.

L'idée du projet est née de l'intention, commune à tous les partenaires, d'expérimenter des approches innovantes dans les contextes territoriaux respectifs, en vue d'endiguer les comportements discriminatoires répandus chez les adolescents (15-18 ans) qui fréquentent les écoles et les instituts de formation professionnelle.

Dans tous les pays européens, l'école est l'un des premiers sujets à devoir se réorganiser face au phénomène de la migration et de ses « enfants » qui l'ont obligée, par leur présence, à chercher des réponses aux plus grandes questions de notre époque : la lutte contre les inégalités, la défense des droits fondamentaux, la confrontation entre cultures.

D'une part les enseignants et les éducateurs qui travaillent dans des contextes éducatifs multiculturels sont appelés à « accueillir » non seulement les besoins linguistiques et d'apprentissage, mais aussi les vécus de déracinement et les efforts des processus d'identification de l'adolescence, rendus encore plus complexes par la migration, d'autre part les étudiants eux-mêmes sont appelés à se confronter à un scénario inédit de pluralisme

et de globalisation. Aux défis communs de l'apprentissage, de l'autonomie, de la difficulté d'accéder à l'âge adulte et de trouver sa place dans la société, de la construction de l'identité, s'ajoutent ainsi d'autres efforts spécifiques, dérivant souvent pour les jeunes étrangers de la situation de précarité et d'appartenance plurielle.

Il s'avère que des mécanismes tels que l'ethnocentrisme sont nettement plus marqués dans les écoles que dans d'autres contextes. Les préjugés, les opinions et les idées préconçues, partagés par un groupe par rapport aux caractéristiques d'un autre groupe, conduisent souvent à éviter les contacts avec les personnes faisant l'objet du refus, ce qui rend encore plus difficile d'enrayer ces préjugés. Ces mécanismes sont plutôt évidents chez les jeunes. De nombreuses études révèlent qu'aujourd'hui les phénomènes d'intimidation répandus chez les adolescents (15-18 ans) sont fortement liés à l'identification avec leur propre groupe d'appartenance et aux dynamiques conflictuelles entre les divers groupes présents dans la classe, ce qui crée des phénomènes dits d'« intimidation raciste ».

L'école doit affronter ces problèmes au lieu de les passer sous silence ou de les sous-estimer.

MODÈLE D'UNE ÉCOLE

CULTURELLEMENT ET SOCIALEMENT INCLUSIVE

Apprentissage du personnel pour l'inclusion et la diversité
Implication des parents, des familles et de la communauté
Programme d'études culturellement inclusif
Éthique du respect
Voix et participation des étudiants
Réaction positive vis-à-vis de la diversité
Attentes élevées et réussite pour tous
Développement d'un leadership sur la diversité et sur l'inclusion
Soutien et enjeux régionaux/locaux
Politique nationale et financements
Cadre juridique qui défend avec force l'égalité des chances pour tous
Soutien et engagement communautaire

GARANTIR UN MILIEU QUI ASSURE UNE LI- BERTÉ D'ACTION AUX ÉCOLES À TRAVERS UN CADRE JURIDIQUE APPROPRIÉ, DES PO- LITIQUES ACTIVES, DES FONDS DESTI- NÉS AU SOUTIEN DE L'INCLUSION ET DE LA DIVERSITÉ

Les écoles n'œuvrent pas de manière indépendante de la société et elles ont besoin d'être soutenues aussi bien par les communautés auxquelles elles offrent le service que par un système juridique, politique et financier qui leur permette d'agir. Afin que les écoles puissent relever les défis liés à l'inclusion, à la diversité et à l'intégration, il faut un cadre juridique approprié qui assure à tous l'égalité des chances, mis en place et soutenu par une politique nationale concrète et par l'allocation de fonds spécifiques.

