

Recommandation n°303 du 26/04/2022*¹

Déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés, outiller les futurs enseignants à la gestion de la diversité et à la promotion de l'inclusion

Unia invite les acteurs chargés de la conception et de la mise en œuvre des programmes pédagogiques de la formation initiale des enseignants à implémenter structurellement l'acquisition de compétences liées à la gestion de la diversité et à la promotion de l'inclusion dans les classes. Pour contrer les trajectoires scolaires stéréotypées et pour renforcer l'équité entre les élèves tout au long de leur scolarité, il est crucial que les enseignants et enseignantes développent leurs aptitudes à repérer et à agir sur leurs propres stéréotypes et préjugés, souvent inconscients.

Résumé

L'allongement de la durée de la formation initiale des enseignants, prévu par l'accord de majorité en Fédération Wallonie-Bruxelles, conduira à une réforme globale de l'organisation et des contenus de la formation. C'est un tournant à ne pas manquer pour outiller les futurs enseignants aux enjeux actuels de la gestion de la diversité au sein des classes et des parcours des élèves (orientation, conseils de classe...).

Le Baromètre de la diversité dans l'enseignement², publié par Unia en 2018, a montré combien les enseignants et enseignantes étaient engagés à instaurer dans leurs classes les principes d'égalité et d'équité. Ils et elles rencontrent pourtant nombre de blocages, institutionnels, organisationnels et en termes de ressources, outils, compétences, connaissances. En bref :

- Les enseignants et enseignantes se sentent démunis face à la gestion de la diversité en classe (liée par exemple aux origines culturelles diverses et au plurilinguisme, au handicap,...) ;
- Ils et elles disent manquer d'outils et de soutien pour gérer le climat dans la classe et les apprentissages ;
- Ils et elles disent aussi manquer de ressources pour aborder certaines thématiques (racisme,



¹ L'Accord de coopération du 12 juin 2013, entre l'Autorité fédérale, les Régions et les Communautés, visant à créer un Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations, confère notamment à Unia la mission « d'adresser des avis et recommandations indépendants à tout pouvoir public en vue de l'amélioration de la réglementation et de la législation » (art. 5).

² Le [Baromètre de la diversité dans l'enseignement](#) est disponible sur le site web d'Unia (publications).

- islamophobie, antisémitisme, négationnisme, mais aussi les thèmes liés à l'orientation sexuelle par exemple) ;
- Les enseignants manquent de connaissances et de recul sur l'intersectionnalité et sur les effets de certaines caractéristiques sur la reproduction et le renforcement des inégalités (origine ethnique, origine sociale, genre, handicap, orientation sexuelle, ...) ;
 - Il arrive trop fréquemment que des pratiques et des dispositifs pédagogiques du quotidien mais aussi des décisions plus ponctuelles prises lors des délibérations concernant l'orientation et le parcours des élèves soient biaisées par des stéréotypes et préjugés, essentiellement inconscients, des professeurs. Dès lors, des caractéristiques telles que l'origine nationale et ethnique, l'origine sociale ou le genre des élèves se révèlent déterminantes dans la suite de leur parcours scolaire, reproduisant et renforçant ainsi les inégalités sociétales.

Intégrer structurellement la question de la gestion inclusive de la diversité dans la formation initiale des enseignants permettrait ainsi non seulement de soutenir une orientation scolaire plus égalitaire et plus positive des élèves, mais aussi de renforcer le sentiment de compétence et d'adéquation des équipes éducatives par rapport aux différents enjeux rencontrés au sein des établissements. Pour y parvenir, il est nécessaire que les enseignants et enseignantes apprennent à décoder leurs propres stéréotypes et préjugés, très souvent inconscients, et soient ainsi en mesure de réduire les biais qui influencent encore aujourd'hui de manière déterminante l'ensemble du parcours scolaire des élèves.

