

# Table des matières

## □ Carnet : H8 — Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions

<b>d'enseignement/d'apprentissage</b> .....	3
□ Stratégie 1 : Identifier la diversité — dès le début .....	6
□ Stratégie 2 : Adapter les méthodes — en fonction des besoins .....	6
□ Stratégie 3 : Créer un climat inclusif — avec bienveillance .....	6
□ Stratégie 4 : Se questionner régulièrement — pour s'ajuster .....	6



# □ Carnet : H8 — Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage

« La diversité n'est pas un obstacle – c'est une richesse. Intégrer cette richesse dans nos réflexions, c'est créer un espace d'apprentissage inclusif, équitable, et efficace. »

## □ Informations rapides

\* **Page parente** : [Carnet H8 — Diversité](#) \* **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)

\* **Compétences liées** : H8 (Intégrer la diversité), H2 (Réfléchir sur ses valeurs), H6 (Anticiper la complexité), H7 (Développer une conception de la profession)

[H8, diversité, inclusion, équité, parcours, cultures, genres, capacités, âges, Boutinet, Roberge, Boulayoune](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **intégrer la diversité** — des parcours, cultures, genres, capacités, âges — **dans ses réflexions sur la conception et l'animation des sessions d'enseignement/d'apprentissage**. Apprendre à **identifier, reconnaître et valoriser les différences**, à **adapter ses méthodes**, et à **créer un espace d'apprentissage inclusif, équitable et efficace** — en s'appuyant sur les apports de Boutinet, Roberge et Boulayoune.

## □ Résumé thématique

La diversité n'est pas un obstacle — c'est une **richesse**. Intégrer cette richesse dans nos réflexions, c'est **créer un espace d'apprentissage inclusif, équitable, et efficace**. Cela implique de **reconnaître que chaque apprenant·e a un parcours, une culture, un genre, des capacités, un âge uniques** — et que ces différences **influencent profondément son apprentissage**. En les intégrant dans nos réflexions, nous **adaptons nos méthodes, utilisons un langage inclusif**, et **créons un climat de respect et de bienveillance** — parce que **l'apprentissage ne peut être profond que s'il est ancré dans la reconnaissance de l'autre**.

\*« La diversité n'est pas un obstacle — c'est une richesse. Intégrer cette richesse dans nos réflexions, c'est créer un espace d'apprentissage inclusif, équitable, et efficace. »\*

### ☐ Situation problème : Réflexion déconnectée de la diversité des apprenants

\*Une session est conçue et animée sans tenir compte des diversités des apprenants — ce qui génère un manque d’engagement, de pertinence, et d’inclusion, et peut même créer des situations de malaise ou de discrimination.\*

### ☐ Tableau des dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Diversité des parcours	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Diversité des cultures	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Diversité des genres	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Diversité des capacités	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>
☐ Diversité des âges	<a href="#">☐ Détail</a>	<a href="#">☐ Preuve</a>

☐ \*Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d’apprentissage + une preuve dans le portfolio.\*

### ☐ Références théoriques

\*Les travaux de Boutinet, Roberge et Boulayoune offrent des cadres puissants pour penser la diversité en formation.\*

- **Boutinet, J.-P. (2003).** \*L’action éducative : une approche anthropologique.\* PUF.

→ Met l’accent sur l’**action située**, l’**individu en contexte**, et la **diversité des parcours**.

- **Roberge, M. (2010).** \*La diversité culturelle en formation : enjeux et pratiques.\* Presses de l’Université du Québec.

→ Analyse les **différences culturelles** comme des **ressources pédagogiques**, pas des obstacles.

- **Boulayoune, M. (2018).** \*L’inclusion en formation : vers une pédagogie de la différence.\* Éditions L’Harmattan.

→ Propose des **stratégies concrètes** pour intégrer la diversité des **genres, capacités, âges**.

## □ Dimensions de la diversité — Développement détaillé (dans accordéons)

### □ Diversité des parcours

\*Chaque apprenant·e a un parcours unique — professionnel, personnel, éducatif — qui influence son rapport à l'apprentissage.\*

- **Identifier les parcours** : Expériences antérieures, niveaux de formation, trajectoires atypiques - **Adapter les méthodes** : Utiliser des exemples concrets liés à leurs expériences - **Valoriser les acquis** : « Ce que vous avez vécu est une richesse pour le groupe »

### □ Diversité des cultures

\*Chaque apprenant·e a une culture unique — linguistique, religieuse, sociale — qui influence sa façon de penser, d'apprendre, de communiquer.\*

- **Reconnaître les différences culturelles** : Normes de communication, hiérarchies, temporalité - **Adapter les supports** : Langage clair, exemples variés, traductions si besoin - **Créer un espace de partage** : « Pouvez-vous nous parler de votre culture ? »

### □ Diversité des genres

\*Chaque apprenant·e a un genre unique — identité, expression, rôle social — qui influence son vécu en formation.\*

