



**ACCUEILLIR
LA DIVERSITÉ
AU SEIN DE
L'ÉDUCATION**

RAPPORT
CONFÉRENCE DE CLÔTURE
4 - 5 OCTOBRE 2021

INTRODUCTION

La conférence de clôture du projet du CSEE « Syndicats de l'enseignement et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation » s'est déroulée en ligne à Bruxelles, les 4 et 5 octobre 2021.

En Europe, où les sociétés se veulent de plus en plus diversifiées, il est essentiel de garantir à la fois l'égalité et l'inclusion au sein de l'éducation. La nécessité d'intégrer la diversité dans ce secteur fait l'objet d'une attention croissante au niveau européen. Toutefois, les recherches du CSEE indiquent que les enseignant-e-s et le personnel de l'éducation ne se sentent ni préparés ni encadrés pour enseigner à des élèves issu-e-s de milieux socio-économiques, culturels et linguistiques diversifiés.

À cet égard, le [projet](#) du CSEE « Syndicats de l'enseignement et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation » a pour objectif de développer la capacité des syndicats de l'enseignement pour préparer leurs affilié-e-s à aborder la diversité socio-économique, culturelle, linguistique, ou d'autres formes de diversité, au sein des établissements scolaires et de la société. Les syndicats de l'enseignement ont travaillé ensemble pour garantir que les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation en général soient correctement préparés et soutenus pour aborder la diversité dans les classes et instaurer une éducation inclusive.

S'appuyant sur les résultats du projet de recherche du CSEE «[Accueillir la diversité au sein de l'éducation](#)» et faisant suite à une [série de webinaires](#) et de [séminaires de formation](#), cette conférence de clôture a permis d'examiner les principales observations et résultats du projet, notamment le [Rapport de recherche](#) et le [Catalogue de bonnes pratiques](#) pour les écoles inclusives (soutenu par la [Base de données de bonnes pratiques en ligne du CSEE](#)) et d'assister aux présentations des spécialistes de l'éducation, des syndicats, des enseignant-e-s et des responsables politiques en charge de l'éducation. Plusieurs séances des groupes de travail ont été organisées pour examiner en profondeur les défis liés à l'éducation inclusive et définir une stratégie pratique et concrète pour la mise en œuvre du [Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), pouvant être adaptée aux contextes nationaux et locaux.

OBJECTIFS DU PROJET

Développer la capacité des syndicats de l'enseignement pour préparer leurs affilié-e-s à **aborder la diversité** dans les classes et la société et les épauler dans la création d'**environnements d'apprentissage inclusifs** permettant à chaque élève et enseignant-e de réaliser pleinement son potentiel.

1. Définir une **stratégie de mise en œuvre concrète et pratique** pour le Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion.
2. **Garantir** que les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation soient **correctement soutenus** pour aborder la diversité dans les classes et instaurer une éducation inclusive.
3. **Sensibiliser au manque de financement et de cadres politiques** pour promouvoir l'éducation inclusive.
4. **Évaluer les impacts des changements dans la société moderne.**
5. **Diffuser les bonnes pratiques probantes.**

RÉSULTATS DU PROJET



Rapport de recherche et annexe ([EN, FR, RU](#))



Fiches d'information ([EN, FR, RU](#))

'Les nombreuses facettes de la diversité' ([EN, FR, RU](#))

'Conditions et éléments clés pour la mise en œuvre et le maintien de l'éducation inclusive' ([EN, FR, RU](#))

'Formation et développement professionnel des enseignant-e-s, des universitaires, des responsables d'établissement scolaire et du personnel de l'éducation' ([EN, FR, RU](#))



Webinaires

[1. Webinaire 1 : « Une approche globale de l'école pour l'éducation inclusive » \(19 mars 2021\)](#)

[Webinaire 2 : « Santé et sécurité dans les environnements pédagogiques et professionnels » \(12 avril 2021\)](#)

[Webinaire 3 : « Utilisation des technologies et des médias numériques pour favoriser l'inclusion » \(29 avril 2021\)](#)



Catalogue de bonnes pratiques pour la création et le maintien d'environnements d'apprentissage inclusifs durables ([EN, FR](#))



Base de données de bonnes pratiques en ligne du CSEE ([EN, FR, RU](#))



Dépliant 'Manifeste pour l'éducation inclusive' ([EN, FR, RU, ES, DE](#))

COMITÉ CONSULTATIF DU PROJET

Ce projet a été mené sous la conduite d'un comité consultatif chargé de conseiller et d'apporter des connaissances de terrain. Ce dernier a contribué au projet, aux webinaires et séminaires de formation, à la conception de l'enquête en ligne, à la conférence de clôture et à la mise en œuvre des actions de sensibilisation dans le cadre de l'initiative « [Chaque élève compte, chaque enseignant-e compte](#) ». Le comité consultatif se compose de six représentant-e-s de syndicats nationaux de l'enseignement pour chaque niveau du système éducatif.