L'aide au niveau régional/local joue un rôle crucial dans l'encouragement et le soutien des écoles, afin qu'elles puissent devenir plus inclusives dans leurs perspectives et leurs démarches. Par exemple les soutiens au niveau régional/local peuvent aider les écoles à travers des procédures de suivi, d'information et d'évaluation ; en intervenant dans les écoles où les jeunes risquent d'avoir un rendement inférieur à leurs potentialités ; en soutenant l'innovation et en

diffusant des pratiques de succès; en facilitant les partenariats entre écoles ainsi qu'entre écoles et communautés de référence; en favorisant et en encourageant la formation au sein de l'école sur l'inclusion et la diversité; en offrant l'opportunité aux jeunes de participer à des formes de gouvernement local et à l'élaboration de politiques et de programmes d'intervention.

L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ DANS LE PROGRAMME D'ÉTUDES

Le programme d'études est un point fondamental pour le développement d'une école culturellement inclusive.

Bien que de nombreux pays s'engagent pour l'inclusion et la diversité, le programme d'études présente souvent un écart significatif entre la politique et la pratique. En effet, il existe peu d'exemples d'efforts visant à observer efficacement les progrès et les succès des différents groupes d'élèves, ou en mesure de fournir une structure de contrôle et d'évaluation qui inclue aussi les aspects liés à l'inclusion et à la diversité.

La compréhension de la diversité culturelle, linguistique et religieuse devrait transparaître dans tout le programme d'études de l'école et être développée dans l'enseignement et dans l'apprentissage. L'école promeut souvent la diversité culturelle à travers des activités extrascolaires telles que les assemblées, les festivals, les liens scolaires et les programmes d'échange culturel avec d'autres étudiants, mais cela ne suffit pas.

Le programme d'études devrait refléter la contribution de différentes cultures du début à la fin de l'histoire, jusqu'à la connaissance actuelle du monde moderne. Les matériels d'enseignement et d'apprentissage devraient refléter la diversité et présenter des modèles positifs provenant de différentes cultures.

Pour garantir l'égalité des chances et assurer que tous les élèves bénéficient du programme d'études, il est également important que les systèmes

d'évaluation soient actifs, afin qu'ils suivent et surveillent les processus inclusifs. Les systèmes de contrôle jouent un rôle important pour assurer que les écoles mettent en œuvre des politiques d'équité et d'égalité des chances et qu'elles augmentent les standards pour tous les élèves.

FORMATION DES ENSEIGNANTS ET DES DIRIGEANTS SCOLAIRES SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ.

La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance a défini la formation des enseignants dans le domaine de la diversité comme une priorité clé pour tous les Etats membres.¹

Malgré tout, il émerge clairement que de nombreuses écoles ne disposent pas d'enseignants ou de dirigeants ayant une expérience particulière dans l'enseignement interculturel, et il existe relativement peu d'expériences où les aspects liés à l'inclusion et à la diversité font partie du programme de formation initiale ou continue dans le temps.

De par leur nature, les écoles culturellement inclusives sont des communautés d'apprentissage, où les stratégies d'inclusion et de diversité devraient faire partie de la formation des enseignants, aussi bien au début que pendant leur carrière, et même au sein de l'établissement scolaire dans lequel ils travaillent. Les cours destinés aux dirigeants scolaires devraient eux aussi comprendre des aspects d'inclusion et de diversité. Le fait de fournir une série d'opportunités d'apprentissage aux professeurs, y compris la participation à des processus de recherche active et réfléchie, à des débats et à des parcours de révision sur le même pied d'égalité, contribue à l'amélioration des compétences

¹ Voir la Recommandation N°10 de Politique générale ECRI sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans et à travers l'éducation scolaire

professionnelles. Le développement de la formation des enseignants, non seulement de ceux qui en sont à leurs premières armes, mais aussi de tout le personnel, y compris les dirigeants scolaires, les administrateurs et le personnel complémentaire, est reconnu comme une priorité pour l'avenir. Il faut notamment envisager des formations visant à :

- connaître des méthodes innovantes pour gérer la diversité à l'école
- mettre en œuvre des processus scolaires de développement qui garantissent des droits à tous les élèves, indépendamment de leur origine et de leur appartenance
- encourager les perspectives culturelles multiples dans la préparation des leçons
- recueillir, élaborer et diffuser des informations relatives à l'éducation interculturelle
- développer de nouveaux matériels et outils dans les domaines et les matières où les majeures nécessités ont été identifiées
- encourager l'innovation et la recherche dans le domaine de de l'attention réservée à la diversité à école
- fournir aux institutions éducatives des conseils et une formation afin qu'elles développent des habiletés interculturelles.