Contenu

Déjouer les pièges des stéréotypes et des préjugés, outiller les futurs enseignants à la gestion de la diversité et à la promotion de l'inclusion	0
1 Compétences concernées.....	2
2 Contexte	2
3 Recommandation	3
4 Les constats issus du Baromètre de la diversité dans l'enseignement	4
5 L'importance de prendre conscience de ses propres préjugés et d'apprendre à en déjouer les pièges	6
6 Conclusion	7
7 Références	7
8 Ressources inspirantes.....	8
9 Contact Unia	8

1 Compétences concernées

Cette recommandation s'adresse particulièrement aux acteurs impliqués dans la mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des enseignants en Fédération Wallonie-Bruxelles, notamment :

- les hautes écoles et universités,
- les enseignants des filières pédagogiques,
- l'ARES

ainsi que les autorités compétentes :

- la Ministre de l'Enseignement supérieur, de la Promotion sociale et de la Recherche scientifique, Madame Valérie Glatigny,
- la Ministre de l'Education, Madame Caroline Désir,
- le Ministre de la Fonction publique et de l'Égalité des chances, Monsieur Frédéric Daerden,
- et leurs administrations respectives.

2 Contexte

La réforme de la formation initiale des enseignants se concrétise. Sa mise en œuvre est prévue pour la rentrée 2023. Le décret a été approuvé au Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles le 02/12/2021³. Les futurs enseignants seront désormais formés via une co-diplomation entre les hautes écoles, les universités et les écoles supérieures des arts et devront accomplir un stage de longue durée. Les compétences génériques à développer ont été définies en cohérence avec les objectifs du Pacte pour un enseignement d'excellence, visant à renforcer la qualité de l'enseignement. Rappelons que la réduction des inégalités scolaires est un objectif transversal du Pacte, impliquant une approche plus inclusive tant vis-à-vis de l'accueil des élèves qu'au niveau des contenus scolaires.

Ces nouvelles compétences visent donc aussi une meilleure connaissance des enjeux liés à la diversité, une approche inclusive des modes de gestion des classes - qui tienne compte des enjeux individuels et collectifs, ainsi que l'amélioration collective des pratiques pédagogiques et du renforcement du travail collaboratif entre enseignants.

Depuis la publication du Baromètre de la diversité dans l'enseignement, Unia recommande de mettre la gestion de la diversité au cœur de la formation des enseignants. A l'heure de la préparation des nouveaux programmes pédagogiques, Unia souhaite attirer l'attention sur une compétence-clé de la gestion de la diversité : l'aptitude, pour chaque futur enseignant, à agir sur ses propres représentations et préjugés, même inconscients, pour déjouer les pièges conduisant à des parcours scolaires inégalitaires et stéréotypés.

Une fois intégrée structurellement dans la formation initiale, cette compétence-clé trouvera utilement à se décliner durablement dans l'ensemble des métiers éducatifs, via la formation continuée et le travail collaboratif, par exemple.

Il est évident que cette compétence-clé est également indispensable dans d'autres métiers et secteurs d'activité que l'enseignement, afin de réduire les inégalités de façon structurelle dans notre société. Nous ciblons ici le métier d'enseignant car on sait combien le parcours scolaire en Belgique est déterminant sur bien des aspects du parcours de vie des personnes : tant en termes d'emploi et formation⁴ qu'en termes de développement des mentalités. Investir dans la formation des équipes éducatives est donc un rouage essentiel pour s'attaquer à la discrimination et aux inégalités systémiques dans notre société.

³ Texte du 02/12/2021, paru au Moniteur belge le 02/02/2022 : [Microsoft Word - 20211202s50119.docx \(cfwb.be\)](#)

⁴ Voir les résultats du [Monitoring socio-économique](#) sur l'ethnostratification du marché de l'emploi et les liens entre diplômes et carrières professionnelles, disponible sur le site web d'Unia (publications).

