

# Classroom of Difference

CBAI – Massimo Bortolini

## Abstract in english

«Classroom of difference» is a model of training which proposes to face diversity in schools throughout a large scale of pedagogical activities, in order to help the pupils of every cultural background and origin to respect each other and to make them able to take advantage of diversity in a multicultural environment and society.

## Abstrat in italiano

“Classroom of difference” (“La classe della differenza”) è un modello di formazione che propone di affrontare la diversità nelle scuole attraverso diverse attività pedagogiche, al fine di aiutare gli allievi di diversa origine e retroterra culturale a rispettarci reciprocamente e di far loro trarre vantaggio dalla diversità in una società multiculturale.

## 1. Le projet

### 1.1 Description du projet

Le programme Classroom of difference propose aux enseignants des outils pédagogiques pour aider les élèves de toutes origines à développer le respect de l’autre et à s’enrichir des valeurs de la diversité multiculturelle. Il se fonde sur un curriculum de formation qui vise à la fois les enseignants, les élèves et l’ensemble de la communauté scolaire afin de mobiliser l’école dans la valorisation de la diversité et de l’équité.

### 1.2 Quand et combien de temps : structure et étapes du projet

Issu d’une expérience américaine qui débute en 1985 – sous la houlette de l’Anti-Defamation League (ADL) – le projet a été repris par le Centre Européen Juif d’Information (CEJI) qui a tenté de le diffuser en Europe.

Dans un premier temps, les partenaires recherchés devaient pouvoir adapter le programme à la réalité européenne, notamment l’adapter aux discours, aux méthodes et aux réalités scolaires locales, mais aussi au contexte migratoire et à l’histoire des flux migratoires. En Belgique, le projet a pris place en 1997, à travers l’Université de Liège.

Dès le début de l’expérience européenne, la volonté de développer parallèlement des structures nationales et un réseau européen de partenaires et d’enseignants s’est marquée.

En Belgique, aujourd’hui, le programme concerne des écoles, des enseignants, des associations, des fondations, des universités, des formateurs professionnels ; ensemble d’acteurs qui collaborent au niveau national et au niveau international à travers des interventions dans les écoles, des formations continuées, des supervisions, un site internet.

Concrètement, le CEJI coordonne l’action au niveau européen, et délègue la dimension pédagogique et organisationnelle (contacts avec les écoles) à l’Université de Liège et à l’IRFAM (voir case study spécifique). Ces deux structures sont chargées de l’adaptation des contenus, la supervision et la formation continuée des équipes de formateurs et des contacts avec les écoles. Les autres partenaires (associations, formateurs) interviennent directement dans les écoles en formation.

### 1.3 Lieu et contexte

La volonté d’introduire le programme Classroom of Difference en Europe est parallèle à la publication du sondage d’Eurobaromètre (1997) sur l’attitude des Européens envers le racisme, sondage qui indiquait que les 33% des Européens se disaient « assez raciste » ou

« très racistes ». Le problème de l'intégration des migrants c'est, une nouvelle fois, posée à ce moment.

L'attitude de l'Europe face aux migrations et les politiques d'accueil et d'intégration est une des clés de son avenir. Dans ce cadre, l'école est l'un des lieux où construire un langage commun, prémisses à une culture commune. C'est le pari et l'axe de travail des promoteurs de Classroom of Difference.

La dimension européenne a d'ailleurs été une constante, et la création d'un réseau regroupant des partenaires de France d'Italie, des Pays-Bas s'est très vite matérialisée.

#### **1.4 Target**

A travers les activités proposées durant plusieurs jours étalés dans le temps et accompagné d'un suivi d'actions et d'un coaching, **les élèves et les enseignants** sont amenés à : développer un vocabulaire commun en matière d'éducation à la diversité, englobant des concepts autour des stéréotypes, des préjugés, du racisme, de la discrimination ;

développer la capacité à reconnaître les préjugés et les comportements discriminatoires chez soi et chez l'autre ;

développer et mettre en pratique des compétences pour faire face aux préjugés et aux comportements discriminatoires chez soi et chez l'autre ;

faire preuve d'esprit critique et examiner les politiques et les pratiques du milieu scolaire en matière d'égalité de traitement ;

contribuer à créer un environnement respectueux des différences culturelles et de l'équité, valorisant la prise de responsabilité de chacun.

