



FICHE THÉMATIQUE

DES STÉRÉOTYPES AUX PRÉJUGÉS, À LA DISCRIMINATION

QUELLES IMAGES STÉRÉOTYPÉES A CHACUN D'ENTRE NOUS ET COMMENT CES IMAGES PEUVENT-ELLES MENER AUX PRÉJUGÉS ET À LA DISCRIMINATION ?

Publication

Concept: RCN Justice & Démocratie Textes:
Sara Lanoye - Mis-à-jour Loredana Alen 2024
Traduction: Alexia Papadis

Clause de non-responsabilité

© Illustrations

Malgré toutes les recherches engagées, il ne s'est pas avéré possible d'obtenir les copyrights pour toutes les illustrations de ce paquet éducatif. Il est demandé aux éventuels ayants droit de bien vouloir prendre contact avec pedagogie@rcn-ong.be.

Introduction

« La plupart des Tutsi avaient une carte d'identité hutue afin qu'ils puissent trouver du travail et afin que leurs enfants puissent étudier. Certains Tutsi avaient toutefois gardé leur carte d'identité, mais ils étaient fortement exclus. À l'école, les Hutu et les Tutsi devaient se lever chacun leur tour afin que l'enseignant puisse nous compter... »

(Gabriel¹ s'est laissé emporter par la violence et a participé activement au génocide perpétré contre les Tutsi et des Hutu modérés au Rwanda.)

Nous divisons les personnes en groupes : homme, femme, enfant, adulte... En soi, il n'y a là rien de mal. Cela fait partie de la personne que nous sommes. Mais qu'advient-il lorsque ces catégories deviennent un obstacle, lorsqu'elles définissent notre comportement et causent exclusion et discrimination? Dans le workshop 1 «Au-delà des catégories... Comment agir contre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination» nous réfléchissons sur la naissance ainsi que sur les conséquences des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination? Nous écoutons le témoignage d'un Rwandais concernant ces vastes conséquences vécues durant le génocide perpétré contre les Tutsi en 1994. Pour conclure, nous nous attardons sur la façon dont nous pouvons rompre avec cette pensée et sur la façon dont nous pouvons réagir à la discrimination dans notre monde environnant. Afin de te préparer au contenu de l'atelier, nous te proposons un bref aperçu de ce que contiennent précisément les stéréotypes et les préjugés, de la façon dont ceux-ci peuvent mener à la discrimination et des façons dont nous pouvons y répondre.

Comment percevons-nous «l'autre» et comment «l'autre» nous voit-il : les stéréotypes

Quelle image as-tu d'un Mexicain? D'une femme? D'un enseignant? D'un homme homosexuel? Dans la représentation de ces personnes, il y a de fortes chances que le mexicain porte par exemple un sombrero, que la femme soit habillée d'une jupe ou d'une robe ou qu'elle ait de longs cheveux. Mais est-ce que toutes les femmes ont de longs cheveux? Est-ce que tous les Mexicains portent un sombrero? En effet, ces images simplifiées ne correspondent pas à tous les membres d'un groupe et c'est ce que nous appelons **des stéréotypes. Ce sont des idées et images généralisées, des généralisations simplifiées et des clichés concernant des personnes et des groupes.** Les caractéristiques individuelles ou les différences entre les personnes ne sont pas prises en comptes tandis que d'autres caractéristiques sont amplifiées. Comme nous collons des stéréotypes à certains groupes, nous avons tendance à partir du principe que tous les membres du groupe possèdent également ces caractéristiques. De cette façon, il existe énormément d'images stéréotypées pour des groupes sur base de la nationalité («les Néerlandais» ou «les Américains»), les métiers («l'enseignant» ou «l'artisan»), l'âge («la jeunesse d'aujourd'hui», «les pensionnés»), le sexe («typiquement masculin»), la religion («les musulmans»), le lieu de résidence («les Anversois»), l'orientation sexuelle («typiquement quelque chose de lesbiennes»), etc.

¹ Le nom de notre témoin est modifié pour des raisons de sécurité et de respect de la vie privée.