Ces recommandations en matière de formation et de soutien des professionnels de l'éducation ne sont pas neuves. Unia les formulait déjà lors de la publication de son Baromètre de la diversité⁵, en 2018, dont nous détaillons plus loin les conclusions, ainsi que dans son mémorandum en vue des élections de 2019⁶. Elles sont portées par bon nombre d'associations actives dans la lutte contre le racisme, pour le renforcement des droits des minorités, pour l'inclusion des personnes handicapées, et ce tant en Belgique qu'à l'international⁷. Elles restent encore tout à fait d'actualité.

3 Recommandation

Unia recommande **d'intégrer structurellement la gestion inclusive de la diversité** dans la formation initiale des enseignants, c'est-à-dire d'intégrer tout au long de la formation, de manière cohérente et avec des dispositifs pédagogiques complémentaires, toutes les facettes des enjeux liés à la diversité, de manière à ce que les enseignants et enseignantes de demain se sentent suffisamment informés, outillés, soutenus, en vue de :

- Gérer des classes hétérogènes
- Prévenir les comportements de rejet, d'exclusion, de discrimination
- Prévenir les phénomènes de harcèlement
- Favoriser au sein des classes un climat serein et stimulant, dans le respect des différences, où chaque élève, et sa famille, se sentent pleinement accueillis
- Et ceci, en collaboration avec les autres enseignants et en lien avec d'autres acteurs, hors école.

En plus des connaissances et compétences spécifiques sur ces aspects liés à la gestion des classes, nous recommandons ici particulièrement de veiller à intégrer dans la formation un **programme de sensibilisation et de mise en situation sur les biais, les stéréotypes et les préjugés**, pour :

- favoriser la prise de conscience individuelle du fonctionnement de ses propres stéréotypes et préjugés
- développer ses aptitudes à les détecter et à s'en distancier
- déjouer certains préjugés, agir sur ses représentations, même inconscientes
- repérer, collectivement, avec les autres membres de l'équipe éducative, les stéréotypes les plus prégnants dans l'établissement et les déconstruire
- repérer et corriger les biais dans les évaluations et dans les décisions de conseil de classe, favoriser des choix positifs d'orientation, en limitant les attentes stéréotypées
- aider les élèves à comprendre le fonctionnement des stéréotypes et préjugés et à les déconstruire.

Nous parlons ici de sensibilisation et de mises en situation car il ne s'agira pas tant de s'approprier des savoirs et des contenus mais plutôt de développer des savoirs-être et des aptitudes spécifiques, pour lesquels la **prise de conscience et l'expérimentation** nous semblent nécessaires dans un dispositif de formation.

Par ailleurs, pour implémenter ces nouvelles compétences avec cohérence au sein de l'ensemble des établissements d'enseignement en Fédération Wallonie-Bruxelles, **des formations continuées et des sensibilisations ciblées devraient également être implémentées de manière transversale**, afin de soutenir la réflexion et d'outiller les enseignants tout au long de leur carrière.

Il s'agit d'offrir aux enseignants et enseignantes une formation à la hauteur des enjeux actuels, de manière à garantir un impact positif durable sur la qualité des apprentissages, des parcours et des vécus des élèves et soutenir leur épanouissement professionnel.

⁵ Le [Baromètre de la diversité dans l'enseignement](#) est disponible sur le site web d'Unia (publications).

⁶ Le [Mémorandum](#) est disponible sur le site web d'Unia (publications).

⁷ Voir quelques références et rapports internationaux en fin de document.