La **communauté scolaire** (directeur, personnel d'intendance, parents, éducateurs, etc.) sera amenée à :

développer une approche transversale de l'éducation à la citoyenneté dans son projet d'établissement ;

adapter les pratiques scolaires à des objectifs d'éducation à la diversité ;

contribuer à créer un environnement qui respecte les différences pour légitimer le respect de normes communes ; favoriser la prise de responsabilité.

Les écoles concernées sont celles du niveau secondaire, le programme s'adresse donc aux élèves de 12 à 18 ans, mais la réalité des classes fait qu'il est fréquent que des élèves plus âgés se retrouvent dans les programmes.

#### **1.5 La méthodologie**

Ce programme se base sur la manière dont les préjugés s'acquièrent et la manière de les combattre. Ainsi, les premières étapes se basent sur un travail autour de :

l'acquisition des préjugés : mon groupe est le meilleur ; les comportements appris lors de la socialisation des enfants ; gestion de la personnalité ; justification des privilèges, la lutte contre les préjugés : développement de l'empathie ; promotion de la confiance en soi et de l'estime de soi ; l'implication des parents ; les attentes des enseignants ; la diversité des enseignants ; l'esprit critique ; l'apprentissage coopératif et la responsabilité partagée ; l'action sociale.

Ce programme est proposé sur plusieurs journées auxquelles participent des enseignants de toutes les matières, ceci pour atteindre un des objectifs qui est de permettre le développement de **compétences transversales** dans l'école.

Le CEJI propose d'autres programmes destinés à d'autres acteurs (les élèves = EPTO-Peer Training ; les universités = A Campus of Difference ; l'entreprise = A Workplace of Difference), celui-ci s'adresse d'abord à la communauté éducative, et en particulier aux enseignants.

Ceux-ci sont la cheville ouvrière de tout changement, en effet de nombreuses études ont montré que le respect de la diversité par les enseignants (y compris le respect de la diversité des enseignants) influait sur le potentiel d'apprentissage des élèves habituellement en échec. Les enseignants demeurent des modèles et leurs actions en disent davantage que leurs paroles. Ce constat vaut d'ailleurs pour tout discours pédagogique, d'où qu'il vienne.

La réussite d'un projet lié à la promotion de la diversité dans l'éducation va donc dépendre largement de la capacité des acteurs qui en ont la charge d'intégrer à quotidien des attitudes et des méthodes cohérentes quant à cet objectif.

Le programme est donc d'abord un travail sur les personnes. Ses objectifs sont donc aussi : l'exploration de soi : on travaille les présupposés culturels et les stéréotypes de chacun, afin de devenir conscient de ses propres filtres ;

une approche intégrée : intégrer l'éducation à la diversité dans les cours et dans la vie de l'école, c'est-à-dire que ce programme ne doit pas se limiter aux cours de morale/religion, de sciences humaines etc. mais donc aussi trouver place en mathématiques ou en sport ;

temps et maturation : la confiance est une question de temps, or pour remettre en question des évidences, qui plus est devant des collègues et sous l'impulsion de personnes extérieures (formateurs), la confiance est essentielle. Une bonne partie des activités proposées vont aller dans le sens de l'instauration de cette confiance, et de son corollaire la sécurité ;

accepter nos limites : affirmation du droit à l'erreur, c'est-à-dire accepter que notre mode de pensée est fait de stéréotypes et que ceux-ci (ré)apparaîtront de temps à autre. La réflexivité devrait permettre de les repérer et de les travailler ;

l'intervention : chaque enseignant est confronté, d'une manière ou d'une autre, à des attitudes ou des propos stéréotypés – de la part d'élèves ou de collègues – il doit être préparé à y faire face et à réagir ;

