

MANUEL DE FORMATION D'INTRODUCTION AU CADRE DE RÉFÉRENCE DES COMPÉTENCES POUR UNE CULTURE DE LA DÉMOCRATIE



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

**MANUEL DE FORMATION
D'INTRODUCTION AU CADRE
DE RÉFÉRENCE DES COMPÉTENCES
POUR UNE CULTURE DE
LA DÉMOCRATIE**

*Édition anglaise:
Manual of the Reference Framework
of Competences for Democratic
Culture Introductory Course*

*Les points de vue exprimés dans cet
ouvrage n'engagent que le ou les auteurs
et ne reflètent pas nécessairement la
ligne officielle du Conseil de l'Europe.*

La reproduction d'extraits (jusqu'à
500 mots) est autorisée, sauf à des fins
commerciales, tant que l'intégrité du
texte est préservée, que l'extrait n'est
pas utilisé hors contexte, ne donne
pas d'informations incomplètes ou
n'induit pas le lecteur en erreur quant à
la nature, à la portée et au contenu de
ce texte. Le texte source doit toujours
être cité comme suit : « © Conseil
de l'Europe, année de publication ».

Pour toute autre demande relative
à la reproduction ou à la traduction
de tout ou partie de ce document,
veuillez vous adresser à la Direction
de la communication, Conseil
de l'Europe (F-67075 Strasbourg
Cedex), ou à publishing@coe.int.

Toute autre correspondance
relative à ce document doit
être adressée au Service de
l'Éducation, Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex France
Courriel : education@coe.int

Conception de la couverture et mise
en page : Service de la production
des documents et des publications
(SPDP), Conseil de l'Europe

Photo: Shutterstock

Cette publication n'a pas fait l'objet
d'une relecture typographique
et grammaticale de l'Unité
éditoriale de la DPDP.

© Conseil de l'Europe, août 2023

Table des matières

INTRODUCTION	5
GÉNÉRALITÉS	7
Groupe cible	7
Conditions préalables	7
Résultats d'apprentissage	7
Structure et calendrier	7
Exigences techniques	7
Directives méthodologiques générales	8
VUE D'ENSEMBLE DE LA FORMATION	9
Séance 1 – Introduction : concepts clés et modèle de compétences pour une culture de la démocratie	9
Séance 2 – Les descripteurs de compétences pour une culture de la démocratie et l'approche globale de l'école	9
Séance 3 – Enseigner, acquérir et évaluer les compétences pour une culture de la démocratie	9
Séance 4 – Les compétences pour une culture de la démocratie et l'apprentissage par projets	10
Séance 5 – Traiter les problématiques en milieu scolaire grâce au CRCCD	10
Séance 6 – Réflexion finale et planification	10
PLANS DES SÉANCES	11
Séance 1 – Introduction : concepts clés et modèle de compétences pour une culture de la démocratie	11
Séance 2 – Les descripteurs de compétences pour une culture de la démocratie et l'approche globale de l'école	15
Séance 3 – Enseigner, acquérir et évaluer les compétences pour une culture de la démocratie	18
Séance 4 – Les compétences pour une culture de la démocratie et l'apprentissage par projets	22
Séance 5 – Traiter les problématiques en milieu scolaire grâce au CRCCD	26
Séance 5.1 – La voix des élèves comme partie intégrante d'une culture scolaire démocratique et vivante	26
Séance 5.2 – Les compétences pour une culture de la démocratie comme outil pour lutter contre la violence et le harcèlement à l'école	30
Séance 5.3 – Les compétences pour une culture de la démocratie et la prévention de la discrimination	32
Séance 5.4 – Traiter les problématiques en milieu scolaire en utilisant les compétences pour une culture de la démocratie : la voix des élèves, la violence et le harcèlement, la discrimination	35
Séance 6 – Réflexion finale et planification	38
INFORMATIONS DE RÉFÉRENCE POUR UNE COMPRÉHENSION COMMUNE	41
Quelles compétences pour une culture de la démocratie ?	41
La nécessité de descripteurs de compétences	42
Pédagogie	42
Évaluation	48
Compétences pour une culture de la démocratie et approche globale de l'école	50
BIBLIOGRAPHIE	53
Principale référence	53
Autres publications	53

Introduction

Le présent document décrit le Manuel de formation d'introduction au Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie, élaboré par le Conseil de l'Europe en tant que ressource destinée à faciliter la mise en œuvre du [Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie](#) (CRCCD).

Le Cadre de référence est un ensemble de documents relatifs à un modèle de compétences comprenant les valeurs, les attitudes, les aptitudes ainsi que la connaissance et la compréhension critique nécessaires à une participation citoyenne effective et à la diversité culturelle de nos sociétés. Outre le modèle de compétences, le CRCCD se compose également des éléments suivants :

- ▶ des explications conceptuelles définissant la « culture de la démocratie » et d'autres concepts pertinents ;
- ▶ des descripteurs de compétences validés ;
- ▶ des orientations sur les utilisations possibles du modèle de compétences et des descripteurs dans différents domaines de l'éducation.

Le CRCCD peut donc être un outil utile à tous les professionnels de l'éducation, qu'il s'agisse de ceux qui interagissent directement avec des apprenants de tous âges, des concepteurs de curriculums, des formateurs d'enseignants, des chercheurs ou des décideurs.

La présente publication comprend les informations dont ont besoin les organisateurs d'une formation d'introduction au CRCCD destinée aux professionnels de l'éducation, ainsi que des orientations pour l'organisation de la formation. Elle ne donne cependant pas de précisions sur le contenu du CRCCD ni d'instructions détaillées aux formateurs sur la façon de gérer les différents processus.

La formation d'introduction au CRCCD devrait être dispensée par des formateurs qualifiés ayant une expérience suffisante du Cadre. Les formateurs devraient aussi connaître l'outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD, mis au point par le Conseil de l'Europe pour aider les enseignants à réfléchir à la manière dont ils utilisent leurs propres compétences pour une culture de la démocratie dans diverses activités et situations, ainsi qu'à celle dont ils peuvent aider les apprenants à développer ces compétences.

Le format actuel de la formation repose sur un projet pilote en ligne exécuté avec des professionnels de l'éducation en mai et juin 2022.

Le document compte quatre grandes parties : questions générales, aperçu des séances de formation, description détaillée de chaque séance et informations générales essentielles sur le CRCCD.

La formation a délibérément été conçue de manière à s'appuyer dans une très large mesure sur les publications du CRCCD, sur l'utilisation de l'outil de réflexion pour les enseignants et sur d'autres ressources du Conseil de l'Europe. Il s'agit de l'une des nombreuses initiatives du Conseil de l'Europe visant à aider les professionnels de l'éducation à mettre en œuvre le CRCCD, comme l'élaboration de programmes de formation d'enseignants dans le cadre de projets de coopération et de renforcement des capacités (par exemple en République de Moldova, en Serbie et en Türkiye). Des cours d'autoapprentissage en ligne sur le CRCCD (et des sujets connexes) ont été conçus dans le cadre du projet de modules d'apprentissages en ligne LEMON et sont disponibles sur inscription sur la plateforme en ligne du Conseil de l'Europe¹.

Les professionnels de l'éducation peuvent donc découvrir le CRCCD de diverses façons et apprendre à l'utiliser dans la pratique. Ils peuvent, par exemple, lire les publications du CRCCD, suivre une formation ou un module d'auto-apprentissage en ligne ou encore participer à une formation ou à un atelier en personne. Le présent manuel peut s'appuyer sur le potentiel combiné de l'apprentissage en ligne et des interactions de groupe.

Les formateurs peuvent adapter la formation en fonction du contexte et des besoins des participants, notamment en utilisant des ressources et du matériel supplémentaires. Une plateforme en ligne est nécessaire pour pouvoir dispenser la formation, de préférence un système de gestion de l'apprentissage ainsi que plusieurs autres types d'outils en ligne.

Le présent manuel a été élaboré par Cèlia Baró, Rolf Gollob, Patricia Hladschik, Claudia Lenz, Calin Rus, Tamar Shuali Trachtenberg et Olena Styshlavska.

1. Les autoformations sont disponibles à l'adresse suivante : <https://help.elearning.ext.coe.int/course/index.php?categoryid=834>.

Généralités

Groupe cible

Le manuel de formation d'introduction au CRCCD peut servir aux professionnels de l'éducation intéressés par le sujet, en particulier ceux qui souhaitent servir de relais et promouvoir le CRCCD dans leur environnement éducatif.

Les participants à la formation peuvent être aussi bien des non-initiés que des personnes ayant une certaine connaissance et expérience du CRCCD.

La formation est conçue pour être dispensée en ligne par groupes d'une vingtaine de participants. Il est possible de s'adapter aux formes d'apprentissage mixte ou en présentiel.

Conditions préalables

Aucune tâche n'est confiée avant la formation, mais les participants sont encouragés à lire (avant, pendant ou après la formation) les trois volumes du CRCCD, le CRCCD en bref ou tout autre document ayant un rapport avec le CRCCD.

Résultats d'apprentissage

À l'issue de la formation, les participants seront en mesure :

- ▶ de faire preuve d'une compréhension critique des principaux concepts sur lesquels le CRCCD repose (démocratie, droits de l'homme, diversité culturelle, culture de la démocratie, compétence, etc.), du modèle de compétences pour une culture de la démocratie (CCD) ainsi que des descripteurs de ces compétences et de leur utilisation dans la pratique de l'éducation ;
- ▶ d'identifier et d'analyser des moyens efficaces d'utiliser le CRCCD dans le cadre d'un projet d'établissement, en particulier pour la conception, la mise en œuvre et l'évaluation de divers types d'activités d'apprentissage, ainsi que pour l'évaluation des apprenants ;
- ▶ de planifier ou de concevoir des activités d'enseignement et d'apprentissage axées ou fondées sur le CRCCD.

Structure et calendrier

La formation repose sur des séances synchrones en ligne et sur un travail individuel partagé par les participants sur une plateforme en ligne.

La durée de la formation est de 24 heures, dont 20 heures de séances synchrones en ligne et 4 heures de travail individuel.

Six séances synchrones en ligne sont prévues :

- ▶ séance 1 : 6 heures ;
- ▶ séances 2 à 5 : 3 heures chacune ;
- ▶ séance 6 : 2 heures.

La séance 1 peut être divisée en deux ou trois parties. Par exemple, l'introduction, qui dure une heure et demie, ne doit pas nécessairement avoir lieu le même jour que les autres parties.

Les séances 2 à 5 peuvent être programmées de manière souple sur différents jours ou être regroupées par deux en une seule journée.

Exigences techniques

Quatre outils en ligne sont nécessaires :

- ▶ un outil de visioconférence permettant de répartir les participants en petits groupes (salles en petit groupe) ;

- ▶ un tableau numérique interactif permettant aux participants de produire des contenus sur un espace numérique commun, par exemple Padlet, Miro, Mural ;
- ▶ un logiciel de présentation interactif permettant de recueillir et de partager en temps réel des commentaires anonymes des participants, par exemple Mentimeter, Claper, Slido ;
- ▶ un système de gestion de l'apprentissage ou au moins un système de gestion des documents permettant aux participants d'avoir accès aux fichiers mis en ligne par les formateurs et de mettre en ligne leurs projets et, éventuellement, d'échanger des messages entre eux et avec les formateurs et de mettre en ligne des commentaires relatifs aux documents.

Certains outils peuvent également combiner les fonctionnalités énumérées ci-dessus. Une attention particulière devrait être accordée à l'utilisation d'outils sûrs, à la protection des données à caractère personnel et à la confidentialité des documents et des échanges issus du processus d'apprentissage.

La formation exige en outre l'utilisation de [l'outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD](#).

Directives méthodologiques générales

Encourager la participation et l'interaction des apprenants

La séance d'ouverture est axée sur la constitution de groupes afin de faciliter un processus d'apprentissage efficace en groupe et de permettre aux participants de se familiariser avec le Conseil de l'Europe. Étant donné que la formation fait des dynamiques de groupe et des interactions entre les participants une ressource essentielle pour l'apprentissage, il importe de veiller à créer une ambiance positive au sein du groupe et de permettre la cohésion entre les participants dans un environnement favorable et sûr.

Les concepts et les éléments fondamentaux du CRCCD sont présentés au moyen d'activités interactives qui s'adressent aussi bien aux participants qui connaissent le CRCCD qu'à ceux qui le découvrent. Ainsi, les participants ne se familiarisent pas seulement avec les concepts fondamentaux du CRCCD ou le modèle de compétences, mais ils participent aussi à une réflexion critique qui renvoie à leurs expériences personnelles et professionnelles et à des questions sociétales délicates.

Toutes les séances exploitent le potentiel d'interaction entre les participants et évitent ou limitent au maximum la présentation de contenus par les formateurs. Ceux-ci donnent des instructions, organisent le processus, répondent aux questions et apportent des éclaircissements en fonction de la dynamique des activités.

Créer les conditions de base nécessaires

Cette formation vise à jeter les bases de la compréhension et de l'utilisation du CRCCD. Elle ne porte pas sur tous les aspects des publications du CRCCD. Les participants seront donc encouragés à compléter leurs lectures s'ils souhaitent aborder ou étudier plus en profondeur des sujets tels que le CRCCD dans le curriculum, l'approche globale de l'école, l'utilisation du CRCCD avec les jeunes apprenants ou pour l'apprentissage des langues, etc. Ils peuvent également avoir besoin d'activités de suivi pour concevoir et dispenser une formation au CRCCD aux professionnels de l'éducation dans différents contextes.

Les participants sont invités (lors de la présentation de la formation) à mettre à profit ce qu'ils ont appris pour concevoir des activités d'enseignement et d'apprentissage adaptées aux groupes cibles et aux contextes qu'ils connaissent pour appuyer la mise en œuvre du CRCCD. Cette tâche fait partie de la formation et devrait être considérée comme une activité d'apprentissage, et non comme un suivi (bien qu'elle puisse avoir un intérêt majeur en encourageant également les participants à agir et à promouvoir le CRCCD dans leur environnement de travail). En l'exécutant pendant la formation, individuellement ou avec d'autres, les participants renforcent leurs connaissances, les aspects qui appellent des éclaircissements ressortent et l'évaluation est facilitée.

Il est important que les formateurs réagissent face au groupe et aux circonstances en étant bien préparés. Les formateurs doivent pouvoir, au besoin, fournir plus de contenus ou s'adapter lorsqu'il apparaît clairement que les participants ont déjà des connaissances. En d'autres termes, ils doivent analyser la composition du groupe et la manière dont la dynamique se développe. Par conséquent, les lignes directrices du présent document constituent une base qui doit être adaptée au groupe et à son contexte.

Vue d'ensemble de la formation

La formation d'introduction comprend six séances. Les participants seront invités à effectuer, individuellement ou en binôme, des tâches à la fin des séances 1, 3 et 5 et une dernière tâche à la fin de la formation.

Séance 1 – Introduction : concepts clés et modèle de compétences pour une culture de la démocratie

Durée: 6 heures

La séance est divisée en trois grandes parties :

- ▶ présentation de la formation, comprenant une activité aux objectifs multiples : faire connaissance, créer une interaction positive au sein du groupe et réfléchir à l'identité, à la culture, à la diversité culturelle et aux relations interculturelles ;
- ▶ analyse critique des concepts de démocratie et de culture de la démocratie ;
- ▶ modèle de CCD, avec des activités intéressantes tant pour les participants qui le découvrent pour la première fois que pour ceux qui le connaissent déjà, voire l'utilisent.

La dernière tâche à accomplir avant la fin de la formation, qui consiste à concevoir un plan personnel pour une activité d'information ou de sensibilisation sur le CRCCD, est aussi présentée afin de permettre aux participants d'y réfléchir pendant toute la durée de la formation.

Tâche à l'issue de la séance 1

Après la séance, les participants devront :

- ▶ parcourir le portail du Conseil de l'Europe (www.coe.int) et identifier les liens avec le modèle de CCD ;
- ▶ créer un compte sur l'outil de réflexion pour les enseignants ([Outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD](#)) et faire le quiz sur le CRCCD.

Séance 2 – Les descripteurs de compétences pour une culture de la démocratie et l'approche globale de l'école

Durée: 3 heures

La première partie de la séance aide les participants à étudier les descripteurs de CCD, sur la base de l'outil de réflexion sur le CRCCD qui est destiné aux enseignants.

La deuxième partie est une introduction générale à l'approche globale de l'école pour le développement de CCD, qui tient compte du fait que des aspects plus spécifiques seront traités lors des séances 3, 4 et 5.

Séance 3 – Enseigner, acquérir et évaluer les compétences pour une culture de la démocratie

Durée: 3 heures

Cette séance sensibilise les participants à la manière dont les différentes activités d'apprentissage contribuent à la création de groupes de CCD. Elle suscite aussi une réflexion sur les principes du CRCCD à prendre en compte lors de l'évaluation des CCD. Les participants seront encouragés à faire le rapprochement avec leur propre contexte de travail et leurs responsabilités.

Tâche à l'issue de la séance 3

À l'issue de la séance, les participants doivent présenter un exemple d'activité liée aux CCD et le partager sur la plateforme en ligne.