Les stéréotypes ne contiennent-ils donc pas une part de vérité ? Il n'est pas aussi évident de répondre à cette question, car il y a tant de différences individuelles entre les membres d'un groupe défini. Certains membres correspondent plus ou moins à l'image que nous avons d'eux, alors que tant d'autres en diffèrent. De plus, nous corrigeons cette image à l'aide du principe de l'exclusion qui confirme la règle. Lorsqu'une personne ne confirme pas l'image que nous nous faisons d'un certain groupe, nous la catégoriserons alors comme déviante du stéréotype. Un exemple : tu vois quelqu'un garer sa voiture avec beaucoup de difficulté et penses alors : « Cette personne ne sait pas se garer, ce doit être une femme. » Lorsque tu passes alors devant la voiture, tu constates qu'il s'agit en effet d'une femme. Ton image stéréotypée des femmes ne sachant pas se garer est confirmée. Mais si le conducteur avait été un homme, tu te serais dit : « Cet homme doit avoir eu une mauvaise journée ou il doit être l'exception qui confirme la règle que les hommes savent bien se garer. »

Ingroup vs outgroup : parmi les stéréotypes il est aussi important de penser à quel groupe tu appartiens. Tu constateras ainsi plus de différences individuelles auprès des membres d'un groupe dont tu fais partie qu'auprès d'un groupe avec lequel tu n'as aucune affinité. Des recherches démontrent qu'au mieux tu connais ou apprends à connaître un groupe, au plus tu y observeras des différences internes. Au moins, tu connais un groupe ou le fréquentes, au plus tu le verras de manière homogène.

Pourquoi utilisons-nous des stéréotypes ? Le fait de créer des stéréotypes ou de catégoriser les personnes dans des groupes à l'aide de caractéristiques simples et reconnaissables arrive très souvent automatiquement et inconsciemment. Cela crée une simplification du monde complexe dans lequel nous vivons. **De cette façon, la réalité devient plus claire, compréhensible et donc plus facile à saisir.** Notre cerveau parvient ainsi à analyser rapidement une situation et à prendre des décisions. Si nous devions interpréter chaque individu dans son intégralité et dans toute sa complexité, notre cerveau ne parviendrait plus à garder un aperçu global sur la personne. Il suffit ainsi d'un simple coup d'œil aux dessins simplifiés d'un homme et d'une femme sur une porte pour savoir où se trouvent les toilettes des hommes et celles des femmes. Nous ne tenons alors plus compte des différences individuelles entre femmes, hommes et personnes intersexuelles. Ce motif naturel d'une simplification s'avère pratique pour organiser notre monde au quotidien, mais il contient aussi des conséquences et peut réduire des individus à une catégorie, devenant alors trompeur dans nos rapports aux autres.

Où se situe l'origine des stéréotypes ? Certains stéréotypes sont soutenus par de grands groupes humains et peuvent perdurer durant des siècles. Il suffit de penser à l'image stéréotypée de la communauté juive. Les stéréotypes peuvent être fortement ancrés dans nos pensées, ce qui les rend difficilement modifiables. Ils ne sont donc pas uniquement fondés sur nos propres perceptions et expériences. Les enseignants, les parents, les amis et la famille peuvent eux aussi jouer un rôle décisif dans notre manière de penser certains groupes. Nous prenons pour argent comptant les « on-dit ». À côté de cela s'ajoutent les médias (télévision, journaux, réseaux sociaux, etc.) qui jouent également un rôle dans leur façon de représenter des groupes, contribuant ainsi aux histoires unilatérales concernant certains groupes. C'est de cette manière que nous rencontrons régulièrement des éléments et images

stéréotypées dans des films, des bandes dessinées, des séries télévisées, de la publicité ou encore dans des livres (pour enfants). Cela permet de clarifier simplement et rapidement de quel groupe il s'agit.

Il est important de retenir ici que chacun d'entre nous a des stéréotypes afin d'organiser le monde et de le comprendre. Comme ces stéréotypes peuvent potentiellement nous empêcher de regarder le monde dans toute sa diversité, il nous est primordial de prendre conscience de nos propres imaginaires (stéréotypés).