lifelong learning : montrer aux élèves que l'on est dans le même processus d'apprentissage qu'eux ; l'apprentissage par la découverte : l'enseignant doit permettre à l'élève de résoudre les conflits par lui-même, rien ne sert d'exhorter celui-ci à être tolérant et ouvert – les leçons de morale ont souvent l'effet inverse en la matière –, mais il est plus judicieux de l'amener à développer son esprit critique et sa capacité à observer ses propres mécanismes de défense ;

les expériences de vie : la classe doit devenir un lieu où expérimenter tout ce qui touche aux préjugés et aux discriminations. L'élève doit sentir qu'il peut ramener des expériences qui le questionnent, quelles qu'elles soient, et qu'elles peuvent être l'occasion d'une réflexion collective (et pas une occasion d'être jugé ou de se voir faire la leçon) ;

adapter les contenus pédagogiques : examiner les documents pédagogiques en usage pour qu'ils reflètent la diversité et ne renforcent pas les stéréotypes. Ils doivent être l'occasion d'une réflexion collective ;

le lien entre la maison, l'école et l'environnement : l'école n'est pas que le lieu de l'enseignant et de l'élève, c'est aussi le lieu où impliquer les familles et d'autres personnes-ressources. Il s'agit de montrer que ce n'est pas qu'une affaire scolaire, mais que la diversité concerne toute la société.

**Concrètement**, deux formateurs passent plusieurs journées avec les enseignants à qui ils présentent le programme et les outils pédagogiques qui sont expérimentés avec eux. Après ces journées, deux enseignants sont désignés comme relais du programme dans l'école. Ils sont le lien entre le programme et le personnel scolaire. Dans un deuxième temps, les enseignants utilisent la méthode en classe avec leurs élèves. Dans le cadre du suivi, ils ramènent observations et questions aux formateurs. Le suivi est aussi l'occasion de mettre sur pied un projet particulier interne à l'école, mais qui peut aussi concerner des partenaires extérieurs. Les **enseignants relais** participent durant l'année à des sessions de formations, à des échanges d'expériences et de pratiques avec des collègues d'autres écoles, à des rencontres avec les autres partenaires européens du réseau.

## 1.6 Auteurs, placement et réseaux

Coordination générale : CEJI

Coordination pédagogique : CIFFUL de l'Université de Liège et IRFAM.

Le programme est financé par les Fondations EVENS et BERNHEIM (fondations privées).

Le réseau comprend – outre le CEJI, le CIFFUL et l'IRFAM : les fondations EVENS et BERNHEIM, la Ligue de l'Enseignement (contact avec l'ensemble de l'enseignement officiel en Communauté française), l'Université de Gand, AGORA (association flamande), l'Union Nationale pour la Promotion Pédagogique et Professionnelle dans l'Enseignement Catholique (France), l'IARD (Italie), Pisanu Consulting (Pays-Bas).

## 2. CONSEILS POUR UNE ÉVALUATION

### 2.1 Points de force

#### 2.1.1 *La perspective de l'organisation*

Le programme « Classroom of Difference » est un outil très intéressant pour affronter le défi de la diversité dans l'école. Et cela au moins à deux niveaux. Le premier est celui de l'encadrement, tout est organisé tant pour que la formation puisse porter à conséquences sur les élèves, que pour qu'elle soit profitable dans l'organisation de l'école et dans l'évolution et la modification du cadre de référence de l'enseignant. A ce niveau, l'analyse des textes légaux organisant l'enseignement en Belgique sert de balises à ce que proposent les promoteurs de ce programme. C'est en effet ce que la Ministre promeut comme cadre et comme priorités qui va être utilisé pour établir et baliser ce qui va être proposé aux écoles et aux enseignants.

Mais ce qui distingue ce programme, pas tant sur le plan théorique que sur le plan pratique, c'est sa volonté de travailler :

1) les compétences transversales. Par compétences transversales, on entend ici : une compétence transversale est un réseau structuré d'attitudes et de connaissances déclaratives (savoir), procédurales (comment faire) et conditionnelles (quand et pourquoi), pour s'adapter, résoudre des problèmes complexes dans un contexte donné et réaliser des projets.

