

1. Améliorer les connaissances sur les Juifs et le judaïsme
- 2. Vaincre les préjugés inconscients**
3. Combattre les stéréotypes et les préjugés antisémites
4. Réfuter les théories du complot
5. Faire connaître l'antisémitisme en enseignant l'Holocauste
6. Combattre la négation, la distorsion et la banalisation de l'Holocauste
7. L'antisémitisme et le récit de la mémoire nationale
8. Faire face aux actes antisémites
9. Faire face à l'antisémitisme en ligne
10. L'antisémitisme et la situation au Moyen-Orient

Vaincre les préjugés inconscients

Chaque individu a des préjugés, tant négatifs que positifs, qui affectent la façon dont il considère le monde qui l'entoure. Si la plupart d'entre eux sont conscients (explícites), beaucoup sont inconscients (implicites), influençant nos pensées, nos décisions et nos actes sans que nous nous en rendions compte.

Tous les êtres humains ont des préjugés inconscients. Les biais sont des pensées et des opinions qui se construisent et se renforcent au cours d'une vie d'échanges avec la famille, les médias, les influences culturelles et les récits historiques. Même le langage quotidien et les images propres aux communautés dans lesquelles nous vivons obéissent à des préjugés. Par conséquent, repérer nos biais inconscients et nous en affranchir n'est ni simple ni aisé. Nous pouvons néanmoins essayer d'en prendre conscience et d'en atténuer les effets invisibles sur notre comportement, de façon à modifier nos choix de vie.

Les enseignants doivent veiller à traiter tous les élèves de manière égale et à promouvoir le respect de la diversité. Pour parvenir à relever

Le **biais** désigne une « tendance ou un préjugé favorable ou défavorable à un individu ou un groupe, notamment d'une manière considérée comme injuste.

La **discrimination**¹ est le « traitement injuste ou préjudiciable de différentes catégories d'individus ».

SOURCE : *Concise Oxford English Dictionary*, neuvième édition.

Un **stéréotype** est une « image simplifiée à l'extrême d'un certain groupe d'individus ».

Le **préjugé** est un « sentiment à l'égard d'un groupe ou d'un individu au sein d'un groupe, qui repose sur un stéréotype ».

SOURCE : *Prévenir l'antisémitisme par l'éducation : lignes directrices à l'intention des décideurs politiques*, p. 42.

ce défi, ils doivent identifier et combattre leurs propres préjugés. Faute de passer par ce processus d'auto-réflexion, ils risquent, à leur insu, de renforcer stéréotypes et préjugés par des attitudes inconscientes, et de les projeter dans leurs classes. Par exemple, ces biais inconscients peuvent influencer l'enseignement, en poussant les enseignants à traiter les élèves différemment, selon leur race, leur origine ethnique,

leur langue, leur religion, leur nationalité, leur orientation sexuelle, leur genre, leur handicap, leur milieu socio-économique, ou d'autres facteurs.

Les préjugés antisémites inconscients dans l'enseignement peuvent notamment entraîner :

- le traitement inégal des collègues ou élèves juifs ;

¹ Selon le Comité des droits de l'homme des Nations Unies, la discrimination est également une notion juridique impliquant toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation, et ayant pour effet ou pour but de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par tous, dans des conditions d'égalité, de l'ensemble des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Voir Comité des droits de l'homme, Observation générale 18, « Non-discrimination » (trente-septième session, 1989), *Récapitulation des observations générales ou recommandations générales adoptées par les organes créés en vertu d'instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme*, HRI/GEN/1/Rev.1, p. 29 (1994) : <<https://undocs.org/fr/HRI/GEN/1/Rev.1>>.

- l'inclusion ou l'exclusion de certaines informations sur les Juifs, le judaïsme, l'histoire ou la culture européenne, nationale ou locale, l'Holocauste ou le Moyen-Orient ;
- la réaction, ou l'absence de réaction, face à des collègues ou à des élèves confrontés à l'expression de préjugés à l'égard de personnes juives ;

- le soutien tacite apporté aux élèves qui se sentent en droit de menacer des élèves juifs.

