

---

# L'adaptation de l'enseignement universitaire aux défis et réalités de la diversité ethnoculturelle

•Maryse Potvin, professeure, UQAM

•GRIIP 3 avril 2019

# Plan de présentation

---

1. Les réalités et défis de la diversité en milieu universitaire pour une approche « inclusive »
  - Perceptions des professeurs et des étudiants issus de l'immigration quant aux obstacles à la réussite (Kanouté et al, 2015)
2. Les principaux obstacles et défis, et les pistes pour reconnaître, valoriser et tirer parti de la diversité (Prudhomme, Bergeron et Borri-Anadon, 2016)
3. Les compétences interculturelles et inclusives transversales : des savoirs, savoir-faire et savoir être essentiels que devraient maîtriser tous les formateurs universitaires.

---

# 1. Les réalités et défis de la diversité ethnoculturelle en milieu universitaire

---

## Diversité « ethnoculturelle à l'université

- Les réalités différentes des étudiants internationaux et les étudiants issus de l'immigration /dont les résidents permanents vs les 2<sup>e</sup> générations
  - Les immigrants sont sélectionnés et très scolarisés : + de 60% des 15 ans et + ont 14 années de scolarité ou plus, et 30% en moyenne ont un diplôme universitaire (Statistique Canada, 2017).
- Selon une étude du MICC (Benzakour et al. 2013, citée par Kanouté et al, 2015)
- 77,7 % des immigrants âgés d'au moins 15 ans avaient l'intention d'intégrer le marché du travail québécois.
  - 66,7 % ont suivi au moins une formation menant à un diplôme ou à un certificat.
  - « Les répondants natifs de l'Europe ont les taux d'activité et d'emploi les plus élevés, alors que ceux nés en Afrique et en Asie affichent des taux nettement plus faibles. Quant au taux de chômage, il est plus élevé chez les natifs d'Afrique » (p.33)

---

- **Immigration récente: les défis et la redéfinition du projet migratoire**

- Les difficultés du transfert du capital humain (Renaud et Cayn, 2006; Boudarbat et Cousineau, 2010)
- La déqualification (Chicha, 2010; Gilmore et Petit, 2008)
- L'acculturation générale (Berry et al., 2006; Kanouté, 2002; Kanouté et Vatz Laaroussi, 2008; Kanouté et Lafortune, 2011)

- **Aller à l'université pour se (re)qualifier**

- Persévérance aux études universitaires (Sauvé et al., 2007; Béchard, 2008)
- Conjuguer stress d'acculturation et stress académique (Adamuti-Trache, 2011; Harrison et Peacock, 2011; Hung et Hyun, 2010; Owen et Massey, 2010; Zhang et Zhou, 2010)

- **Kanoute et al. (2015)**

---

## Objectifs-Méthodologie (Kanouté et al. 2015)

- **Objectifs** : Identifier et analyser les facteurs qui soutiennent ou freinent la persévérance des ERP inscrits dans les programmes de 1<sup>er</sup> cycle et de maîtrise professionnelle
  - les facteurs **personnels**
  - les facteurs **d'apprentissage, de formation et d'enseignement**
  - les facteurs **institutionnels**
  - les facteurs **relatifs au processus général d'acculturation à la société**
- Modéliser les conditions optimales de gestion de la diversité culturelle en milieu universitaire pour soutenir la persévérance des ERP.
- **Démarche** globale compréhensive, avec un usage mixte de méthodes pour **croiser les regards des protagonistes de l'expérience universitaire des ERP**.
- **Instruments**: questionnaire en ligne (2012-2013), focus group et entretien individuel (2013)
- **Participants en ligne**: **1077 ERP\***, **429 enseignants\*\*** (professeurs, chargés de cours), 13 superviseurs\*\*\* de stage
- **Participants aux entretiens et focus**: 99 ERP, 20 enseignants

## 429 enseignants en ligne

---

- 51,5% de femmes et 48,5% d'hommes
- UdeM : 60,5%; UQAM : 28%; Poly : 5,9%; HEC : 5,6%
- 49,4% profs; 48,4% chargés de cours

<b>Moins de 2 ans dans l'institution : 15,3%;</b>	<b>6-10 ans : 23,5%;</b>
<b>2-5 ans : 23,5%;</b>	<b>11 ans et plus : 37,6%</b>

<b>éducation : 19,6%;</b>	<b>sciences humaines : 14,6%;</b>
<b>commerce, gestion, administration : 13,9%</b>	<b>médecine, médecine dentaire, sciences infirmières : 13,9%</b>
<b>sciences sociales : 11,6%</b>	<b>sciences et génies : 11,3%</b>