4 Les constats issus du Baromètre de la diversité dans l'enseignement

Le Baromètre de la diversité dans l'enseignement⁸ est une recherche commandée par Unia, menée par des consortiums d'université, sur l'ensemble de la Belgique, entre 2015 et 2018, afin de dresser un état des lieux des comportements et attitudes de tolérance et de discrimination dans l'enseignement obligatoire. Le Baromètre se concentre sur quatre critères protégés par la législation anti-discrimination : l'origine ethnique, le handicap, l'orientation sexuelle et l'origine sociale. Le genre a été étudié comme une dimension transversale, en lien avec chacun de ces critères. La valeur ajoutée du Baromètre réside notamment dans son ampleur et dans son approche intégrée : cet outil présente un cadre articulant plusieurs méthodologies (analyse de données et de la littérature, sondages, groupes de discussion, mises en situations...) et niveaux d'analyse, qui a pour ambition d'offrir à la fois une synthèse de la problématique et de rencontrer les limites des recherches existantes sur l'égalité et les inégalités dans le système scolaire. **Ainsi, les résultats se déclinent tant au niveau des parcours scolaires** (les dispositifs pédagogiques, les modes d'évaluation, l'orientation, par exemple) **que des politiques et pratiques de diversité mises en place par les écoles** (concernant par exemple les procédures pour l'intégration des élèves en situation de handicap ou encore la place du multilinguisme dans l'école).

En Fédération Wallonie-Bruxelles, la recherche a touché 210 établissements (102 au niveau primaire et 108 dans le secondaire), recueillant les points de vue d'un peu plus de 700 répondants. En voici les grands constats :

Les inégalités dans l'enseignement sont structurelles, les logiques de ségrégation sont persistantes

- Les processus ségrégatifs pèsent sur la trajectoire scolaire de manière cumulative et ce, dès la maternelle, vis-à-vis des élèves en fonction de leur origine, origine sociale, handicap.
- Le système éducatif en quasi-marché scolaire a notamment pour effet d'accroître la hiérarchisation et la compétition entre les écoles, ce qui favorise l'homogénéisation des profils d'élèves au sein des établissements.
- La mixité sociale ne va pas de soi dans notre système scolaire ; les initiatives politiques tentent surtout d'en corriger certains aspects via des dispositifs spécifiques, comme par exemple le décret inscription, l'intégration dans l'enseignement ordinaire d'enfants présentant un handicap,... Nous manquons aujourd'hui de données fiables pour évaluer ces dispositifs.

Les équipes éducatives sont favorables aux politiques de diversité mais manquent de moyens et de formation pour les mettre en pratique

- Il semble y avoir un consensus, tant du côté des équipes éducatives que des directions, à tendre vers plus de diversité et de mixité. Les avis divergent surtout sur la question de l'opérationnalisation. Ainsi les enseignants manquent de moyens, d'outils et de formation pour mettre en place des aménagements raisonnables ou même aborder avec leur classe certains sujets délicats (notamment l'orientation sexuelle, l'islamophobie, le racisme, le négationnisme...).
- On constate une tendance des écoles à se spécialiser et à s'adapter à certaines problématiques, en fonction des publics auxquels elles sont majoritairement confrontées. Par exemple :
 - Plus la proportion d'élèves d'origine étrangère est importante, plus la diversité linguistique⁹ et la situation socio-économique des élèves est prise en compte ;
 - C'est dans l'enseignement qualifiant qu'il semble y avoir le plus de pratiques visant à faciliter la

⁸ Le [Baromètre de la diversité dans l'enseignement](#) ainsi que les rapports techniques des recherches sont disponibles sur le site web d'Unia (rubrique : publications).

⁹ Notamment le recours à des interprètes.

- communication et la relation avec les parents issus de l'immigration ;
- Par ailleurs, dans l'enseignement qualifiant, et de façon générale au sein des établissements qui s'occupent majoritairement d'un public défavorisé, les enseignants montrent une plus grande réticence à accueillir dans leur école des élèves en situation de handicap, estimant manquer de moyens et de formation¹⁰.