Le danger d'une histoire unilatérale

« L'histoire unilatérale crée des stéréotypes et le problème avec les stéréotypes n'est pas qu'ils sont faux, mais incomplets. Ils font d'une histoire la seule histoire »

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Les stéréotypes organisent certes ce monde complexe qui nous entoure, mais quand ces stéréotypes dont nous sommes parfois conscients, parfois inconscients, deviennent-ils problématiques ? **Ils peuvent nous pousser à développer une histoire ou une image incomplète, non précise et trop simpliste des « autres ».** Lorsque cette histoire unilatérale devient la seule que nous possédons de cet autre groupe, nous devenons susceptibles de croire qu'il s'agit là de la seule vérité. Le danger réside dans le fait que cette une histoire et aussi la seule histoire qui façonne ce groupe et qu'elle lui retire toute sa complexité et sa diversité. La *single story* n'est pas représentative pour tout le groupe, elle réduit non seulement notre façon de penser, mais également notre façon de penser les « autres » et biaise nos expériences. Cela défait les humains de leur mérite, nous éloigne de l'égalité en appuyant combien nous sommes différents plutôt que d'avancer nos similitudes.

Ces *single stories* en disent long sur les relations de pouvoir de notre monde. Qui les raconte, quand sont-elles racontées, comment et combien de fois sont-elles racontées dépend des structures de pouvoir. N'avons-nous pas tous appris que Christophe Colomb a découvert l'Amérique ? Alors que le continent était déjà habité depuis des siècles et possédait une culture et histoire riche. Cela met en avant l'eurocentrisme avec lequel l'histoire est écrite et donc aussi les histoires unilatérales et les *single stories*. Le pouvoir ne réside pas uniquement dans le fait de raconter des histoires sur les autres, mais également dans le fait de continuer de les raconter répétitivement jusqu'à ce qu'elles deviennent les seules histoires « définitives » concernant ces personnes. Dans la partie « Comment nous pouvons discréditer ces imaginaires unilatéraux et réagir à la discrimination » à la page 8, tu trouveras comment tu peux réfuter ces *single stories*.

CONSEIL !

Dans son TED-talk inspirant « Le danger d’une histoire à sens unique » Chimamanda Ngozi Adichie nous averti des conséquences et des dangers des histoires unilatérales et des images concernant certaines personnes, pays, cultures et religions.

**Comment naissent les préjugés ?**

« Les préjugés... La réalité est souvent plus amusante ! »

Quand tu rencontres quelqu’un pour la première fois (un nouveau collègue ou un élève par exemple), tu te crées une opinion. Cela se passe généralement inconsciemment et automatiquement sur base du physique de la personne, de ce qu’il ou elle porte, mais aussi à sa façon de se tenir, de s’asseoir ou de parler, de ses hobbies ou intérêts, etc. Des événements, des choses que nous entendons, voyons ou lisons influencent également notre opinion. Nous jugeons par rapport à une certaine expérience ou connaissance que nous nous sommes faite. **Nous parlons d’un préjugé lorsque notre avis, positif ou négatif, n’est pas construit sur des faits, mais sur des suppositions, des stéréotypes ou des généralisations concernant un groupe spécifique. C’est un jugement ou une opinion qui est infondée dès sa création et chargée émotionnellement.** L’avis créé d’un certain groupe vaut aussi pour un individu du groupe. Tout le monde a des préjugés, aucun être humain ne vit sans le moindre jugement.

Comment se construisent ces préjugés ? À côté des stéréotypes, d’autres facteurs nous conduisent (potentiellement) à penser certaines personnes de façon biaisée. Une partie de nos préjugés vient du principe *pars-prototo*. Nous jugeons un groupe ou une entité sur base d’un membre ou d’une partie du groupe. Tu tombes par exemple un jour malade et penses que c’est dû aux moules que tu as mangées. Tu n’es pas pour autant sûr, mais en tout cas, tu ne mangeras plus jamais de moules ni de fruits de mer. Il t’est peut-être arrivé qu’une personne issue de la migration t’ait volé ton portefeuille et que par la suite tu considères toute personne migrante comme un voleur (potentiel). Il suffit d’une expérience négative avec un membre d’un groupe pour que nous nous fassions des préjugés sur le groupe tout entier. Les préjugés naissent donc suite à des complications, des problèmes, des accrochages ou des différences avec un (membre d’un) autre groupe. Ils peuvent provenir d’expériences personnelles (négatives), mais aussi être construits sur les opinions de tierces personnes (comme les médias, les politiciens, les parents, les amis, les enseignants, etc.) où l’on retrouve le principe des « on-dit » en combinaison avec un manque de connaissance et de contact. Quand les préjugés sont partagés auprès

de différentes personnes dans une société, ils sont susceptibles de faire en sorte qu'un groupe spécifique appartienne à un statut social inférieur et qu'il soit par la suite même stigmatisé.