Alison Gilliland
INTO, Irlande



Alexandra Cornea
FSLI, Roumanie



Dubravko Tomasović
ITUWEC, Croatie



Lyhykäinen Päivi
OAJ, Finlande



Manos Androulakis
DOE, Grèce



Conceição Nunes
SINDEP, Portugal

OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE DE CLÔTURE



Au cours de la séance inaugurale de la conférence de clôture, le **président du CSEE, Larry Flanagan**, a rappelé que la diversité restait considérée comme un problème et un défi au sein des systèmes éducatifs et de la société, plutôt qu'une ressource ou une valeur ajoutée. Trop souvent, les signes distinctifs qui caractérisent les êtres humains deviennent la base des différentes formes de discrimination et d'exclusion. Afin de lutter contre ce phénomène, les syndicats déploient des initiatives ciblées pour combattre toutes les formes de discrimination et améliorer l'équité et l'égalité au sein de nos sociétés, en considérant la diversité

comme un pilier fondamental, un point de départ et une force. La pandémie de COVID-19 a redirigé les écoles vers l'enseignement en ligne, amenant de nouveaux obstacles à l'inclusion, notamment lorsque les élèves et les enseignant-e-s n'ont pas la possibilité d'accéder aux outils numériques. Il a souligné que cette conférence offrait un espace de discussion offrant l'occasion de mieux comprendre le concept de l'éducation inclusive et de développer une stratégie pratique pour mettre en œuvre le [Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#). Le message du projet est clair : **chaque élève compte et doit être traité-e de manière égalitaire**.



S'appuyant sur son [programme de travail 2020-2024](#), le CSEE renforce son engagement de longue date à promouvoir l'inclusion et la diversité au sein de l'éducation. La **directrice européenne Susan Flocken** a souligné que, lors de cette conférence de clôture, il convenait de jeter un nouvel éclairage sur l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein de l'éducation et de définir le rôle des syndicats de l'enseignement dans le cadre de toutes ces questions, notamment sous l'angle de l'apprentissage tout au long de la vie. En 2020, la pandémie de COVID-19 a eu de graves conséquences, en particulier pour les communautés économiquement

défavorisées et les groupes minoritaires rencontrant des difficultés à accéder à l'éducation. S'agissant de la [Facilité pour la reprise et la résilience](#), il importe de rappeler que le financement public de l'éducation inclusive reste insuffisant et que différents problèmes doivent encore être examinés si l'on souhaite lever les obstacles à l'éducation de qualité. Cette conférence s'est tenue le 5 octobre, date de la Journée mondiale des enseignant-e-s, afin de rappeler l'importance de l'éducation inclusive pour tou-te-s et rendre hommage au travail remarquable accompli par les enseignant-e-s en Europe. Un moment de silence a été observé afin de réfléchir à l'héritage des collègues et appeler à de meilleures conditions de travail pour les éducateur-ric-e-s, ainsi qu'à l'équité vaccinale, partout dans le monde. Sous le slogan « Chaque élève compte, chaque enseignant-e compte », le CSEE et ses organisations membres se donnent pour mission d'aider le personnel de l'éducation à créer des environnements d'apprentissage inclusifs, offrant à chaque étudiant-e et enseignant-e l'opportunité de réaliser pleinement son potentiel. En réponse à ces problèmes, le CSEE a mis sur pied un [Plan d'action pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#) présentant les priorités à mettre en œuvre avec ses organisations membres en s'appuyant sur une stratégie pratique et concrète.

PROJET DU CSEE « SYNDICATS DE L'ENSEIGNEMENT ET ÉCOLES INCLUSIVES : ACCUEILLIR LA DIVERSITÉ AU SEIN DE L'ÉDUCATION »

Ekaterina Efimenko (CSEE) a passé en revue les principales activités et résultats du [projet](#) du CSEE « Syndicats de l'enseignement et écoles inclusives : accueillir la diversité au sein de l'éducation ».

Toute personne doit se voir offrir la possibilité, les moyens et le soutien nécessaires pour réaliser pleinement son potentiel unique au sein du système éducatif, qu'elle soit élève, enseignante, universitaire, chercheuse ou syndicaliste. Le CSEE a travaillé en profondeur sur les différentes dimensions de l'égalité et de l'éducation inclusive. Ce projet réunit toutes les politiques et résultats pour aborder cette question importante qu'est l'éducation inclusive. L'objectif du projet était de développer la capacité des syndicats de l'enseignement pour préparer leurs affilié-e-s à aborder la diversité dans les classes et la société et les épauler dans la création d'environnements d'apprentissage inclusifs permettant à chaque élève et enseignant-e de réaliser pleinement son potentiel. Le personnel enseignant, les universitaires et les formateur-ric-e-s ne se sentent ni préparés ni soutenus pour aborder la diversité de plus en plus multidimensionnelle dans les classes.