Séance 4 – Les compétences pour une culture de la démocratie et l'apprentissage par projets

Durée: 3 heures

Les participants sont invités à étudier un exemple d'activité d'apprentissage par projets et à réfléchir à la façon dont cet apprentissage axé sur la collectivité, y compris les sujets liés à l'apprentissage interculturel, peut contribuer au développement des CCD.

Séance 5 – Traiter les problématiques en milieu scolaire grâce au CRCCD

Durée: 3 heures

Cette séance montre comment se servir du CRCCD pour traiter des problématiques en milieu scolaire. Deux possibilités sont proposées. La première consiste à se concentrer sur une problématique précise de la liste suivante :

- ▶ la parole des élèves à l'école ;
- ▶ la violence et le harcèlement ;
- ▶ la discrimination.

La seconde consiste à combiner une partie ou la totalité des trois problématiques. Un plan de travail portant sur l'une ou l'autre problématique est proposé.

Tâche à l'issue de la séance 5

À l'issue de la séance, les participants (individuellement ou en binôme) élaborent un plan pour promouvoir le CRCCD dans le contexte de leur travail. Les plans sont affichés sur la plateforme où se déroule la partie asynchrone de la formation. Les participants peuvent être et sont encouragés à lire leurs plans respectifs, à poser des questions et à faire des commentaires. Les formateurs peuvent faire de brefs commentaires individuels sur la plateforme, visibles par tous.

Séance 6 – Réflexion finale et planification

Durée: 2 heures

La dernière séance commence par une réflexion fondée sur les plans élaborés par les participants. Si les participants et les formateurs ont lu tous les plans avant cette séance, la réflexion porte directement sur les aspects généraux, la comparaison des plans et les enseignements à tirer pour la mise en œuvre des plans et l'utilisation future du CRCCD. Si ce n'est pas le cas, les participants travaillent en petits groupes pour analyser les projets de leurs pairs, avant une réflexion générale avec tout le groupe.

Les participants sont invités à donner leur avis sur la formation oralement et au moyen d'un questionnaire en ligne.

Plans des séances

Séance 1 – Introduction : concepts clés et modèle de compétences pour une culture de la démocratie

Durée: 6 heures

Partie I – Informations générales

Aperçu, thèmes abordés	<p>La séance est divisée en cinq grandes parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ une présentation générale de la formation ; ▶ une activité visant à : <ul style="list-style-type: none"> – faire connaissance, créer une interaction positive au sein du groupe ; – mener une réflexion sur l'identité, la culture, la diversité culturelle et les relations interculturelles. ▶ la démocratie et la culture de la démocratie ; ▶ le modèle de CCD ; ▶ la présentation de la tâche à effectuer avant la fin de la formation (plans personnels) et des tâches à accomplir avant la deuxième séance.
Objectifs de la formation	<p>Présenter la formation en termes de contexte, de processus, de contenu et de résultats attendus.</p> <p>Créer un environnement favorable à l'apprentissage et permettre aux participants de faire connaissance.</p> <p>Présenter les tâches à accomplir avant la fin de la formation (plans personnels) et celles à effectuer avant la deuxième séance.</p>
Résultats d'apprentissage	<p>Comprendre l'objet de la formation et ce qui est attendu à la fin de cette dernière.</p> <p>Se sentir motivé-e et prêt-e à poursuivre la formation et d'utiliser le CRCCD à l'issue de cette dernière.</p>
Préparation technique	<p>Des précisions sur la connexion et les fonctionnalités de la plateforme en ligne seront données aux participants avant la formation ou après la partie introductive et une démonstration en ligne sera faite pour celles et ceux qui ont besoin d'une aide supplémentaire.</p> <p>La plateforme en ligne pour les échanges asynchrones, le tableau numérique collaboratif et le lien de visioconférence sont préparés.</p>

Part 2 – Session step by step

Durée	Description	Objectifs	Ressources
10 min	<p>Partie 1</p> <p>Introduction</p> <p>Présentation de la formation en termes de contexte, de processus, de contenu et de résultats attendus.</p>	<p>Donner les informations nécessaires pour comprendre l'approche générale et expliquer qu'il est attendu des participants qu'ils jouent un rôle actif.</p>	<p>Diapositives</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
1h	<p>Partie 2 Faire connaissance</p> <p>Version 1 : les participants répondent à tour de rôle aux questions : qui êtes-vous ? D'où venez-vous ? Et où vous sentez-vous chez vous ? Chaque participant-e choisit celles et ceux qu'il ou elle interrogera. Il est conseillé aux participants de prendre des notes sur tout ce qu'ils apprennent d'intéressant (de surprenant, de similaire, de différent, etc.) sur les autres.</p> <p>Version 2 : en binôme, les participants s'interrogent mutuellement dans des salles en petit groupe en posant les questions suivantes : qui êtes-vous ? D'où venez-vous ? Et où vous sentez-vous chez vous ? Quels éléments d'interculturalité font-ils partie de votre histoire familiale et/ou de votre réalité professionnelle ?</p> <p>Chaque participant-e présentera à tout le groupe la personne qu'il ou elle a interrogée en trois phrases.</p> <p>Version 3 : adaptation en ligne de l'activité « Qui êtes-je ? »</p> <p>http://www.eycb.coe.int/compass/fr/chapter_2/2_48.asp</p> <p>Réflexion sur l'identité, la culture, la diversité culturelle et le dialogue interculturel</p> <p>Travail en groupes : sur la base des réponses recueillies auprès de tous les participants au cours de l'activité précédente, chaque groupe élabore une carte mentale pour l'un des concepts ou formule des observations générales sur ces concepts.</p> <p>Des modèles de cartes mentales peuvent être fournis ou les formateurs peuvent montrer comment en établir une sur le tableau numérique collaboratif.</p> <p>Présentation très succincte des résultats avec tout le groupe.</p> <p>Les formateurs terminent par des commentaires sur la compréhension des concepts de culture, d'identité et de dialogue interculturel énoncés dans le volume 1 du CRCCD/le CRCCD en bref.</p>	<p>Faire connaissance.</p> <p>Créer une bonne ambiance au sein du groupe.</p> <p>Mener une réflexion sur les concepts clés : identité, culture, diversité culturelle, relations interculturelles.</p>	
2h	<p>Partie 3 Démocratie et culture de la démocratie</p> <p>Introduction avec des références à certains développements critiques récents dans plusieurs démocraties sur la base de rapports sur ce sujet (rapports du Conseil de l'Europe et d'autres organisations internationales sur l'état de la démocratie).</p> <p>Discussions en petits groupes : qu'est-ce que j'attends d'un État démocratique ? Quelles seraient les normes minimales d'une société qui se dit « démocratique » ? Quelle est mon expérience personnelle ? Les mots clés sont inscrits sur un tableau en ligne.</p>	<p>Être conscient-e de l'évolution récente des sociétés démocratiques.</p> <p>Discuter du fait que les systèmes sont en constante évolution.</p> <p>Partager sa propre expérience dans son environnement, son pays, sa région ou son institution.</p>	

Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Les formateurs classent les mots clés comme suit: «la démocratie en tant que forme de gouvernement» et «la démocratie en tant que mode de vie», ce qui débouche sur la question de la «culture de la démocratie».</p> <p>En groupes, les participants reviennent sur les rapports internationaux sur l'état de la démocratie présentés dans l'introduction (point 1) et réfléchissent à leur expérience du développement ou du recul de la démocratie dans leur pays, leur région, etc.</p> <p>Discussion finale sur l'importance de la culture de la démocratie (la démocratie en tant que mode de vie) pour la qualité et la pérennisation de la démocratie en tant que forme de gouvernance promouvant et respectant les droits humains.</p>		
2h	<p>Partie 4</p> <p>Modèle de CCD</p> <p>Brève présentation du modèle de CCD, du contexte et de son processus de développement ainsi que de sa structure.</p> <p>Travail en groupes</p> <p>Chaque groupe choisit une situation difficile (un conflit, une controverse, etc.) en se fondant sur l'expérience des participants, les médias ou les médias sociaux ou imagine une situation.</p> <p>Les formateurs décident de la formulation de la tâche qui peut rester générale ou être plus spécifique, ils ou elles demandent par exemple des exemples liés à la pandémie de covid-19 ou à une situation interculturelle difficile, à la migration, etc.</p> <p>Le groupe analysera la situation sous l'angle du CRCCD, en identifiant:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ les CCD utilisées par les participants en l'espèce; ▶ les groupes de CCD qui auraient pu être utiles pour que la situation évolue de manière positive. <p>Chaque groupe devra avancer des arguments et donner des explications sur la base de l'analyse des définitions des compétences sélectionnées, telles qu'elles sont présentées dans le CRCCD en bref. L'activité devient ainsi pertinente tant pour les participants qui découvrent le modèle des CCD que pour celles et ceux qui l'utilisent déjà.</p> <p>Les groupes présentent leurs conclusions.</p> <p>Commentaires des formateurs sur le fait que des groupes de compétences sont mobilisés dans diverses situations.</p> <p>Discussion sur les liens et les différences entre certaines compétences. Précisions sur la signification des compétences, d'après les questions des participants.</p>	<p>Étudier la structure et les composantes du modèle de CCD.</p> <p>Comprendre la manière dont les compétences sont mobilisées par groupes dans des situations spécifiques.</p>	<p>CRCCD en bref</p> <p>Tableau numérique collaboratif</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
20 min	<p>Partie 5</p> <p>Tâches des participants</p> <p>Présentation de la tâche à accomplir avant la fin de la formation (plan personnel).</p> <p>Tâches à accomplir avant la deuxième séance :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ parcourir le portail du Conseil de l'Europe (www.coe.int) et identifier des liens avec le modèle de CCD ; ▶ créer un compte sur l'outil de réflexion pour les enseignants (outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD) et faire le quiz sur le CRCCD. 		Outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD
10 min	<p>Clôture de la séance 1 : bilan et retour d'information</p> <p>Aperçu des séances suivantes.</p> <p>Questions ouvertes sur la séance suivante.</p> <p>Contact en cas de questions pendant la formation.</p> <p>Brève consultation sur les informations en retour.</p>		

Note: Les pauses ne sont pas incluses dans l'horaire, car la séance peut être planifiée de différentes façons. De courtes pauses devraient être envisagées toutes les deux heures au plus.

Séance 2 – Les descripteurs de compétences pour une culture de la démocratie et l’approche globale de l’école

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	<p>Partie 1</p> <p>Les descripteurs et leur utilisation dans l’observation des activités d’apprentissage et la réflexion autour de ces activités.</p> <p>Partie 2</p> <p>L’approche globale de l’école (AGE), la théorie de l’apprentissage qui la sous-tend, ses niveaux et son orientation du processus.</p>
Objectifs de la formation	<p>Se familiariser avec les descripteurs du CRCCD et leurs utilisations.</p> <p>Se familiariser avec l’observation et l’auto-observation en tant qu’éléments essentiels de l’utilisation des descripteurs.</p> <p>Avoir conscience de l’intérêt du développement des CCD des enseignants.</p> <p>Se familiariser avec la démarche et les niveaux de l’AGE.</p> <p>Prendre conscience de l’orientation du processus de développement des CCD dans un contexte scolaire.</p> <p>Réfléchir aux utilisations des CCD pour la planification et l’évaluation de l’institution progressive de la démocratie à l’école.</p>
Résultats d’apprentissage	<p>Comprendre comment utiliser les descripteurs des CCD pour évaluer le niveau atteint par les apprenants.</p> <p>S’exercer à pratiquer l’observation et l’auto-observation comme outil pour l’utilisation des descripteurs des CCD.</p> <p>Avoir conscience du développement de ses propres CCD.</p> <p>Comprendre la démarche et les niveaux de l’AGE.</p>
Préparation technique	Préparation de la plateforme d’apprentissage numérique et du tableau numérique interactif.

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
80 min	<p>Partie 1</p> <p>Descripteurs</p> <p>Rappeler la tâche portant sur l’utilisation de l’outil de réflexion pour les enseignants. Partager l’écran où cet outil est affiché et demander aux participants de se connecter à l’outil. Présenter les descripteurs en parcourant la liste figurant dans l’outil et montrer comment créer une sélection de descripteurs (l’objectif est de s’assurer que les participants qui n’auraient pas étudié cette partie de l’outil savent comment créer une sélection). À ce stade, rappeler le concept de groupe de compétences et indiquer qu’un groupe peut être associé à la réponse apportée à une situation donnée (point présenté lors de la séance 1).</p>	<p>Familiariser les participants avec les descripteurs de CCD.</p> <p>Expérimenter l’utilisation des descripteurs à travers l’observation et la réflexion.</p> <p>Comprendre comment les descripteurs peuvent être utiles en lien avec les groupes de compétences et certaines situations ou tâches.</p>	<p>Outil de réflexion pour les enseignants du CRCCD</p> <p>Liste prédéfinie de descripteurs pour les observateurs (facultatif)</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Présentation de la tâche : les participants sont répartis en quatre groupes.</p> <p>Version 1 : les quatre groupes effectuent la même tâche : suivre sur l'outil les instructions associées à la situation difficile présentée dans l'extrait de film ou de documentaire, qui porte sur la manière de gérer les situations difficiles ou conflictuelles en classe.</p> <p>Version 2 : deux groupes travaillent sur « mes points forts en tant qu'enseignant-e démocratique » et les deux autres sur « les situations difficiles ».</p> <p>Avant de commencer à travailler, chaque groupe désigne un observateur parmi ses membres. Les observateurs peuvent utiliser un ensemble de descripteurs prédéfini ou choisir les descripteurs qu'ils souhaitent dans la liste proposée par l'outil.</p> <p>Les groupes travaillent pendant 15 minutes sur la tâche.</p> <p>Les groupes mettent leurs conclusions en commun.</p> <p>Les observateurs font part des CCD auxquelles les membres de leur groupe ont eu recours, d'après ce qu'ils ont observé.</p> <p>Discussion générale sur les descripteurs, leur utilisation et le processus d'observation.</p>		
80 min	<p>Partie 2</p> <p>L'approche globale de l'école</p> <p>Introduction : aperçu du contenu et des objectifs de cette séance.</p> <p>Brève présentation de la théorie de l'apprentissage qui sous-tend les CCD (apprendre sur, par et pour) : chaque aspect de la vie scolaire peut contribuer à développer les CCD.</p> <p>Activité (par groupes de trois) :</p> <p>Identifier les situations de la vie scolaire dans lesquelles la culture de la démocratie peut être développée et ajouter une entrée dans le tableau numérique interactif :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ quelles sont les parties prenantes ? ▶ quelles compétences ou quels groupes de compétences sont nécessaires ? <p>Les formateurs font le bilan de l'activité (à partir du tableau numérique interactif).</p> <p>Présenter les niveaux de l'AGE et le cycle du développement démocratique de l'école (orientation processus).</p> <p>Quelles sont les différentes manières d'utiliser les CCD dans une perspective globale de l'école ?</p>	<p>Expliciter la théorie de l'apprentissage sous-jacente.</p> <p>Faire le lien avec le vécu des participants.</p> <p>Décrire et expliquer l'AGE et le processus du développement démocratique de l'école.</p> <p>Approfondir la compréhension en établissant des liens avec des cas concrets.</p>	<p>Principale référence : volume 3 du CRCCD, chapitre 6 sur l'AGE</p> <p>Volume 1 du CRCCD, chapitre sur les CCD et le contexte des établissements scolaires</p> <p>Tableau numérique interactif</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Mettre l'accent sur le développement des CCD des apprenants (où et comment est-il encouragé?).</p> <p>Identifier les défis ou les problèmes de la vie scolaire et réfléchir à la manière d'y répondre de façon démocratique.</p> <p>Travail en groupes (mêmes groupes):</p> <p>Choisir un exemple de défi ou de problème parmi ceux qui ont été inscrits sur le tableau numérique interactif.</p> <p>Examiner comment les CCD peuvent servir à répondre au défi ou au problème choisi.</p>		
10 min	<p>Clôture de la séance 2 : bilan et retour d'information en deux étapes</p> <p>Tâches des participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Notez, sur la messagerie instantanée, deux choses que vous avez apprises sur les CCD lors de cette séance; ▶ Puis notez une idée, inspirée par cette séance, que vous souhaitez approfondir. 		Messagerie instantanée de la réunion

Séance 3 – Enseigner, acquérir et évaluer les compétences pour une culture de la démocratie