Ce support pédagogique contient des informations sur le fonctionnement des préjugés inconscients, ainsi que des stratégies permettant de les repérer et d'en réduire les effets négatifs sur les attitudes

et les comportements des enseignants, dans et en dehors de la classe. Il complète le support pédagogique n° 3 du BIDDH (Combattre les stéréotypes et les préjugés anti-sémites), qui fournit des exemples concrets des types de préjugés auxquels sont confrontées les personnes juives.

Contexte

À chaque instant, le cerveau humain reçoit quelque 11 millions d'informations, mais n'en assimile consciemment que 40 à 50². Pour gérer toutes ces informations, le cerveau choisit celles qu'il doit traiter consciemment ou inconsciemment. Les gens croient prendre leurs décisions à partir de quelques informations mais, en réalité, ils le font sur la base des informations dont ils sont conscients. Des milliers d'autres éléments influencent inconsciemment leurs décisions, créant des raccourcis mentaux qui suivent des schémas instinctifs et des habitudes de survie qui se sont développés sur des millions d'années. Ces raccourcis mentaux, aussi appelés *biais cognitifs*, sont étudiés depuis des décennies par des chercheurs en psychologie sociale, en économie comportementale et en sciences cognitives. À l'heure actuelle, 188 biais cognitifs différents ont été recensés, dont les suivants, qui peuvent influencer l'enseignement :

- **L'erreur d'attribution fondamentale.** Lorsque nous pensons

que les autres agissent d'une certaine manière, en raison de leur personnalité (caractéristique intrinsèque, telle que l'origine ethnique ou le genre) et non en raison de circonstances externes (par exemple, être dans un mauvais jour).

- **L'erreur d'attribution de groupe.** Lorsque les caractéristiques personnelles d'un membre du groupe sont étendues au groupe dans son ensemble.
- **Le biais pro-endogroupe.** Lorsque nous attribuons des caractéristiques et des motivations positives aux personnes qui nous ressemblent.
- **Le biais de confirmation.** Lorsque nous cherchons, interprétons, privilégions et rappelons des informations, de manière à confirmer des croyances ou des idées préexistantes.
- **L'effet de mode** ou « **effet bandwagon** ». Lorsque nous avons tendance à faire (ou à croire) quelque

chose parce que beaucoup d'autres personnes le font (ou le croient).

- **L'ancrage mental.** Lorsque, pour prendre une décision, nous avons trop tendance à nous fier (« nous ancrer ») à un élément ou à une information (généralement notre première impression sur la question).
- **La cascade de disponibilité.** Lorsqu'une croyance collective gagne de plus en plus en plausibilité par sa répétition croissante dans le débat public (« à force de répéter quelque chose, ce quelque chose deviendra vrai »).

Même si tous les biais cognitifs ne sont pas directement préjudiciables, ils peuvent s'avérer dangereux quand ils nous empêchent de comprendre le point de vue d'autrui ou de voir son potentiel. Il s'agit là d'un élément particulièrement important pour les relations entre enseignant et élève. Les membres de groupes stigmatisés ou marginalisés sont particulièrement vulnérables aux effets des préjugés

² Ross, H. 2008. *Exploring Unconscious Bias*, Diversity Best Practices. <<https://culturalawareness.com/wp-content/uploads/2017/03/Unconscious-Bias-White-Paper.pdf>>.

négatifs qui empêchent la société de tirer le meilleur parti du potentiel positif de la diversité dans les écoles, les lieux de travail et les communautés.

Certains peuvent considérer un préjugé particulier comme favorable (par exemple, « les élèves asiatiques sont bons en mathématiques », ou « les Juifs sont intelligents et ont beaucoup d'argent ») et d'autres non. De tels biais peuvent faire naître chez certains un sentiment d'exclusion, leur donner l'impression de ne pas pouvoir répondre aux attentes, s'ils ne se conforment pas au stéréotype, voire transformer en cibles les personnes qui appartiennent à un groupe spécifique, du fait d'une fausse généralisation³.