# Profil ERP

- 27% UdeM; 25% UQAM; 18% Concordia; 16% ULaval; 9% HEC; 5% Poly
- 56,9% de femmes et 43,1% d'hommes
- 15-29 ans : 31,2%; 30-44 ans : 63,3%; 45 ans et plus : 5,4%
- Célibataire : 32,7%; Mariés : 52,4%; Au moins un enfant : 42,8%

- 53,9% arrivés avant 2010; 46,1 % en 2010 et après
- 32,4% nés en Afrique; 28,7% en Amérique; 26,3% en Europe; 12,6% en Asie
- Langues maternelles : français (24,46%); espagnol (20,11%); arabe/berbère (20,20%); roumain/langues slaves (13,13%); autres langues africaines (7,88%)
- Statut d'immigration à l'arrivée : 71,9% dans la catégorie économique; 11,7% de parrainés; 7% d'étudiants étrangers; 3,1% de réfugiés
- Travailleurs avant immigration : oui à 76,8%
  - Catégorie prof. : 54,6% de professionnels; 11,9% de cadres intermédiaires
  - Domaine d'exercice : 25,8% en affaires, finances, administration; 16,5% en enseignement; 11,1% en sciences et génies; 10,8% en santé
- Plus haut niveau de scolarité complété à l'arrivée : 46% un 1<sup>er</sup> cycle universitaire; 26,3% un 2<sup>ème</sup> cycle



# Profil ERP

---

- Programme d'études au Québec : 46,6% au baccalauréat; 28,3% au certificat; 20,4% à la maîtrise
- Domaines d'études au Québec - 26% en commerce, gestion, administration; 16,1% en sciences; 15,9% en sciences humaines; 9,7% en éducation
- Lien entre les domaines pré et post migration – même: 28,3%; connexes: 36%; différents: 35,7%
- Inscription dans le programme d'études au Québec : 71% à temps plein
- Ressources financières – Prêts et bourses du gouvernement : **64,76%**
- Emploi rémunéré : 46,5%
  - 45 % travaillent 26 heures et plus par semaine

# Cours échoués et abandonnés

		UdeM	UQAM	Concor dia	LAVAL	HEC	Poly
Cours échoués dans le programme actuel	0 cours : 76,6%	76,2%	73,6%	84%	73,4%	85,%	58,3%
	1 cours : 13,3%	16,4%	15,5%	8,5%	13,6%	7,4%	14,6%
	2 cours et plus : 10,1%	7,4%	10,9%	7,5%	13%	7,4%	27,1%
Cours abandonnés dans le programme actuel	0 cours : 65%	69,3%	63,3%	59,8%	60,9%	75,3%	67,3%
	1 cours : 19,4%	17%	21,5%	22,5%	19,3%	15,%	24,5%
	2 cours et plus : 15,6%	13,7%	15,2%	17,7%	19,8%	9,7%	8,2%

Kanoute et al. (2015)

# Projet migratoire et retour aux études

Énoncés	P ou ten accord
« Vous avez trouvé difficile de trouver un emploi »	65,7%
« Vous avez trouvé difficile de trouver un emploi conforme à votre niveau de formation »	72,8%
« Vous pensez avoir régressé dans votre situation sociale »	52,5%
« Vous pensez avoir régressé dans votre statut professionnel »	52%
« Vous avez senti que les difficultés rencontrées relèvent de la discrimination ou du racisme »	44,2%
« Vous avez espoir de réussir, à court terme, votre projet migratoire »	84,1%

Kanoute et al. (2015)

# Projet migratoire et retour aux études

- « Vous pensez terminer votre programme dans les délais prévus » : 79,1% plutôt et totalement en accord
- «Vous risquez d'abandonner votre programme» : 84,8% plutôt et totalement en désaccord
- «Selon vous, est-ce que votre formation antérieure vous a bien préparé pour vos études actuelles?» : oui à 82,9%
- «Pensez-vous avoir fait le bon choix pour votre programme d'étude actuel?» : oui à 89,3%
- «Vous pensez que votre formation actuelle vous permettra d'accéder à l'emploi que vous souhaitez» : 88% plutôt ou totalement en accord

- Reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger : 50, 8% plutôt et totalement satisfaits; 32 % totalement et plutôt insatisfaits
- Lien entre études au Québec et celles suivies avant l'immigration : même domaine pour 36,1%; domaines connexes pour 35, 7% ; domaines différents pour 28,3%

# Sensibiliser les enseignants aux parcours migratoires?

	Positivement	Négativement	Sans effet
<b>ERP : « Selon vous, est-ce que la connaissance par les enseignants ou chargés de cours des problèmes spécifiques aux étudiants immigrants influence la persévérance aux études de ces étudiants? »</b>	55,9%	4,6%	39,5%
<b>Enseignants : «Selon vous, de quelle façon le fait de mieux connaître les défis / difficultés vécus par ces étudiants affecte-t-il leur persévérance aux études ?»</b>	77%	4,8%	18,2%

