

DOCUMENT D'INFORMATION DE L'ATELIER

La diversité dans l'éducation: du défi à la valeur ajoutée



Selon le Conseil de l'Europe, « La diversité implique de dépasser l'idée de tolérance pour aller vers un véritable respect et une appréciation de la différence. Elle est au cœur de l'idée du pluralisme et du multiculturalisme »¹.

La diversité ne cesse de croître au sein des sociétés européennes, en raison de la mobilité interne, de la migration internationale, de la mondialisation et des inégalités socio-économiques. Les populations issues de milieux ethniques, culturels, religieux et socio-économiques différents, les communautés LGBTI et les personnes ayant des besoins spéciaux travaillent ensemble et vivent ensemble. Ces évolutions sociétales modifient le paysage et l'organisation de l'éducation, avec un effet durable sur les écoles à travers l'Europe. L'édition 2019 du Rapport de suivi de l'éducation et de la formation nous indique que 34 % des enseignant-e-s de l'UE travaillent dans leurs écoles avec au moins 10 % d'élèves ayant des besoins spéciaux, 24 % avec au moins 10 % d'élèves dont la langue maternelle n'est pas celle de l'enseignement, 32 % avec au moins 1 % de réfugié-e-s et 19 % avec plus de 30 % d'élèves en provenance d'un milieu socio-économique défavorisé².

Cette diversité qui caractérise de plus en plus les sociétés européennes peut être perçue de différentes façons. Une étude de la diversité au sein de l'éducation, réalisée par la direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture de la Commission européenne en 2017, présente deux conceptions dominantes de la diversité :

1 Karen O'Shea (2003). Education for Democratic Citizenship. Developing a Shared Understanding - A Glossary of Terms for Education for Democratic Citizenship. Strasbourg: Conseil de l'Europe.

2 Commission européenne (2019). Suivi de l'éducation et de la formation 2019. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne.



- La diversité est considérée comme une disparité, où l'hétérogénéité est perçue comme un fardeau à devoir gérer.
- La diversité, le multiculturalisme et l'inclusion sont considérés comme un atout, une source d'opportunités.³

Cette même étude nous indique que bon nombre de pays européens continuent d'avoir une vision étriquée de la diversité dans le cadre de l'élaboration des politiques éducatives, privilégiant une approche compensatoire plutôt que des processus éducatifs considérés comme une opportunité pour la diversité. Cette approche tente de gérer la diversité sociale et culturelle en apportant des ressources supplémentaires aux groupes « défavorisés », souvent sans une analyse critique des facteurs au travers desquels se construisent ces différences⁴. Pourtant, la diversité peut représenter bien plus qu'un défi à relever. Elle peut être une réelle valeur ajoutée à différents niveaux, que ce soit parmi les apprenant-e-s, le personnel de l'éducation, les membres de syndicats ou la société en général. Entrer en contact avec les membres de communautés différentes, qui vivent, apprennent et travaillent ensemble, peut être une occasion pour les membres des autres communautés de se montrer plus tolérant-e-s, de mieux connaître et respecter leur culture, d'améliorer le dialogue culturel et de bâtir ensemble une société plus égalitaire, plus juste et plus équitable. L'éducation, en particulier, joue un rôle important dans le développement des connaissances, des compétences et des attitudes qui permettront aux individus d'apporter leur pierre à la construction d'une société plus inclusive. Par exemple, les élèves peuvent apprendre à connaître la culture de leurs camarades roms, la diversification de la main-d'œuvre peut permettre d'introduire de nouvelles approches pédagogiques pouvant aider les élèves exposé-e-s au risque de l'exclusion, tandis qu'une plus grande diversification du vivier de recrutement pourrait remédier aux pénuries de personnel, tout en contribuant à la culture démocratique des écoles et en amenant de nouvelles perspectives pour les établissements scolaires.

Toutefois, le corps enseignant ne reflète pas la diversité observée au sein de la communauté étudiante. Une étude menée en 2016 par la Commission européenne indique que, dans le cadre de la formation initiale, les enseignant-e-s et les étudiant-e-s issu-e-s de la migration sont souvent sous-représenté-e-s par rapport à la diversité des apprenant-e-s⁵. Pourtant, une plus grande diversité au sein de la communauté enseignante pourrait contribuer à améliorer les résultats des apprenant-e-s et compenser les attentes parfois négatives des enseignant-e-s ordinaires en ce qui concerne les performances des élèves issu-e-s de la migration ou de minorités. Les enseignant-e-s originaires de communautés culturelles/ethniques minoritaires ont également tendance à avoir une plus grande sensibilité culturelle et peuvent servir d'exemples aux yeux des apprenant-e-s appartenant à des milieux différents⁶.

