

## Table des matières

<b>□ Carnet : H8 — Intégrer la diversité lors de ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage .....</b>	<b>3</b>
---	----------



# ☐ 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

- 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 : Crée 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 :

- Crée 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=1765277654](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite&rev=1765277654)

Last update: 2025/12/09 11:54