Kanoute et al. (2015)

---

## 2. Les principaux obstacles et défis, et les pistes pour reconnaître, valoriser et tirer parti de la diversité

# Principaux défis de l'adaptation à la diversité

---

- a) Selon les perceptions des étudiants et des enseignants : regards croisés (Kanouté et al. 2015)
- b) Obstacles à la persévérance, échec ou réussite (plagiat, langue, méthodes...)
- c) Accueil, information, soutiens et accompagnement
- d) Arrimage entre formation théorique vs pratique, et placement en stage
- e) Accommodements raisonnables
- f) Relations interculturelles groupe classe et rapports étudiants-enseignants

# a) Obstacles : Regards croisés (Kanouté et al. 2015)

Enseignants : « Selon vous, les difficultés et défis que rencontrent ces étudiants dans le cadre de leur formation sont-ils liés aux situations exposées dans les énoncés suivants? »	P ou T en accord	Étudiants (ERP) : «Selon vous, les énoncés suivants représentent-ils des obstacles à votre formation-apprentissage ?»	P ou T en accord
1. La maîtrise du français à l'écrit	74,9%	Le rythme de travail	40,7%
2. Les difficultés financières éprouvées par ces étudiants	59,6%	La maîtrise de l'autre langue officielle du Canada qui n'est pas la principale langue d'enseignement-de formation dans votre université	36,3%
3. La maîtrise du français à l'oral	59%	La prise de parole dans les cours	36,2%
4. La déqualification professionnelle subie par ces étudiants suite à leur immigration au Québec	56,7%	La maîtrise de la principale langue d'enseignement-de formation dans votre université	35,2%
5. La compréhension du contenu des cours	53%	Le travail en équipe	32,3%
6. Les règles et consignes relatives aux travaux dans les cours	51,3%	La compréhension de l'accent des enseignants ou chargés de cours	32,1%
7. La prise de parole dans les cours	51,3%	L'approche pédagogique de l'enseignant ou chargé de cours	31,2%
8. La maîtrise de l'anglais*	46,8%	Les problèmes de préjugés, discrimination ou racisme	31,1%
9. Le travail en équipe	46%	Les modalités d'évaluation des travaux universitaires	30,9%
10. Les règles de présentation des travaux universitaires	44,8%	La relation avec les autres étudiants non immigrants	30,9%



# Les ERP et les ressources institutionnelles

ERP : « À l'université, à quelle fréquence avez-vous recours aux services suivants ? »

Ens : « Vous est-il arrivé de référer un de ces étudiants aux ressources suivantes ? »

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent
Les services offerts par la bibliothèque (ex. livres, bases de données, périodiques électroniques)	10,9%	17,3%	27,0%	44,7%
	27,3%	15,1%	28,8%	28,8%
Les services aux étudiants (ex. aide financière, centre de santé, consultation psychologique, aide au logement, centre de soutien, mentorat)	33,7%	26,1%	26,7%	13,5%
	38,7%	22,0%	23,5%	15,7%
Les services de votre association étudiante	67,3%	22,8%	7,1%	2,9%
	57,3%	20,4%	15,3%	7,0%
Les services du bureau de l'ombudsman	89,6%	8,0%	1,4%	1,0%
	78,7%	13,9%	5,9%	1,5%
Les ateliers de soutien linguistique	78,6%	11,7%	6,4%	3,3%
	38,2%	17,0%	26,0%	18,7%
Les services d'action communautaire ou service semblable	83,1%	11,8%	3,2%	1,9%
	69,7%	15,5%	10,7%	4,1%

---

## a) Autres perceptions des obstacles (agents institutionnels, Larochelle-Audet, 2013)

- Prise en compte institutionnelle de la diversité est plutôt faible
  - Demeure au niveau des principes et de l'idéal (ex.: plans stratégique)
  - Promotion de l'image de l'établissement, fins politiques
  - Initiatives cloisonnées, passagères
- Quelques éléments de prise en compte :
  - Politiques d'adaptation à la diversité
  - Enjeux d'internationalisation
  - Étudiants d'immigration récente
  - Prise en compte institutionnelle

«Quel exemple on donne dans nos facultés? Qui on embauche? Dans ma faculté, c'est pas mal blanc. Et on va enseigner à une société qui se diversifie. Quel exemple on donne? »  
(UQAM )

---

## B) Obstacles à la persévérance, réussite-échec

-Facteurs situationnels, liés à la situation personnelle et sociale et liés aux parcours migratoires des ERP : plus âgés, plus de responsabilités familiales liées à la présence de conjoint et d'enfants, allophones, moins familiers avec le fonctionnement des institutions d'enseignement.