Le [séminaire](#) du CSEE « Accueillir la diversité au sein de l'éducation » visait à proposer des stratégies concrètes pour la mise en œuvre du prochain [Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), ainsi qu'à partager un ensemble de bonnes pratiques nationales pour créer et maintenir des environnements d'enseignement et d'apprentissage inclusifs durables. L'événement s'est déroulé selon le modèle suivant :

- 60 spécialistes de l'égalité et de l'inclusion au sein de l'éducation, représentant 32 pays à travers l'Europe.
- Trois webinaires interactifs ont été organisés en anglais, français et russe au printemps 2021 pour proposer aux enseignant-e-s et au personnel de l'éducation les formations qui leur sont nécessaires pour mettre en œuvre l'éducation inclusive.
 1. [Webinaire 1 : «Une approche globale de l'école pour l'éducation inclusive » \(19 mars 2021\)](#)
 2. [Webinaire 2 : «Santé et sécurité dans les environnements pédagogiques et professionnels» \(12 avril 2021\)](#)



3. [Webinaire 3 : «Utilisation des technologies et des médias numériques pour favoriser l'inclusion» \(29 avril 2021\)](#)

Les webinaires ont permis aux participant-e-s de mieux comprendre les méthodes d'enseignement inclusives et le soutien dont ont besoin les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel de l'éducation pour aborder et intégrer la diversité au sein de l'éducation. L'occasion leur a également été offerte de partager des bonnes pratiques concrètes et modulables en fonction des contextes nationaux. Les organisations membres du CSEE ont mené une série d'actions de sensibilisation afin de mettre en avant les besoins professionnels des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation pour aborder la diversité dans les classes et la société.

- 3 décembre 2020 - [Journée internationale des personnes handicapées](#)
- 18 décembre 2020 - [Journée internationale des migrant-e-s](#)
- 8 mars 2021 - [Journée internationale des femmes](#)
- 17 mai 2021 - [Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie](#)
- 5 octobre 2021 - [Journée mondiale des enseignant-e-s](#)

Au cours de ces journées de sensibilisation, les syndicalistes du secteur de l'éducation ont organisé des activités impressionnantes et apporté des [témoignages](#) inspirants concernant les différentes problématiques soulevées. Le [rapport](#) « Accueillir la diversité au sein de l'éducation » présente les résultats de la recherche, venant compléter ceux des autres [activités du projet](#). Les données très riches fournies par les organisations membres du CSEE sont présentées dans des fiches d'information séparées ([introduction de la thématique de la diversité dans l'éducation, principaux éléments et conditions garantes de l'éducation inclusive, besoins de formation des enseignant-e-s, des universitaires et du personnel de l'éducation en lien avec la diversité dans l'éducation](#)). Une brochure est également disponible, contenant toutes les informations utiles.

Toutes les [activités nationales](#) des syndicats et les [témoignages des enseignant-e-s](#) sont publiés sur le [site web du CSEE](#).

OBJECTIFS DE LA CONFÉRENCE DE CLÔTURE

6. Définir et valider une stratégie pratique et concrète pour la mise en œuvre du Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion, pouvant être transférée et adaptée aux contextes nationaux et locaux.
7. Examiner les principaux résultats et conclusions du projet.
8. Discuter du concept de l'éducation inclusive et des difficultés liées à sa mise en œuvre dans les différents contextes nationaux avec les parties prenantes et les spécialistes de l'éducation en provenance d'Europe et du monde entier.
9. Partager et échanger des bonnes pratiques pour s'ouvrir à la diversité au sein de l'éducation et créer des environnements d'apprentissage inclusifs.

DÉBAT DE SPÉCIALISTES: LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉDUCATION INCLUSIVE EN EUROPE - UNE MOSAÏQUE COMPLEXE

Chercheuse et experte du projet, **Dominique Danau**, a présenté les résultats du [rapport de recherche du projet](#), basés sur les résultats de l'enquête en ligne menée auprès des organisations membres du CSEE entre avril et septembre 2020, ainsi que plusieurs recherches documentaires pertinentes.

Le rapport de recherche est centré sur trois objectifs :

- Défis et opportunités dans la société ayant un impact sur le secteur de l'éducation.
- Besoins de formation pour soutenir les enseignant-e-s, les universitaires et le personnel pour aborder la diversité dans les classes et instaurer une éducation inclusive.
- Catalogue de bonnes pratiques pour la création et le maintien d'environnements d'apprentissage inclusifs durables.

La recherche montre que la diversité croissante dans les sociétés européennes représente à la fois des défis, mais aussi des opportunités, pour la mise en œuvre de l'éducation inclusive. D'autres facteurs comme la numérisation, l'augmentation des inégalités, la commercialisation et la privatisation de l'éducation, la montée du discours d'extrême droite, l'individualisme croissant et, plus récemment, la pandémie de COVID-19, ont également eu un impact sur le déploiement de l'éducation inclusive en Europe (fiche d'information « [Les nombreuses facettes de la diversité dans l'éducation](#) »).





Aperçu de la présentation des résultats de la recherche par l'experte du projet Dominique Danau.

Pour les syndicats participants, la diversité sociale et culturelle est à la fois un défi et une opportunité, 89 % d'entre eux la considérant comme une opportunité, 83 % comme un défi.

Le rapport de recherche révèle également un manque constant de mise en œuvre des politiques d'inclusion. Les participants jugent également insuffisantes les stratégies et les politiques pour soutenir les écoles et la direction des établissements scolaires dans le cadre de l'inclusion et déplorent l'absence d'un système de suivi pour évaluer la mise en œuvre de l'éducation inclusive. Ce point de vue appelle des cadres et des mécanismes politiques, assortis d'un financement public suffisant. Afin de pouvoir répondre à ces problèmes, l'étude adresse une **série de recommandations aux responsables politiques européen-ne-s et nationaux-ales pour assurer une mise en œuvre efficace de l'éducation inclusive**, comme présenté dans la fiche d'information « [Conditions et éléments clés pour la mise en œuvre et le maintien de l'éducation inclusive](#) ».

