

# Table des matières

⚖ **Compétence I8 - Permettre l'égalité des chances** ..... 3



# ⚖️ Compétence I8 - Permettre l'égalité des chances

\*« L'égalité des chances, ce n'est pas l'égalité des résultats — c'est la création de conditions équitables pour que chacun·e puisse réussir selon ses potentialités. »\*

## □ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I8 — Permettre l'égalité des chances](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

## □ Exemples de contenus

- Réformes de l'éducation
- Enquêtes internes sur l'équité
- Diagnostic des besoins différenciés
- Aménagements pédagogiques

## □ Critères de performances

- Vérifie et adapte les mesures d'encouragement.
- Encourage de manière individualisée et permet l'accès à l'apprentissage.

## □ Questions ouvertes

- Comment passer d'une égalité formelle ("la même chose pour tous") à une équité réelle ("ce dont chacun·e a besoin pour réussir") sans créer d'injustices perçues ou de complexité ingérable ?
- Quels sont les indicateurs concrets pour "vérifier" si mes mesures d'encouragement sont réellement efficaces et équitables pour des profils très différents ?
- Comment concilier l'encouragement individualisé avec les contraintes de temps, de groupe et de programme d'une formation ?

**Penser à ...** L'égalité des chances n'est pas un état à atteindre, mais un processus continu de vigilance et d'ajustement. Il s'agit moins de donner un coup de pouce que de retirer les cailloux du chemin de chacun.

**Points clé** : Équité, Accessibilité, Individualisation, Vigilance systémique.

graph TD; C[Contexte & Groupe] --> D1{Diagnostic des Besoins & Barrières}; D1 --> S1[Stratégies d'Équité]; S1 --> I[Individualisation des Parcours]; I --> A[Accessibilité Universelle]; A --> M1[Mesures d'Encouragement Ciblées]; M1 --> M2[M]; M2 --> E[Evaluation de l'Impact Équitable]; E --> AJ[Ajustement]; AJ --> D2[D]

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **créer et maintenir des conditions d'apprentissage véritablement équitables**, en identifiant et en levant les barrières d'accès et de participation pour chaque apprenant·e. Maîtriser cette compétence implique de dépasser le principe d'égalité formelle pour mettre en œuvre une **équité active** par la conception universelle, l'individualisation des soutiens et une vigilance constante sur les effets systémiques de ses pratiques.

---

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

- **Équité vs Égalité** : L'**égalité** donne la même chose à tous. L'**équité** donne à chacun·e ce dont il/elle a besoin pour atteindre le même objectif. La compétence I8 vise l'équité.
- **Conception Universelle de l'Apprentissage (CUA / UDL)** : Approche proactive de conception pédagogique visant à créer des environnements d'apprentissage accessibles et efficaces pour tous dès l'origine, en offrant des **multiples moyens** de représentation, d'action & expression, et d'engagement.
- **Théorie de l'Habitus (Bourdieu)** : Système de dispositions durables (goûts, manières de faire et de penser) incorporé par l'individu via son milieu social, qui structure ses perceptions et ses chances objectives. Comprendre l'habitus aide à identifier les barrières invisibles.

- Réaliser un "audit d'accessibilité" sur un module de formation existant en utilisant la grille des 3 principes de la CUA.
- Développer un questionnaire d'entrée discret pour identifier les besoins spécifiques et les obstacles anticipés par les apprenant·e·s.
- Créer une "banque de mesures d'ajustement" facilement mobilisables pour répondre à des besoins imprévus en cours de formation.
- Mettre en place un système de feedback anonyme régulier sur le sentiment d'équité et d'inclusion perçu par le groupe.

### □ Références théoriques

- **Meyer, A., Rose, D. H., & Gordon, D. (2014)** : Développent le cadre de la **Conception Universelle de l'Apprentissage (CUA)**, proposant une approche neuroscientifique pour créer des environnements d'apprentissage flexibles qui réduisent les barrières.
- **Bourdieu, P. (1986)** : Avec le concept d'**habitus** et de **capital culturel**, fournit une grille d'analyse puissante pour comprendre comment les inégalités sociales se reproduisent dans le système éducatif et comment elles peuvent être contournées.
- **Rawls, J. (1971) - Théorie de la justice** : Son principe de **différence** (les inégalités ne sont justifiables que si elles profitent aux plus désavantagés) offre un fondement éthique solide pour les actions d'équité en formation.