Les préjugés et les stéréotypes dans les médias (dans la publicité, les informations et les programmes de divertissement, entre autres émissions) sont source de préoccupation depuis longtemps, notamment en ce qui concerne la façon dont ils affectent la visibilité ou l'invisibilité des hommes ou des femmes, et des personnes appartenant à différents groupes minoritaires. Traditionnellement, deux manières permettent de mesurer la partialité d'un organe de presse : (1) l'analyse de ses lecteurs ; (2) l'analyse de son contenu⁴. L'émergence d'Internet et des réseaux de médias sociaux confère une nouvelle dimension à

cette préoccupation, en raison de la manière dont l'information peut cibler des groupes d'individus ou y trouver un écho.

Les préjugés deviennent un problème quand nous n'avons pas conscience de leurs effets sur nos propres actes ou sur autrui. L'accumulation de biais inconscients chez les membres d'un groupe majoritaire détenant un pouvoir social, économique ou politique plus grand peut se révéler extrêmement destructive pour les autres membres de la société, car elle limite les membres des groupes minoritaires et nuit à leur bien-être.

Il est généralement admis que les enseignants, ainsi que d'autres professionnels, tels que les médecins et les avocats, sont impartiaux et incapables de préjugés. Cette perception peut conduire les enseignants à négliger ou à ignorer d'éventuels préjugés, en raison des sanctions réelles, possibles ou supposées, encourues pour avoir de tels biais. Par conséquent, ils ne voient pas comment les biais fonctionnent au niveau inconscient. Les éducateurs doivent effectuer des exercices d'autoréflexion, afin de remettre en question et, en fin de compte, de renforcer leurs pratiques et motivations pédagogiques. Ils doivent d'abord expérimenter eux-mêmes ce processus, s'ils veulent motiver les élèves et les aider à repérer les préjugés internes et externes.

Aux États-Unis, des travaux de recherche ont montré que les enseignants consacrent jusqu'à deux tiers de leur temps à parler aux élèves de sexe masculin, qu'ils sont plus susceptibles d'interrompre les filles et de laisser les garçons les contredire. Les enseignants ont également tendance à davantage féliciter et encourager les garçons que les filles, passant plus de temps à inciter ces derniers à approfondir leurs réponses, tout en félicitant les filles de rester sages. Les garçons sont aussi plus souvent invités à venir au tableau. Lorsqu'il pose une question, l'enseignant regarde plus souvent les garçons, en particulier lorsque les questions sont ouvertes.

Avant de voir l'enregistrement de leurs cours, les enseignants croyaient procéder de manière équitable.

SOURCE: Chemaly, S. 2015 (12 février). « All Teachers Should Be Trained to Overcome Their Hidden Biases », *Time Magazine*. <<http://time.com/3705454/teachers-biases-girls-education/>>. Voir également : Sadker, D. ; Zittleman, K. 2009. *Still Failing at Fairness: How Gender Bias Cheats Girls and Boys in School and What We Can Do About It*. New York : Scribner.

³ En janvier 2006, Ilan Halimi, Français de confession juive, âgé de 23 ans, a été kidnappé et rançonné par un gang. Ses ravisseurs l'ont pris pour cible en partant du principe erroné que sa famille était riche parce que juive. Sa famille n'a pas pu payer la rançon. Après des semaines de torture, Halimi a été retrouvé mort le 13 février 2006. Cet assassinat a été largement considéré comme antisémite ; par la suite, les auteurs ont été condamnés. Voir, par exemple, *The Economist*, « The terrible tale of Ilan Halimi », 2 mars 2006. <<https://www.economist.com/europe/2006/03/02/the-terrible-tale-of-ilan-halimi>>.