Une compétence transversale doit être transdisciplinaire, c'est-à-dire que les compétences transversales se travaillent dans toutes les disciplines, sont interdépendantes et forment un tout.

Elle forme au transfert d'apprentissage dans des contextes et des domaines différents, c'est-à-dire qu'elle se travaille en mettant en évidence les possibilités de transfert par analogie.

2) des concepts-clés pour l'éducation à la diversité. Les compétences transversales, dans leur rapport à l'éducation à la diversité tournent autour de trois concepts fondamentaux :

**se décentrer** : être capable de chercher le sens, l'histoire et les enjeux des normes et des codes qu'on pratique pour pouvoir se positionner par rapport à eux ; être capable de débusquer dans son propre cadre de référence les illusions d'universalité propres à un fonctionnement monoculturel ; faire émerger des implicites et relativiser son point de vue ;

**manier les paradoxes de la complexité** : sortir de la dualité, du binaire, du linéaire, pour prendre en compte la complexité, la pluralité, la diversité ; être capable de faire du lien entre des éléments apparemment contradictoires de la réalité ; vivre l'incertitude d'une manière non inquiète, sans se sentir menacé par le caractère complexe des questions posées et par le caractère provisoire des réponses ;

**manier l'analogie et pratiquer le transfert dans l'apprentissage et dans la vie de tous les jours** : être capable de discerner des similitudes et des différences, prendre en compte ce qui est commune d'une situation à une autre tout en mettant en évidence les différences significatives ; apprendre à se mouvoir et à s'adapter dans une réalité en perpétuel mouvement ; apprendre à apprendre.

### *2.1.2 La perspective d'Interculture Map*

L'action interculturelle telle qu'elle a été précisée par les partenaires rencontre le programme « Classroom of Difference » sur différents points et à différents niveaux :

**Reconnaissance** et la **coexistence** entre individus d'origine différente sont au centre du dispositif, en effet prétendre que chacun des acteurs de l'école a un rôle à jouer dans l'établissement d'un environnement soucieux de la diversité, et ne pas limiter ces acteurs aux seuls enseignants/élèves, mais dire que la famille, le quartier, les autres intervenants de et dans l'école en sont est important. La **diversité** est considérée ici **comme une ressource**, une opportunité de refonder, à partir de l'exemple scolaire, une **société moins discriminante** dans laquelle l'autre différent pourrait trouver des voies de **socialisation facilitées** et à terme y trouver la possibilité d'une **coexistence**. Le travail proposé par le programme est un travail sur **deux années** (renouvelable) au terme desquelles, les porteurs du projet dans l'école doivent pouvoir en assurer la **pérennité**, avec ou sans l'aide logistique des formateurs du programme. Si l'on prend les indicateurs internes et externes d'une bonne pratique selon ce qu'en ont décidé les partenaires du projet Interculture map, on peut souligner au :

**Niveau interne** que le souci de la connaissance de la situation et du contexte est central dans le programme, en effet, les formateurs qui interviennent appartiennent ou ont appartenu au monde scolaire, et chaque intervention est précédée d'au moins une visite dans l'école et d'une première rencontre avec les enseignants qui participeront à la formation. Chaque formateur est tenu de remettre un **rapport d'évaluation** sur l'action elle-même, sur la co-animation des séances avec son co-équipier et contenant une auto-évaluation ; ce matériel étant utilisé lors des supervisions et des **formations continuées obligatoires** pour les formateurs. Le **personnel est formé et qualifié** – c'est un préalable et une obligation contractuelle pour tous les formateurs participant à e programme. Tous les formateurs ont accès au site internet où sont repris des nouveaux outils pédagogiques, des textes théoriques et de réflexion, l'état des différentes interventions.