La recherche analyse aussi les besoins en termes de formation et de développement professionnel des enseignant-e-s, des universitaires, des responsables d'établissement scolaire et du personnel de l'éducation. Parmi les besoins jugés les plus urgents, les principaux mis en avant par les participants sont les suivants (fiche d'information « [Formation et développement professionnel des enseignant-e-s, des universitaires, des responsables d'établissement scolaire et du personnel de l'éducation](#) ») :

- Comment assurer une gestion efficace de l'augmentation de la charge de travail.
- Comment enseigner dans un environnement multiculturel, gérer et encourager le dialogue interculturel (ex. mieux comprendre les interactions entre les élèves de culture différente).
- Comment reconnaître et mieux comprendre les préjugés et les stéréotypes qui se cachent dans les programmes d'études, le matériel pédagogique et les outils de recherche. Les programmes d'études sont truffés de stéréotypes qui doivent être évités.
- Comment créer des environnements de travail et d'apprentissage sûrs et sains, exempts de harcèlement et d'intimidation, y compris en ligne.

- Comment mettre en œuvre des approches d'apprentissage participatif et collaboratif en vue de renforcer le travail conjoint des élèves d'horizons différents.
- Comment soutenir la gestion des « situations difficiles » dans les classes (comportements perturbateurs, harcèlement, etc.). La pratique montre que le personnel enseignant n'est pas suffisamment armé pour faire face à des comportements répréhensibles dans la classe ou l'école (violence envers d'autres élèves ou le personnel de l'éducation, discours de haine, fausses informations, etc.).
- Comment mettre en œuvre une approche globale de l'école en faveur de l'éducation inclusive.
- Comment utiliser les outils TIC, les technologies numériques et les médias pour favoriser l'inclusion au sein de l'éducation.
- Comment apporter un soutien plus inclusif aux élèves ayant des besoins spéciaux..

S'agissant des enseignant-e-s, outre la faible diversité parmi les effectifs, **90 % des participants soulignent le besoin urgent de prévoir des programmes de formation centrés sur la gestion efficace de l'intensification de la charge de travail.**

- Tant la formation initiale que le développement professionnel continu sont essentiels pour s'assurer que les enseignant-e-s acquièrent les compétences, les aptitudes et les connaissances leur permettant de répondre à la diversité dans leurs classes et mettre en place une éducation inclusive.
- Le financement public du secteur de l'éducation est d'une importance cruciale pour garantir une éducation inclusive et de qualité, notamment à la suite de la crise de la COVID-19.
- Réduire les écarts salariaux entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante au travers de la négociation collective et revendiquer une augmentation des salaires et de meilleures conditions de travail dans le secteur de l'éducation, ainsi que la création d'outils spécifiques tels que des plans pour l'égalité au travail.
- Renforcer le dialogue social pour faciliter la coopération entre les syndicats de l'enseignement et les parties prenantes.



En complément du rapport de recherche, une série de bonnes pratiques pour la création et le maintien d'environnements d'apprentissage inclusifs durables dans différents contextes nationaux et locaux sont présentées dans le [Catalogue de bonnes pratiques](#) et dans la [Base de données de bonnes pratiques en ligne du CSEE](#).

Le catalogue et la base de données de bonnes pratiques comprennent des initiatives menées par les organisations membres dans le domaine de l'inclusion et de l'égalité des genres. Le catalogue comprend différents chapitres en lien avec les thèmes complémentaires de la base de données. Chaque chapitre couvre des sous-sections spécifiques reprenant les pratiques nationales et régionales, celles développées par les syndicats de l'enseignement et les bonnes pratiques adoptées dans les projets européens. La plupart des pratiques sont proposées par les syndicats du secteur de l'éducation et couvrent la thématique de l'égalité des genres, suivie de l'inclusion des personnes issues de communautés migrantes et réfugiées ou de minorités ethniques.

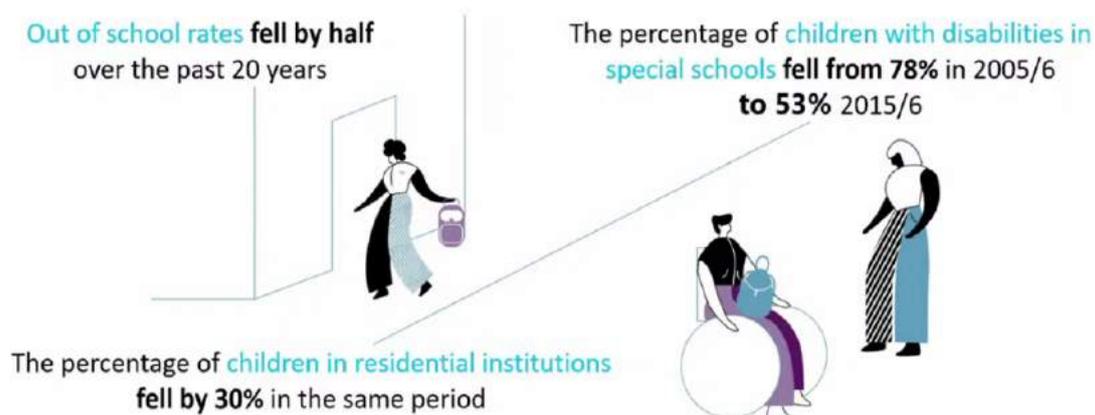
Afin d'enrichir la discussion concernant le catalogue et la base de données de bonnes pratiques, une **séance « affiches »** a été organisée sous la forme d'un échange interactif entre les représentant-e-s des syndicats de l'enseignement, au cours de laquelle il-elle-s ont pu présenter les diverses bonnes pratiques appliquées par les syndicats.