### □ Concepts clés

- **Effet Pygmalion / Golem** : La prophétie autoréalisatrice selon laquelle les attentes (positives ou négatives) de l'enseignant influencent la performance de l'apprenant. Une vigilance centrale pour l'équité.

- **Handicap situationnel** : Difficulté rencontrée par une personne dans un environnement inadapté, par opposition au handicap intrinsèque. La CUA vise à réduire les handicaps situationnels.
- **Discrimination positive / Action affirmative** : Mesures temporaires visant à corriger des inégalités historiques ou systémiques en favorisant certains groupes désavantagés. Sujet à débat éthique et pratique.
- **Inclusion vs Intégration** : L'**intégration** adapte l'individu au système existant. L'**inclusion** transforme le système pour qu'il accueille la diversité de tous. La CUA relève de l'inclusion.

## ☐ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ <b>Empathie &amp; Diagnostic des besoins</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ <b>Liberté de pensée &amp; Climat inclusif</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
♿ <b>Genre, Langage &amp; Représentations</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ <b>Troubles Dys &amp; Neurodiversité</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ <b>Autisme &amp; Sensorialité</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ <b>Mesures d'encouragement individualisées</b>	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>

## ☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
☐ <b>Audit CUA Express d'une Séquence</b>	Checklist rapide basée sur les 3 principes de la CUA pour évaluer et améliorer l'accessibilité et la flexibilité d'un plan de cours ou d'une activité avant sa mise en œuvre.	<a href="#">☐ Fiche outil</a>
☐ <b>Carte des Parcours Individualisés</b>	Template visuel pour concevoir et suivre différents chemins d'apprentissage au sein d'un même module, permettant aux apprenant·e·s de faire des choix (profondeur, modalité, rythme) tout en atteignant les objectifs communs.	<a href="#">☐ Fiche outil</a>
♿ <b>Grille d'Analyse des Biais &amp; de l'Équité</b>	Outil réflexif pour analyser rétrospectivement une situation (sélection, évaluation, animation) et y repérer les biais potentiels (genre, origine, style d'apprentissage) et les points d'inéquité.	<a href="#">☐ Fiche outil</a>

## ☐ Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- **Partir des besoins, pas des catégories** : Ne pas stigmatiser en étiquetant ("le dyslexique"), mais observer les difficultés fonctionnelles ("a du mal à traiter un texte long") et y répondre.
- **Proposer des choix, pas des exceptions** : Intégrer des options (ex: rendu écrit ou oral, travail seul ou en binôme) dans le design de base, ce qui bénéficie à tous sans singulariser ceux qui "ont besoin d'un aménagement".
- **Créer un climat où demander de l'aide est normal** : Explicitement valoriser la diversité des besoins et modéliser le fait que personne n'apprend de la même manière.

### Points de vigilance :

- **L'effet de stigma inversé** : Que les mesures d'équité (temps supplémentaire, supports adaptés) ne soient pas perçues comme un privilège injuste par les autres apprenants. La transparence sur l'objectif d'équité est cruciale.
- **La surcharge de l'individualisation** : Ne pas se rendre impossible la tâche en promettant un parcours unique pour 30 personnes. Utiliser des "chemins modulaires" prédéfinis plutôt qu'une personnalisation de bout en bout.
- **L'illusion de la neutralité** : Croire que traiter tout le monde de la même manière est forcément juste. C'est souvent ignorer les désavantages de départ.

### □ Ce que j'ai appris :

- **La flexibilité profite à tous** : Un sous-titre pour une personne malentendante aide aussi celui qui a du mal à se concentrer dans le bruit. L'équité améliore la qualité globale.
- **Le langage construit la réalité** : Passer au langage inclusif et épïcène n'est pas qu'une question politique, c'est un outil concret pour élargir les possibles professionnels que s'imaginent les apprenant·e·s.
- **L'observation fine est un super-pouvoir** : Apprendre à décoder un silence, une hésitation, un regard fuyant permet d'intervenir au bon moment avec le bon soutien.