⁴ Ribeiro, F.N. et al. 2018. « Media Bias Monitor: Quantifying Biases of Social Media News Outlets at Large-Scale », Association for the Advancement of Artificial Intelligence (<www.aaai.org>).

Stratégies visant à repérer et à repousser les biais inconscients

Faire le test des biais implicites, disponible en ligne dans plusieurs langues, est l'un des moyens de prendre conscience de nos biais personnels : <<https://implicit.harvard.edu/implicit/>>.

Les conclusions de ce projet montrent que même les personnes ayant une conscience aigüe d'un problème particulier (racisme, sexisme, anti-sémitisme, etc.) ou celles appartenant à un groupe ciblé par un tel préjugé peuvent avoir des biais inconscients négatifs à l'égard du groupe.

Heureusement, il existe des moyens de diminuer les effets des préjugés sur le comportement individuel. La première étape, et la plus importante, consiste à accepter que nous ayons tous des biais internes qui s'expriment de différentes manières. Prendre conscience de nos biais inconscients nous aide à en atténuer les répercussions sur notre comportement.

Après avoir pris conscience de nos biais, nous pouvons adopter plusieurs stratégies pour en réduire les effets sur nos décisions.

Prendre du recul. Le fait de faire preuve d'empathie, de réfléchir aux expériences psychologiques des autres et de s'efforcer de comprendre leurs points de vue et leurs émotions, nous rend moins susceptibles d'exprimer automatiquement un biais. Au lieu d'essayer d'être « objectifs », le fait de prendre le temps de s'intéresser à la vie des élèves, de tenir compte de leurs sentiments et de leurs avis, nous évite d'être influencés par des stéréotypes⁵.

Combattre les stéréotypes. Le fait d'être exposé à des images, des récits

et des modèles positifs, à contrecourant des stéréotypes existants, constitue une méthode efficace pour réduire les biais implicites⁶.

Imaginer le contraire. Il ne suffit pas de vouloir être juste et objectif pour vaincre les biais du jugement social. La stratégie consistant à « imaginer le contraire » a un meilleur effet correctif⁷.

Faire appel à son imagination. Les images mentales peuvent affecter profondément les dispositions émotionnelles et psychologiques de l'individu. Les chercheurs ont montré que les exercices d'imagination sont une stratégie efficace pour aider à intérioriser les images contre-stéréotypées⁸.

Auto-relation. Comme les auto-évaluations sont généralement positives et que les gens établissent facilement des liens entre les membres de l'« endogroupe » et eux-mêmes, ces derniers s'imprègnent de positivité. Dans le cadre de cet exercice,

⁵ Todd, A.R. ; Galinsky, A.D ; Bodenhausen, G.V. 2012. « Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation », *Social Cognition*, vol. 30, n° 1, p. 94-108.

⁶ Dasgupta, N. ; Greenwald, A. 2001. « On the Malleability of Automatic Attitudes: Combating Automatic Prejudice with Images of Admired and Disliked Individuals », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 81, n° 5, p. 800-814.

⁷ Lord, C.G. ; Preston, E. ; Lepper, M.R. 1984. « Considering the Opposite: A Corrective Strategy for Social Judgement », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 47, n° 6, p. 1231-1243.

⁸ Blair, I. ; Ma, J. ; Lenton, A. 2001. « Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 81, n° 5, p. 828-841.

il faut redéfinir le « nous », en y rattachant un lien d'identité. De ce fait, les membres de l'exogroupe deviennent généralement membres de notre endogroupe⁹.

Sensibilisation culturelle.

Apprendre à connaître les cultures des groupes sociaux de sa communauté sert à repousser utilement les idées préconçues et la désinformation. L'approche populaire « daltonienne » (qui consiste à éviter ou à ignorer les différences raciales ou ethniques) ne permet pas de vaincre les préjugés car, de fait, le daltonisme génère des biais implicites plus importants que les stratégies reconnaissant la différence¹⁰. Les recherches montrent que, pour combattre les préjugés, il est plus efficace de développer une meilleure prise de conscience et une plus grande sensibilité aux différences entre les groupes et les individus¹¹.