Afin de mieux comprendre les défis liés à la mise en œuvre de l'éducation inclusive, les participant-e-s se sont basé-e-s sur les résultats de la recherche et sur le catalogue de bonnes pratiques pour examiner les facteurs et conditions nécessaires présentés dans le [rapport de recherche](#) du CSEE.

À la lumière de l'édition 2021 du [Rapport régional \(Europe centrale et orientale, Caucase et Asie centrale\) sur l'inclusion et l'éducation](#), **Anna D'Addio, analyste principale des politiques** au sein de l'équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation et chargée de projet au département des événements et partenariats de l'UNESCO, a mis en avant les principales conclusions du rapport régional, qui analyse les facteurs de risque d'exclusion de l'éducation, au sein et en dehors des classes. Ce rapport indique que des progrès ont été réalisés en faveur d'une approche de l'éducation inclusive centrée sur la primauté du droit et que les établissements d'enseignement supérieur élargissent leurs systèmes de soutien et les rendent plus flexibles.

Insights from the presentation of the UNESCO, GEM Report's Senior Policy Analyst, Project Officer, Events and Partnership, Anna D'Addio.

Progress has been made towards a rights-based approach to inclusive education



Cependant, la répartition des opportunités en matière d'éducation demeure inégale en Europe centrale et orientale. Exemple, 1 élève sur 3 ayant des besoins éducatifs spéciaux fréquente l'enseignement adapté, tandis que 60 % des jeunes des communautés roms, ashkalis et égyptiennes ne fréquentent pas l'enseignement secondaire supérieur (seulement 3 % atteignent ce niveau au Monténégro). Dans 14 pays de la région, à peine 1 enseignant-e sur 2 se sent préparé-e à enseigner dans des classes à aptitudes mixtes et 1 sur 3 dans un environnement multiculturel, tandis que sur 30 pays et territoires de la région, seuls 9 intègrent des pratiques et des stages en lien avec l'éducation inclusive dans la formation initiale des enseignant-e-s. Raison pour laquelle les enseignant-e-s ont besoin de soutien et de conditions de travail appropriées pour enseigner dans un cadre inclusif. Le rôle du personnel de soutien est de « compléter » le travail des enseignant-e-s et non de les « supplanter ».

Le leadership, la voix des enseignant-e-s, une vision politique claire pour l'inclusion et des systèmes de suivi performants pour mesurer les progrès et l'engagement de l'ensemble des acteurs de l'éducation constituent les quatre piliers de la mise en œuvre de l'éducation inclusive, comme le rappelle **Annet De Vroey, directrice de projet** auprès de l'[Agence européenne pour les besoins spéciaux et l'éducation inclusive](#). Pour être efficace, la mise en œuvre de l'éducation inclusive nécessite l'implication et l'engagement des enseignant-e-s, ainsi que leur participation à l'élaboration des politiques éducatives. Le dialogue réfléchi, l'évaluation des points forts et des besoins, le renforcement des capacités, la flexibilité dans le déploiement des environnements d'apprentissage inclusifs, le soutien, ainsi que le suivi du processus, sont autant de facteurs nécessaires à la mise en œuvre de ces politiques.

La pandémie de COVID-19 touche plus particulièrement les personnes vivant déjà dans des conditions difficiles et n'ayant qu'un accès limité aux services d'hygiène, de soins de santé et d'éducation, comme les personnes migrantes et demandeuses d'asile, les communautés roms, les personnes à faible revenu socio-économique ou celles résidant en zones rurales. Le projet de l'OCDE « La diversité fait la force : l'éducation pour des sociétés inclusives » vient compléter les résultats du projet du CSEE et du rapport GEM. **Lucie Cerna, directrice de ce projet de l'OCDE**, a souligné que ce dernier était centré sur l'intégration des populations migrantes et réfugiées, mais s'étend également à d'autres groupes, au travers de l'élaboration d'un cadre d'analyse global de la diversité au sein de l'éducation sous différents aspects, proposant des définitions et des concepts rigoureux. Le projet permet également d'étudier la nature intersectionnelle et les différentes dimensions de la diversité, en s'appuyant sur les connaissances existantes, en les intégrant à un cadre commun et en apportant de nouvelles données pour analyser et élaborer des politiques, accompagnées de recommandations visant à aider les gouvernements et les écoles à aborder la diversité et à développer des systèmes d'éducation inclusifs et équitables.