- Ces facteurs ne sont pas des problèmes mais peuvent peser de manière défavorable sur la persévérance.

-Liées au conditions d'apprentissage :

–rythme de travail dans les cours (cours intensifs)

–durée trimestrielle des cours

---

## B) Obstacles à la persévérance, réussite-échec

Liées aux caractéristiques pédagogiques-culturelles:

- Des dispositifs ou méthodes de formation (prise de parole, travail en équipe)
- On prend pour acquis certains savoirs (repères culturels, liés aux contextes)
- La difficulté à faire des liens avec le contexte local (les structures, cultures organisationnelles, etc.) entraîne :
  - Apprentissages par tiroirs- ne voient pas de liens entre les cours
  - Apprentissage en surface
  - Motivation inégale : à quoi ça sert?
  - Connaissances inertes : ne savent pas utiliser ce qu'ils ont appris antérieurement
  - Qualité de l'étude : ne savent pas quoi étudier, ni comment

---

## B) Obstacles à la persévérance, réussite/échec

-Le plagiat

-Obstacles relatifs à la maîtrise de la langue (Kanouté et a., 2015)

- 56,7% des ERP disent avoir subi des tests de langue (français, anglais ou français anglais);
- la majorité trouve qu'un tel test est pertinent;
- 33 % pensent que non (ERP qui disent non à plus de 50%: langue maternelle français; africaines; haïtienne)

*•Je viens d'un pays qui appartient à la francophonie, je trouve que c'était discriminant de m'imposer ce test.*

# Cette réflexion doit se prolonger au plan institutionnel (universités, facultés)

---

## c) Accueil, information, soutiens et accompagnement

- Pourquoi accueillir des étudiants étrangers et des ÉRP ?

- Réfléchir sur la place concrète donnée à cette diversité dans les pratiques de formation (dont les stages) :

- la sélection, l'accueil et l'accompagnement des étudiants de diverses origines,
- La place de la diversité dans les programmes et compétences visées (Sur la diversité)
- la circulation et l'échange des savoirs parmi les étudiants et parmi les professeurs, (Par la diversité)
- la reconnaissance et la légitimité accordées à la diversité et à ses effets dans une formation (pour la diversité)
- Différences entre les Facultés « professionnelles » vs les autres : attentes des milieux, Stages , chocs/ incompréhensions culturels

---

## c) Accueil, information, soutiens et accompagnement

### Des pistes selon les enseignants (Kanouté et al)

- *Une meilleure sélection dès l'admission, notamment en ce qui concerne la maîtrise écrite de la langue d'enseignement.*
- *Un encadrement plus personnalisé.*
- *Des activités particulières d'intégration culturelle dans le cadre de la vie étudiante.*
- *Le mentorat par les pairs serait utile pour ces étudiants et aiderait la cohésion du groupe.*
- *Encourager la formation pratique, les visites de terrains, les stages, les travaux d'études visant à développer l'esprit d'initiative et la nécessaire interaction avec les professionnels du milieu pour mieux les exposer au contexte culturel, social et professionnel.*
- *Un meilleur réseautage de ces étudiants. Une présentation plus formelle des ressources de soutien (financiers, linguistiques, etc.)*

---

## **c) Accueil, information, soutiens et accompagnement**

### **Des pistes selon les étudiants issus de l'immigration (ERP)**

#### **(Kanouté et al)**

- Accueil de l'institution en début de session, séance d'information obligatoire
- Ateliers de soutien pour apprentissage et travaux, Stages rémunérés à inclure à la formation et soutien financier
- Créer du lien social, des rencontres interculturelles (ateliers, activités sociales)
- Favoriser le partage d'expériences entre étudiants immigrants (parrainage)
- Proposer des outils/soutien à l'insertion professionnelle
- Meilleure reconnaissance des diplômes
- Plus d'ouverture (personnel, enseignants et étudiants non immigrants)
- Permettre plus de temps (travaux et autres)
- Faciliter l'accès à l'information administrative (plus de visibilité et clarté)
- Encourager la participation orale



---

### c) Accueil, information, soutiens et accompagnement

- Politique interculturelle
- Révision des référentiels de compétences (inclure interculturelle, inclusive, soft skills)
- Arrimage entre théorie et pratique. Concertation professeurs/ superviseurs de stage pour élaborer des grilles et des indicateurs de ces compétences en stage
- Des liens directs avec les contenus des cours su la diversité (ASC), des exemples concrets de situations
- Adapter l'encadrement des étudiants étrangers et des étudiants immigrants résidents permanents:
- Douments pour le personnel (professeurs et formation pratique)
- Guide pour les étudiants
- Soutenir la réflexion sur la place de la diversité dans la formation et le pratiques enseignantes
- Proposition de programmes/formations par les facultés pour comprendre les « cultures » des milieux de travail au Québec : hiérarchies, rôles, équipe-école, lois et balises juridiques (responsabilités des personnels, droits et libertés)

---

## d) Arrimage entre formation théorique vs pratique, et placement en stage

- Observations au cours du processus de placement en stage :
  - Méconnaissance de la complexité du réseau institutionnel (ex. éducation, santé et services sociaux au Québec, etc.).
  - Nombreuses entrevues avant l'obtention d'un stage.
  