Le poids des préjugés implicites est déterminant dans les décisions d'orientation et de redoublement et renforce les logiques de compétition et de ségrégation entre écoles

- Les analyses statistiques concordent avec les résultats des enquêtes et mises en situation : le poids des stéréotypes et préjugés implicites est déterminant dans les décisions d'orientation et de redoublement¹¹.
- Les arguments mobilisés par les enseignants participant à cette recherche traduisent en fait des attentes scolaires plus exigeantes vis-à-vis des élèves d'origine belge ou au statut socio-économique plus élevé, ce qui a pour effet d'orienter davantage vers le professionnel ou vers le qualifiant les élèves d'origine étrangère ou au statut socio-économique plus faible. Ces attentes plus élevées sont aussi plus marquées lorsqu'il s'agit de garçons. Par exemple :
 - Dans une liste d'arguments présentés pour justifier des décisions de réussite¹², redoublement ou réorientation, les enseignants s'appuient davantage sur des arguments comme : « *Il est important d'orienter certains élèves vers des formes d'enseignement qui les conduisent à rejoindre rapidement le marché du travail* » ou « *Il s'agit d'un choix personnel de l'élève* », pour justifier une réorientation d'élèves d'origine étrangère et/ou au statut socio-économique faible vers l'enseignement professionnel, alors que pour les élèves à statut socio-économique plus élevé et pour les élèves d'origine belge, les enseignants s'appuient sur des arguments liés à la poursuite du parcours scolaire : « *Il est important de maintenir le plus longtemps possible l'élève dans le général* ».
 - De plus, l'argument lié au soutien familial (« *Le type de soutien que l'élève reçoit à la maison a dû influencer la décision du conseil de classe* ») est surtout mobilisé pour justifier une réussite dans le cas d'élèves d'origine belge alors que, pour les élèves d'origine étrangère, il est utilisé pour justifier une réorientation. On présuppose ainsi que l'environnement familial ne soutiendra pas suffisamment le travail scolaire de l'élève. Ces préjugés peuvent aussi décourager les enseignants à accorder du soutien ou de la remédiation aux élèves issus des milieux défavorisés, considérant que l'environnement familial ne pourra pas mettre cette aide à profit.

¹⁰ Ceci rejoint d'autres constats, notamment en matière de handicap, où les témoignages, issus de la dernière consultation, concordent pour dire combien la lutte contre la stigmatisation, les préjugés, les stéréotypes est importante pour accéder à ses droits et à une vie de qualité : « Pour une large majorité de répondants, le regard que les autres posent sur leur handicap les empêche de vivre comme ils veulent. La plupart d'entre eux ne constate aucune amélioration ces dernières années et estime même que l'image que les autres ont de leur handicap s'est détériorée. » Voir le [rapport de la consultation](#) des personnes handicapées sur le respect de leurs droits, p.37, disponible sur le site web d'Unia. La demande d'inscrire l'inclusion comme fil rouge de la formation initiale des enseignants était d'ailleurs déjà présente dans le rapport de 2019 « [Vers un système d'enseignement inclusif en Belgique. Inspirations et exemples](#) », pp.29 et 30.

¹¹ Cette partie de la recherche s'est penchée sur les processus d'orientation au niveau de l'enseignement secondaire, en analysant d'une part les statistiques issues des bases de données administratives et mesurer les politiques d'attestation (A, B ou C) puis en questionnant les enseignants sondés sur des choix et des justifications en matière de réussite, redoublement ou réorientation, vis-à-vis de situations fictives d'élèves pour lesquelles les chercheurs ont fait varier certaines caractéristiques (origine socio-économique, handicap, etc. ainsi que le genre). Les résultats concordent : les mêmes logiques de relégation et de ségrégation semblent être à l'œuvre. Voir l'explication de la méthodologie des vignettes, p. 148 du Baromètre.

¹² Voir les pages 147 à 160 du Baromètre.