TÉMOIGNAGES DE PREMIÈRE MAIN: QUE SIGNIFIE L'ÉDUCATION INCLUSIVE POUR MOI ?

Les établissements scolaires, les enseignant-e-s, les universitaires, le personnel de l'éducation, les élèves et les parents/responsables sont confrontés à un ensemble de problématiques liées à la diversité (ex. conflits identitaires, absence de sentiment d'appartenance, discrimination directe et indirecte, etc.). En raison de la menace que fait peser la COVID-19, les personnes en situation de handicap rencontrent des difficultés à la suite de perturbations dans les services de santé et d'aide sociale, elles ne sont pas suffisamment informées et souffrent cruellement de l'absence d'une éducation régulière. Compte tenu des problèmes liés à l'enseignement adapté, **Lucia Ionescu (FSLE/Roumanie)**, enseignante et experte en gestion de l'éducation, a mis en avant le manque de personnel de soutien nécessaire à l'intégration des élèves et des enfants ayant des besoins spéciaux, nécessitant un encadrement supplémentaire dans les classes.

Aperçu de la présentation de Lucia Ionescu (FSLE/Roumanie), enseignante et experte en gestion de l'éducation.

WHY SEN IS SO REWARDING?



Parmi d'autres problèmes figurent notamment la pénurie de personnel de l'éducation et l'insuffisance des ressources et outils nécessaires à la réalisation l'éducation inclusive. Comme le souligne Caridad Alarcón Sánchez, membre du conseil d'administration de l'OBESSU, les écoles et leurs communautés doivent garantir l'accessibilité physique et l'inclusion sociale de tou-te-s les élèves et prendre la responsabilité de rendre les écoles plus inclusives. Par ailleurs, de nouvelles méthodes doivent être mises en œuvre dans les communautés scolaires afin de les développer et progresser. Il s'agit notamment de créer des systèmes d'accompagnement par les pairs et de tutorat gratuits, ainsi que des comités en charge de la diversité.

Il est essentiel de développer les partenariats entre les enseignant-e-s et les parents pour intégrer les élèves en situation de handicap et ayant des besoins spéciaux dans les systèmes éducatifs. **Vincent Lochmann, vice-président de l'Association européenne de la dyslexie**, a souligné que les parents constituent le lien entre les différentes parties prenantes. Toutefois, les familles n'ont pas la possibilité de coordonner les activités pour intégrer les enfants ayant des besoins spéciaux. Il est important de savoir comment développer potentiellement la coopération entre les enseignant-e-s et les familles. Parents et enseignant-e-s sont les premiers acteurs engagés dans ce processus, raison pour laquelle il est très important d'assurer la coopération entre les éducateur-ric-e-s, les parents/responsables, les orthophonistes et le personnel des écoles pour mettre en place des dispositions pour inclure dans le système éducatif les enfants porteurs d'un handicap.



LA RELANCE DE L'EUROPE : UNE OPPORTUNITÉ UNIQUE DE FAIRE DE L'ÉDUCATION INCLUSIVE UNE RÉALITÉ

Réaliser l'éducation inclusive est une priorité au niveau européen, privilégiant la pratique au travers de la coopération entre institutions et États membres en vue de définir une stratégie claire pour sa mise en œuvre intégrale. Saluant le Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion, le **vice-président de la Commission de la culture et de l'éducation du Parlement européen, Victor Negrescu**, a fait remarquer la nécessité de prévoir des ressources suffisantes dans les budgets nationaux pour l'éducation inclusive. Compte tenu des inégalités persistantes, du manque d'accès à l'éducation de qualité, de l'insuffisance des outils d'apprentissage numériques et de la pénurie de personnel de l'éducation, il importe de déployer des efforts supplémentaires pour nouer des partenariats constructifs avec les parties prenantes, promouvoir le dialogue social avec les partenaires sociaux et créer des synergies. L'implication des syndicats pour garantir la participation des enseignant-e-s et des élèves, au travers de l'échange de bonnes pratiques, de webinaires, de recherches et de la mise en œuvre d'initiatives, montre qu'il est possible de réaliser l'éducation inclusive.

La Commission européenne a accueilli favorablement les activités et le projet du CSEE « Accueillir la diversité au sein de l'éducation ». **Stefaan Hermans, directeur de la stratégie politique et de l'évaluation auprès de la direction générale de l'éducation, de la jeunesse, du sport et de la culture de Commission européenne**, a reconnu les difficultés et le manque de soutien en faveur de l'éducation inclusive. S'ouvrir à la diversité permet d'aborder l'inclusion comme une question importante pour l'[Année européenne de la jeunesse 2022](#) proposée par la présidente Von der Leyen. Les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance comptent nettement moins d'enfants issus de familles défavorisées, de la migration ou de minorités vulnérables. Dans plusieurs de ces groupes, la Commission européenne a observé que les très jeunes enfants rencontraient des difficultés pour accéder à l'éducation, ce qui a des conséquences sur leur réussite scolaire future, notamment dans le cas de personnes handicapées, qui ont du mal à accéder à une éducation appropriée et se voient contraintes d'abandonner leurs études prématurément. La COVID-19 a accentué les inégalités : 1 jeune sur 5 ne possède pas les compétences de base en lecture, en mathématiques et en sciences, 10 % n'achèvent pas leur scolarité et 15 % n'obtiennent pas leur diplôme de l'enseignement secondaire, pourtant considéré comme un critère de réussite et d'accès au marché du travail.