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	<p>Cette séance a été conçue pour aider les participants à se familiariser avec le potentiel qu'offrent les CCD et à comprendre comment ils peuvent appliquer ces compétences dans le contexte professionnel qui est le leur. Ils vont donc examiner ensemble les possibilités et les limites, puis fixer des objectifs pour déterminer comment donner aux CCD davantage de visibilité dans leurs contextes respectifs.</p> <p>Cette séance a également pour but d'encourager les participants à entamer une réflexion sur la manière dont ils peuvent promouvoir l'utilisation du CRCCD dans leur contexte éducatif et jouer le rôle de relais.</p>
Objectifs de la formation	<p>Comprendre comment les activités d'apprentissage peuvent permettre de développer les CCD.</p> <p>Donner de la visibilité aux CCD dans les contextes de travail et les responsabilités professionnelles des participants.</p> <p>Apprendre à appliquer les principes d'évaluation du CRCCD dans son contexte de travail.</p>
Résultats d'apprentissage	<p>Relier les groupes de compétences et les descripteurs à une activité d'apprentissage concrète dans le milieu scolaire.</p> <p>Analyser et justifier les avantages de l'utilisation des CCD lors de la conception et de la mise en œuvre d'activités d'apprentissage.</p> <p>Réfléchir, de façon critique, aux avantages et aux difficultés liés à l'application des principes d'évaluation du CRCCD dans la pratique.</p> <p>Créer une activité liée aux CCD qui pourrait être mise en œuvre dans le contexte de travail des participants.</p>
Préparation technique	<p>Salles en petit groupe.</p> <p>Tableau numérique.</p> <p>Brochures imprimées.</p> <p>Outil permettant de construire des nuages de mots.</p> <p>Poster « Jardin du CRCCD ».</p>
Informations générales, outils et manuels utilisés et proposés	<p>https://www.coe.int/fr/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture/context-concepts-and-model.</p> <p>www.living-democracy.com.</p> <p>Pédagogie et évaluation. Un ensemble de documents est distribué (documents élaborés à partir du volume 3 du CRCCD, <i>Orientations pour la mise en œuvre</i>).</p> <p>Poster « Jardin du CRCCD », RFCDC Garden Poster.</p>

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
30 min	<p>Partie 1</p> <p>Introduction</p> <p>Aperçu des trois heures de la séance.</p> <p>Rappel des séances précédentes en montrant le modèle de CCD. Les participants font part de leurs observations sur la base des séances précédentes et des questions suivantes : Quelles compétences étaient recherchées ? Quelles compétences ai-je découvertes en moi ? Quelles sont les compétences supplémentaires que j'ai eu besoin de développer et de renforcer ?</p> <p>Réflexion individuelle : les participants disposent de 3 minutes pour prendre des notes.</p> <p>Discussion en petits groupes : les participants sont répartis en groupes de trois pour un échange de vues sur leurs notes, puis ils répondent individuellement à la question, sur le tableau numérique (10 min), avant de revenir dans la salle principale.</p> <p>Restitution : deux des trois équipes (choisies au hasard) sont invitées à restituer leurs réflexions et à montrer à tous les participants, en vue d'une discussion, le nuage de mots qu'elles ont créé.</p>	<p>Réactiver les étapes d'apprentissage précédentes et les relier à la séance 3.</p> <p>Se familiariser à nouveau avec les autres participants et avec les tâches réalisées.</p> <p>Introduire l'approche par groupes.</p>	<p>Diapositives où figurent le programme de la séance, le modèle de CCD et la tâche</p>
45 min	<p>Partie 2</p> <p>Vivre et apprendre la démocratie – CCD en classe et l'approche globale de l'école (AGE)</p> <p>Bref rappel de l'apprentissage sur/par/pour l'éducation à la citoyenneté démocratique et aux droits de l'homme (ECD/EDH), qui doit montrer comment les CCD peuvent être développés intentionnellement par le biais d'activités d'apprentissage en classe, mais aussi à travers différentes situations et processus de la vie scolaire (AGE). Les formateurs montrent une image sur laquelle on voit une situation sensible ou conflictuelle mettant en jeu des aspects démocratiques ou interculturels et donnent un exemple de groupe de compétences.</p> <p>Travail en petit groupe (salles de trois personnes) : deux images montrant des élèves en classe (dans la première, les élèves travaillent tous ensemble ; dans la seconde, ils travaillent en groupes). Tâche : pour les deux images, créer un groupe contenant au moins trois compétences et neuf descripteurs.</p> <p>Présentation du site web living-democracy.com pour de plus amples informations.</p>	<p>Analyser des situations scolaires en lien avec des groupes de CCD.</p> <p>Découvrir les supports pédagogiques d'ECD/EDH conçus pour les pays membres du Conseil de l'Europe.</p>	<p>Présentation comprenant une photo</p> <p>Deux photos pour la tâche à réaliser</p> <p>Présentation du site web et parcours rapide des trois grands thèmes figurant sur la page d'accueil</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
35 min	<p>Partie 3</p> <p>Approches pédagogiques en matière de CCD</p> <p>Présentation du contexte pédagogique général et des idées décrites dans les chapitres du volume 3 du CRCCD relatifs à la pédagogie et à l'évaluation.</p> <p>Présentation d'exemples montrant des occasions manquées d'appliquer les CCD en classe et questions visant à trouver des solutions grâce aux CCD.</p> <p>Discussion et échanges en petit groupe (avec, en introduction, des exemples concrets d'utilisation réussie des CCD dont les animateurs ont connaissance) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Échange d'expériences personnelles : dans quelle mesure ces exemples correspondent-ils à mon expérience et à ma pratique ? ▶ Quels pourraient être les effets de l'application des CCD dans mon travail ? <p>Les groupes prennent des notes sur le tableau commun en ligne, qui est visible de tous, et dressent une liste de cinq points clés.</p> <p>Présentation des points clés.</p> <p>Observations et commentaires des animateurs, en insistant sur la diversité des expériences et des pratiques présentées et en soulignant ce que, en tant que formateur ou formatrice, on peut tirer de l'application des CCD.</p>	<p>Relier l'approche CCD à la pratique pédagogique d'un-e autre enseignant-e.</p> <p>Relier l'approche CCD à sa propre pratique pédagogique.</p> <p>Comprendre le potentiel qu'offrent les CCD pour la suite de son activité professionnelle.</p>	Diapositives de présentation
30 min	<p>Partie 4</p> <p>Évaluation des CCD</p> <p>Aperçu de la partie 4, en insistant sur l'évaluation et les compétences ainsi que sur les principes et les approches de l'évaluation.</p> <p>Tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Créer un groupe de compétences (trois compétences, neuf descripteurs) qui illustre le potentiel de l'évaluation formative. ▶ Pour les six principes énoncés dans les CCD (validité, fiabilité, équité, transparence, réalisme et respect) : Quels sont les principaux défis pour les participants à mon enseignement/ma formation ? Quel est le potentiel des CCD pour mon travail dans la pratique ? 	<p>Examiner le potentiel et les limites de l'évaluation des CCD. (Importance d'une démarche de type assurance qualité.)</p> <p>Utiliser un outil concret (poster) quotidiennement dans les formations et en classe.</p>	Diapositives de présentation

Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Réflexion individuelle : les participants disposent de 3 minutes pour remplir le poster « Jardin du CRCCD ».</p> <p>Discussion en petits groupes : les participants sont répartis en groupes de trois pour mettre en commun les groupes de compétences et discuter de la deuxième tâche (10 min).</p> <p>Restitution : une équipe (désignée à l'avance) montre ses notes et les autres les complètent.</p>		
15 min	<p>Partie 5</p> <p>Tâche pour les participants (à télécharger sur la plateforme)</p> <p>Les participants doivent identifier les besoins et les limites de leur contexte de travail, décider d'un public cible et fixer des objectifs. Ensuite, avec l'aide du modèle de CCD, ils créent un poster qui aborde cette problématique et offre un bon exemple de groupes de compétences à développer et des descripteurs correspondants.</p>	Réexaminer son travail de manière plus approfondie et proposer des solutions ou des améliorations supplémentaires.	Diapositives de présentation
10 min	<p>Partie 6</p> <p>Clôture de la séance 3: bilan et retour d'information</p> <p>Sur le tableau numérique, les participants remplissent quatre champs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Un élément qui m'a aidé-e sur un plan personnel aujourd'hui ; 2. Un élément qui m'a aidé-e sur un plan professionnel aujourd'hui ; 3. Possibilités et avantages offerts par les CCD dans le contexte qui est le mien (quelles CCD ont été utilisées aujourd'hui?) ; 4. Question(s) que je me pose pour les semaines à venir concernant les CCD. 		Diapositives de présentation
5 min	Perspectives et clôture de la séance.		

Séance 4 – Les compétences pour une culture de la démocratie et l'apprentissage par projets

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	Cette séance examine comment les activités d'apprentissage par projets (APP), notamment celles ayant trait à l'apprentissage interculturel, peuvent contribuer au développement des CCD.
Objectifs de la formation	Acquérir des connaissances de base sur l'APP en tant qu'outil de développement des CCD. Échanger sur des exemples concrets d'APP en mettant l'accent sur la collectivité. Découvrir la diversité culturelle au sein du groupe et intégrer l'expérience des participants en tant que ressource pour l'APP.
Résultats d'apprentissage	Définir des actions spécifiques qui pourraient être mises en œuvre dans le contexte de travail des participants. Être capable de réfléchir à son propre rôle et aux compétences nécessaires dans ce contexte. Réfléchir aux compétences que les élèves développent dans le cadre des activités d'APP.
Préparation technique	Salles en petit groupe. Tableau numérique. Logiciel interactif de présentation. Modèles préparés en vue des exercices. Nuage de mots pour la clôture.
Informations générales, outils et manuels utilisés et proposés	Cette séance, qui s'inspire de l'article « Culturally relevant pedagogy » (Ladson-Billings, 2014), repose sur le principe de l'engagement des participants à travers l'apprentissage coopératif. Elle s'appuie également sur l'éducation interculturelle et la déconstruction des récits collectifs. CRCCD, volume 3, Orientations pour la mise en œuvre . Chapitre 2: Les CCD et la pédagogie. Sections : apprentissage par projets (p. 39), exemple d'apprentissage par projets: le projet citoyen (p. 53).

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
Avant la séance	Préparation Les participants doivent penser à une chanson qu'ils associent à leur enfance et qu'ils considèrent comme étant représentative du monde dans lequel ils vivent et de la perception qu'ils ont de leur propre culture. Ils doivent aussi citer une chanson qu'ils aiment en ce moment et qui a un rapport avec leurs convictions actuelles. Cette demande peut être faite à la fin de la séance précédente ou simplement indiquée dans le message de rappel de la séance 4.	Personnaliser les échanges entre les participants. Les sensibiliser à leur parcours culturel et au caractère dynamique de la culture. Montrer que la culture est ancrée dans la manière de penser et d'agir d'un individu. Permettre un apprentissage pleinement pertinent et utiliser l'origine socioculturelle des participants comme source d'apprentissage.	

Durée	Description	Objectifs	Ressources
10 min	Ouverture de la séance et introduction	Chacun doit se sentir bien informé et bien préparé.	
1h	<p>Partie 1</p> <p>Apprentissage par projets (APP)</p> <p>Introduction à l'APP.</p> <p>Critères de qualité pour l'APP en mettant l'accent sur la collectivité.</p> <p>Courte introduction aux projets d'apprentissage par le service.</p> <p>Court travail en groupes au cours duquel les participants analysent un projet concret en le comparant aux critères de qualité qui viennent d'être présentés. Le projet en question peut être décrit par les formateurs, inspiré par les expériences des participants ou présenté au moyen d'une vidéo.</p> <p>Les travaux des groupes sont mis en commun et les animateurs apportent des éclaircissements sur les phases et les critères de réussite des activités d'APP, en mettant l'accent sur la collectivité.</p> <p>Une autre approche serait de commencer par un travail en groupes consistant à analyser un projet concret en regard des phases du processus et des critères de qualité distribués précédemment, puis de poursuivre par une contribution des animateurs et une discussion générale.</p>	<p>Comprendre les principes de base de l'APP et l'interdépendance entre l'APP et les CCD.</p> <p>Étudier les origines socioculturelles du groupe à travers le prisme interculturel et sous l'angle des CCD, en complément des aspects déjà évoqués lors des séances précédentes.</p>	Présentation

Durée	Description	Objectifs	Ressources
20 min	<p>Partie 2</p> <p>Activité – Le « monde entier » dans notre groupe</p> <p>À l'aide des outils en ligne, les participants saisissent individuellement des informations sur leurs origines culturelles et font référence aux chansons qu'ils ont préparées, créant ainsi une cartographie culturelle du groupe.</p> <p>Séance de réflexion avec tout le groupe, en se concentrant sur les éléments frappants, sur les similitudes et sur les différences.</p>	<p>Intégrer les origines socioculturelles des participants dans des activités d'apprentissage au niveau de la collectivité.</p> <p>Comprendre la raison d'être de l'APP à travers le prisme des CCD et de l'apprentissage interculturel.</p> <p>Permettre une compréhension critique des programmes scolaires et de la méthodologie, en lien avec le développement des CCD.</p> <p>Fournir une simulation pour la conception initiale d'un APP.</p>	Le tableau numérique interactif est présenté sous forme de carte (carte du monde, carte de l'Europe, du pays ou d'une région, selon le profil des participants, en s'appuyant sur la séance d'introduction).
50 min	<p>Partie 3</p> <p>Activité – Le « monde entier » dans mon village, ma ville, ma communauté scolaire</p> <p>En petits groupes, les participants s'appuient sur les enseignements tirés de l'activité précédente pour travailler ensemble à la production d'un podcast illustrant la diversité des origines culturelles d'un village, d'une ville ou d'une communauté scolaire, en se concentrant sur un sujet particulier, par exemple l'histoire des migrations ou les origines religieuses et culturelles. Ils peuvent utiliser les informations qu'ils ont déjà recueillies ou en chercher d'autres en ligne.</p> <p>Chaque groupe présente son podcast et écoute les commentaires des autres participants.</p>	<p>Analyser les aspects organisationnels et techniques de l'activité mise en œuvre.</p>	
30 min	<p>Partie 4</p> <p>Réflexion et transfert</p> <p>Discuter (en binômes et avec tout le groupe) du modèle de CCD en le confrontant à l'activité concrète par projet.</p> <p>De quelles compétences ai-je besoin (en tant qu'enseignant-e) pour mettre en œuvre des projets axés sur la collectivité avec les élèves ?</p> <p>Quelles compétences vais-je développer au cours de ce processus ?</p> <p>Quelles compétences les élèves vont-ils développer ?</p> <p>Comment organiser une activité d'apprentissage qui favorise le développement des CCD et la compréhension interculturelle ?</p>	<p>Réfléchir à l'expérience concrète vécue par l'équipe en lien avec les CCD.</p> <p>Réfléchir à l'interdépendance entre l'APP et les CCD.</p> <p>Discuter de différentes solutions de transfert des CCD au moyen de l'APP.</p>	<p>Discussion en binôme, identification d'un groupe de compétences important</p> <p>Présentation à tous les membres du groupe</p> <p>Outil : modèle de CCD et possibilité de mettre par écrit des (groupes de) compétences)</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
10 min	<p>Clôture de la séance 4 : bilan et retour d'information</p> <p>Les animateurs informent les participants qu'ils peuvent télécharger ou copier les idées mises en commun sur le tableau numérique, qui restera disponible après la séance.</p> <p>La séance suivante est présentée aux participants en quelques mots afin de s'assurer qu'ils ont bien compris les deux options proposées.</p> <p>Chaque participant-e dit un mot en guise de conclusion. Le nuage de mots est affiché à l'écran.</p>	<p>Replacer cette séance dans le contexte du processus global d'apprentissage.</p> <p>Donner aux participants l'occasion de réfléchir à la pertinence de l'APP et à leur environnement éducatif.</p>	

Séance 5 – Traiter les problématiques en milieu scolaire grâce au CRCCD

Pour cette séance, les formateurs ont le choix entre deux options. La première consiste à choisir un défi en particulier (la voix des élèves, la violence et le harcèlement, ou la discrimination). La seconde consiste à combiner plusieurs défis ou à les prendre tous. Si les formateurs choisissent la première option, ils sélectionnent l'une des séances suivantes : 5.1, 5.2 ou 5.3. S'ils choisissent la seconde option, ils prennent la séance 5.4.

5.1. La voix des élèves comme partie intégrante d'une culture scolaire démocratique et vivante.

5.2. Les compétences pour une culture de la démocratie comme moyen de lutter contre la violence et le harcèlement à l'école.

5.3. Les compétences pour une culture de la démocratie et la prévention de la discrimination.

5.4. Utiliser les compétences pour une culture de la démocratie pour résoudre des problèmes en milieu scolaire : la voix des élèves, la violence et le harcèlement, la discrimination.

Il convient de noter que ces séances ne portent pas sur les thèmes en tant que tels, mais sur l'intérêt que présente le CRCCD pour résoudre certains problèmes en milieu scolaire. Ces trois thèmes ont été choisis parce qu'ils illustrent des problèmes importants qui peuvent et doivent être résolus grâce aux CCD, dans le cadre d'une approche globale de l'école.

Les animateurs doivent donc choisir l'une des options proposées, combiner ou adapter les problématiques, ou concevoir des séances du même type sur des sujets qui concernent directement les participants à la formation, en restant dans le même esprit. Ils peuvent également associer les participants aux discussions et au choix final, l'objectif étant de choisir les sujets qui présentent le plus d'intérêt pour les participants. Ainsi, le processus est plus participatif et plus démocratique, ce qui fournit un bon exemple de pratique démocratique en lien avec le CRCCD.