Comportements d'approche.

Des personnes bien intentionnées

« Prenez quelques minutes pour imaginer à quoi ressemble une femme forte, pourquoi elle est considérée comme telle, ce qu'elle est capable de faire et les types de loisirs et d'activités qu'elle aime pratiquer ».

SOURCE: Blair, I ; Ma, J. Lenton, A. 2001. « Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 81, n° 5, p. 828-841.

peuvent toujours se sentir mal à l'aise ou anxieuses lorsqu'elles échangent avec des personnes différentes, ce qui peut les pousser à les éviter ou à fuir, au lieu d'engager la conversation. Les chercheurs ont conclu que nous pouvons nous reconconditionner et repousser les biais négatifs par des comportements d'approche, en nous encourageant à aller vers les autres et en apprenant à être à l'aise avec les situations inconfortables.

Opérer à l'aveugle. Cette idée est née en 1952, au sein de l'Orchestre symphonique de Boston, avant de devenir une pratique courante

dans plusieurs grands orchestres symphoniques des États-Unis. Elle consiste à placer un écran entre les musiciens qui auditionnent et le jury. Cette pratique a révélé le poids des préjugés sexistes sur la composition des orchestres symphoniques. Elle a fait doubler la proportion de femmes engagées dans les grands orchestres symphoniques, qui est passée de 20 à 40 %. Les spectacles télévisés modernes utilisent parfois cette stratégie. Les enseignants peuvent l'utiliser en masquant le nom des élèves lorsqu'ils corrigent les devoirs ou les tests.

⁹ Anna Woodcock, A. ; Monteith, M.. 2012. « Forging links with the self to combat implicit bias », *Group Processes and Intergroup Relations*, vol. 16, n° 4, p. 445-461.

¹⁰ Apfelbaum, E.P. ; Sommers, S.R. ; Norton, M.I. 2008. « Seeing Race and Seeming Racist? Evaluating strategic colorblindness in social interaction », *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 95, n° 4, p. 918-932.

¹¹ Richeson, J. ; Nussbaum, R. 2004. « The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias », *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 40, p. 417-423.

¹² Kawakami, K. et al. 2007. « (Close) Distance Makes the Heart Grow Fonder: Improving implicit racial attitudes and interracial interactions through approach behaviours », *Journal of Personality and Psychology*, vol. 92, n° 6, p. 957-971.

¹³ Goldin, C. ; Rouse, C. 2000. « Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians », *American Economic Review*, vol. 90, n° 4, p. 715-741.

Activités supplémentaires pour découvrir, atténuer et combattre les préjugés

Les enseignants peuvent prendre conscience de leurs préjugés personnels, les atténuer et les combattre de la manière suivante.

Que pouvez-vous faire pour ... ?

... découvrir vos propres biais et en prendre pleinement conscience ?

- Lisez des études sur les préjugés et faites des tests en ligne pour identifier vos propres biais (voir la rubrique « Ressources et matériel pour approfondir la question »).

Pour découvrir vos préjugés à l'égard des Juifs, réfléchissez aux images et aux messages que vous avez reçus sur les Juifs et le judaïsme dans votre enfance, à l'adolescence et depuis que vous êtes adulte. Étaient-ils plutôt positifs ou négatifs ? Sont-ils limités à des éléments précis de l'histoire juive ou vous donnent-ils une large vision de la diversité des Juifs, du judaïsme et de leur contribution aux sociétés au fil du temps ?