5 L'importance de prendre conscience de ses propres préjugés et d'apprendre à en déjouer les pièges

On le voit, les constats issus du Baromètre de la diversité dans l'enseignement montrent combien **les attentes et les représentations** des équipes éducatives vis-à-vis de leurs élèves **influencent les décisions et conseils d'orientation**, et ce **malgré leur volonté de traiter les élèves avec équité**. Ceci **accentue les discriminations systémiques**. Or, dans le système scolaire actuel, les décisions d'orientation sont des moments clés dans les parcours scolaires des élèves et dans leurs perspectives de carrière. On peut dire qu'elles cristallisent les inégalités scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles.

Comment expliquer le poids de ces stéréotypes et préjugés – le plus souvent implicites – sur les trajectoires scolaires des élèves ? D'abord en rappelant combien les stéréotypes sont présents chez chacun de nous. L'être humain, pour prendre des décisions, pour comprendre le monde qui l'entoure et pour agir, se fonde notamment sur des catégorisations¹³. Pour résumer, l'analyse d'une situation est d'abord le résultat de « tris » et de « filtres » cognitifs, opérés directement par nos sens et notre cerveau, puis les informations considérées comme significatives ou saillantes sont classées en quelque sorte dans des « catégories » créées en fonction de nos expériences passées ou de croyances véhiculées au sein de nos cercles d'appartenance, et même à travers les générations. Les stéréotypes, bien que fondés sur des généralisations excessives, rigides et fausses parce que simplificatrices, sont donc utiles à condition que l'on soit capable de les faire évoluer en fonction des nouvelles expériences vécues. Lorsque les stéréotypes s'enracinent durablement et présentent un aspect affectif, émotionnel, on parle de préjugés. Les préjugés sont plus difficiles à appréhender car ils se présentent comme des « vérités » auxquelles nous sommes attachés et peuvent nous mener à déformer la réalité pour la faire correspondre à nos préjugés. **Ainsi, les stéréotypes et les préjugés guident nos attitudes et nos comportements et sont au fondement des comportements de discrimination**. C'est ce qui explique que dans une expérience de psychologie sociale, des personnes à la peau blanche se sentent empathiques vis-à-vis d'une personne dont on montre une peau bleue (qui n'est ni le reflet d'une réalité connue, ni l'objet de préjugés) mais pas vis-à-vis d'une personne à la peau noire (qui appartient bien à une réalité connue, mais qui est surtout l'objet de préjugés et de tout un système de croyances)¹⁴. Les stéréotypes et préjugés explicites, s'ils sont plus faciles à appréhender car ils sont prônés par l'ensemble d'un groupe d'appartenance, n'en restent pas moins problématiques. En effet, ils servent historiquement de justification à des discriminations structurelles (ex : colonialisme, antisémitisme, sexisme, etc.). **Les préjugés inconscients, implicites, exercent une influence du même ordre mais sont plus difficiles à détecter car ils influencent nos comportements « à notre insu »**, alors même qu'on se vit comme une personne dénuée d'a priori et d'œillères.

L'engagement et la motivation personnelle à lutter contre les inégalités et les discriminations ne prémunit donc pas de ces préjugés. Comme on a pu le constater dans le Baromètre, les « bonnes intentions » ne suffisent pas. Par contre cet engagement est bel et bien nécessaire pour se motiver à détecter ses propres préjugés, en particulier implicites, à les déjouer et à adapter ses comportements, de manière à concilier actes et attitudes avec ses valeurs et principes.

Pour former les enseignants et enseignantes à repérer et à agir sur leurs propres stéréotypes et préjugés, il semble nécessaire, au-delà d'un apport en connaissances, de prévoir des mises en situation et autres dispositifs d'expérimentation, d'interaction afin qu'ils prennent conscience de leurs propres biais cognitifs et apprennent à les neutraliser.