- Difficultés en cours de stage (constats de la part des milieux)
  - Difficultés dans la communication orale pour ceux dont la langue maternelle n'est pas le français
  - Différences culturelles (modes de communication, malentendus, incompréhensions, etc.)
  - Fin prématurée du stage

---

## d) Arrimage entre formation théorique vs pratique, et placement en stage

- Limites constatées par les professeurs et chargés de cours
  - Décalage entre les pratiques dans les milieux scolaires et celles privilégiées dans la formation
  - Incompréhensions culturelles, préjugés de la part d'enseignants associés et de superviseurs de stages
  - Peu ou pas d'évaluation des compétences relatives à la prise en compte de la diversité ethnoculturelle en stage (des superviseurs et maîtres associés peu formés)

Kanouté et al, 2015.

# Stages

---

## d) Pistes évoquées pour surmonter les obstacles en stages

- Besoin de plus d'activités ou situation en stage permettant de créer des liens et d'expérimenter les pratiques acquises
  - meilleure emprise sur les savoir-faire pour agir en milieu pluriethnique
- Accompagnement /formation avant les stages : pour développer les repères quant aux cultures organisationnelles au Québec, sur les rapports hiérarchiques, les rapports hommes-femmes, les méthodes de travail, les balises/normes juridiques ou professionnelles, les droits et libertés....
- Avoir accès au réseau, connaître les possibilités de placement, accéder aux endroits (se familiariser avec les sigles CSSS, CSLC, etc.)
- Conscientiser, sensibiliser et outiller les milieux face aux étudiants-stagiaires étrangers ou ERP et promouvoir leur apport dans l'évolution/transformation des pratiques.
- Valoriser l'expérience acquise (ailleurs) au Québec (engagement social – expérience en intervention, « Monsieur Lazhar »

---

## d) Pistes évoquées pour surmonter ces limites

- Stages hors de la région
- Sensibilisation/formation des enseignants associés et des superviseurs de stage dans l'encadrement des ERP et face à la diversité
- Collaboration et concertation plus étroite entre tous les acteurs impliqués ( profs/superviseurs, commissions scolaires et écoles qui reçoivent des stagiaires et autres milieux de stage)
- Définition claire des compétences « observables » devant être évalués en stage et opérationnalisation (indicateurs)
- Éducation : Consolidation des attentes au niveau des compétences ministérielles
- Compétence 13 et ses développement
- Guide en travail social

---

d) Protocole d'accueil dans les milieux de stages fondés par exemple sur :

- Des rencontres entre les membres de la direction de l'organisation et les étudiants, invités à se présenter et à connaître l'équipe.
- Des informations sur les pratiques, procédures, responsabilités, balises, types de comportements attendus face à l'autorité, aux rapports hommes-femmes, au respect des droits et libertés des enfants et des adultes, des familles et de la vie privée (religion, etc.).
- Les comités et communautés de pratiques professionnelles (CAP), et les inviter à se joindre.
- Un jumelage avec un mentor, un collègue

---

## E) Accommodements raisonnables en milieu universitaire

- Identifier les discriminations et la légitimité ou non des demandes d'accommodement
- Handicaps, conciliation travail/famille, étudiants étrangers..
- Absence de connaissances des balises des professeurs
- Exemples de cas survenus à l'UQAM autour:
  - Calendrier religieux et horaire des activités
  - Salles de prières
  - Activités contestées dans les cours : Visites de mosquées et port du hidjab, visite au Centre de l'Holocauste, débats tendus

### Ressources et pistes :

- Ombudsman
- Formation continue

---

## e) Relations interculturelles et rapports étudiants-enseignants

### Situations dans le cadre des cours

- Soupçon de plagiat qui affecte la relation (biais)
- Image inférieure de la performance des ERP, laborieux
- Préjugés et biais
- Méconnaissance des réalités et expériences des ERP par le personnel des universités
- Groupes classes et travaux d'équipe

### Pistes :

- Revoir le processus de formation des équipes en classe
- Planifier le co-coaching dans la classe
- Favoriser les échanges, être co-responsable face à l'intégration, jumelages.
- Sensibilisation culturelle (profiter de l'expérience de l'immigrant)



---

3. Les compétences interculturelles et inclusives transversales : des savoirs, savoir-faire et savoir être essentiels que devraient maîtriser tous les formateurs universitaires.