Séance 5.1 – La voix des élèves comme partie intégrante d'une culture scolaire démocratique et vivante

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	Cette séance a pour but d'aider les participants à réfléchir, en regard des CCD, aux possibilités qu'ont les élèves de se faire entendre, dans des contextes qui sont familiers aux participants. Des actions concrètes, propres à favoriser l'expression des élèves et la prise en compte de leurs choix, tant au niveau de la classe que de l'établissement, sont proposées, afin de contribuer à l'instauration d'une vraie culture de la démocratie à l'école.
Objectifs de la formation	Comprendre les liens que l'on peut faire entre les CCD et les différentes étapes ou qualités de la participation et de la prise de décision des élèves, tant en classe que dans les environnements scolaires.
Résultats d'apprentissage	Comprendre ce que l'on entend par la voix et le choix des élèves. Comprendre l'importance de la participation active des élèves pour le développement des CCD (apprendre « par »). Examiner les mécanismes de participation et les processus décisionnels qui peuvent être proposés pour encourager l'engagement chez les jeunes apprenants. Réfléchir à son propre rôle et aux compétences nécessaires dans ce contexte. Évaluer l'impact de la voix des élèves, en classe, au niveau de l'établissement scolaire et dans la collectivité. Définir des actions spécifiques qui pourraient être mises en œuvre dans le contexte de travail des participants.
Préparation technique	Salles en petit groupe. Tableau numérique. Logiciel interactif de présentation.

Informations générales, outils et manuels utilisés et proposés	<p>Assemblée générale des Nations Unies (1989), Convention relative aux droits de l'enfant (article 12), Nations Unies.</p> <p>«L'échelle de la participation» de Roger Hart.</p> <p>Campagne «S'exprimer en toute liberté, apprendre en toute sécurité» : Ressources pour «Faire entendre la voix des enfants et des élèves».</p> <p>CRCCD, volume 3, Orientations pour la mise en œuvre. Chapitre 2: Les CCD et la pédagogie. Sections: Processus démocratiques dans les salles de classe (p. 34); apprentissage coopératif (p. 35).</p>
---	--

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources / méthodes
10 min	Introduction de la séance 5.1.	Comprendre les concepts.	Carte mentale
35 min	<p>Partie 1</p> <p>Réflexion individuelle: les participants cherchent des idées et prennent des notes, chacun de son côté (5 min).</p> <p>Qu'entendons-nous par «la voix des élèves»?</p> <p>La voix des élèves est-elle un droit?</p> <p>Quels bénéfices et quels avantages y a-t-il à ce que les élèves fassent entendre leur voix? Pour qui?</p> <p>Citez des occasions qu'ont les élèves de faire entendre leur voix dans votre contexte professionnel (démocratie et gouvernance participatives, etc.).</p> <p>Discussion en petits groupes: les participants échangent leurs idées en binôme et remplissent une carte mentale (15 min).</p> <p>Restitution: les participants mettent en commun leurs schémas conceptuels, les complètent avec les informations manquantes (ou avec les limites) et parviennent à une vision commune de la «voix des élèves» (15 min).</p> <p>Suggestion: les participants peuvent être répartis en groupes selon les différents points de vue à examiner (par exemple, la voix des élèves en classe ou au niveau de l'établissement).</p>	<p>Réfléchir à la présence ou à l'absence de la voix des élèves dans son contexte professionnel.</p> <p>Décrire les occasions qu'ont les élèves de faire entendre leur voix ainsi que les difficultés qu'ils rencontrent à cet égard, dans son contexte professionnel.</p>	<p>Partie 1: difficultés, possibilités, acteurs, bonne compréhension de la voix des élèves.</p> <p>Échange de vues sur deux ou trois cartes mentales, en mettant l'accent sur une compréhension commune de ce qu'est la voix des élèves.</p>
10 min	<p>Bilan de la partie 1</p> <p>En binômes, les participants font le lien entre le modèle de CCD et leur carte mentale.</p> <p>Quels groupes de CCD pourraient être développés si votre conception de la voix des élèves se concrétisait? Expliquez à votre partenaire de binôme pourquoi vous pensez cela.</p>	Sensibiliser les participants au fait que l'expression de la voix des élèves est une condition du développement des CCD.	

<p>25 min</p>	<p>Partie 2</p> <p>Les participants réfléchissent ensemble aux obstacles ou aux difficultés qui entravent ou pourraient entraver la participation et la prise de décision de tous les élèves (en classe et en dehors de la classe, dans le cadre de l'enseignement en présentiel et à distance).</p> <p>À la fin de cette discussion avec tout le groupe, les participants répondent à trois questions à l'aide de mots-clés. Les réponses sont affichées au moyen d'un logiciel de présentation interactive, d'un tableau, etc.</p> <p>Quelles conditions sont favorables à une participation inclusive ?</p> <p>Quelles conditions font obstacle à une participation inclusive ?</p> <p>Comment faire entendre la voix de tous les élèves ?</p> <p>Suggestion : les participants peuvent être répartis en groupes selon les différents aspects à examiner (par exemple, en classe et en dehors de la classe, et/ou dans le cadre de l'enseignement en présentiel et à distance).</p>	<p>Se concentrer sur l'idée d'inclusion.</p>	<p>Travail en groupes</p>
<p>20 min</p>	<p>Partie 3</p> <p>Les participants sont encouragés à réfléchir aux moyens de faire entendre la voix et les choix des élèves, dans leur enseignement et dans leur établissement.</p> <p>Vos élèves ont-ils leur mot à dire sur ce qu'ils apprennent et sur la manière dont ils apprennent ?</p> <p>Comment décririez-vous votre relation avec les élèves ?</p> <p>Pouvez-vous citer d'autres acteurs qui sont impliqués dans le processus d'enseignement et d'apprentissage, dans le contexte qui est le vôtre ?</p> <p>Pensez-vous qu'il soit nécessaire de modifier ou d'étoffer votre méthode d'enseignement ? Dans l'affirmative, quelles sont les options qui s'offrent à vous ?</p> <p>De quelles compétences avez-vous besoin pour que les élèves puissent mieux faire entendre leur voix dans le contexte qui est le vôtre ? Quels groupes de compétences pensez-vous devoir activer ?</p>	<p>Se demander comment les jeunes élèves peuvent faire entendre leur voix à l'échelle de la classe.</p> <p>Analyser diverses situations, en classe ou au niveau de l'établissement, en prenant pour modèle l'échelle de la participation.</p> <p>Identifier les facteurs favorables et défavorables à une participation pleinement effective.</p>	<p>Travail individuel ou en binôme en s'aidant des outils suivants : le modèle de CCD, une fiche de travail comprenant des questions qui suscitent la réflexion, une reproduction de l'échelle de la participation.</p>

<p>1h</p>	<p>Partie 4</p> <p>La voix des élèves : salle de classe, communauté scolaire</p> <p>Les participants échangent tous ensemble sur les résultats de leur analyse des différentes situations et de l'identification des facteurs (partie 3).</p> <p>Recherche d'idées.</p> <p>Comment pourriez-vous encourager l'expression de la voix et des choix des élèves dans le contexte qui est le vôtre ?</p> <p>Comment donner plus d'espace à la participation et à la prise de décision des élèves (en classe et au niveau de l'école) ?</p> <p>Comment faire en sorte que la parole des élèves soit mieux entendue (approche structurelle) ?</p> <p>Comment entamer un processus si les élèves n'ont guère la possibilité de s'exprimer et de choisir dans votre école ?</p> <p>Quels effets pensez-vous que cela aura dans le contexte de travail qui est le vôtre ?</p>	<p>Examiner ensemble comment les mécanismes de participation et les processus de prise de décision peuvent être encouragés chez les jeunes apprenants.</p> <p>Définir des actions spécifiques qui pourraient être mises en œuvre dans le contexte qui est le sien.</p> <p>Évaluer les effets que peut avoir la parole des jeunes apprenants au niveau de la classe et de la communauté scolaire.</p>	<p>Réfléchir en binôme avec un-e autre participant-e travaillant dans un contexte comparable.</p> <p>Poursuivre le travail sur la carte mentale (partie « impact »).</p>
<p>15 min</p>	<p>Tâche pour les participants</p> <p>Voir la description de la tâche à la fin de la séance 5.</p>		
<p>10 min</p>	<p>Clôture de la séance 5.1 : bilan et retour d'information</p> <p>Premier retour d'information aux animateurs (par exemple, trois mots pour résumer ce que les participants ont appris et qu'ils remporteront avec eux).</p> <p>Point de vue sur la prochaine séance.</p> <p>Prochaines étapes (tâches, etc.).</p>		

Séance 5.2 – Les compétences pour une culture de la démocratie comme outil pour lutter contre la violence et le harcèlement à l'école

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	Cette séance examine les phénomènes de la violence et du harcèlement ainsi que les réponses apportées à ces phénomènes, en insistant sur l'importance d'instaurer une culture scolaire de la démocratie pour prévenir et résoudre ces problèmes. Les participants réfléchissent aux CCD que les enseignants et les élèves doivent développer dans ce contexte.
Objectifs de la formation	Voir tout le potentiel qu'offrent les CCD en tant qu'outil pour combattre la violence et le harcèlement à l'école.
Résultats d'apprentissage	Réfléchir aux concepts de violence et de harcèlement. Identifier des actions de prévention et des mesures d'intervention pour lutter contre la violence et le harcèlement. Identifier les groupes et les descripteurs de CCD correspondants, pour les élèves et pour les apprenants. Identifier les groupes et les descripteurs de CCD correspondants pour les enseignants. Réfléchir à l'importance d'une approche globale de l'école pour prévenir la violence et le harcèlement.
Préparation technique	Logiciel interactif de présentation. Tableau numérique interactif.

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
50 min	<p>Partie 1</p> <p>Clarifier les concepts – quels sont les défis ?</p> <p>Entrée en matière.</p> <p>Buts et résultats.</p> <p>Carte mentale: colère, agression, violence, harcèlement.</p> <p>Les participants notent des relations avec les concepts étudiés.</p> <p>Apports théoriques, développement des concepts.</p>	<p>Faire le lien entre, d'un côté, les connaissances antérieures et l'expérience pratique et, de l'autre, la question de la violence et du harcèlement.</p> <p>Présenter les principaux concepts.</p>	<p>Logiciel interactif de présentation</p> <p>Diapositives</p>
1h10	<p>Partie 2</p> <p>Études de cas</p> <p>Activité avec tout le groupe</p> <p>Quatre cas sont distribués. Les participants réfléchissent à la manière dont les enseignants gèrent habituellement ces situations.</p> <p>Classification des réactions: identification des conséquences négatives de l'imposition ou la non-imposition d'une sanction.</p>	<p>Étudier ses propres capacités à combattre la violence et le harcèlement.</p> <p>Développer ses capacités à révéler et à résoudre les cas de violence et de harcèlement à l'école.</p> <p>S'entraîner à développer les groupes de CCD identifiés.</p>	<p>Tableau numérique interactif</p> <p>Diapositives de présentation</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Travail en quatre groupes</p> <p>Tâche : ajouter des réactions contribuant à l'essor d'une culture scolaire inclusive, à l'instauration d'une coopération positive ou à une résolution non violente des conflits.</p> <p>Les différents groupes présentent à l'ensemble des participants les idées qu'ils ont recueillies.</p> <p>Conclusion</p> <p>Les animateurs présentent des moyens de lutter contre la violence et le harcèlement à l'école (présentation de la culture scolaire et de l'enseignement sur le thème de la violence, règles de prévention de la violence, conduite à suivre en cas de violence, approche globale de l'école, développement des compétences).</p>		
40 min	<p>Partie 3</p> <p>Identifier les groupes de CCD pertinents</p> <p>Les participants sont répartis en quatre nouveaux groupes.</p> <p>Étape 1 :</p> <p>Groupe 1 + 3 : quel groupe de CCD et quels descripteurs particuliers peuvent contribuer à donner aux apprenants les moyens de faire face à la violence et au harcèlement et de prévenir ces phénomènes ? Quelles activités éducatives peuvent contribuer à développer ce groupe de compétences et comment aider les élèves à développer des interactions sociales constructives ?</p> <p>Groupe 2 + 4 : de quel groupe de CCD et de quels descripteurs particuliers les enseignants ont-ils besoin pour répondre aux cas de violence et de harcèlement et mettre en œuvre des pratiques de prévention ? Qu'est-ce qui peut aider à développer ce groupe de compétences et comment suivre et évaluer ce processus ?</p> <p>Étape 2 :</p> <p>Remaniement des groupes : des participants venant de groupes différents communiquent leurs résultats dans deux nouveaux groupes.</p> <p>Les animateurs facilitent le travail en groupes et établissent des liens avec le concept de culture pour la démocratie et les CCD.</p>	<p>Identifier les groupes de CCD à développer chez les apprenants et les enseignants.</p> <p>Étudier comment l'approche globale de l'école peut contribuer à lutter contre la violence et le harcèlement à l'école.</p>	<p>Les participants téléchargent le volume 2 du CRCCD.</p>
5 min	<p>Tâche</p> <p>Voir la description de la tâche à la fin de la séance 5.</p>		
15 min	<p>Clôture de la séance 5.2 : bilan et retour d'information</p> <p>Qu'avez-vous appris au cours de cette séance sur la lutte contre la violence et le harcèlement par une approche globale de l'école ?</p> <p>Quelle serait, dans votre cas, la première étape vers une approche globale de l'école ?</p>	<p>Résumer et consolider les nouvelles connaissances et compétences.</p> <p>Motiver les participants à mettre en pratique leurs nouvelles connaissances et compétences.</p>	

Séance 5.3 – Les compétences pour une culture de la démocratie et la prévention de la discrimination

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	<p>Cette séance s'intéresse à la reconnaissance et à la compréhension des traitements injustes qui touchent différents groupes de personnes. Les problématiques abordées sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ la discrimination en tant que phénomène issu d'une construction sociale ; ▶ la discrimination et la diversité culturelle ; ▶ la discrimination et la dignité humaine ; ▶ le rôle de l'éducation dans la prévention de la discrimination ; ▶ les CCD et la prévention de la discrimination.
Objectifs de la formation	Se demander et comprendre comment lutter contre la discrimination en utilisant le CRCCD en milieu scolaire.
Résultats d'apprentissage	<p>Acquérir des connaissances de base sur la discrimination en tant que phénomène social et collectif.</p> <p>Réfléchir ensemble à la question de la diversité et des identités culturelles en lien avec la discrimination.</p> <p>Analyser les interactions humaines dans le contexte de la discrimination.</p> <p>Identifier les groupes de compétences associés à la prévention de la discrimination.</p> <p>Définir des actions pouvant contribuer à sensibiliser au phénomène de la discrimination et à prévenir les comportements discriminatoires.</p>
Préparation technique	<p>Cette séance nécessite que les participants aient accès à la fois à la séance principale et à la salle (virtuelle) pour les sous-groupes.</p> <p>En cas d'utilisation de ressources audiovisuelles, il est nécessaire d'obtenir une licence et de télécharger la source.</p> <p>Les participants doivent lire le texte « Les fondements conceptuels du cadre », https://rm.coe.int/les-fondements-conceptuels-du-cadre-cadre-de-reference-de-competences-/16809940c0 pp. 1-3.</p>

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs d'apprentissage	Ressources
50 min	<p>Présentation des objectifs et des résultats de la séance.</p> <p>Partie 1</p> <p>Concepts clés et opinions</p> <p>Cartes mentales sur l'identité, les stéréotypes, les préjugés, la communauté, la discrimination, l'inclusion et l'exclusion.</p> <p>La réflexion est articulée autour des cartes mentales.</p> <p>Quel est le lien entre stéréotypes, préjugés et discrimination ?</p> <p>Quelle est la différence entre stéréotypes, préjugés et discrimination ?</p>	<p>Faire le lien entre, d'un côté, les connaissances antérieures et l'expérience pratique et, de l'autre, la question de la discrimination.</p> <p>Présenter les concepts principaux : identité, stéréotypes, préjugés, communauté, discrimination, inclusion et exclusion.</p>	<p>Tableau numérique interactif</p> <p>Vidéo choisie à l'avance</p>