**Niveau externe**, la collaboration et le **recours à des centres de recherche et des spécialistes** des questions qui sont abordées dans le cadre des interventions. La nature de ce que recouvre le concept, initié aux USA et transféré en Europe, est la **transposition** de la logique à **d'autres univers** que l'univers scolaire (université, entreprise) ; de plus, comme indiqué auparavant, **manier l'analogie et pratiquer le transfert** dans l'apprentissage et dans la vie de tous les jours est un objectif avéré du programme. Enfin, par le souci d'analyse des textes législatifs et de **dialogue avec les autorités** politiques en charge de l'enseignement, les promoteurs du programme **se positionnent** d'emblée **comme des interlocuteurs**.

## **2.2 Points critiques**

### *2.2.1 La perspective de l'organisation*

Les points plus faibles du programme résident essentiellement dans la mesure des changements apportés à la situation de l'école où le programme est intégré. La mesure des changements est possible en relation avec le motif de la sollicitation ou de l'acceptation du programme. Si la demande concernait des faits de violence, ce seront ceux-ci qui seront le paramètre d'évaluation pour l'école, alors que le travail entrepris à peut-être eu des effets positifs à d'autres niveaux , mais ils ne seront sans doute pas pris prioritairement en compte par la direction (par exemple, une meilleure communication entre membres du personnel).

De plus, la réalité des écoles belges, et plus particulièrement francophones, est celle d'écoles où la population scolaire est très mouvante, et ainsi, un projet initié avec des élèves une année peut très bien être abandonné parce que une partie de ces élèves auront changé d'école l'année suivante. Il en va parfois de même pour les enseignants, certains n'ayant plus le même nombre d'heures l'année suivante, et n'ayant plus la possibilité dès lors de continuer à encadrer, voire même à implémenter le programme.

Enfin, avant de pouvoir compter sur la transversalité des compétences, la réalité est celle d'enseignants qui doivent trouver des remplaçants pendant qu'ils sont en formation ou en supervision, ce qui n'est pas toujours aisé.

### *2.2.2 La perspective d'Interculture map*

« Classroom of Difference » a toutes les qualités d'une action interculturelle. Concernant la dimension bonne pratique, les faiblesses sont peu nombreuses. Elles seraient, au **niveau interne**, l'**attention aux problèmes linguistiques**, mais ceci doit être relativisé, car l'une des coordinatrices du projet est une spécialiste des questions liées à l'apprentissage d'une L2 ou langue seconde ; simplement, cet aspect est, depuis quelques années, intégré la formation continuée des enseignants organisée par le Ministère de l'Éducation. Au **niveau interne**, outre la mesure du changement, déjà indiqué, il est important de souligner la continuité du financement de l'action. Deux fondations financent de manière importante le programme, mais cela est insuffisant si l'on veut travailler à grande échelle. Il est donc demandé aux écoles d'intervenir financièrement si elles souhaitent que ce programme soit pérennisé. Et cela n'est jamais certain. En effet, la direction peut, à tout moment, revoir sa décision, elle peut changer de titulaire, les priorités peuvent être revues, etc.

## **2.3. Conclusion : ce qui est "exportable" dans le projet**

### *2.3.1 La perspective de l'organisation*

La question ne se pose pas vraiment dans le sens où le réseau européen existe. Que ce soit un réseau de coordinateurs et de formateurs, qui se réunis régulièrement. Ou encore, un réseau européen – EDEN-ACCODEN – qui réunit, outre les personnes indiquées auparavant, des centres de recherche, des associations, des personnes, etc. actives et spécialistes dans le domaine de l'éducation à la diversité.

### *2.3.2 La perspective d' Interculture map*

Les possibilités de transfert sont multiples. Il suffit de lire les objectifs et la méthode proposés par le programme. S'il fallait souligner un aspect, ce serait le travail sur les compétences transversales, et donc tout ce qui concerne la capacité à extraire des contenus liés à la diversité des cours où ils se retrouvent généralement, et de pouvoir non seulement en faire des contenus à travailler ailleurs (sciences, sport), mais aussi prévoir des ponts entre les différentes matières et les différents enseignants, que ce soit dans les cours eux-mêmes, ou à travers des projets particuliers.

## **3. Liens**

[www.acodden.org](http://www.acodden.org)

[www.irfam.org](http://www.irfam.org)