- Réfléchissez sur vous-même, en écrivant un journal ou en faisant des exercices de « pleine conscience ».
- Collaborez avec d'autres éducateurs pour observer la manière d'enseigner, ainsi que les programmes et plans pédagogiques de chacun, afin de pouvoir repérer les biais sous-jacents, difficiles à déceler autrement.
- Faites la liste de vos stéréotypes positifs. Ils peuvent vous sembler moins offensants ou restrictifs, mais peuvent également indiquer vos préférences, de façon à vous faire découvrir les choses ou les groupes auxquels vous réagissez de manière moins positive.
- Établissez une liste de métiers (chauffeur de taxi, banquier, musicien de rue, politicien, pilote, etc.). À quoi associez-vous chacun de ces métiers ? À quel genre ou groupe culturel ? Puis établissez une liste des groupes de la société que vous avez rencontrés (par exemple Roms, chrétiens, Juifs, musulmans, demandeurs d'asile, personnes handicapées,

sans-abri). À quoi associez-vous d'abord chacun de ces groupes ?

- Commencez à noter vos tendances. Avez-vous généralement certaines idées reçues concernant les filles, et d'autres concernant les garçons ? Quels messages avez-vous reçus et transmis sur le rôle des hommes et des femmes ? Croyez-vous que les membres de certains groupes culturels soient meilleurs que d'autres dans certaines activités ? Par exemple, avez-vous tendance à proposer des activités scientifiques aux élèves qui s'identifient à un groupe et des activités artistiques ou physiques à d'autres ? Prenez le temps d'observer vos réactions face à votre entourage.
- Réfléchissez à vos sources d'information habituelles. Lisez-vous toujours le même journal ou discutez-vous toujours des mêmes sujets avec les mêmes personnes ?
- Faites la liste des trois derniers livres que vous avez lus ou des trois derniers films que vous avez vus. Les auteurs ou les personnages principaux représentaient-ils le même groupe identitaire ? Remarquez-vous une préférence pour certains points de vue ?

... vaincre ou atténuer vos préjugés ?

- Définissez vos lacunes culturelles et consultez différents médias pour vous aider à les combler. Envisagez d'autres points de vue, en lisant des livres, en regardant des films, en écoutant de la musique, en étudiant des œuvres d'art et en visitant des expositions qui vous donnent un aperçu du vécu des autres groupes. Apprenez la façon dont les autres groupes parlent, communiquent, fêtent ou expriment leur culture, de manière à vous sentir plus à l'aise lors de vos échanges avec leurs membres.
- Changer de comportement peut influencer vos réflexions, et être plus ouvert influencera probablement le comportement des autres à votre égard. À force d'échanger avec des personnes nouvelles ou différentes, vous vivrez des situations qui ébranleront vos anciens préjugés, et vous vous sentirez plus à l'aise au fil du temps.
- Adoptez la position de membre d'un groupe minoritaire. Apprenez une nouvelle langue, assistez à une cérémonie religieuse ou culturelle, ou demandez à un ami

Pour limiter vos préjugés à l'égard du peuple juif, étudiez la diversité des communautés juives d'hier et d'aujourd'hui dans votre ville, pays ou région. Lisez des livres, regardez des films, écoutez de la musique ou visitez des expositions relatant divers vécus juifs. Imaginez à quoi ressemblerait votre vie si vous étiez né(e) dans une communauté juive dynamique. Allez dans un centre culturel juif et participez à ses manifestations publiques. Définissez des modèles issus de divers groupes ethniques et professions, et intégrez leur image ou le récit de leurs actes aux supports visuels de la classe.

d'un autre groupe culturel si vous pouvez l'accompagner à un événement. Observez, écoutez, essayez de décrire vos sentiments et vos pensées sur ces expériences, mais évitez surtout de formuler de nouvelles généralisations.