¹³ Voir notamment les très nombreux travaux en psychologie sociale sur les stéréotypes, les préjugés et la discrimination (Yzerbyt & Demoulin, 2019, *Les relations intergroupes*) et sur les stéréotypes de genre (Yzerbyt, Roskam & Casini, 2021, *Les psychologies du genre : regards croisés sur le développement, l'éducation, la santé mentale et la société*)

¹⁴ Et inversement : les personnes à la peau noire se montrent empathiques pour d'autres personnes à la peau noire et des personnes à peau bleue, mais pas vis-à-vis de personnes à la peau blanche (Avelanti et al., *Nature Neuroscience*, 2010). Voir l'[Emission « Specimen » - A quoi servent les stéréotypes... - Play RTS](#). Voir aussi l'ouvrage didactique d'Albert Moukheiber, « [Votre cerveau vous joue des tours](#) », sur le fonctionnement des biais cognitifs et les conséquences en termes d'inégalités de traitement dans les groupes.

Des recherches en psychologie sociale sont encourageantes à ce propos et permettent d'envisager une implémentation réaliste de dispositifs de formation adaptés. Des programmes pilotes ont été menés, aux Etats-Unis notamment, qui attestent les effets à long terme de ces sensibilisations sur les participants¹⁵ dès lors que les sensibilisations sont accompagnées de mises en situation et d'espaces de discussion. Les personnes ainsi conscientisées développent alors une **capacité pérenne à agir sur leurs préjugés** et à remettre en question leurs représentations et leurs comportements.

6 Conclusion

En vue d'une orientation scolaire positive et non biaisée, développer des dispositifs de sensibilisation, d'expérimentation, d'apprentissage des fonctionnements des stéréotypes et préjugés semble donc **un moyen efficace et réaliste pour outiller durablement les enseignants et enseignantes**, en phase avec l'évolution de la société.

Dans les limites de son rôle et de son expertise, Unia se tient à la disposition des différents groupes de travail pour, au besoin, stimuler la réflexion, enrichir le débat, et contribuer ainsi à implémenter une approche inclusive de la diversité au sein de la formation des enseignants.

7 Références

- Le [décret du 02 décembre 2021](#) modifiant le décret du 02 février 2019 définissant la formation initiale des enseignants ;
- Le [décret du 02 février 2019](#) définissant la formation initiale des enseignants ;
- Le [Baromètre de la diversité dans l'enseignement](#), Unia, 2018
- Le rapport de l'Unesco de 2020, [Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2020: Inclusion et éducation : tous, sans exception](#), abordant notamment la nécessité de la formation des enseignants:
- Le [rapport sur la Belgique du Comité des Droits de l'Enfant de février 2019](#) – Convention relative aux droits de l'enfant -Nations Unies, demandant de mieux former les enseignants à la gestion de la diversité et aux compétences interculturelles (paragraphe 39)
- Le [rapport du comité des Nations Unies des droits des personnes handicapées](#), en 2014, demandant que l'éducation inclusive soit partie intégrante de la formation de base des enseignants ainsi que dans leur formation continuée (paragraphe 37)
- Le [rapport de consultation des personnes handicapées et de leurs droits](#), Unia, 2020
- Le rapport « [Vers un système d'enseignement inclusif en Belgique](#) », Unia, 2019, prônant l'inclusion comme fil rouge de la formation des enseignants (pp.29 et 30)
- Le [rapport du WGEPAD](#) suite à leur visite en Belgique en 2019 (Working Group of Experts on People of African Descent), p.18, qui recommande spécifiquement la formation des enseignants sur les biais implicites (*Require anti-racism training for all teachers, including training on implicit bias and specific manifestations of racism in the context of their work. The training should involve testing to evaluate the understanding of diversity among teachers*)
- Le rapport de la Fondation Roi Baudouin « [Des citoyens aux racines africaines : un portrait des belgo-congolais, belgo-rwandais et belgo-burundais](#) », 2017, témoignages et vécu de discrimination, pp 121-141
- Le [Monitoring socio-économique 2019 : marché du travail et origine](#), Unia