# Les compétences interculturelles et inclusives transversales

---

3. Partie intégrante de la panoplie de visions du monde, d'attitudes et de compétences que doivent acquérir les individus, qui leur serviront tout au long de la vie (UNESCO, 2018).

Des savoirs-agir en contexte (savoirs, savoir-faire et savoir être essentiels) autour de 2 finalités:

- Tenir compte des réalités, expériences et besoins des étudiants pour agir avec équité, dans les limites du respect des normes, des droits, des valeurs démocratiques et de la socialisation commune. (apprendre à faire,
- Tenir compte des situations relationnelles et des enjeux liés au vivre-ensemble dans une société démocratique, pluraliste, d'égalité et de droits

Apprendre à vivre ensemble consiste à développer la compréhension de l'autre, réaliser des projets communs et se préparer à gérer les conflits dans le respect des valeurs du pluralisme, des droits, de compréhension mutuelle et de paix (Rapport Delors, UNESCO, 2006)

---

- À travers trois articulations:

- 1) une formation SUR la diversité, qui appréhende la diversité comme objet de formation, notamment le développement des savoirs quant aux différents marqueurs; **SAVOIRS, COGNITIF : objectif de conscientisation**

- 2) une formation PAR la diversité, qui la considère comme dispositif ou ressource de formation, notamment par le développement de **savoir-faire** et **savoir-être** à travers une sensibilisation à la réalité des groupes minoritaires; **ATTITUDES: objectif affectif de RESPONSABILISATION**

- 3) une formation POUR la prise en compte de la diversité, qui poursuit les finalités d'une éducation interculturelle et inclusive (Potvin, 2015) à travers les compétences professionnelles. Objectif comportemental de **TRANSFORMATION**

(OFDE, rapport du 5<sup>e</sup> Sommet, 2019)

# Enseigner SUR

---

•Des savoirs sur de la diversité sociale, ethnoculturelle, questions religieuses, réalités migratoires, processus de production du racisme = **Questions sensibles** parce que controversées, politiques, rapports de pouvoir

- Qui peuvent éveiller, ébranler, responsabiliser et faire débat
- Les étudiants-es sont confrontés-es à des contenus touchant leur propre identité, expérience, et même activer des souffrances et violences vécues
- Éveille la parole, le témoignage, des malaises quant aux privilèges , au conformisme groupal
- Des approches et des méthodes d’enseignement qui peuvent ouvrir des aspects plus subjectifs et affectifs dans leur processus d’apprentissages.
- S’assurer du bien-être de tous, demander aux étudiants s’ils ont des malaises/d’où ca vient?
- Montent la construction sociales des identités, de systèmes symboliques, et les luttes de pouvoir associées
- Montrent comment la pression sociale conduit à détruire les capacités de résistance qui se trouvent dans la conscience individuelle, es processus sociologiques qui décrédibilisent/minorisés (injustice épistémique, Fricker)
- Montrent comment les humains en arrivent à la déshumanisation (Adorno)

# Connaître et reconnaître la diversité dans sa classe : APPRENDRE SUR LA DIVERSITÉ

---

•Poser des questions pour connaître les parcours, les besoins (changeants) des étudiants, les obstacles qu'ils rencontrent: langue, socialisation, papiers, discrimination, absence de repères culturels, cultures organisationnelles (en stage : sur les rapports hiérarchiques, verticaux et horizontaux, hommes-femmes, rôles du personnel, etc. )

- **Créer, par exemple, des possibilités de raconter son histoire, les expériences, comparer,**
- **Favoriser les espaces d'échanges entre étudiants**
- **Expérience et compétences des étudiants: bagage de connaissances, de compétences et d'expériences à prendre en compte (Duchesne, 2010)**
- **Leur demander d'apporter des informations de diverses sources pour discuter de manière justifiée (par des arguments documentés, éviter les sophismes, discuter des différentes formes que prend la « diversité »**
- **Établir des liens avec le vécu des étudiants, leurs réalités et avec les contenus du cours**
- **Prendre conscience de votre propre positionnement face à la question, montrer la diversité des points de vues, tentez de cerner celui de vos étudiants.**

Se rappeler que l'expression d'une particularité de l'étudiant dans un contexte donné (espace/temps) peut se transformer selon les changements apportés à la situation ou encore selon l'accompagnement offert.

•Tout individu est porteur de « multiples voix » et que selon les contextes, ces « voix » peuvent varier, voire être en contradiction, chez un même individu.

•Éviter de cataloguer, d'essentialiser des problèmes, de figer ou culturaliser les situations/ les étudiants en fonction d'une seule variable.

Prudhomme, Bergeron, Borri-Anadon, 2016.