LA VOIX DES ÉTUDIANTS

Les étudiants contribuent positivement à la culture de l'école. Afin que les écoles puissent accueillir et répondre de manière positive aux diversités, elles doivent nécessairement comprendre toujours davantage et prendre au sérieux les points de vue et les aspirations des jeunes.

Dans les écoles culturellement inclusives, l'opinion des élèves joue un rôle important dans les processus décisionnels. Ces écoles doivent proposer des conseils scolaires efficaces et démocratiques où les responsabilités sont concrètes.

Une leçon clé apprise lors de la réalisation du projet Cross Community Schools est que les initiatives destinées à soutenir la voix des étudiants dans les écoles peuvent créer un mécanisme puissant pour promouvoir des situations concernant l'inclusion et la diversité.

ENGAGEMENT ET SOUTIEN DES FAMILLES ET DE LA COMMUNAUTÉ

Une école culturellement inclusive s'engage à travailler en collaboration avec les familles.

Impliquer les parents et la communauté dans la vie de l'école revêt une grande importance, et ce pour de multiples raisons. Tout d'abord pour fournir aux familles un outil formel leur permettant d'être incluses dans les processus de la politique de l'école (par exemple à travers la participation des parents des communautés immigrées dans les conseils scolaires) ; pour leur offrir l'opportunité de soutenir l'apprentissage de leurs enfants, et pour leur fournir à leur tour une occasion d'apprentissage sur l'inclusion et la diversité. Par exemple, il est très important d'impliquer les parents immigrés car souvent ils ne connaissent pas le système scolaire et une grande distance sociale les sépare de l'école de leurs enfants.

L'implication des parents et de la communauté environnante peut à son tour devenir un moyen pour enrichir le programme d'études de l'école et pour mobiliser les ressources de la communauté environnante, en la sensibilisant sur l'importance de l'inclusion et de la diversité.

DÉVELOPPER UN LEADERSHIP SUR L'INCLUSION ET LA DIVERSITÉ

Pour que les questions concernant l'inclusion et la diversité soient prises au sérieux par la communauté scolaire, il faut développer au sein de cette dernière un leadership sur ces thèmes.

Il faut travailler au préalable sur une idée partagée d'école inclusive, avec la participation active de tous les membres de la communauté scolaire, à travers des consultations et des dialogues constants. En fonction de cette idée commune, il faut ensuite créer des programmes et des interventions dans le cadre de l'école, puis observer et évaluer constamment leur efficacité.

L'inclusion et la diversité doivent devenir partie intégrante des programmes, des politiques et des procédures de l'école.

En plus d'avoir un leadership scolaire engagé, il est également important de renforcer et de développer autour de l'école des réseaux qui permettent de soutenir les bonnes pratiques réalisées.

ATTENTES ÉLEVÉES ET RÉUSSITES POUR TOUS

Une école culturellement inclusive a des attentes élevées pour tous ses élèves.

Nombre de ces écoles introduisent des pratiques d'enseignement et d'apprentissage innovantes.

Dans certains cas, les élèves sont épaulés par leurs camarades. Ceux-ci représentent pour eux un guide et un point de référence, ils les aident à s'adapter à l'école ainsi qu'à rencontrer de nouvelles personnes (peer educator).

Dans d'autres, les écoles adoptent l'approche d'Apprentissage par problèmes (APP), qui permet d'avoir une plus grande flexibilité dans le programme d'études ainsi qu'une majeure participation des étudiants, par ailleurs elle se concentre sur leurs intérêts.

Dans d'autres cas encore, l'école fait appel à un groupe de spécialistes qui travaillent aux côtés des étudiants présentant des difficultés d'apprentissage, afin de soutenir leur intégration à travers un service complémentaire d'assistance.

Il existe aussi des écoles qui se concentrent de manière spécifique sur les groupes ayant un rendement inférieur à leurs potentialités. Par exemple, les élèves qui n'obtiennent pas les résultats espérés travaillent sous la supervision d'un enseignant-mentor qui les aide en consacrant plus de temps aux matières difficiles, en organisant les plans d'études et en les guidant pendant la période d'examens. Dans d'autres cas, l'école fournit des expériences d'apprentissage supplémentaires pour certains groupes d'élèves comme des clubs de devoirs ou des cours de soutien.