Durée	Description	Objectifs d'apprentissage	Ressources
	<p>Lorsque l'on désigne tel individu ou tel groupe en disant « l'autre », quelles sont les conséquences ?</p> <p>Élément déclencheur : visionnage d'une courte vidéo pour susciter la réflexion autour des processus d'inclusion et d'exclusion au sein des groupes.</p> <p>Après avoir regardé cette vidéo, qui amène à réfléchir aux relations entre groupes, à l'inclusion et l'exclusion, les participants font des commentaires.</p> <p>Les animateurs livrent aussi leurs commentaires sur le processus de développement des identités individuelles et collectives et du sentiment d'appartenance.</p>	<p>Analyser de façon critique les catégories issues d'une construction sociale.</p> <p>Comprendre le processus d'exclusion et d'inclusion d'un point de vue personnel et collectif.</p> <p>Identifier la discrimination et les préjugés à l'égard des groupes vulnérables.</p>	
1h	<p>Partie 2</p> <p>Le rôle des écoles dans la prévention de la discrimination</p> <p>Rapide tour de table et éléments d'information fournis par les formateurs.</p> <p>Quelle est l'origine des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination ?</p> <p>Pourquoi les sociétés doivent-elles s'inquiéter de ces phénomènes ?</p> <p>Quels problèmes les préjugés et la discrimination peuvent-ils causer dans les écoles ?</p> <p>Que peuvent faire les écoles pour combattre et prévenir les préjugés et la discrimination ?</p> <p>Qui devrait prendre part à ces actions ? Comment ?</p> <p>Brève intervention des animateurs pour rappeler, d'une part, les idées examinées lors de la 2^e séance au sujet de l'approche globale de l'école et, d'autre part, les commentaires formulés lors de la 3^e séance sur le lien entre les CCD et les situations difficiles auxquelles on peut être confronté à l'école. Les CCD sont utiles pour faire face aux situations difficiles ; la gestion satisfaisante de ces situations offre des occasions précieuses de développer les CCD.</p> <p>Travail en quatre groupes. Les participants se répartissent les rôles au sein de chaque groupe (chef-fe, chronométreur-euse, porte-parole, critique, esprit positif).</p> <p>Questions pour la présentation des groupes 1 et 3 : quel groupe de compétences doit être développé chez les apprenants pour prévenir les comportements discriminatoires ? Comment pouvez-vous développer ce groupe de compétences ? Donnez des exemples d'activités d'apprentissage.</p> <p>Questions pour la présentation des groupes 2 et 4 : quel groupe de compétences les enseignants doivent-ils développer pour être efficaces dans la lutte contre la discrimination ? Comment peuvent-ils développer ce groupe de compétences ? Donnez des exemples d'activités d'apprentissage.</p> <p>Présentation des travaux des groupes à l'ensemble des participants.</p>		Distribution des « rôles dans le groupe »

Durée	Description	Objectifs d'apprentissage	Ressources
50 min	<p>Partie 3</p> <p>Activités basées sur les CCD pour prévenir les préjugés et la discrimination</p> <p>Les animateurs proposent l'une des deux activités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ activité basée sur le module « lutte contre la discrimination » de l'outil de réflexion pour les enseignants du CRCCD ; ▶ une activité adaptée sur la « Lutte contre la discrimination dans la période de l'après covid-19 » (en anglais), tirée du programme d'activités du Conseil de l'Europe intitulé « CRCCD – Activités pédagogiques basées sur la pandémie de la covid-19 ». 		
10 min	<p>Tâche</p> <p>Voir la description de la tâche à la fin de la séance 5.</p>		
10 min	<p>Clôture de la séance 5.3: bilan et retour d'information</p> <p>Quelle a été l'expérience, la réflexion ou l'information la plus précieuse de cette séance ?</p> <p>Quelle idée est prête à être mise en œuvre dans votre pratique professionnelle ?</p>		

Séance 5.4 – Traiter les problématiques en milieu scolaire en utilisant les compétences pour une culture de la démocratie : la voix des élèves, la violence et le harcèlement, la discrimination

Durée : 3 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	<p>Cette séance s'intéresse à la relation entre les CCD et trois aspects de la vie scolaire, à savoir les solutions que les écoles mettent en place pour promouvoir et faciliter la participation des élèves à la prise de décision, comment elles s'emploient à résoudre les problèmes de violence et de harcèlement, et la façon dont elles combattent la discrimination et adoptent une position antidiscriminatoire. Cette séance illustre l'approche globale de l'école en matière de CCD introduite à la séance 2 et vient compléter le développement des CCD par l'enseignement et la formation en général (séance 3) et par les activités d'apprentissage par projets en particulier (séance 4).</p> <p>Cette séance peut couvrir deux de ces trois thèmes ou les trois ensemble. D'autres sujets peuvent être choisis, en lien avec des questions contextuelles/relevant de contextes particuliers. Quel que soit le thème choisi, la structure de l'activité reste la même.</p>
Objectifs de la formation	<p>Comprendre comment utiliser les CCD pour renforcer la participation des élèves au niveau de l'école.</p> <p>Comprendre ce que peut apporter l'utilisation des CCD dans la lutte contre la violence et la discrimination à/dans l'école.</p>
Résultats d'apprentissage	<p>Réfléchir aux concepts suivants : voix des élèves, violence et harcèlement, lutte contre la discrimination.</p> <p>Identifier les groupes de CCD et les descripteurs pertinents pour les élèves et les apprenants.</p> <p>Identifier les groupes de CCD et les descripteurs pertinents pour les enseignants.</p> <p>Identifier les actions, mesures et politiques scolaires propres à promouvoir et soutenir la voix des élèves, à prévenir et répondre à la violence et au harcèlement, à prévenir et répondre à la discrimination, et à permettre un engagement en faveur de la participation, de la sécurité et de l'anti-discrimination.</p> <p>Réfléchir à l'importance d'une approche globale de l'école pour prévenir la violence et le harcèlement.</p>
Préparation technique	<p>Logiciel interactif de présentation.</p> <p>Tableau numérique interactif.</p> <p>Sélection de cas tirés de l'outil de réflexion pour les enseignants du CRCCD ou d'autres cas mis sous un format analogue.</p>

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
45 min	<p>Partie 1</p> <p>Clarifier les concepts – quels sont les défis ?</p> <p>Entrée en matière.</p> <p>Présentation des objectifs et résultats attendus de la réunion.</p> <p>Exercice de carte mentale : Comment la voix des élèves, la violence, le harcèlement et la discrimination se manifestent-ils en milieu scolaire ?</p> <p>Les participants notent des relations avec les concepts étudiés.</p> <p>Apports théoriques pour définir les concepts clés.</p>	<p>Établir des liens entre, d'un côté, les connaissances antérieures et l'expérience pratique et, de l'autre, le ou les thèmes étudiés.</p> <p>Présenter les principaux concepts.</p>	<p>Logiciel interactif de présentation</p> <p>Diapositives</p>

Durée	Description	Objectifs	Ressources
15 min	<p>Partie 2</p> <p>Études de cas</p> <p>Activité en groupes : chaque groupe reçoit une étude de cas qui est directement tirée du thème correspondant dans l'outil de réflexion pour les enseignants du CRCCD ou qui s'inspire de ce thème.</p> <p>Les groupes analysent leur cas en mettant l'accent sur les points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ comprendre les pensées, les sentiments et les comportements des personnes concernées ; ▶ trouver des suites possibles au scénario. 	Recourir à l'empathie et à la pensée critique pour comprendre la situation présentée et analyser ses issues possibles.	Tableau numérique interactif.
30 min	<p>Partie 3</p> <p>Identifier les groupes de CCD pertinents et les descripteurs</p> <p>Travail en groupes, avec les mêmes groupes que précédemment.</p> <p>Étape 1 :</p> <p>Quel groupe de CCD et quels descripteurs particuliers peuvent contribuer à donner aux apprenants les moyens de répondre de manière appropriée et efficace à la situation présentée dans l'étude de cas ? Une liste de compétences et de descripteurs est créée et affichée sur le tableau numérique interactif.</p> <p>De quel groupe de CCD et de quels descripteurs particuliers les enseignants ont-ils besoin pour répondre de manière appropriée et efficace à la situation présentée dans l'étude de cas ? Une liste de compétences et de descripteurs est créée et affichée sur le tableau numérique interactif.</p> <p>Chaque groupe réécrit le scénario en imaginant comment la situation aurait pu évoluer si les enseignants et les apprenants avaient utilisé les CCD identifiées, et note le scénario réécrit sur le tableau numérique interactif.</p>	Identifier les groupes de CCD à développer chez les apprenants et les enseignants.	Banque des descripteurs de l'outil de réflexion pour les enseignants du CRCCD Tableau numérique interactif
30 min	<p>Partie 4</p> <p>Que peut-on faire pour développer les CCD identifiées ?</p> <p>Étape 2 (mêmes groupes que précédemment) :</p> <p>Quelles activités éducatives, mesures ou politiques scolaires peuvent contribuer à développer le groupe de compétences identifié ?</p> <p>Comment aider les élèves à instaurer et entretenir des interactions sociales constructives ?</p>	Identifier les actions, activités ou politiques scolaires efficaces pour développer les CCD identifiées.	Tableau numérique interactif

Durée	Description	Objectifs	Ressources
30 min	Les groupes mettent en commun les résultats de leur travail et y réfléchissent tous ensemble.	Mieux comprendre, en gardant un esprit critique, ce qui peut être fait au niveau de l'école pour renforcer la culture de la démocratie et développer des CCD. Sensibiliser les enseignants à l'ensemble des compétences dont ils ont besoin pour cela.	
15 min	Tâche Voir ci-après.		
15 min	Clôture de la séance 5.4: bilan et retour d'information Qu'avez-vous appris au cours de cette séance sur la promotion des CCD dans le cadre d'une approche globale de l'école?	Résumer et consolider les nouvelles compétences. Motiver les participants à entreprendre des actions pertinentes.	

Tâche pour les participants

Il est rappelé aux participants que les grandes lignes de la tâche à accomplir ont été décrites à la fin de la séance 1, afin qu'ils puissent réfléchir à ce qu'ils veulent et peuvent faire au cours des séances suivantes.

Chaque participant-e aura deux tâches à accomplir entre la séance 5 et la séance synchrone finale :

- ▶ élaborer et publier sur la plateforme de la formation le plan d'une activité de relais, en s'appuyant sur l'expérience acquise lors des précédentes séances de la formation initiale au CRCCD ;
- ▶ consulter toutes les présentations mises en ligne par les participants du groupe et envoyer des commentaires constructifs à trois participants. Si l'un ou l'une des participants choisis a déjà reçu trois commentaires, il conviendra d'en choisir un ou une autre.

Les plans peuvent être présentés sous différents formats, selon les préférences et les choix de chacune et chacun. Ils peuvent être téléchargés sous forme de texte, de diapositives, de vidéo ou de podcast.

Chaque plan sera conçu selon le même format, que l'on a voulu simple :

- ▶ groupe(s) cible(s) ;
- ▶ objectifs de l'activité ;
- ▶ description de l'activité et des supports associés ;
- ▶ critères d'évaluation et indicateurs de réussite envisagés.

Le plan peut faire référence à une séance d'information, un atelier, une séance de formation pour les enseignants ou autres professionnels de l'éducation, une activité de sensibilisation de différents acteurs de l'éducation, etc. L'activité prévue dans le plan peut porter expressément sur le CRCCD en tant que tel ou être en lien avec des sujets particuliers. Elle peut consister à reproduire ou à adapter des activités ou des matériels utilisés pendant la formation. Les participants sont encouragés à concevoir des activités réalisables dans leur contexte de travail et contribuant à promouvoir le CRCCD et son utilisation dans ce contexte. Les activités seront donc adaptées pour tenir compte des besoins et des intérêts du groupe cible, ainsi que de son contexte social, culturel et institutionnel.

Les participants doivent pouvoir poser des questions et les animateurs doivent s'assurer qu'ils ont bien compris ce que l'on attend d'eux. Ceux qui ont besoin d'explications complémentaires peuvent poser des questions sur la plateforme de la formation.

Séance 6 – Réflexion finale et planification

Durée : 2 heures

Partie 1 – Informations générales

Aperçu, problématiques abordées	Entre la séance 5 et la séance 6, les participants, aidés de l'outil interactif, réfléchissent en groupes à leur processus d'apprentissage durant la formation et échangent des commentaires et des suggestions sur leurs plans pour l'utilisation de ce qu'ils ont appris.
Objectifs de la formation	Réfléchir aux étapes suivantes. Explorer les partenaires de coopération possibles parmi les participants. Consolider l'apprentissage par une réflexion sur le déroulement de la formation et les résultats obtenus.
Résultats d'apprentissage	Mesurer le degré de compréhension du CRCCD, du modèle de CCD et des principaux concepts liés au CRCCD. Identifier les domaines ou les activités permettant d'appliquer le modèle de CCD. Identifier les modalités de coopération entre participants.
Préparation technique	Organiser les informations sur le système de gestion de l'apprentissage et/ou afficher les plans des participants sur le tableau numérique interactif. Préparer une section sur le tableau numérique interactif pour le partage des réflexions générales par les groupes.

Partie 2 – Séance par étapes

Durée	Description	Objectifs	Ressources
10 min	<p>Partie 1</p> <p>Introduction</p> <p>Présentation des objectifs et de l'ordre du jour de la séance.</p> <p>Les animateurs rappellent le processus lié à la tâche de préparation d'un plan de relais et soulignent que cette tâche a plusieurs rôles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ elle fait partie du processus d'apprentissage, consolidant ce qui a été acquis au cours des séances précédentes ; ▶ elle encourage les participants à passer à l'action, en appliquant ce qu'ils ont appris et en transmettant des informations sur le CRCCD à leurs pairs. <p>Au cours de cette séance, les participants se soutiendront mutuellement dans la réflexion sur leurs plans et sur l'expérience globale de la formation.</p>	Préparer l'échange de vues et la réflexion.	Diapositives
40 min	<p>Partie 2</p> <p>Échange sur les plans de relais</p> <p>Il existe deux options pour l'organisation de cette partie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ si les participants ont réussi à publier leurs plans sur le système de gestion de l'apprentissage et à commenter au moins partiellement les plans des autres, l'activité peut s'appuyer sur ce système ; ▶ les participants affichent un résumé de leurs plans sur le tableau numérique interactif. 	Échanger des idées sur les projets d'information et d'activités de sensibilisation.	Accès à une plateforme avec des activités de mise en œuvre Tableau numérique interactif

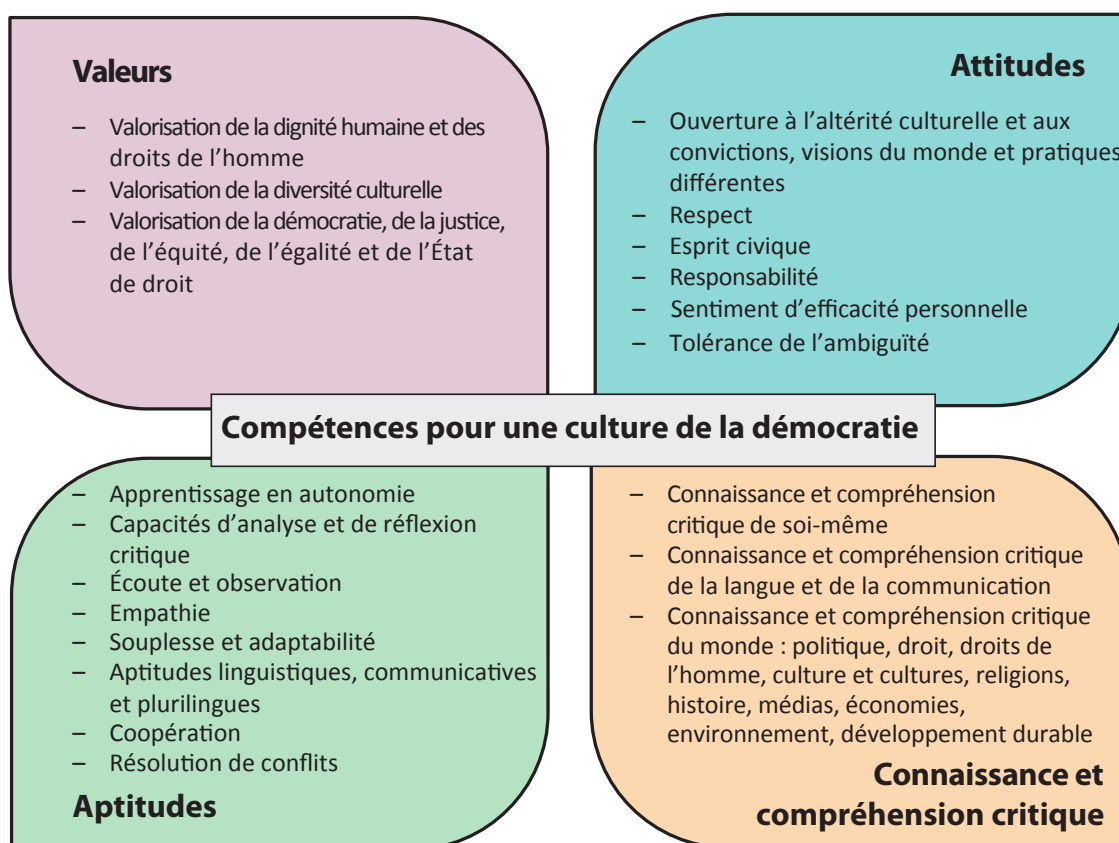
Durée	Description	Objectifs	Ressources
	<p>Dans les deux cas, les participants sont organisés en groupes présélectionnés (3-4 par groupe, sur la base de similitudes relatives soit à leur environnement de travail, soit à l'activité de mise en œuvre proposée) et discutent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ des éléments les plus importants du CRCCD intégrés dans leur activité de mise en œuvre ; ▶ des prochaines étapes concrètes ; ▶ des défis éventuels à relever. <p>Ensuite, les participants lisent leurs plans respectifs et mettent en ligne les commentaires et suggestions qu'ils souhaitent partager.</p> <p>Enfin, les participants retournent à leurs plans et lisent l'ensemble des commentaires et suggestions. Sur une base volontaire, certains peuvent poser des questions. Sinon, ils peuvent tous ensemble partager des commentaires.</p>		
40 min	<p>Partie 3 Réflexion sur l'expérience de la formation</p> <p>Les participants travaillent en groupes de trois, constitués de manière aléatoire ou en fonction de certains critères (par exemple, le lieu, le profil, l'environnement de travail).</p> <p>Dans chaque groupe, les participants se soutiennent mutuellement en se remémorant le processus suivi au cours des séances précédentes et en identifiant les principaux points d'apprentissage. Ceux-ci peuvent se référer à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ de nouvelles informations, de nouveaux points de vue, de nouveaux outils ou de nouvelles idées issus de la formation ; ▶ des idées ou perspectives surprenantes ou inattendues découvertes au cours de la formation ; ▶ des aspects de leur pratique et de leur expérience qui ont été confirmés et validés par la formation ; ▶ des aspects sur lesquels ils prévoient d'approfondir leur réflexion et leur apprentissage. 	Consolider l'apprentissage par la réflexion.	<p>Système de gestion de l'apprentissage, avec accès à l'agenda détaillé de chaque séance et aux supports utilisés pendant la formation</p> <p>En option : utilisation de l'outil de réflexion pour les enseignants</p> <p>Tableau numérique interactif</p>
30 min	<p>Partie 4 Conclusion et clôture</p> <p>Dernière série de commentaires qui peuvent porter sur les aspects de la formation que les participants prévoient d'intégrer dans leur pratique future, ou tout autre commentaire qu'ils souhaitent partager. Les interventions doivent se limiter à une minute maximum par personne.</p> <p>Les participants sont encouragés à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ utiliser les ressources du Conseil de l'Europe ; ▶ rester en contact les uns avec les autres ; ▶ répondre à l'enquête d'évaluation. <p>Le lien vers l'enquête d'évaluation est envoyé aux participants afin de recueillir des commentaires écrits plus détaillés et anonymes.</p>		

Informations de référence pour une compréhension commune²

Quelles compétences pour une culture de la démocratie ?