Il existe d'autres problématiques en lien avec la diversité au sein du corps enseignant, notamment la pénurie de jeunes enseignant-e-s (dans l'UE, près de 40 % des enseignant-e-s du cycle inférieur de l'enseignement secondaire partiront à la retraite au cours des 15 prochaines années⁷) et la ségrégation verticale et horizontale entre les hommes et les femmes dans le secteur de l'éducation. Si les femmes restent majoritaires dans l'éducation de la petite enfance (en Europe, les hommes représentent moins de 5 % du personnel de ce secteur⁸), leur nombre diminue à mesure que le niveau de l'enseignement augmente (85 % de femmes dans l'ensei-

3 European Commission (2016): Study on the Diversity within the Teaching Profession with Particular Focus on Migrant and/ or Minority Background. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2016.

4 Ibid.

5 European Commission/EACEA/Eurydice (2015): The Teaching Profession in Europe: Practices, Perceptions, and Policies. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

6 OECD (2019), Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>.

7 Ibid.

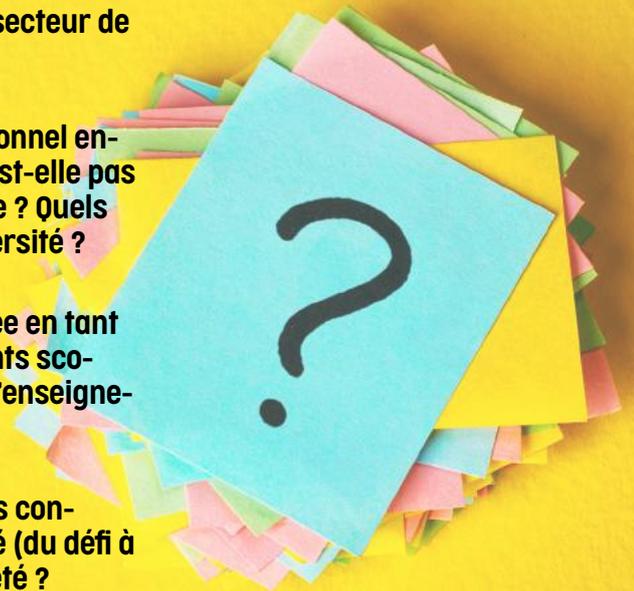
8 OCDE (2019). Providing Quality Early Childhood Education and Care: Results from the Starting Strong Survey 2018, TALIS, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/301005d1-en>.



gnement primaire et 65 % dans l'enseignement secondaire). Au niveau de l'UE, la majorité des membres du personnel enseignant sont des femmes, mais elles restent sous-représentées dans les instances dirigeantes et aux postes décisionnels. Plusieurs études attirent notre attention sur le fait qu'une forte disparité entre les hommes et les femmes risque d'accentuer les perceptions traditionnelles des rôles qui leur sont généralement attribués⁹. Encourager la diversité parmi le personnel de l'éducation, mais aussi dans les syndicats de l'enseignement, peut s'avérer un moyen efficace pour lutter contre la ségrégation verticale et horizontale entre les hommes et les femmes, réduire les écarts de salaire et de retraite et améliorer l'égalité des genres en général. La présence d'un plus grand nombre de femmes dans les négociations collectives permettrait, par exemple, de mettre sur la table davantage de questions concernant le personnel enseignant féminin et amener de nouvelles techniques de négociation.

Si, souvent, la diversité dans la société et le secteur de l'éducation apparaît uniquement comme un problème à résoudre, elle est aussi une source d'opportunités pouvant s'avérer particulièrement bénéfique pour l'innovation et la croissance¹⁰, l'apprentissage et l'enseignement, l'égalité et l'équité dans l'éducation ou l'emploi, le travail syndical et le développement général de nos sociétés. En conséquence, **cet atelier a pour objectif de discuter de la valeur ajoutée que représente la diversité dans le secteur de l'éducation et la façon dont elle peut être utilisée dans les classes, les établissements scolaires, les relations de travail entre la direction et le personnel enseignant, ainsi que dans les syndicats de l'enseignement.**

- **Quels aspects de la diversité sont pertinents pour le secteur de l'éducation ?**
- **Pourquoi la diversité parmi les apprenant-e-s, le personnel enseignant, les membres des syndicats et la société n'est-elle pas uniquement un défi mais aussi une valeur importante ? Quels sont les bénéfices de ces différents aspects de la diversité ?**
- **Comment la diversité peut-elle être célébrée et utilisée en tant que valeur ajoutée dans les classes, les établissements scolaires, la profession enseignante et les syndicats de l'enseignement ?**
- **Comment les syndicats de l'enseignement peuvent-ils contribuer à ce changement de perception de la diversité (du défi à la valeur ajoutée) au sein de l'éducation et de la société ?**



⁹ Ibid.

¹⁰ Recommandation du Conseil du 22 mai 2018 relative à la promotion des valeurs communes, à l'éducation inclusive et à la dimension européenne de l'enseignement.