# Valoriser la diversité : apprendre par la diversité, comme ressource

---

- Mise en valeur des différences au sein de la classe et dans les apprentissages.
- Les manifestations de la diversité **sont légitimes** et peuvent contribuer.
  - Adopter différents moyens pour *soutenir et encourager son expression* ainsi que pour *mettre en évidence la richesse des différences dans les processus d'enseignement-apprentissage*.
  - Amener les acteurs de la classe à adopter une posture d'étonnement, **apprécier la complémentarité des points de vue, favoriser l'intercompréhension**, la participation, la responsabilité partagée entre tous les acteurs, travaux coopératifs et de partage et d'échange, culture du dialogue et du débat
  - **Recourir à des approches coopératives, collaboratives**, former un citoyen actif (par opposition à soumis), participatif (par opposition à compétitif) et responsable (par opposition à désengagé).
  - **Privilégier une gestion de classe participative**: stimuler la participation et l'engagement, organiser le travail des étudiants en équipes multiethniques, diversifier les activités d'évaluation (ex. par les pairs), gérer les propos et les comportements offensants, développer le jugement critique

Prudhomme, Bergeron, Borri-Anadon, 2016.

# Tirer parti de la diversité : apprendre pour la diversité

---

- Élargissement de la façon dont on conçoit l'apprentissage : Apprendre par l'observation, la modélisation, la manipulation, l'expérience, la discussion, la réflexion, création.
  - **Solliciter la diversité des modes de pensée** (inductif, déductif, créateur, analogique, dialectique, convergent, etc.)
  - **S'intéresser à la diversité des langages symboliques qui peuvent être exploités pour se représenter un contenu ou résoudre une situation-problème.**
- Selon la nature des objets (**connaissances déclaratives, procédurales, conditionnelles**), l'enseignement a avantage à prendre différentes formes.
- **Les connaissances déclaratives constituent le savoir théorique** : faits, règles, lois, les principes: devront être traduites en dispositions et procédures pour permettre une action.
- Les connaissances procédurales se manifestent en faisant des problèmes.** Le savoir-faire sont les procédures, la connaissance du comment de l'action.
- Les connaissances conditionnelles concernent le quand et le pourquoi (savoir-agir en contexte).** Réfèrent aux conditions de l'action, permettent, dans différents contextes, d'appliquer les connaissances déclaratives et procédurales. *S'acquièrent par mission ou projet.*
- Pour les développer: apprendre dans des contextes pédagogiques différents et utiliser des moyens variés.
- Toute activité d'apprentissage a avantage à faire émerger chez les apprenants les connaissances préalables qu'ils ont au regard de la situation qu'on leur propose. Une piste d'action : *développer ses capacités de questionnement pédagogique (cognitif, métacognitif) pour aider les étudiants à clarifier et exprimer les diverses représentations et conceptions avec lesquelles ils s'engagent dans une tâche.*

Prudhomme, Bergeron, Borri-Anadon, 2016.

# Flexibilité pédagogique : une approche inclusive

---

•L'enseignant conçoit des situations suffisamment *flexibles* pour permettre à tous les étudiants de progresser, tout en créant une communauté d'apprentissage où l'on reconnaît, valorise et tire parti de la diversité dans un climat d'interdépendance et d'intercompréhension (Prud'homme et Bergeron, 2012).

1. Repenser les façons de faire en classe pour élargir les capacités intellectuelles des étudiants
2. Des situations collectives d'apprentissage et des ajustements pour répondre à certains besoins spécifiques (linguistiques, culturels, repères, relationnels, valeurs,...)
3. Une « gestion de classe » et un environnement humain dans lequel les manifestations de la diversité deviennent légitimes (Tomlinson *et al.*, 2003).
4. Une variété de stratégies d'enseignement auprès de tous les étudiants
  1. offrir plusieurs options favorisant la motivation et l'engagement,
  2. différentes méthodes de présentation des contenus à faire apprendre
  3. différentes modalités d'expression et de participation des étudiants aux apprentissages.



# Compétences

---

Deardorff (2011, UNESCO) met dans sa liste des aptitudes et compétences « interculturelles » indispensables (*Soft Skills*):

- le respect (valorisation d'autrui) ;
- la conscience de soi/l'identité (comprendre le prisme à travers lequel chacun de nous perçoit le monde) ;
- l'aptitude à regarder les choses sous un angle/point de vue différent (en reconnaissant les similitudes et les différences entre ces points de vue) ;
- l'écoute (participer à un dialogue interculturel authentique) ;
- l'adaptation (être capable d'adopter temporairement une autre manière de voir) ;
- l'aptitude à établir des relations (nouer des liens personnels transculturels durables) ;
- l'humilité culturelle (combinaison de respect et conscience de soi).