Les enseignant-e-s mettent tout en œuvre pour inclure les élèves vulnérables, en particulier durant la crise de la COVID-19. Toutefois, leur tâche est rendue difficile en raison du manque de formation et de soutien adéquats. La Commission européenne a pris l'engagement de réaliser pleinement l'[Espace européen de l'éducation](#), de coopérer en permanence avec les parties prenantes et d'allouer les ressources nécessaires pour investir dans la mise en œuvre future de l'éducation inclusive.

**Victor
Negrescu**

Vice-Chair of the Committee
on Culture and Education,
European Parliament



RÔLE DU DIALOGUE SOCIAL DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉDUCATION INCLUSIVE

La **présidente du Comité permanent du CSEE pour l'égalité, Rosella Benedetti**, a présenté le [Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), en soulignant que l'action était le mot d'ordre des syndicats pour défendre les droits des travailleur-euse-s. Égalité et diversité ne sont pas des termes opposés. L'égalité des chances pour tou-te-s signifie reconnaître la diversité comme une valeur ajoutée et créer les conditions permettant à chacun-e de s'épanouir à l'école. Elle a précisé : « Nous sommes tou-te-s différent-e-s, nous habitons les mêmes espaces et partageons les mêmes difficultés comme le manque de financement public, la montée du nationalisme et du populisme, l'augmentation de la pauvreté et l'exclusion sociale ». Enseignant-e-s et syndicalistes savent que les écoles inclusives sont essentielles pour assurer la cohésion sociale, mais le personnel de l'éducation a besoin de soutien et ressources suffisantes pour construire des sociétés inclusives. Le mouvement syndical de l'enseignement aborde l'éducation selon une perspective globale visant à développer des citoyen-ne-s critiques, cultivant la tolérance et l'ouverture d'esprit, dans le respect inhérent des droits humains.

Les syndicats de l'enseignement ont un rôle essentiel à jouer dans l'élimination des stéréotypes sexistes qui influencent le choix des filières d'enseignement et des carrières, ainsi que dans la lutte contre les disparités entre les hommes et les femmes au sein de la profession enseignante et des syndicats de l'enseignement eux-mêmes. Ces derniers doivent faire en sorte d'intégrer la dimension du genre dans tous les aspects de leur travail, notamment au travers du dialogue social et de la négociation collective, et promouvoir une mise en œuvre plus efficace du [Programme d'action de Beijing](#).



Le rôle du dialogue social dans la mise en œuvre de l'éducation inclusive reste un défi. Comme le souligne **Daniel Wisniewski, secrétaire général de la FEEE** : « Nous vivons dans un monde de la surinformation. La capacité à exercer son esprit critique et à se positionner selon son propre jugement est par conséquent indispensable dans le cadre du processus de mise en œuvre de l'éducation inclusive. Le rôle des partenaires sociaux de l'éducation est de donner aux jeunes générations les moyens de bâtir leur monde. Les enseignant-e-s, le personnel de l'éducation et la direction des établissements scolaires doivent recevoir le soutien dont ils ont besoin par le biais des programmes de formation professionnelle initiale et continue, afin de rester informés des nouvelles méthodes d'enseignement et des compétences en matière de direction. La mission fondamentale de l'éducation est de permettre à chaque personne de développer pleinement son estime de soi et de s'ouvrir à la diversité. Le personnel enseignant et les responsables d'établissement scolaire ne sont pas suffisamment armés pour discuter de la diversité et comprendre son importance au sein de nos sociétés. »

Malgré les progrès globaux qui ont été accomplis pour vaincre les inégalités dans la société du 21^e siècle, le CSEE constate que le **financement public** de l'éducation inclusive demeure insuffisant et que bon nombre de problématiques et défis liés à l'égalité doivent encore être examinés dans le cadre des programmes de dialogue social européens et nationaux pour le secteur de l'éducation. La **directrice européenne Susan Flocken** a souligné que le dialogue social était évidemment un pilier crucial pour développer l'éducation inclusive. Les syndicats de l'enseignement doivent encore engager un dialogue constructif avec les employeurs dans le cadre des processus décisionnels à propos de toute une série de problématiques, telles que le vieillissement de la population et de la communauté éducative, la fuite des cerveaux, le resserrement des budgets de l'éducation, le développement de la privatisation au sein du secteur de l'éducation, la recrudescence des violations des droits syndicaux et la diminution du nombre d'affilié-e-s syndicaux-ales.