Enfin, de nombreuses écoles font appel à des enseignants ou à des tuteurs provenant de différents pays (par exemple, les médiateurs interculturels en Italie) pour soutenir et faciliter la variété de leurs élèves.

Là aussi, l'absence, dans bon nombre d'écoles, d'un suivi systématique des données concernant les résultats des étudiants demeure une question clé.

Elever les attentes et la réussite dépend également d'un suivi constant, cohérent et compréhensif des données. Celles-ci sont utilisées pour fixer les objectifs de succès au niveau de l'école et de chaque élève. Il est ainsi possible d'établir la situation précise des progrès des étudiants, d'origine ethnique et linguistique différente, dans les divers domaines d'apprentissage, afin d'identifier des axes et des stratégies d'intervention.

RÉAGIR POSITIVEMENT À LA DIVERSITÉ

L'école culturellement inclusive respecte mais elle reflète aussi la diversité culturelle, religieuse et linguistique présente dans la communauté environnante et dans la ville.

La diversité est visible à travers les communications et les résultats affichés aux murs et la réussite des élèves fait l'objet de célébrations.

L'école devient un lieu accueillant, un point de référence pour les étudiants et les familles d'origine différente.

Il existe de nombreux exemples de célébration de la diversité dans les écoles : festivals multiculturels, rencontres culinaires, visites des différents lieux de culte, tels que les mosquées, les spectacles de musique traditionnelle.

ENCOURAGER L'INNOVATION ET LE CHANGEMENT

Les écoles culturellement inclusives répondent de manière positive aux nouvelles politiques et aux initiatives qui visent à promouvoir l'inclusion et la diversité. Elles démontrent qu'elles possèdent une culture du « c'est possible » par rapport au changement. Elles encouragent l'innovation guidée aussi bien par les enseignants que par les étudiants.

ÉTHIQUE DU RESPECT

Les relations positives sont un indice de respect dans une école culturellement inclusive. Elles démontrent qu'il existe un environnement d'apprentissage sûr, libre de l'intimidation. Tous les épisodes d'intimidation sont surveillés et affrontés de manière efficace et rapide. L'école adopte une politique de gestion du comportement partagée, qui mise sur le dialogue entre enseignants, familles et étudiants. La politique est mise en œuvre avec impartialité et cohérence par tout le personnel.

PRINCIPES DIRECTEURS POUR UNE ÉCOLE

SOCIALEMENT ET CULTURELLEMENT INCLUSIVE

En synthèse, les points sur lesquels les décideurs publics et les communautés scolaires dans leur ensemble doivent concentrer leur attention et leur réflexion pour promouvoir l'inclusion et la diversité à l'école sont :

- **Le développement d'un cadre juridique qui assure l'égalité des chances pour tous**
- **La nécessité d'allouer des fonds spécifiques pour les initiatives visant à promouvoir la diversité et l'inclusion ainsi qu'à améliorer les résultats scolaires des groupes les plus à risque**
- **La garantie de donner plus de poids aux thèmes de l'inclusion et de la diversité dans les programmes de formation pour les enseignants, les dirigeants scolaires et tout le personnel en service**
- **Le développement de politiques et d'espaces qui permettent aux étudiants de participer à la vie active de l'école et de faire entendre leur voix**
- **Rendre les aspects liés à l'inclusion et à la diversité partie intégrante du processus d'amélioration de l'école**
- **Un emploi plus massif et systématique des données, de la part des écoles, pour observer les changements dans le profil des étudiants et dans les processus d'inclusion**
- **Augmenter la présence, à tous les niveaux, de personnel spécialisé**
- **Encourager les initiatives qui promeuvent la participation des familles des étudiants aux organes de direction de l'école et à l'éducation de leurs enfants**
- **Développer un programme d'études qui comprend comme partie intégrante le thème lié à l'inclusion et à la diversité**

NOTES





Berufsförderungswerk
Nürnberg
gemeinnützige GmbH



JESUÏTES El Clot
Escola del Clot