### △ Ce que je veux améliorer :

- **Anticiper les besoins invisibles** (troubles de l'attention, anxiété sociale) qui ne sont souvent pas déclarés.
- **Évaluer de manière véritablement équitable** : Comment noter juste quand les modes d'expression et de démonstration des compétences sont différenciés ?
- **Gérer les résistances actives** à l'équité (remarques, moqueries) de manière à les transformer en apprentissage pour le groupe.

□ **Outils maîtrisés** : Adaptation simple de supports (police, espacement, couleurs), techniques de formulation inclusive à l'oral, mise en place de temps de parole équitables. □ **Outils à approfondir** : Conception d'évaluations alternatives (portfolio, oral), techniques de médiation pour conflits liés à l'équité, utilisation d'outils numériques d'accessibilité (synthèse vocale, cartes mentales).

### Comment je vérifie et adapte les mesures d'encouragement ?

Je pars du principe que toute mesure doit être **évaluée par ses effets, pas par ses intentions**. J'utilise des **sondages discrets** ("Cette adaptation t'a-t-elle aidé ?"), j'observe les **changements de comportement** (participation, persévérance) et je **parle directement** avec les concerné·e·s. Si une mesure ne fonctionne pas ou crée un effet secondaire négatif, je l'ajuste ou la remplace, en expliquant la démarche au groupe. L'adaptation est un processus itératif.

La clé est d'**être en dialogue constant avec les bénéficiaires** des mesures, et de ne pas considérer une décision d'équité comme figée.

### Quel est mon principe d'action incontournable ?

**"Chercher la barrière avant de chercher la déficience."** Face à une difficulté d'apprentissage, ma première question est : "Y a-t-il quelque chose dans mon environnement, ma méthode, mon support qui crée ou aggrave cette difficulté ?" Ce renversement de perspective me place en position de responsable de l'accessibilité et m'évite de stigmatiser l'apprenant·e.

### □ Réflexion personnelle

La prise de conscience la plus profonde a été de réaliser à quel point mon propre **habitus** de

formatrice issue d'un milieu favorisé et académique m'avait rendue aveugle à certaines barrières. Je préparais des consignes "claires" qui n'étaient claires que pour ceux qui partageaient mes codes. J'ai appris à **décentrer mon langage et mes exemples**, à vérifier systématiquement la compréhension avec des reformulations par les apprenant·e·s. La difficulté majeure reste de **gérer la tension entre l'idéal d'équité et les contraintes réelles** (temps, programme, effectif). Je retiens que permettre l'égalité des chances est un combat de tous les instants contre les automatismes, les stéréotypes et la facilité. C'est épuisant, mais voir quelqu'un réussir là où il/elle échouait systématiquement avant est la plus belle des récompenses.

## Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle évolue de **distributeur de savoir** à **architecte d'environnements équitables**. Je ne me contente plus de transmettre un contenu ; je conçois un **espace-temps pédagogique** où les règles du jeu sont explicitement conçues pour donner sa chance à chaque joueur, quelles que soient ses cartes en main. Je deviens un **détective des obstacles** et un **négociateur de compensations**. Ma légitimité repose sur ma **capacité à garantir un processus juste** pour tous. Je me perçois de plus en plus comme un **gardien du seuil** : mon travail est de m'assurer que la porte d'entrée dans l'apprentissage est assez large et assez basse pour que personne ne reste dehors, et que le chemin à l'intérieur est praticable par tous les marcheurs.

## Bibliographie

- Meyer, A., Rose, D. H., & Gordon, D. (2014). \*Universal Design for Learning: Theory and Practice\*. CAST Professional Publishing.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), \*Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education\* (pp. 241-258). Greenwood.
- Rawls, J. (1971). \*A Theory of Justice\*. Harvard University Press.
- Brookfield, S. D. (1995). \*Becoming a Critically Reflective Teacher\*. Jossey-Bass.

## Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

[compétence](#), [I8](#), [égalité](#), [chances](#), [équité](#), [accessibilité](#), [CUA](#), [UDL](#), [Bourdieu](#), [inclusion](#), [individualisation](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:  
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:  
[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i8\\_egalite](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:i8_egalite)

Last update: **2026/01/12 18:18**



