

Table des matières

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

□ 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 **adaptions 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	□ Détail	□ Preuve
□ Diversité des cultures	□ Détail	□ Preuve
□ Diversité des genres	□ Détail	□ Preuve
□ Diversité des capacités	□ Détail	□ Preuve
□ Diversité des âges	□ Détail	□ Preuve

□ *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=1765277654

Last update: **2025/12/09 11:54**

