

Boîte à outils de communication



Permettons aux éducateurs de prendre conscience des défis des réalités auxquels sont confrontés les apprenants LGBTQIA+ en définissant des objectifs d'apprentissage personnels pour améliorer l'inclusion.

L'objectif de cet outil est de fournir aux ambassadeurs de la diversité des étapes claires pour plaider en faveur d'un environnement scolaire plus inclusif en communiquant efficacement avec l'administration.

Il détaille des stratégies pour proposer des changements de politique spécifiques, tout en encourageant la coopération avec les apprenants et les collègues enseignants pour renforcer les arguments en faveur du changement.



**Cofinancé par
l'Union européenne**



KIT DE COMMUNICATION



Quelles mesures avez-vous déjà prises pour améliorer l'environnement d'apprentissage des apprenants LGBTQIA+ dans votre propre classe ?

- Vous avez utilisé l'outil de sensibilisation et les parcours d'apprentissage pour apprendre, réfléchir et apporter des changements à vos propres pratiques d'enseignement.

Quelles autres mesures pouvez-vous prendre pour améliorer l'environnement d'apprentissage des apprenants LGBTQIA+ dans l'ensemble de votre établissement ?

- Établir une communication avec l'administration de l'institution.
- Partager vos connaissances :
 - Distribuer des documents sur la manière de gérer efficacement les défis liés aux réalités LGBTQIA+.
 - Initier et animer un atelier/une formation pour vos collègues

Nos boîtes à outils vous aideront à chaque étape du processus.

Comment aborder l'administration scolaire ?

1. Construire son dossier

- L'inclusion est importante : les établissements d'enseignement le savent, mais il faudrait peut-être leur rappeler que l'approche intersectionnelle est la voie vers l'éducation inclusive. Les écoles véritablement inclusives améliorent la santé mentale, les résultats scolaires et la sécurité de tous les apprenants, y compris les apprenants LGBTQIA+.
- Grâce à nos boîtes à outils, vous pouvez étayer vos arguments avec la base juridique de votre pays et les avantages de la diversité dans les espaces d'apprentissage.
- Comprendre les politiques scolaires actuelles et identifier les lacunes : Que fait déjà votre établissement pour soutenir ses apprenants LGBTQIA+ ? Que peut-on faire de plus ? Envisagez de mener des questionnaires à thème plus large auprès de vos apprenants et utilisez les données pour étayer votre argumentation et mettre en évidence les lacunes des politiques d'inclusion de l'école. Parlez à vos collègues : Quelle est leur expérience ?
- Si possible, essayez d'obtenir le soutien d'autres enseignants, membres du personnel et apprenants qui partagent votre vision et faites-les participer à la réunion.
- Les administrateurs sont plus enclins à agir lorsqu'on leur présente des mesures réalisables plutôt que des idées abstraites. Soyez précis quant aux initiatives que vous proposez. Si vous proposez d'animer un atelier, pensez à la logistique : Quand l'organiserez-vous ? Où se déroulera-t-il ? Comment inviterez-vous vos collègues ?

Dans quels cas aurez-vous besoin du soutien de l'administration ? Insistez sur le fait que l'initiative que vous proposez ne sera pas coûteuse et ne prendra pas beaucoup de temps.

- Effectuez des recherches : Quelles écoles et autres établissements d'enseignement de votre région ont mis en œuvre avec succès des politiques plus inclusives ? Pourriez-vous vous inspirer de leur exemple pour étayer votre dossier ?

2. Demande de réunion

- Comprenez qui a le pouvoir de mettre en œuvre le changement dans votre établissement et concentrez vos efforts en conséquence. Programmez une réunion individuelle ou en petit groupe avec le principal ou d'autres administrateurs clés et veillez à venir préparé·e avec des points de discussion et des documents concis.
- Préparez-vous à répondre aux préoccupations et aux malentendus, car il est probable que vous y soyez confronté. Notre boîte à outils vous aidera.
- En cas de résistance de la part de l'administration, essayez de faire preuve de souplesse. Si votre idée est considérée comme trop ambitieuse, suggérez des mesures initiales plus modestes afin d'obtenir l'approbation au fil du temps.
- Formulez votre présentation de manière positive : Qu'est-ce que l'école gagnera avec votre idée ? La création d'un environnement inclusif et favorable n'est pas seulement la bonne chose à faire - c'est un investissement intelligent dans la réussite d'une école.
 - Les écoles qui prônent l'inclusion obtiennent de meilleurs résultats scolaires, réduisent l'absentéisme et le taux d'abandon scolaire. Lorsque les élèves se sentent en sécurité et valorisés, ils s'épanouissent, ce qui se traduit par de meilleurs résultats globaux et un meilleur classement des écoles.
 - Une école inclusive est un choix plus attrayant pour les futurs élèves et les familles.
 - L'accès au financement et aux subventions de l'UE pour les écoles inclusives et aux réseaux éducatifs à l'échelle de l'UE qui promeuvent la diversité.
 - La possibilité de recevoir des prix pour l'éducation inclusive, ce qui renforce encore la réputation de l'école. (par exemple, les initiatives « École sans racisme - École avec courage » en Allemagne ou « École amie des LGBT+ » en France).
 - De nombreux pays disposent de lois anti-discrimination qui obligent les écoles à protéger les apprenants LGBTQIA+ contre les brimades et le harcèlement. Donner la priorité à l'inclusion permet de se conformer à la loi, d'éviter d'éventuelles poursuites judiciaires et de souligner l'engagement de votre école en faveur de l'équité et de l'égalité.

3. Faites ce que vous avez à faire selon votre situation !

4. Suivi

- Partagez le retour d'information reçu. Par exemple, après avoir organisé l'atelier/réunion, veillez à partager les résultats et le retour d'information des participants avec l'administration, tout en exposant les prochaines étapes qui en ont découlé.
- Soyez persévérant·e mais patient·e. Les changements peuvent prendre du temps.