- **Utiliser un langage inclusif** : «·e·s », «·x·s », «·i·s » — éviter les étiquettes - **Créer un climat de respect** : Interdire les remarques sexistes, valoriser toutes les contributions - **Adapter les rôles** : Éviter les stéréotypes de genre dans les exercices

### □ Diversité des capacités

\*Chaque apprenant·e a des capacités uniques — physiques, cognitives, sensorielles — qui influencent son mode d'apprentissage.\*

- **Identifier les besoins spécifiques** : Handicap, troubles d'apprentissage, troubles de santé mentale - **Adapter les supports** : Texte lisible, vidéos sous-titrées, supports audio - **Créer un espace accessible** : Disposer des outils nécessaires, anticiper les besoins

### □ Diversité des âges

\*Chaque apprenant·e a un âge unique — et avec lui, des besoins, des attentes, des modes d'apprentissage différents.\*

- **Reconnaître les différences générationnelles** : Styles d'apprentissage, usages numériques, rythmes - **Adapter les méthodes** : Alternance théorie/pratique, temps de réflexion, supports variés - **Valoriser les expériences** : « Votre expérience est précieuse pour les plus jeunes »

## □ Stratégies pour intégrer la diversité dans ses réflexions

## □ Stratégie 1 : Identifier la diversité — dès le début

\*« Qui sont mes apprenants ? Quelles sont leurs différences ? »\*

\* - **Utiliser un questionnaire d'entrée** : Parcours, culture, genre, capacités, âge \* - **Observer les comportements** : Styles d'apprentissage, modes de communication \* - **Poser des questions ouvertes** : « Qu'est-ce qui vous aide à apprendre ? »

---

## □ Stratégie 2 : Adapter les méthodes — en fonction des besoins

\*« Comment puis-je adapter ma session pour répondre à la diversité de mon groupe ? »\*

\* - **Utiliser des supports variés** : Vidéos, textes, jeux de rôle, ateliers \* - **Différencier les activités** : Par niveau, par style, par besoin \* - **Créer des binômes ou petits groupes** : Pour favoriser les échanges intergénérationnels, interculturels

---

## □ Stratégie 3 : Créer un climat inclusif — avec bienveillance

\*« Ici, chacun·e est respecté·e, entendu·e, valorisé·e — quel que soit son parcours, sa culture, son genre, ses capacités, son âge. »\*

\* - **Annoncer clairement les règles** : Respect, écoute, confidentialité \* - **Intervenir immédiatement en cas de dérapage** : « Ce commentaire n'est pas acceptable ici » \* - **Valoriser les différences** : « Votre perspective est précieuse — merci de la partager »

---

## □ Stratégie 4 : Se questionner régulièrement — pour s'ajuster

\*« Est-ce que ma session est inclusive ? Est-ce que j'ai bien intégré la diversité ? »\*

\* - **Faire un point régulier** : Après chaque séance, noter ce qui a bien fonctionné, ce qui a posé problème \* - **Demander du feedback** : « Comment avez-vous vécu cette session ? » \* - **S'ajuster en continu** : Modifier les méthodes, les supports, les temps

---

## □ Mes insights personnels

\*« Pour intégrer la diversité dans mes réflexions, je me demande : »\*

\* - Comment je peux identifier la diversité de mon groupe dès le début ? \* - Comment je peux adapter mes méthodes pour répondre à leurs besoins spécifiques ? \* - Comment je peux créer un climat inclusif, équitable et respectueux ? \* - Comment je peux me questionner régulièrement pour m'ajuster ? \* - Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

## ▢ Pistes de développement

**À expérimenter :** \* - [ ] Créer un questionnaire d'entrée sur la diversité (parcours, culture, genre, capacités, âge) \* - [ ] Utiliser des supports variés pour chaque session \* - [ ] Intégrer des moments de partage interculturel ou intergénérationnel

**À approfondir :** \* - [ ] Théorie de l'inclusion en formation (Boulayoune) \* - [ ] Pédagogie interculturelle (Roberge) \* - [ ] Anthropologie de l'action éducative (Boutinet)

## ▢ Pages Connexes

\* ← [Carnet H8 — Diversité](#) \* → [Mes outils pour intégrer la diversité](#)

## ▢ Navigation

\* ← Retour à la [Page principale H8 — Diversité](#) \* → Retour à la [Page du Module MDA](#)

## ▢ Références (APA 7e édition)

Boutinet, J.-P. (2003). *L'action éducative : une approche anthropologique*. Presses Universitaires de France.

Boulayoune, M. (2018). *L'inclusion en formation : vers une pédagogie de la différence*. Éditions L'Harmattan.

Roberge, M. (2010). *La diversité culturelle en formation : enjeux et pratiques*. Presses de l'Université du Québec.

[carnet](#), [H8](#), [diversité](#), [inclusion](#), [équité](#), [parcours](#), [cultures](#), [genres](#), [capacités](#), [âges](#), [Boutinet](#), [Roberge](#), [Boulayoune](#)

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:h8\\_diversite&rev=1765277042](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite&rev=1765277042)

Last update: **2025/12/09 11:44**