Le modèle des 20 compétences pour une culture de la démocratie est pertinent dans tous les domaines de la vie. Dans chaque environnement d'apprentissage, certains des éléments du modèle sont présents. Dans toutes les situations de formation et d'apprentissage, nombre d'entre eux sont déjà mis en œuvre sans que les personnes concernées en soient forcément conscientes.

Schéma 1 : Modèle de compétences pour une culture de la démocratie



Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie

L'un des principaux objectifs du Manuel de formation d'introduction au Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie (CRCCD) est d'aider les participants à développer une compréhension critique de ces compétences et la capacité de les relier à diverses situations de vie et d'apprentissage.

Une description de la signification attribuée à chaque compétence du CRCCD figure dans le volume 1 « [Modèle des compétences requises pour une culture de la démocratie et le dialogue interculturel](#) » (CRCCD, Volume 1, chapitre 6).

². Les informations présentées dans ce chapitre correspondent à des fragments et à des contenus adaptés des volumes du CRCCD, qui peuvent être consultés [ici](#).

La nécessité de descripteurs de compétences

L'existence d'une culture de la démocratie suppose que les citoyens soient dotés des valeurs, des attitudes, des aptitudes, de la connaissance et de la compréhension critique décrites dans le modèle ci-dessus. Pour chacune des 20 compétences définies dans le modèle, le Cadre propose des descripteurs qui permettent de rendre chacune visible, tout en fournissant un outil utile pour observer l'apprentissage, pour mettre en évidence les compétences cachées, mais aussi pour les planifier.

Ces descripteurs consistent en des énoncés qui décrivent des comportements observables indiquant qu'un individu a atteint un certain niveau de maîtrise à l'égard d'une compétence donnée. Pouvoir faire ce constat est important pour le développement d'une démocratie. En effet, voir les compétences et les descripteurs appliqués dans les centres de formation et la vie quotidienne est la preuve que la société n'est pas qu'une démocratie sur le papier, mais une démocratie qui se manifeste par des actions, avec des résultats réels. La formation organisée est propice à ce processus : les apprenants font l'expérience de la démocratie en action au quotidien.

En tant que personne chargée de faciliter l'apprentissage, vous réfléchissez régulièrement à votre propre pratique, aux actions mises en œuvre par les participants et aux développements qui en découlent : quelles compétences sont de plus en plus visibles ? Quels sont les points forts de votre groupe en général, mais aussi de chaque apprenant en particulier ? Quel besoin de formation supplémentaire votre équipe identifie-t-elle ? Comment planifier cette formation ?

Pédagogie

Il existe une grande variété d'interventions éducatives, de formats d'activités et de choix méthodologiques que les managers, les conseillers pédagogiques et les éducateurs sur le terrain peuvent utiliser lorsqu'ils planifient des expériences d'apprentissage et qu'ils intègrent dans leurs approches des éléments adaptés au développement des CCD. Ils contribuent ainsi à créer des environnements d'apprentissage coopératifs, ouverts, expérimentaux, plus agréables et sûrs, où les apprenants peuvent réfléchir de manière critique, discuter et aborder des contextes et des pratiques dans lesquels explorer le besoin de changement, d'intervention et de renforcement des capacités pour faire face, entre autres, aux structures violentes, discriminatoires et antidémocratiques, et trouver des moyens de transformation. Par le biais de la planification, du développement des CCD chez les apprenants et de l'évaluation de leurs activités, les animateurs mettront l'accent sur les principes du Cadre et adopteront des approches et méthodes pédagogiques qui incitent les apprenants à jouer un rôle actif, critique et constructif axé sur l'expérience, la découverte, le défi, l'analyse, la comparaison, la réflexion et la coopération.

Lorsque l'on examine différents environnements d'apprentissage et que l'on se concentre spécifiquement sur les opportunités et les espaces créés par l'éducation non formelle, il est important de reconnaître que si cet environnement d'apprentissage est choisi comme concept méthodologique principal, ses principes et choix méthodologiques doivent être dûment intégrés à la fois par les institutions organisatrices des activités et par les éducateurs. Quant au processus, il reste fidèle aux principes et aux compétences énoncés dans le CRCCD et pose les bases d'une expérience fructueuse pour les apprenants adultes grâce à des approches telles que l'apprentissage expérientiel, planifié, autodirigé, coopératif, participatif, ouvert, horizontal, fondé sur l'expérience et axé sur la pratique. Les principes englobent également des approches fondées sur les valeurs, volontaires, centrées sur l'apprenant, orientées à la fois sur les résultats et les processus. Le rôle des éducateurs impliqués est de fournir le cadre et les choix méthodologiques pour mettre en place cet espace et ce processus d'apprentissage, mais aussi d'appréhender les apprenants comme des individus à part entière et de les faire participer avec leur tête, leur cœur et leurs mains. Aux éducateurs de développer les pratiques les mieux adaptées au développement holistique de l'apprenant, de son autonomie et de sa responsabilité, autrement dit, de ses compétences pour une culture de la démocratie.

En particulier dans les environnements éducatifs non formels, aucun formateur ne peut exiger des apprenants l'attention ou la volonté d'apprendre. Ces attitudes doivent être facilitées par une conception minutieuse de la formation ou de l'événement. Il est donc d'autant plus important que les animateurs soient conscients des processus et des approches d'apprentissage pertinents, qui contribuent en fin de compte à faire en sorte que les compétences démocratiques ne restent pas lettre morte, mais deviennent réalité grâce à une mise en pratique tant par les institutions que par les éducateurs concernés.

Pour répondre d'emblée à une question souvent posée : l'acquisition des CCD peut se concevoir tant explicitement, en tant que matière, qu'implicitement, en tant que question transversale intégrée dans les processus généraux d'apprentissage qui se déroulent dans les formations et dont la responsabilité est partagée. Les

approches pédagogiques intégrées dans les CCD et décrites ci-dessous non seulement permettent le développement des CCD, comme les animateurs expérimentés le savent, mais elles favorisent aussi la création d'environnements d'apprentissage plus agréables et plus sûrs et aident à identifier des moyens de faire face aux structures violentes, discriminatoires et antidémocratiques présentes dans certains contextes. En outre, d'une manière générale, les cadres de compétences peuvent constituer une base appropriée pour l'auto-évaluation, la planification de l'apprentissage, l'élaboration des programmes, la mise en place des résultats de l'apprentissage et la planification méthodique.

Comment organiser le processus d'apprentissage ?

Voici quelques questions qui peuvent guider la réflexion sur la manière d'organiser les processus d'apprentissage :

- ▶ Dans quelle mesure diriez-vous que votre pratique d'animateur contribue à faire des apprenants des citoyens actifs et respectueux des droits humains ?
- ▶ Donnez-vous régulièrement à vos participants la possibilité d'exprimer leurs propres idées et d'écouter des points de vue différents et de discuter de leurs différences ?
- ▶ À quelle fréquence abordez-vous des questions ayant trait aux droits humains, à la citoyenneté démocratique, à la justice, à l'égalité ou à l'État de droit ?
- ▶ Dans quelle mesure vos pratiques actuelles facilitent-elles le développement des ressources intellectuelles, personnelles et sociales devant permettre à tous de participer à la société en tant que citoyens actifs ?
- ▶ Votre formation consacre-t-elle du temps à des activités coopératives entre les participants pour leur permettre d'améliorer leur compréhension et de mettre leurs aptitudes sociales en œuvre, encourageant ainsi à la fois les processus et les résultats individuels et sociaux ?
- ▶ À quelle fréquence mettez-vous en œuvre des activités pratiques et des approches expérientielles ?
- ▶ Intégrez-vous effectivement l'expérience préalable des participants dans vos activités ?

Principes de planification

Pour tous les animateurs, la planification des CCD et leur acquisition par les participants sont des processus importants. Le fait d'en être conscients aidera les animateurs à favoriser les opportunités d'apprentissage ci-après.

Expérience

Pour développer les attitudes de respect et d'ouverture, ainsi que l'empathie, l'une des méthodes les plus appropriées consiste à offrir des opportunités d'apprentissage par l'expérience, qu'elle soit réelle ou imaginaire. Les apprenants peuvent faire l'expérience de ces attitudes par le biais de jeux, d'activités, des médias traditionnels et des réseaux sociaux, d'interactions en face à face ou d'une correspondance, par exemple.

Comparaison

Pour les apprenants, être exposés à la « différence » peut être bénéfique. Les apprenants ont tendance à comparer ce qu'ils ne connaissent pas (ou peu) à ce qui leur est familier, et à considérer que ce qui ne leur est pas familier est « bizarre », ou « moins bien » que ce qu'ils connaissent, voire « barbare ». Les animateurs doivent avoir conscience de ces comparaisons de valeurs et faire en sorte qu'elles aboutissent plutôt à la compréhension – ce qui implique une perception neutre des ressemblances et des différences, c'est-à-dire l'absence de jugement, et l'adoption du point de vue de l'autre. Les apprenants mènent une réflexion sur leurs propres valeurs et attitudes, qu'ils comparent ensuite à celles d'autres personnes pour prendre davantage conscience de la manière dont ils construisent la réalité.

Analyse

Derrière les ressemblances et les différences, il y a des facteurs qui expliquent les pratiques, pensées, valeurs et croyances. Les animateurs peuvent aider les apprenants à identifier ce qui peut se cacher derrière les actes et propos des autres en utilisant des méthodes fondées sur les recherches pour analyser dans le détail des sources écrites ou audio/vidéo et en lançant une discussion à ce sujet, par exemple.

Réflexion

La comparaison, l'analyse et l'expérience doivent s'accompagner de moments et d'espaces pour la réflexion et le développement de la conscience et de la compréhension critiques. Les animateurs doivent s'assurer que de tels moments et espaces soient effectivement prévus et planifiés de façon réfléchie, en particulier dans le cadre de l'éducation formelle et non formelle.

Action

La réflexion peut – et devrait – être à la base de toute action, des relations avec les autres par le biais du dialogue, et de la participation à des activités de coopération. Les animateurs peuvent prendre la responsabilité d'encourager, voire de gérer, les activités de coopération, par exemple en améliorant l'environnement social et physique par le biais d'approches holistiques ou de partenariats.

Méthodes et approches pédagogiques

Si les animateurs décident d'intégrer les CCD dans leurs formations, les cinq méthodes et approches axées sur le processus ci-après leur seront utiles :

- ▶ la modélisation des attitudes et des comportements démocratiques ;
- ▶ les processus démocratiques dans le cadre des formations ;
- ▶ l'apprentissage coopératif ;
- ▶ l'apprentissage par projets ;
- ▶ l'apprentissage par le service (à la communauté).

Ces méthodes et approches sont axées sur le processus d'apprentissage.

Modélisation des attitudes et comportements démocratiques

La façon dont les animateurs communiquent et interagissent avec les participants a une influence majeure sur les valeurs, les attitudes et les aptitudes que ces derniers acquièrent. Les valeurs, attitudes et aptitudes démocratiques doivent être mises en pratique. Les valeurs sont transmises implicitement par la manière dont les animateurs agissent et communiquent. Les éducateurs peuvent prendre davantage conscience des valeurs qu'ils véhiculent et reflètent dans leurs pratiques quotidiennes, ainsi que des valeurs, des attitudes, des aptitudes, des connaissances et de la compréhension critique que chacun doit acquérir. Les choix qu'ils effectuent peuvent soutenir – ou entraver – le développement d'une culture de la démocratie chez l'apprenant. Les méthodes d'apprentissage par la pratique et par l'expérience engagent les participants dans une démarche d'expérience, de défi et de réflexion porteuse d'un fort potentiel pour le développement des CCD. Par leurs attitudes, comportements et pratiques, les animateurs peuvent créer des environnements d'apprentissage sûrs, lutter contre la discrimination et apporter un soutien à l'apprentissage individualisé d'un vaste socle de compétences ou d'éléments humanistes fondamentaux.

Les animateurs peuvent mener une réflexion sur la manière dont chacune des valeurs incluses dans le modèle de CCD est mise en œuvre dans leurs pratiques. Par exemple, une animatrice ou un animateur qui choisit d'examiner comment sa conception de l'« équité » se reflète dans ses activités quotidiennes avec les participants peut tester une nouvelle pratique fondée sur cette valeur, la piloter et réfléchir ensuite à cette expérience.

Les environnements d'apprentissage ont une influence sur la participation et l'apprentissage. Il est donc important de favoriser la création d'espaces sûrs et ouverts pour un apprentissage inclusif et efficace et pour la gestion des dialogues ou échanges émotionnels difficiles, et au sein desquels les apprenants se sentent en confiance pour exprimer leurs points de vue et leurs désaccords. Lorsque les animateurs adoptent des méthodes inclusives, par exemple, ils envoient un message puissant à leurs participants, à savoir : « Vous êtes tous importants et utiles », ou « Nous pouvons tous apprendre les uns des autres ». Ceci est encore plus important dans les contextes d'apprentissage marqués par une diversité tant culturelle que linguistique, où il est nécessaire d'adopter des approches pédagogiques qui valorisent les origines culturelles spécifiques des apprenants.

Lorsqu'ils incluent la modélisation des attitudes et comportements démocratiques dans leurs pratiques quotidiennes, les animateurs mettent en œuvre les valeurs qui sous-tendent les CCD. Ils prennent progressivement conscience de leurs propres valeurs, sur lesquelles ils alignent leurs pratiques, et favorisent l'acquisition des groupes de compétences suivants :

- ▶ valorisation de la dignité humaine et des droits humains ;
- ▶ valorisation de la diversité culturelle ;
- ▶ valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'État de droit ;
- ▶ empathie, respect et regard positif sur autrui ;
- ▶ écoute et observation sans porter de jugement ;
- ▶ ouverture aux autres ;
- ▶ tolérance de l'ambiguïté.

Processus démocratiques dans le cadre des formations

Dans les formations, il existe de nombreuses situations quotidiennes dans lesquelles il faut faire des choix et prendre des décisions. Celles-ci peuvent être prises soit de manière autoritaire, par les animateurs ou par les apprenants « les plus forts » ou « les meilleurs », soit en suivant des procédures démocratiques. Les conflits ou désaccords peuvent être tranchés par le ou les « plus fort(s) », mais l'on peut également rechercher – et trouver – une solution de compromis par le biais de la négociation ou de la médiation. Les règles de la classe peuvent être imposées par les animateurs ou adoptées démocratiquement dans le cadre d'une réflexion et d'une discussion avec les participants. Celles et ceux qui ont des responsabilités spécifiques dans la classe peuvent être nommés par les animateurs ou élus démocratiquement par leurs pairs. Il existe des moyens simples de donner davantage la parole aux participants, tels que l'installation d'une « boîte à suggestions » (éventuellement en ligne) pour permettre à tous les participants de partager des idées, peut-être même de façon anonyme. En établissant et en utilisant ainsi, au niveau de la classe, des procédures qui garantissent l'équité, l'égalité, la non-discrimination et l'inclusion et qui offrent des opportunités à tous les participants, les animateurs contribuent efficacement au processus d'acquisition des CCD.