CONCLUSIONS

Tout au long de la conférence, les participant-e-s ont examiné le concept de l'éducation inclusive et les défis liés à sa mise en œuvre dans les différents contextes nationaux. Plusieurs difficultés subsistent sur le plan politique, dans la mesure où l'approche et la mise en œuvre de l'inclusion varient en fonction des spécificités sociales et culturelles des différents pays européens. Des progrès ont été observés en ce qui concerne les enfants ayant des besoins spéciaux, mais d'autres aspects de l'inclusion, notamment celle des communautés migrantes, réfugiées et LGBT, ne sont toujours pas intégrés aux politiques. Les syndicats jouent un rôle majeur en offrant un espace de discussion et en soutenant l'éducation inclusive. Afin de pouvoir déployer tout leur potentiel, il importe de poursuivre le renforcement et la promotion d'un dialogue social efficace. Les responsables politiques doivent impliquer les enseignant-e-s et leurs syndicats dans les processus décisionnels en lien avec l'éducation inclusive.

Le deuxième jour de la conférence, les participant-e-s ont examiné et élaboré une stratégie pratique et concrète pour la mise en œuvre du [Plan d'action du CSEE pour l'égalité, la diversité et l'inclusion](#), pouvant être transférée et adaptée aux contextes nationaux et locaux. Ce plan d'action s'appuie sur les politiques précédentes du CSEE pour l'égalité et la non-discrimination (ex. [Plan d'action du CSEE pour l'égalité des genres](#)), les recommandations et lignes directrices des structures du CSEE en charge de l'égalité et les résultats des projets menés dans le cadre de cette thématique. Il prend également en considération les travaux menés dans ce domaine par l'Internationale de l'Éducation et la Confédération européenne des syndicats.

Les priorités de ce plan d'action sont, entre autres, les suivantes :

1. Célébrer la diversité parmi les enfants, les étudiant-e-s, les enseignant-e-s, les universitaires, les responsables d'établissement scolaire et le personnel de l'éducation.
2. Enseigner la citoyenneté démocratique et transmettre les valeurs fondamentales au travers de l'éducation.
3. Assurer l'intégration des migrant-e-s et des réfugié-e-s aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.
4. Assurer l'intégration des minorités ethniques et des peuples autochtones aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.
5. Garantir l'égalité des genres au sein de l'éducation, de la profession enseignante et de l'ensemble de la société.
6. Garantir l'égalité du personnel de l'éducation et des étudiant-e-s LGBTI, afin de créer des environnements d'apprentissage et de travail sécurisés, sûrs et inclusifs pour chaque individu.
7. Assurer l'intégration des étudiant-e-s et du personnel de l'éducation en situation de handicap et ayant des besoins spéciaux aux systèmes éducatifs, au marché du travail et à l'ensemble de la société.

Dans la continuité des priorités du plan d'action, les participant-e-s ont appelé à prendre les mesures suivantes :

- Diffuser activement et appliquer/utiliser le plan d'action et la recherche du projet dans les différents domaines de travail des syndicats, le cas échéant (y compris au niveau intersectoriel), en les adaptant aux attentes et aux contextes locaux.
- Coopérer avec les diverses parties prenantes de l'éducation dans le cadre des initiatives pour l'inclusion, afin de promouvoir la diversité au sein de nos sociétés.
- Enrichir la Base de données de bonnes pratiques en ligne en y ajoutant les initiatives et événements organisés par les affiliés.
- Organiser des programmes de formation conjoints via la coopération transfrontalière entre syndicats de l'enseignement.
- Organiser régulièrement des webinaires et des tables rondes centrés sur les priorités du plan d'action selon les contextes nationaux et locaux dans lesquels opèrent les syndicats de l'enseignement et examiner les principales questions soulevées dans le cadre du plan de travail. Thèmes de discussion possibles :
 - Utilisation de la terminologie et du langage inclusifs
 - Collaboration avec la communauté locale
 - Dialogue avec les groupes sous-représentés
 - Engagement auprès des parents et du personnel soignant
 - Campagne en faveur de la santé des femmes (précarité menstruelle, endométriose, ménopause, violence domestique, etc.)
 - Approches intersectionnelles
 - Développement de mécanismes de signalement de la violence fondée sur le genre
- Célébrer virtuellement ou en personne les événements/anniversaires en lien avec l'égalité.
- Créer un réseau de groupes communautaires parmi les affiliés souhaitant contribuer à la mise en œuvre transfrontalière du plan d'action.
- Tenir le secrétariat du CSEE régulièrement informé de la mise en œuvre du plan d'action et des activités menées lorsque ce dernier est utilisé dans le cadre des négociations avec les employeurs de l'éducation.
- Traduire le plan d'action et le [Catalogue de bonnes pratiques pour les écoles inclusives](#) dans les langues nationales et locales.

ABRÉVIATIONS

COVID-19	Maladie à coronavirus 2019
DPC	Développement professionnel continu
DOE	Fédération grecque des enseignant-e-s de l'enseignement primaire
CSEE	Comité syndical européen de l'éducation
FEEE	Fédération européenne des employeurs de l'éducation
ITUWEC	Syndicat indépendant du personnel de l'enseignement secondaire de Croatie
INTO	Irish National Teachers' Organisation (organisation nationale irlandaise des enseignant-e-s)
FSLE	Fédération des syndicats libres de l'enseignement (Roumanie)
OAJ	Opetusalan Ammattijärjestö (syndicat finlandais de l'enseignement)
SINDEP	Sindicato Nacional e Democrático dos Professores (syndicat national et démocratique des enseignant-e-s - Portugal)