Un préjugé est donc un jugement positif ou négatif d'une personne ou d'un groupe de personnes, sans connaître ces personnes concernées. Nous nous créons un avis au préalable et en tirons une conclusion négative. Un préjugé peut donc causer un comportement négatif, mais aussi des conflits et de la discrimination.

La discrimination : la conséquence des stéréotypes et des préjugés ?

Nous nous comportons différemment lorsque nous abordons quelqu'un dans la rue, dans le tram, à un nouvel emploi, lorsque nous cherchons des amis ou des partenaires. Nous ne parlons ici pas encore de discrimination. Celle-ci naît à partir du moment où nous traitons des autres (sur base de préjugés) de manière inégale selon leur origine, couleur de peau, nationalité, adhésion politique ou religieuse, sexe, orientation sexuelle, langue, âge, invalidité physique ou mentale, etc. Malheureusement, la discrimination est quotidienne et tout le monde peut y être confronté, tant les membres d'un groupe minoritaire que majoritaire. Nous parlons par exemple de discrimination quand un employeur refuse d'engager une personne parce qu'elle a plus de 50 ans ou parce qu'elle est enceinte, ou quand l'accès à l'horeca nous est refusé parce que nous avons une autre couleur de peau.

Dans le workshop 1 «Au-delà des catégories... Comment agir contre les stéréotypes, les préjugés et la discrimination» nous portons notre attention sur le phénomène du «**privilège blanc**». Le terme de privilège blanc a gagné en importance et en notoriété dans la société suite au mouvement *Black lives matter*, qui a mis en avant la violence (mortelle) faite aux noirs aux USA. **Ce terme met en lumière les avantages et privilèges qu'ont les personnes blanches dans la société (et selon certaines théories les hommes (chrétiens) blancs hétérosexuels de la classe moyenne d'un âge moyen) par rapport aux membres d'autres groupes ethniques issus de mêmes circonstances sociales, politiques et économiques.** Il s'agit en d'autres mots de partialité, des préjugés et de discrimination envers des personnes non blanches. Le film *prezi* montre par exemple un homme blanc qui tente de détacher un vélo et qui dans la plupart des cas est considéré comme un père de famille ayant perdu sa clé, alors qu'un homme de couleur dans la même situation serait perçu comme un voleur.

Le concept du privilège blanc met l'accent sur certains droits et avantages que procure la discrimination de certains groupes dans des situations particulières envers d'autres groupes. De cette façon, elle alimente les inégalités entre les groupes minoritaires et majoritaires. De plus, cela renforce la position avantageuse et dominante, le plus haut statut social, l'accès meilleur et plus facile par exemple au marché de l'emploi et des logements, les richesses et les chances du groupe majoritaire blanc dans notre société. Quand une personne noire ne reçoit pas l'accès à une maison dans un certain quartier, c'est non seulement discriminant et injuste, mais cela procure également une plus grande marge de possibilités en termes de logements à la classe moyenne blanche.

Une conscientisation de ce phénomène est déjà un premier pas pour mettre fin à cette position inégale (des pouvoirs) dans notre société. Ce terme suscite néanmoins de grandes controverses : ne serait-ce pas la classe ou un autre avantage social qui causerait des problèmes sociaux d'inégalités sous-jacents ? Certains académiciens se demandent dans quelle mesure la couleur de peau contribue aux privilèges et ils supposent que d'autres caractéristiques identitaires (que la couleur de peau) sont à la source des différents avantages. Quoi qu'il en soit, le concept du privilège blanc met en avant les conséquences des préjugés et de la discrimination.