Il est aussi possible de mettre en œuvre des processus démocratiques dans le cadre des méthodes d'apprentissage. Ainsi, certaines activités éducatives peuvent prendre la forme de simulations d'élections, éventuellement accompagnées de campagnes politiques fictives, de simulations de débats parlementaires ou de procès (en définissant et en utilisant des procédures équitables pour prendre des décisions impliquant un choix entre plusieurs options); d'autres activités peuvent aussi être organisées sous forme de jeux de rôle et d'autres simulations visant notamment à tester l'exercice du pouvoir (une journée dans la peau d'un maire, par exemple) ou le droit à la liberté d'expression (simulation du travail des journalistes), etc. Toutes ces méthodes peuvent servir des objectifs d'apprentissage spécifiques dans le curriculum, tout en développant les CCD.

L'expérience des processus démocratiques permet aux participants de développer les groupes de compétences suivants :

- ▶ valorisation de la démocratie, de la justice, de l'équité, de l'égalité et de l'État de droit;
- ▶ responsabilité et esprit civique;
- ▶ aptitudes de communication, de coopération et de résolution des conflits;
- ▶ connaissance et compréhension critique de la démocratie et de la politique.

Apprentissage coopératif

Une animatrice ou un animateur ne peut pas faire en sorte que des participants s'entendent bien simplement en leur disant que « les préjugés et la discrimination, c'est mal ». Des études montrent que la mise en œuvre des principes de la coopération réduit les tensions et diminue le nombre d'agressions entre les participants, tout en prévenant la violence.

Le processus d'apprentissage est structuré conformément à quatre principes de coopération spécifiques qui peuvent contribuer à l'examen, à l'évaluation et à l'amélioration des activités d'apprentissage.

- ▶ Interdépendance positive : chacun-e doit contribuer

Dans les formations et les cadres d'apprentissage qui n'ont pas recours à des structures coopératives, les animateurs font souvent travailler les participants individuellement, chacun-e remplissant sa propre fiche de travail. Dans de tels contextes, les participants sont en compétition et ne cherchent pas à aider leurs camarades. En fait, ils peuvent même espérer secrètement que ceux-ci obtiennent de mauvais résultats, de sorte à paraître meilleurs qu'eux. Dans les contextes faisant appel à des structures coopératives, les participants effectuent les exercices ensemble, chacun à son tour venant en aide aux autres. Ils ont pour objectif commun de trouver des solutions, des réponses et des explications.

- ▶ Responsabilité individuelle : inutile de se cacher !

Dans une structure coopérative, lorsqu'une animatrice ou un animateur pose une question ou soumet un exercice aux participants, tous ont la possibilité de participer; les apports et efforts de chacun sont donc valorisés. Dans le cadre d'un tel processus, chaque participant-e doit préparer une prestation publique individuelle pour chaque question ou exercice. Les participants qui, dans d'autres contextes, resteraient dans leur coin, participent ainsi aux activités.

- ▶ Égalité d'accès : une participation non discriminatoire

Si, après avoir introduit un sujet donné, une animatrice ou un animateur demande aux participants de « discuter de cette question en petits groupes », elle ou il peut être presque sûr-e du résultat : ce sont essentiellement les

participants les plus à l'aise à l'oral, les plus extravertis ou ceux qui se sentent les plus concernés par le sujet qui prendront la parole – voire qui la monopoliseront. En structurant l'activité et en l'axant sur la coopération, par exemple en demandant à tous les participants, à tour de rôle, de se tenir debout devant les membres de leur groupe pendant une minute et de répondre aux questions que ceux-ci leur posent, l'animateur ou l'animatrice permet à chacun de contribuer à parts égales.

- ▶ Interaction simultanée : renforcement de la participation individuelle

Lorsque les animateurs souhaitent que les participants s'entraînent à lire un-e par un-e, chaque participant-e lit à haute voix afin que les animateurs puissent l'évaluer et l'encadrer. Dans un groupe de 30 participants engagés dans une activité de 50 minutes, le temps de lecture dévolu à chacun est de moins de deux minutes. Dans un contexte coopératif, les animateurs forment des binômes, et au sein de ces binômes chacun-e lit à tour de rôle. Chaque participant-e a alors un de temps de lecture significatif, ce qui augmente d'autant les possibilités pour les animateurs de les évaluer et de leur donner des conseils personnalisés.

Ces processus permettent de développer les groupes de compétences suivants chez les apprenants :

- ▶ ouverture aux convictions et pensées d'autrui ;
- ▶ responsabilité de ses propres actes ;
- ▶ aptitude d'apprentissage en autonomie ;
- ▶ empathie et établissement de liens avec les pensées, convictions et sentiments d'autrui ;
- ▶ souplesse et adaptabilité ;
- ▶ aptitudes à la coopération ;
- ▶ aptitudes de résolution des conflits ;
- ▶ compréhension critique de soi-même.

Apprentissage par projets

La pédagogie de projet, ou l'apprentissage par projets, est une approche pédagogique particulièrement propice au développement des CCD en cela qu'elle favorise l'acquisition d'attitudes, de compétences, de connaissances et d'une réflexion critique et contribue au développement de certaines valeurs. S'il peut être appliqué à une discipline spécifique, cet apprentissage permet également de mobiliser les compétences transdisciplinaires des apprenants et d'aborder certaines questions transversales. C'est lorsqu'il est mis en œuvre dans le cadre de petits groupes ou d'un groupe entier que l'apprentissage par projets donne les meilleurs résultats. Généralement, il dure plusieurs semaines et se déroule selon une suite d'étapes :

- ▶ choix d'un sujet d'étude ou d'une question ouverte, et planification des travaux ;
- ▶ collecte d'informations, tri des informations collectées et prise de décisions (ce qui implique la responsabilité individuelle, la coopération au sein d'un groupe, ainsi que la gestion des éventuels désaccords ou divergences d'opinions) ;
- ▶ préparation du produit (qui peut prendre diverses formes, telles qu'une affiche, une vidéo, un podcast, une publication, un site internet, un portfolio, un texte, une représentation ou un événement) ;
- ▶ présentation du produit ;
- ▶ réflexion sur l'expérience d'apprentissage.

Selon le thème sélectionné, ce processus peut développer la connaissance et la compréhension critique du monde, telles que définies dans le modèle de CCD. Lorsque le thème a un lien avec la diversité linguistique et culturelle, il peut également favoriser la valorisation de la diversité et l'ouverture à la différence et à l'altérité. Les animateurs vont avoir pour rôle de « faciliter » le processus d'apprentissage. Les participants suivent ses instructions concernant les étapes à respecter mais, pour ce qui est du contenu, c'est essentiellement à eux que doit revenir la décision. Ainsi, le rôle des animateurs consiste principalement à poser les questions, pas à donner les réponses. Les principes évoqués plus haut restent valables, et les animateurs surveillent le déroulement de la coopération au sein des groupes. Ils doivent encourager les participants à collaborer, à se soutenir les uns les autres, à se donner du feedback et à réfléchir à ce qu'ils découvrent, ainsi qu'à leurs échanges.

La mise en œuvre d'un tel processus, quel que soit le thème choisi et outre l'acquisition des connaissances et aptitudes spécifiques à ce thème, permet de développer les groupes de compétences suivants :

- ▶ les aptitudes d'apprentissage en autonomie et le sentiment d'efficacité personnelle : par l'identification de sources d'information, la vérification de leur fiabilité, l'organisation du processus de collecte de données et la conception du produit par les apprenants eux-mêmes ;

- ▶ les capacités d'analyse et la réflexion critique : par la compréhension, le traitement et le tri de l'information, mais aussi la réflexion sur l'expérience d'apprentissage ;
- ▶ les aptitudes d'écoute et d'observation, en particulier dans la phase de collecte d'informations ;
- ▶ l'empathie, la souplesse et l'adaptabilité, les aptitudes de coopération et de résolution des conflits, ainsi que le respect, la responsabilité et la tolérance de l'ambiguïté ;
- ▶ les aptitudes de communication : communication orale, communication écrite, prise de parole en public, plurilinguisme ;
- ▶ la connaissance et la compréhension critique de soi-même, de la langue et de la communication, notamment dans la phase de réflexion sur l'expérience d'apprentissage.

Apprentissage par le service

L'apprentissage par le service est aussi un moyen efficace de développer l'éventail complet des CCD : il permet en effet aux participants de mettre les connaissances, la réflexion critique et les compétences acquises au service d'une action concrète pour résoudre un problème réel. L'apprentissage par le service va au-delà du travail d'intérêt général. Il consiste à servir la communauté en suivant un ensemble structuré d'étapes, dans lesquelles la facilitatrice ou le facilitateur joue un rôle essentiel d'organisateur et d'animateur, tout en conservant une approche centrée sur l'apprenant et en donnant à celui-ci les moyens de prendre des décisions et d'agir de sa propre initiative en coopération avec ses pairs.

L'apprentissage par le service étant une forme d'apprentissage par projets, le processus s'effectue selon une suite d'étapes similaire à celle décrite plus haut :

- ▶ évaluation des besoins de la communauté et identification des améliorations ou changements à envisager ;
- ▶ préparation de la tâche à entreprendre par la collecte d'informations, l'identification d'acteurs clés au sein de la communauté et la prise de contact avec eux, l'analyse de différentes options pour traiter le problème et la planification de l'intervention ;
- ▶ engagement d'une action au service de la communauté qui soit pertinente pour les apprenants et qui favorise l'apprentissage et l'acquisition de valeurs, d'attitudes et d'aptitudes, de la connaissance et de la compréhension critique ;
- ▶ présentation à la communauté des travaux accomplis et des résultats obtenus, et célébration de ces résultats ;
- ▶ réflexion sur l'expérience d'apprentissage (dans l'idéal, tout au long du processus), évaluation des travaux effectués, conclusions et élaboration de recommandations en vue de rendre les prochaines activités de ce type plus efficaces.

Un apprentissage par le service efficace contribue au développement de toute la gamme des valeurs, attitudes et aptitudes, de la connaissance et de la compréhension critique figurant dans le modèle de CCD :

- ▶ l'esprit civique, mais aussi la responsabilité, l'ouverture, l'empathie, les aptitudes d'observation ;
- ▶ le sentiment d'efficacité personnelle, la capacité d'analyse et de réflexion critique ;
- ▶ la tolérance de l'ambiguïté, les aptitudes d'apprentissage en autonomie et la réflexion critique ;
- ▶ les aptitudes de coopération et de résolution des conflits, de souplesse et d'adaptabilité, et de communication ;
- ▶ la connaissance et la compréhension critique du monde ;
- ▶ l'ouverture à l'altérité culturelle, les aptitudes d'écoute et les aptitudes en langue et en communication ;
- ▶ la réflexion sur les valeurs, la connaissance et compréhension critique de soi-même.

Utilisation des descripteurs de compétences

Pour concevoir des activités et des parcours d'apprentissage axés à la fois sur le processus et sur le contenu, les animateurs ont à leur disposition un ensemble de descripteurs validés et étalonnés. Les différentes utilisations possibles de ces derniers, et notamment les utilisations à éviter, sont décrites dans le document principal du Cadre, et des informations plus détaillées à leur sujet ainsi que la liste des descripteurs sont proposées dans le volume 2. Ces outils sont particulièrement pertinents pour la pédagogie des CCD parce qu'ils sont formulés en termes de résultats d'apprentissage et qu'ils peuvent donc servir de référence pour définir les objectifs de diverses activités pédagogiques. Il convient de garder à l'esprit que, le plus souvent, il est nécessaire d'associer des descripteurs correspondant à un groupe de compétences pour concevoir de telles activités.

Évaluation

Quel que soit l'environnement dans lequel le Cadre de référence des compétences est utilisé, il est important d'évaluer chez les apprenants :

- ▶ les progrès ;
- ▶ les acquis ;
- ▶ le niveau de maîtrise.

En effet, l'évaluation fournit des informations essentielles sur le processus d'apprentissage. En outre, elle a des effets significatifs sur le comportement des apprenants et des animateurs, qui accordent davantage d'importance et font plus attention aux domaines d'étude qui sont évalués. Par conséquent, l'évaluation des CCD est importante pour l'inclusion effective et la promotion du Cadre dans tous les contextes éducatifs.

Certaines méthodes, même si elles sont utiles pour mesurer les acquis des apprenants dans d'autres domaines, ne sont pas nécessairement compatibles avec l'apprentissage axé sur les pratiques démocratiques et le respect des droits humains. D'autres peuvent manquer de transparence, être irrespectueuses (ou être perçues comme telles) envers les apprenants et nuire à leur intégrité personnelle et à leurs perspectives d'avenir. Aussi est-il essentiel que les utilisateurs du Cadre sélectionnent des approches et méthodes appropriées.

L'un des problèmes majeurs qui se pose dans le discours quotidien concernant l'évaluation est que celle-ci est souvent assimilée à la notion de « test ». Or, le test n'est qu'une forme d'évaluation. Autre problème : la confusion autour de la définition de l'« évaluation », renforcée par le fait que dans certaines langues, dont le français, on n'utilise qu'un seul et même terme pour couvrir les deux notions d'*assessment* et d'*évaluation* en anglais.

Évaluation des compétences pour une culture de la démocratie et descripteurs

Évaluation et compétences

Concernant l'évaluation des CCD, la difficulté réside dans le fait que les individus doivent mobiliser et utiliser leurs compétences de manière dynamique pour pouvoir réagir de manière efficace et appropriée aux exigences et aux possibilités que présente un contexte donné. En effet, les situations démocratiques et interculturelles ne sont pas figées. Elles évoluent avec fluidité, à mesure que les personnes présentes interagissent et ajustent leur comportement aux exigences changeantes de chaque situation. Pour procéder à ces ajustements, il leur faut souvent adapter leur comportement en mobilisant et en utilisant de nouvelles compétences, et peut-être en cessant d'en employer d'autres. Cette vision des compétences des apprenants pose des défis pour l'évaluation. Elle implique que les apprenants doivent être dotés non seulement de la capacité d'appliquer leurs compétences dans des situations démocratiques et interculturelles, mais aussi de celle d'adapter leur application à de nouvelles situations ou circonstances au fur et à mesure qu'elles se présentent. Par conséquent, l'évaluation doit refléter la capacité d'un apprenant de mobiliser et d'appliquer un groupe de compétences pertinentes à un éventail de contextes, et celle d'adapter ces compétences au fur et à mesure que les circonstances changent dans ces contextes. Les méthodes d'évaluation qui ne fournissent qu'une description figée des compétences de l'apprenant à un moment donné ne sont donc probablement pas adéquates.

Évaluation et descripteurs

Des descripteurs ont été conçus pour l'ensemble des 20 compétences définies dans le Cadre. Il s'agit de courts énoncés décrivant de façon positive des comportements observables indiquant qu'une personne a atteint un niveau particulier de maîtrise d'une compétence donnée. Les descripteurs ont été formulés en termes de « résultats d'apprentissage » ; cela signifie qu'ils peuvent être utilisés aux fins non seulement de l'évaluation, mais aussi de la conception de curriculums et de la planification de l'enseignement et de l'apprentissage, contribuant ainsi à la cohérence générale du processus pédagogique.

Les évaluations reposant sur l'observation des comportements définis par les descripteurs peuvent révéler le niveau de compétence des apprenants si elles sont menées sur une durée raisonnable et dans différents contextes. Elles peuvent aussi indiquer les thèmes sur lesquels les animateurs devraient concentrer leurs interventions et peuvent être utilisées pour éclairer la conception d'activités pédagogiques. En d'autres termes, les évaluations axées sur les descripteurs peuvent servir des objectifs aussi bien sommatifs que formatifs.

L'évaluation : un outil pour autonomiser les apprenants

Le Cadre s'inspire de l'approche générale du Conseil de l'Europe concernant l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme (ECD/EDH), en mettant tout particulièrement l'accent sur l'autonomisation des apprenants pour en faire des citoyens démocratiques actifs. Il repose sur trois principes, à savoir la transparence, la cohérence et la globalité. Les processus et contextes éducatifs doivent refléter les valeurs de la démocratie et des droits humains, et prévoir des possibilités d'apprentissage expérientiel pour tout l'éventail des CCD. Ces dimensions de l'autonomisation ont des implications particulières pour l'évaluation des CCD.

Pour commencer, l'évaluation devrait permettre aux apprenants non seulement de prendre conscience de leurs acquis ou de leur niveau de maîtrise en matière de CCD, mais aussi de réfléchir au processus d'apprentissage ayant abouti à ce résultat particulier. Ensuite, elle devrait permettre de déterminer ce qu'il faudrait faire pour développer ces compétences plus avant. Enfin, elle devrait donner aux apprenants les moyens d'agir de façon appropriée à l'égard de leur propre apprentissage. En d'autres termes, elle devrait contribuer à ce qu'ils s'approprient ce dernier.

Principes de l'évaluation

Pour que les évaluations soient acceptables, notamment dans les environnements non formels, il est important qu'elles satisfassent à un certain nombre de critères, dont la validité, la fiabilité, l'équité, la transparence, le réalisme et le respect.