¹⁵ Voir à ce propos la recherche sur la réduction à long terme des biais liés aux critères raciaux : [RRAPP | Summary: Long-term reduction implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention \(harvard.edu\)](#). Au cours de cette intervention, les participants sont tous informés et sensibilisés aux biais, stéréotypes et préjugés implicites liés à la couleur de peau. Ensuite, un groupe de participants reçoivent une formation interactive complémentaire de 45min, dans laquelle ils prennent conscience qu'on peut agir sur ses propres préjugés et où ils sont amenés à réfléchir à de nouveaux scénarios pour modifier un comportement stéréotypé. 12 semaines plus tard, les participants ayant participé à la formation complémentaire montraient encore une capacité à agir sur leurs préjugés implicites, alors que pour les autres participants, les effets sur leur comportement (et leurs préjugés) semblaient déjà dissipés, même s'ils restaient davantage conscients des discriminations.

8 Ressources inspirantes

- [RRAPP | Summary: Long-term reduction implicit race bias: A prejudice habit-breaking intervention \(harvard.edu\)](#)
- [Take a Test \(harvard.edu\)](#)
- Claire Joubaire, [Comment se former pour enseigner](#), Institut français de l'éducation, les dossiers de veille de l'IFE, n°131, septembre 2019
- Vidéo explicative sur le fonctionnement des stéréotypes, préjugés et comportements discriminatoires: [Emission « Specimen » - A quoi servent les stéréotypes... - Play RTS](#)
- Vidéo du Germ sur le retard scolaire et la culture du redoublement : [Le retard scolaire en Fédération Wallonie-Bruxelles -YouTube](#)
- CHOUDHURY Shakil, « [Vivre la diversité](#) », Mémoire d'encrier, 2018
- GOUDEAU Sébastien, « [Comment l'école reproduit-elle les inégalités?](#) », 2020
- MOUKHEIBER Albert, « [Votre cerveau vous joue des tours](#) », 2019
- Un manuel réalisé par le réseau "Expertisenetwerk AUGENT" en association avec l'Université de Gand, comment gérer la diversité dans la formation des enseignants - [Handleiding | Omggaan met diversiteit binnen de lerarenopleiding \(screeningdiversiteitlerarenopleiding.be\)](#), dans le cadre de l'initiative "[Bruggen bouwen voor gelijke kansen](#)"
- Un mémoire de l'Université de Gand, par Sanne De Tender, [Diversiteit in de lerarenopleiding: Onderzoek naar curriculumrepresentaties](#), en 2015, sous la direction des Professeurs Vanderlinde et Van Avermaet
- La publication [« Sexe et manuels »](#) sur les stéréotypes de genre dans les manuels scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles
- Les études du professeur [Orhan Agirdag](#) (KULeuven) sur le plurilinguisme
- Un article sur le poids des stéréotypes dans le choix des études universitaires : [Pourquoi l'égalité entre les sexes n'efface-t-elle pas les ségrégations dans les filières scientifiques ? \(theconversation.com\)](#)
- Plus globalement, voir aussi les ouvrages de Vincent Yzerbyt et Stéphane Demoulin sur [Les relations intergroupes](#) (PUG, 2019) et de Vincent Yzerbyt, Isabelle Roskam et Annalisa Casini sur [Les psychologies du genre : Regards croisés sur le développement, l'éducation, la santé mentale et la société](#) (Mardaga, 2021)
- Ainsi que les analyses du [GIRSEF](#), Groupe interdisciplinaire de recherche sur la socialisation, l'éducation et la formation ; les analyses et outils des organisations visant à réduire les inégalités dans l'enseignement : [Changements pour l'égalité](#), [l'Appel pour une Ecole Démocratique](#), les centres régionaux d'intégration, le Ciré, mais aussi les services Droits des Jeunes, InforJeunes, ...

9 Contact Unia

Service Politique et Société :

- Cristel Baetens, cristel.baetens@unia.be
- Emilie Van den Broeck, emilie.vandenbroeck@unia.be