Les conséquences de la discrimination peuvent aller loin. Sur le plan individuel, elle peut empêcher une personne d'être elle-même et la faire se sentir en insécurité lorsqu'elle marche main dans la main en tant que couple homosexuel, préférant éviter les regards, les insultes ou les agressions physiques (*gaybashing*) que cela pourrait provoquer. Un sentiment d'infériorité, de doute et d'incertitude peut alors se développer. Sur le plan sociétal, la discrimination peut mener au désavantage systématique d'un certain groupe. Il s'agit par exemple de formes structurelles de discrimination dans la société quand un nom à résonance non occidentale réduit les chances d'obtenir un bon logement. La discrimination revêt parfois un caractère institutionnel, comme à l'époque de l'apartheid en Afrique du Sud ou de la ségrégation raciale aux USA jusqu'en 1964. Le génocide perpétré contre les Tutsi au Rwanda, qui est abordé dans le module 1 n'est pas sans lien avec la longue discrimination coloniale. Pour résumer, **la discrimination peut causer une perte d'estime de soi et une augmentation d'émotions comme la frustration, la tristesse, la peur et l'agressivité. De plus, elle peut amener subordination et exclusion au niveau structurel et sociétal, une perte de liberté et des droits de l'homme, mais aussi du sentiment d'appartenance à la société.**

Comment pouvons-nous mettre fin à la création de cette image unilatérale et réagir à la discrimination ?

"When we reject the single story, when we realize that there is never a single story about any place. We regain a kind of paradise."

(Chimamanda Ngozi Adichie)

Les stéréotypes sont inévitables et personne ne vit sans préjugés. Ils sont jusque dans une certaine mesure fonctionnelle, mais peuvent entraver à un contact ouvert et humain. Ils peuvent empêcher d'autres de s'épanouir de manière optimale et conduire à la discrimination. **La conscientisation est la clé pour briser les stéréotypes, les préjugés et la discrimination. C'est là le point de départ pour connaître et reconnaître nos propres imaginaires et ceux des autres pour ensuite les remettre en question.** Il est donc primordial d'avoir conscience de notre propre image, de reconnaître les stéréotypes et les préjugés à leur source, connaître leur fonctionnement et leurs conséquences. Cette conscientisation pourrait même mener à une motivation intrinsèque afin de modifier notre propre image. La pression mise sur

les stéréotypes ne conduit généralement pas à un changement de mentalité ou de comportement. Ce n'est que quand une personne est motivée d'elle-même à retravailler un regard ouvert sur les autres que les stéréotypes et préjugés changent.

Le fait de proposer (en tant qu'enseignant ou parent par exemple) des images et histoires diverses peut contribuer à l'élargissement du regard et remettre en question des stéréotypes bien ancrés. Des *single stories* ou des histoires unilatérales peuvent avoir un impact sur notre façon de regarder les autres ainsi que sur notre façon d'interagir avec eux. Cela peut devenir un terrain fertile aux préjugés et à la discrimination. Néanmoins, les histoires peuvent être un outil pour représenter des images et enrichir notre réalité. **Nous pouvons briser les stéréotypes et les préjugés de manière « préventive » en faisant des choix conscients et en racontant une histoire, en utilisant du matériel visuel, des articles, des livres, des films et d'autres médias plutôt que de rester coincés dans ces histoires déjà racontées et connues.** Nous enrichissons ainsi non seulement les imaginaires et la réalité, mais les personnes se sentiront aussi plus concernées lorsqu'une histoire ne concerne pas un couple blanc hétérosexuel, mais homosexuel ou originaire de la migration. Tentons d'intégrer un équilibre entre les différentes histoires, depuis des points de vue divers et soyons conscients de l'usage fréquemment unilatéral des histoires afin de diriger l'attention de manière préventive dont nous pouvons briser ces stéréotypes. Soyons conscients (en tant qu'enseignant, parent, animateur télévisé ou radio, auteur, etc.) des choix de nos images ou de nos histoires, des messages et de l'impact (implicite) de nos choix dans nos histoires concernant les femmes, les hommes, les migrants, les réfugiés, les personnes hétéro- et homosexuelles, les personnes handicapées, etc.

Des contacts et rencontres dans lesquelles les stéréotypes ne sont pas confirmés et certains rôles stéréotypés sont brisés, aident à façonner une image plurielle et plus nuancée des « autres ». Idéalement, ces contacts sont suffisamment nombreux, hétérogènes et pluriels afin d'obtenir également des effets.