Validité

Une évaluation doit décrire et/ou mesurer de façon précise le niveau de compétence et/ou les acquis d'un apprenant par rapport aux objectifs d'apprentissage visés, et non par rapport à d'autres résultats ou facteurs étrangers non prévus, quels qu'ils soient. Une évaluation valide est une évaluation qui mesure ce qu'elle est censée mesurer. Par exemple, un exercice d'évaluation visant à mesurer un ensemble de CCD peut exiger de l'apprenant qu'il ou elle comprenne des matériels linguistiques et qu'il ou elle produise une réponse verbale. Cependant, il se pourrait qu'en fait, il ou elle évalue surtout les compétences en langue des apprenants, plutôt que leurs compétences démocratiques, et qu'ainsi, seuls les apprenants les plus compétents sur le plan linguistique soient considérés comme ayant un niveau élevé de compétences démocratiques. De la même manière, lorsqu'un exercice exigeant des participants qu'ils collaborent, interagissent et parlent avec leurs pairs mesure la fréquence des contributions des apprenants, il est possible que les résultats reflètent davantage la personnalité des apprenants que leurs compétences démocratiques. On croit souvent, à tort, que le principe de la validité ne s'applique qu'aux évaluations quantitatives. Toutefois, il n'y a pas que les résultats ou les notes qui peuvent être invalides. Les évaluations qualitatives peuvent également être considérées comme telles si des facteurs non pertinents entrent en jeu.

Fiabilité

Une évaluation devrait générer des résultats cohérents et stables. Ainsi, une évaluation fiable est une évaluation dont les résultats sont sûrs, et qui, si elle est soumise une deuxième fois au même apprenant par un autre évaluateur, aboutit aux mêmes résultats. Il existe diverses raisons pour lesquelles une évaluation peut ne pas être fiable : il est possible que l'évaluateur soit fatigué, par exemple, ou qu'il n'ait pas une idée très claire de la signification exacte des résultats d'apprentissage évalués. S'il était moins fatigué ou qu'il connaissait mieux la signification de tous les résultats d'apprentissage, l'évaluation pourrait aboutir à des résultats différents. La fiabilité et la validité sont deux choses distinctes. Même lorsqu'une méthode d'évaluation est considérée comme fiable, elle n'est pas nécessairement valide. En revanche, si une procédure d'évaluation n'est pas fiable, elle ne peut pas être valide, car le manque de fiabilité signifie que le résultat de l'évaluation est influencé par autre chose que par le niveau de compétence de l'apprenant.

Équité

Une évaluation doit être équitable et ne pas favoriser ou défavoriser un groupe d'apprenants ou un individu particuliers. Une méthode d'évaluation est considérée comme équitable lorsqu'elle garantit que tous les apprenants, indépendamment de leurs caractéristiques démographiques ou autres, bénéficient des mêmes opportunités de montrer leur niveau de compétence. L'iniquité d'une évaluation peut être liée à diverses raisons. Une évaluation qui nécessiterait que les apprenants aient accès à une grande diversité de sources d'information à la maison pourrait être discriminatoire envers ceux qui ne bénéficient pas d'un tel accès, par exemple. De la même manière, une évaluation qui nécessiterait une connaissance préalable de la culture de la population

majoritaire pourrait être discriminatoire envers les apprenants appartenant à des groupes minoritaires. Par conséquent, il convient de ne pas employer de méthodes d'évaluation inéquitables ou discriminatoires à l'égard des apprenants défavorisés ou issus de différents types de minorités.

Transparence

Les apprenants devraient recevoir des informations explicites, précises et claires en amont de toute évaluation. Une procédure d'évaluation est considérée comme transparente dès lors que les apprenants sont informés à l'avance de l'objectif de l'évaluation, des résultats d'apprentissage qui seront évalués, du type d'évaluation qui leur sera soumis et des critères qui seront appliqués. S'ils doivent deviner ce qui est attendu d'eux pour obtenir de bons résultats, alors la méthode utilisée n'est pas transparente.

La transparence est l'un des principes sous-jacents fondamentaux des processus démocratiques et d'une culture de la démocratie. C'est pourquoi l'évaluation des CCD doit toujours être transparente et reposer sur des méthodes intelligibles pour les apprenants.

Réalisme

Toute méthode d'évaluation doit être réaliste par rapport aux ressources et au temps dont on dispose et aux contraintes pratiques qui s'appliquent. Une procédure d'évaluation réaliste est une procédure qui n'impose pas de contraintes déraisonnables par rapport aux ressources ou au temps dont disposent les apprenants ou l'évaluateur. Les facteurs qui rendent une méthode irréaliste sont également susceptibles d'en faire une méthode non fiable et non valide.

Respect

Le respect est un autre principe particulièrement important aux fins de l'acquisition des CCD. Sa mise en œuvre, dans le cadre de l'évaluation, peut favoriser l'acceptation et la compréhension de l'évaluation et de ses objectifs par les personnes évaluées. Ce principe s'applique à toutes les évaluations pratiquées en lien avec le Cadre. Étant donné qu'habituellement, il ne figure pas parmi les principes qui sous-tendent l'évaluation, il est traité ici de façon plus détaillée que les autres principes. Les méthodes d'évaluation devraient toujours reposer sur le respect de la dignité et des droits des apprenants évalués. Ces droits sont définis par la Convention européenne des droits de l'homme et la Convention relative aux droits de l'enfant. Le principe du respect signifie que, dans le cadre d'une évaluation, les apprenants ne doivent pas être sanctionnés ou censurés simplement parce que les points de vue qu'ils expriment sont offensants, choquants ou inquiétants. En revanche, ils peuvent être censurés si leurs propos propagent, promeuvent ou justifient la haine fondée sur l'intolérance.

Compétences pour une culture de la démocratie et approche globale de l'école

Valeur ajoutée d'une approche globale de l'école

La Charte sur l'ECD/EDH dispose que « la gouvernance des établissements d'enseignement, y compris les écoles, devrait refléter et promouvoir les valeurs des droits de l'homme et encourager la responsabilisation et la participation active des apprenants, des personnels de l'éducation et des autres parties prenantes, y compris les parents »³.

Les institutions éducatives peuvent mettre cette disposition en œuvre et favoriser « l'apprentissage de la démocratie » :

- ▶ en organisant et en expliquant les processus décisionnels de façon adéquate ;
- ▶ en proposant des opportunités de débat et de participation active à la vie de ces institutions ;
- ▶ en veillant à ce que les relations entre les enseignants, les apprenants et les parents soient fondées sur la confiance et le respect mutuels.

L'acquisition des compétences pour une culture de la démocratie repose sur la bonne association, au sein des institutions éducatives, de contextes démocratiques, d'approches pédagogiques et de méthodologies. Trois types d'apprentissages sont favorisés dans les environnements où cette condition est respectée. Tout d'abord, l'apprentissage « par » la démocratie, qui est la dimension affective et fondée sur l'expérience du processus d'apprentissage. Elle renvoie au sentiment d'efficacité personnelle, qui peut se développer dès lors que les

3. [Recommandation CM/Rec\(2010\)7 du Comité des Ministres aux États membres sur la Charte du Conseil de l'Europe sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme.](#)

apprenants ont des opportunités d'effectuer des tâches, en étant encouragés à persévérer et félicités, même pour de toutes petites choses. Vient ensuite l'apprentissage « sur » la démocratie, qui renvoie à l'acquisition de connaissances et d'un esprit critique. Enfin, l'apprentissage « pour » la démocratie, qui concerne l'aptitude à utiliser ses capacités dans un contexte ou une situation donnés. Tous trois sont nécessaires pour pouvoir atteindre l'objectif éducatif général d'autonomiser les apprenants et de les préparer à la vie en tant que citoyens actifs dans des sociétés démocratiques. Ces distinctions sont fondées sur celles qui sont établies entre l'éducation sur, par et pour les droits de l'homme dans la Déclaration des Nations Unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme.

L'adoption d'une approche scolaire globale des CCD garantit que toutes les dimensions de la vie scolaire, que ce soient les curriculums, les méthodes et ressources pédagogiques, la gouvernance et les structures et processus décisionnels, les politiques et codes de conduite, les relations des membres du personnel entre eux et avec les apprenants, les activités extrascolaires ou les liens avec la communauté, reflètent les valeurs du modèle de compétences pour une culture de la démocratie et contribuent au développement de toutes les CCD. Ceci peut alors aboutir à la création d'un environnement d'apprentissage sûr, au sein duquel ces compétences peuvent être explorées, vécues et même remises en question de manière pacifique. Le fait de faire participer toute l'école à la création d'un environnement d'apprentissage favorable et sûr peut en outre avoir une influence positive sur les résultats des apprenants, et même augmenter leur niveau de satisfaction dans la vie. En effet, les apprenants qui ont le sentiment d'appartenir à une communauté scolaire et qui entretiennent de bonnes relations avec leurs parents et leurs enseignants ont plus de chances d'obtenir de bons résultats scolaires et, globalement, d'être heureux dans la vie. Une approche globale de l'école exige la participation et l'engagement actifs de toutes les parties prenantes d'un établissement, dont la direction de l'établissement, les enseignants, les élèves et les parents, ainsi que les membres de la collectivité locale. Cependant, il est important de garder à l'esprit que la création d'une école démocratique fonctionnelle, et donc, l'intégration des principes de la démocratie et des droits humains dans tous les domaines, est un processus progressif et long.

Gouvernance et culture de l'école

Outre ce qui peut être fait dans le cadre des activités d'enseignement et d'apprentissage, et en complément d'un accent explicitement mis sur la coopération avec les familles et les divers acteurs de la communauté, la gouvernance de l'école et sa culture organisationnelle jouent un rôle important dans le soutien à l'acquisition des CCD.

La culture organisationnelle d'une école, basée sur une approche démocratique de la gouvernance scolaire, ainsi qu'une éthique scolaire inclusive, sûre et accueillante, où les relations au sein du personnel et entre le personnel et les élèves sont positives, où chacun a le sentiment d'avoir un rôle à jouer et que ses droits fondamentaux sont respectés, faciliteront plus encore le développement des compétences nécessaires à une culture de la démocratie. À cette fin, l'équipe administrative, les enseignants, les parents, les apprenants et les autres parties prenantes peuvent agir conjointement pour rendre la gouvernance et l'environnement général de l'école plus démocratiques, en se concentrant notamment sur l'approche de l'établissement en matière de gestion et de prise de décisions, sur ses politiques, ses règles et procédures, la participation des apprenants et l'environnement scolaire en général.

Faire entendre la voix des élèves et relever les défis

Le CRCCD met en évidence comment renforcer les CCD grâce à un leadership fondé sur le respect des droits humains et les principes démocratiques, un processus de prise de décision participatif, des structures et des procédures de prise de décision inclusives et participatives, ainsi que des politiques, des procédures et des règles qui garantissent l'égalité de traitement et l'égalité d'accès pour tous les élèves, les enseignants et les autres membres du personnel, indépendamment de leur appartenance ethnique, de leur identité culturelle, de leur mode de vie ou encore de leurs convictions.

La culture organisationnelle d'une école peut notamment contribuer au développement des CCD en encourageant la participation de toutes les parties prenantes, en accordant une attention particulière à la participation des élèves. Par exemple, l'école peut :

- ▶ donner aux apprenants l'occasion d'exprimer leurs points de vue sur des questions qui les concernent, tant sur le plan scolaire que de manière plus générale, et de participer aux processus décisionnels à l'école et au sein de la communauté, par le biais de discussions en classe, de conseils d'élèves, d'enquêtes et de boîtes à idées ;
- ▶ s'assurer que les approches participatives qui incluent les apprenants sont authentiques, pour éviter que la participation ne soit qu'illusoire ou simulée.

Les politiques et pratiques mises en œuvre par une école pour prévenir et combattre la violence, les brimades et la discrimination font également partie de cette approche scolaire globale pour promouvoir les CCD. Si elles sont conçues et mises en œuvre sur la base des valeurs des CCD et en lien avec toutes les autres compétences, elles créent à la fois un environnement sûr et positif pour l'apprentissage, et des opportunités pour pratiquer et développer ces compétences.

Le CRCCD fournit également une vue d'ensemble des étapes que les écoles peuvent suivre afin de renforcer leur dimension démocratique par l'adoption d'une approche globale pour l'instauration d'une culture scolaire de la démocratie et le développement des compétences correspondantes chez les apprenants.

Le CRCCD décrit également les principes clés d'une approche globale de l'école pour le développement des CCD :

- ▶ respecter le contexte local et les façons locales de travailler ;
- ▶ donner à toutes les parties prenantes les moyens de concevoir leurs propres réponses aux défis en procédant à une évaluation de la situation ;
- ▶ encourager l'apprentissage par la pratique avec la participation de toutes les parties prenantes ;
- ▶ intégrer le renforcement des capacités au processus de planification de l'établissement ;
- ▶ soutenir les initiatives et projets locaux sur le long terme.

Bibliographie

Principale référence

Conseil de l'Europe (2018), *Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie, Volumes 1-3* et autres publications, disponibles sur www.coe.int/rfcdc, consulté le 4 juillet 2023.

Autres publications

Conseil de l'Europe (n.d.), *S'exprimer en toute liberté – Apprendre en toute sécurité*: Ressources pour faire entendre la voix des enfants et des élèves, disponible sur <https://www.coe.int/fr/web/campaign-free-to-speak-safe-to-learn>, consulté le 4 juillet 2023.

Freedom House (n.d.), *Freedom in the world*, disponible sur <https://freedomhouse.org/report/freedom-world>, consulté le 4 juillet 2023.

Gollob R. et al. (n.d.), *Vivre et apprendre la démocratie*, Conseil de l'Europe, série de manuels, disponibles sur <https://www.living-democracy.com/french/>, consulté le 4 juillet 2023.

Hart, R. (1992), *Children's participation: from tokenism to citizenship*, UNICEF Innocenti Research Centre, Florence, disponible sur www.unicef-irc.org/publications/100-childrens-participation-from-tokenism-to-citizenship.html, consulté le 4 juillet 2023.

Ladson-Billings, G. (2014), "Culturally relevant pedagogy 2.0: aka the remix", *Harvard Educational Review*, volume 84, n° 1, pp. 74-84.

Lenz, C. et al. (2021), *Reference Framework of Competences for Democratic Culture – Teacher Reflection Tool*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, disponible sur <https://rm.coe.int/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture-teacher-refl/1680a526ac>, consulté le 4 juillet 2023.

Richardson, J., Milovidov, E. et Blamire, R. (2017), *Bullying: perspectives, practices and insights*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, disponible sur <https://rm.coe.int/prems-006417-gbr-2511-bullying-16-x-24-txt-couv-bat-web/168078a78d>, consulté le 4 juillet 2023.

Shuali Trachtenberg, T. et al. (2020), *Addressing educational needs of teachers in the EU for inclusive education in a context of diversity. Volume 1 – Teachers' intercultural competence: Working definition and implications for teacher education*, Part II, pp. 35-47, disponible sur <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63f3701d-180a-11eb-b57e-01aa75ed71a1/language-en>, consulté le 4 juillet 2023.

Styslavska, O. et al. (2018), *Resource pack for teachers and school administration*, Conseil de l'Europe, Strasbourg, disponible sur <https://rm.coe.int/hf24-resource-pack-eng/1680948c6f>, consulté le 4 juillet 2023.

Tibbitts, F. (2015), *The EDC/HRE whole school approach for the prevention of discrimination and violence in schools and communities*, European Wergeland Centre, disponible sur <https://theewc.org/resources/the-edc-hre-whole-school-approach-for-the-prevention-of-discrimination-and-violence-in-schools-and-communities/>, consulté le 4 juillet 2023.

Nations Unies (2011), *Déclaration des Nations Unies sur l'éducation et la formation aux droits de l'homme, Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 19 décembre 2011, A/RES/66/137*, disponible sur file:///C:/Users/HP/Downloads/A_RES_66_137-FR.pdf, consulté le 4 juillet 2023.

Assemblée générale des Nations Unies (1989), *Convention relative aux droits de l'enfant* (article 12), Nations Unies, disponible sur <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>, consulté le 4 juillet 2023.

Ce manuel a été pensé par le Conseil de l'Europe pour accompagner la mise en œuvre du Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie (CRCCD). Le CRCCD est un ensemble de documents et d'outils développés autour d'un modèle de compétences qui regroupe les valeurs, les attitudes, les aptitudes, les connaissances et la compréhension critique nécessaires à une participation efficace dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses.

Le CRCCD peut donc être un outil utile pour tous les acteurs et actrices de l'éducation, tels que les responsables des politiques éducatives, les concepteurs de programmes, les directeurs d'école, les éducateurs, les formateurs d'enseignants, les universitaires, les chercheurs et tous les professionnels qui interagissent directement avec les apprenants de tous âges.

Cette publication comprend les informations nécessaires aux organisateurs d'une formation d'introduction au CRCCD destinée aux professionnels de l'éducation, ainsi que des lignes directrices pour dispenser la formation. La formation a été intentionnellement conçue pour s'appuyer dans une très large mesure sur les différents volumes du CRCCD et les divers documents d'orientation afférents, sur l'utilisation de l'outil de réflexion pour les enseignants basé sur le CRCCD et quelques autres ressources du Conseil de l'Europe.



www.coe.int/education

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