# Conclusion : Multiplicité des enjeux

---

- Prise en compte de la diversité est très variable d'une université à l'autre, en région (dans les cours et les programmes, politiques, services, etc.)
- Réfléchir sur la place donnée à cette diversité dans les pratiques de formation : la sélection, l'accueil et l'accompagnement des étudiants de diverses origines, la circulation et l'échange des savoirs parmi les étudiants et parmi les professeurs, la reconnaissance et la légitimité accordées à la diversité et à ses effets dans la formation
  - Formation continue du personnel universitaire sur la diversité, les discriminations et les droits
  - Poursuivre la recherche sur la formation à la diversité au plan national et international
  - Établir des « portraits » des besoins par faculté
  - Travail en concertation : des superviseurs de stages et des professeurs, des milieux de stages et employeurs, etc.

---

## Pour en savoir plus

- Breau, V, Rachédi, L et Valente C. (2010) Guide destiné aux étudiants diplômés à l'étranger et inscrits à l'École de travail social, UQAM. 44 pages. Disponible en ligne sur le site de l'école de travail social (UQAM) <http://www.travaissocial.uqam.ca/Profil/Document/GuideEtudiantsEtrangers2010.pdf>
- Gohard Radenkovic, A.(2002) « La culture universitaire comme culture en soi » dans Communiquer en milieu interculturel P.Yanaprasart (dir)p. 8-24.
- Huot, F. L. Rachédi (2008) .Pratiques de formation et pratiques d'intervention en travail social dans un contexte de diversité culturelle : recadrage conceptuel et étude de cas dansn « Formation d'adultes et interculturalité : innovations en pays francophones », Paris, Editions de l'Harmattan, collection « Compétences Interculturelles »
- KANOUTÉ, F., ARCAND, S., BILODEAU, A., BOUCHAMMA, Y., CHICHA, M-A, LOIOLA, F. A., POTVIN, M., RACHÉDI, L. et VISSANDJEE, B. (2015) *Les étudiants récemment immigrés : mieux comprendre le processus d'acculturation et d'adaptation institutionnelle pour soutenir efficacement la persévérance aux études universitaires*. Rapport de recherche intégral, projet 2012-RP-144857, Concours des Actions-Concertées Réussite et persévérance scolaires, Fonds de recherche du Québec - Société et culture.
- Larochelle-Audet, Julie (2014). [« Acteurs du milieu universitaire et formation initiale à la diversité ethnoculturelle en enseignement : entre engagement et institutionnalisation »](#) Mémoire. Montréal (Québec, Canada), Université du Québec à Montréal, Maîtrise en éducation.

---

•Travaux sur une 13<sup>e</sup> compétence : voir les rapports-synthèses des 5 *Sommets des formateurs universitaires sur la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation* depuis 2012 sur le site web de l’Observatoire sur la formation à la diversité et l’équité : [www.ofde.ca](http://www.ofde.ca)

•POTVIN, M., BORRI-ANADON, C., LAROCHELLE-AUDET, J. ARMAND, F., BECK, I.-A. CIVIDINI, M., DE KONINCK, Z. LEFRANÇOIS, D., LEVASSEUR, V., LOW, B., STEINBACH (2015). *Rapport sur la prise en compte de la diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans les orientations et compétences professionnelles en formation à l’enseignement*. Rapport du Groupe de travail interuniversitaire sur les compétences interculturelles et inclusives en éducation, remis à la Direction des services d’accueil et d’éducation interculturelle, Ministère de l’Éducation et de l’Enseignement Supérieur. Montréal : Observatoire sur la formation à la diversité et à l’équité, Bibliothèque nationale du Québec : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2482627>

•POTVIN, M., LAROCHELLE-AUDET, J., CAMPBELL M-A. et KINGUÉ-ÉLONGUÉLÉ, G. et coll. (2015). *Revue de littérature sur les compétences en matière de diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique dans la formation du personnel scolaire, selon différents courants théoriques*. Rapport à la Direction des services d’accueil et d’éducation interculturelle, Ministère de l’Éducation, de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche (MEESR). Montréal : Observatoire sur la formation à la diversité et l’équité, Bibliothèque nationale du Québec. En ligne : <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs2494740>

POTVIN. M., MAGNAN, M.-O. et LAROCHELLE-AUDET, J. (dir.) (2016). *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation. Théorie et pratique*. Montréal : Fidès Éducation.

PRUDHOMME, L. BERGERON, G. et BORRI-ANADON, C. (2016) apprendre à différencier : défis professionnels et pistes d’action pour reconnaître, valoriser et tirer parti de la diversité. Dans POTVIN. M., MAGNAN, M.-O. et LAROCHELLE-AUDET, J. (dir.) (2016). *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation. Théorie et pratique*. Montréal : Fidès Éducation, p. 162-171.