Après cette conscientisation pour reconnaître nos propres stéréotypes (et ceux d'autrui) et pour les reconnaître (de manière « préventive » d'agir avec les stéréotypes et les préjugés), il est aussi important de **réagir**. Le processus de conscientisation commence par soi-même, mais peut également s'avérer inspirant pour d'autres dans notre environnement direct. Adresse-toi à la personne concernée lorsqu'il s'agit de stéréotype ou même d'affirmations discriminantes. **Essaye de trouver la raison sous-jacente (la motivation – pourquoi dis-tu ou montres-tu ceci?), mais aussi la source (d'où tires-tu cela? Sur quoi te bases-tu?).** La plupart du temps, ces questions aideront à entamer un processus de conscientisation et de réflexion en évitant le jeu des extrêmes tout-ou-rien. Partage alors également ton avis, ton expérience et ton image pour ainsi donner une autre image, brisant et infirmant d'éventuels *single stories* et préjugés. C'est en posant les bonnes questions que tu parviendras à dépasser la position défensive, les contre-arguments objectifs et la contre-attaque ou encore les jugements. **Garde le dialogue ouvert tout en définissant tes propres limites** (de ce qui est permis ou non, par exemple : des commentaires blessants, sexistes, discriminants, racistes, etc.).

La discrimination est un traitement injuste, inégal et interdit par la loi. Les personnes pensant être victimes de discrimination peuvent s'adresser à l'UNIA, le centre interfédéral des chances égales qui analyse chaque cas individuellement.

Finalement, il peut être intéressant de réfléchir à ce que tu peux faire à ton échelle contre l'exclusion, la discrimination et les préjugés. Que peut faire l'école? Quelles idées donnent les élèves, les collègues, la direction pour inclure la diversité et l'identité de chacun? Quelles idées, actions ou activités concomitantes l'école (la direction, les enseignants) pourrait-elle mettre en place? Quelles idées veulent-ils prendre en main dans la classe?

Pour approfondir le sujet...

Nous citons ici quelques sources intéressantes qui peuvent t'aider à approfondir les thématiques abordées. Certains sont disponibles dans notre médiathèque. N'hésite pas à nous contacter au pedagogie@rcn-ong.be pour les emprunter.

Films et documentaires

Adichie, C.N., Le danger d'une histoire unique, 2009, 18min41sec,

https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=fr

Dans ce TED-talk inspirant Chimamanda Ngozi Adichie nous prévient des conséquences et des dangers des histoires unilatérales et des images concernant certaines personnes, pays, cultures et religions.

Bergman, S., Wit is ook een kleur, 2016, 51min.

De quelle façon le blanc colorie-t-il notre pensée? Dans ce documentaire néerlandais, Sunny Bergman analyse la façon dont le racisme est institutionnalisé et le rôle que chacun d'entre nous peut y jouer.



Sites web



<https://www.unia.be/>

Unia est une institution publique combattant la discrimination et favorisant les chances égales pour tous. Elle encourage les gouvernements, les institutions publiques et les entreprises à combattre la discrimination et la ségrégation et soutient les

citoyens victimes de discrimination. De cette façon, chaque personne se sentant discriminée en Belgique ou étant témoin de discrimination peut s'adresser auprès d'Unia. De plus, Unia organise, en tant que centre d'expertise et de connaissance, aussi des campagnes afin d'informer et de sensibiliser la diversité, la discrimination et l'égalité.



<https://onderwijs.hetarchief.be/>

Cette plateforme gratuite est pleine de matériel audiovisuel pour l'enseignement. Le contenu a été sélectionné par et pour des enseignants sur base

des plans d'étude et en coopération avec des partenaires de l'enseignement. Découvre le matériel intéressant et qualitatif offert concernant les stéréotypes, les préjugés et la discrimination.

Livres

Abrams, D., Processes of prejudice: Theory, evidence and intervention. Equality and Human Rights Commission, 2010.

Bergman, S., Wit is ook een kleur, Nijgh & Van Ditmar, 2016.

Blum, L. (2008). White Privilege: A Mild Critique. Theory and Research in Education. 6 (3): 309–321.

McIntosh, P. (2010). [White privilege: Unpacking the Invisible Knapsack](#), Independent School, Vol. 49 Issue 2, p.31-36.

Des suggestions?

Votre feed-back est très utile. Avez-vous utilisé notre manuel et/ou une de nos fiches thématiques ? En êtes-vous satisfaits ? Souhaitez-vous faire des remarques, ou suggérer des ajouts ? N'hésitez pas à nous le faire savoir sur pedagogie@rcn-ong.be. D'avance un tout grand merci pour votre contribution.