- Regardez et montrez à vos élèves autant d'exemples de contre-stéréotypes que possible, par exemple, en changeant simplement l'écran de veille de l'ordinateur, mais aussi grâce aux images affichées dans la classe, ainsi qu'aux livres et aux histoires choisis dans le cadre du travail scolaire.
- Les modèles de divers groupes permettent également de combattre les stéréotypes. Encouragez différentes équipes et veillez à évoluer, vos élèves et vous, dans un environnement aussi diversifié que possible, y compris les sujets, les lieux, les collègues ou les intervenants extérieurs susceptibles d'apporter de nouveaux points de vue.
- Regardez-vous dans le miroir et demandez-vous comment et pourquoi quelqu'un qui ne vous connaît pas ou qui ne sait rien de votre situation pourrait tirer des conclusions et avoir des idées préconçues sur vous.
- Réfléchissez aux publicités que vous voyez ou entendez, et essayez de les imaginer jouées par des personnes radicalement différentes ou avec d'autres slogans.

... combattre vos propres réactions biaisées ?

- Essayez d'analyser vos pensées et pourquoi vous pensez ainsi ; concentrez-vous sur les associations que vous faites avec certains facteurs, images ou mots.
- Tenez compte du point de vue d'autrui dans une situation donnée, posez des questions et faites preuve d'empathie.
- Essayez de remarquer des éléments positifs, ou de trouver un point commun entre vous et l'autre personne ou groupe.
- Posez-vous les questions suivantes : où avez-vous obtenu les informations qui influencent votre réaction ? Quel est le but de cette source ? Comment pourrait-elle être biaisée ? Cette

source renforce-t-elle les stéréotypes antisémites ou autres ? Comment envisager autrement la situation ? Pourriez-vous en parler avec quelqu'un qui aurait un point de vue différent ou contraire ?

- Pensez aux individus, membres des groupes que vous avez stigmatisés. Imaginez-les sans ces étiquettes. Identifiez leurs caractéristiques individuelles et voyez à quel point ils sont différents des stéréotypes préconçus.
- Réfléchissez à votre façon de parler, afin d'éviter des termes absolus, tels que « tout le monde », « toujours », « ils sont tous ... » et les généralités quand vous parlez de groupes de personnes. Efforcez-vous de distinguer clairement les différences entre individus.

Ressources et matériel pour approfondir la question

Pour passer le test sur les biais implicites, consulter : [<https://implicit.harvard.edu/implicit/>](https://implicit.harvard.edu/implicit/).

Plusieurs options permettent de tester différentes perceptions biaisées, notamment fondées sur la race, le genre, le poids et la sexualité. Chaque test dure entre 10 et 20 minutes et existe dans plusieurs langues.

La plateforme Teaching Channel propose des exercices pour engager les élèves dans des discussions :

[.<https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion>](https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion).

Pour des exemples et des recommandations concernant la lutte contre les biais implicites : Yale Center for Teaching and Learning, *Awareness of Implicit Biases*, [.<https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness>](https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness).

Suttie, J. 2016. « Four Ways Teachers Can Reduce Implicit Bias », *Greater Good Magazine*, Berkeley. [.<https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias>](https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias).

Un plan de cours sur les biais implicites et la race peut être téléchargé sur le site Web de l'Anti-Defamation League :

[.<https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race>](https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race).

Exemples de programmes de lutte contre les stéréotypes dans les écoles :

- Projet Likrat, [.<https://www.likrat.ch/fr/>](https://www.likrat.ch/fr/) ;
- Jødiske veivisere (Les éclaireurs juifs), [.<https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/>](https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/) ;
- Projet « Rent a Jew », [.<https://rentajew.org/>](https://rentajew.org/) ;
- Haver Informal Jewish Educational Foundation, [.<http://haver.hu/english/>](http://haver.hu/english/).

Teaching Tolerance propose des modules de formation en ligne, « Critical Practices for Anti-Bias Education », qui couvrent l'instruction, la culture de la classe, la participation des familles et des communautés et l'autorité de l'enseignant :

[.<https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education>](https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education).

L'Office of Diversity and Outreach (bureau chargé de la diversité et de la sensibilisation) de l'Université de Californie (San Francisco) propose des vidéos et des ressources académiques pour la formation aux préjugés inconscients, qui traitent de la science derrière les préjugés inconscients, de l'évaluation et de la lutte contre les biais) :

[.<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>](https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias).

