



# **Principes directeurs à l'usage du personnel des établissements d'enseignement supérieur soutenant le développement d'une approche inclusive dans ces espaces éducatifs**

Auteurs : Université de Maynooth  
Camilla FITZSIMONS  
Josephine FINN  
Bernie GRUMMELL

Editeurs : [eucen](#)  
Carme ROYO  
Francesca URAS

Integrating cultural diversity in higher Education - HE4u2  
562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD  
[he4u2@eucen.eu](mailto:he4u2@eucen.eu) | <http://he4u2.eucen.eu>



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

*The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.*

Editeur : **eucen**, Barcelone, Espagne, 2017, <http://www.eucen.eu>

Equipe éditoriale : Carme Royo (**eucen**) et Francesca Uras (**eucen**)

Conception et mise en page : Jordi Sánchez

Références : Fitzsimons C., Finn J., Grummell B., pour le compte du consortium HE4u2 (Ed.) (2017) : *Créer des environnements d'apprentissage interculturels – Principes directeurs à l'usage du personnel des établissements d'enseignement supérieur*

© The HE4u2 consortium, 2017

Une version électronique de ce document est disponible sur le site web du projet <http://he4u2.eucen.eu/>

*Le projet HE4u2 (562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD) a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication reflète les opinions des seuls auteurs et la Commission européenne ne peut être tenue responsable pour tout usage qui pourrait être fait des informations qu'elle contient.*

Ce document peut être librement utilisé et copié à des fins non commerciales à condition d'en mentionner la source.

## CONTENU

1. INTRODUCTION .....	4
1.1 POURQUOI DES PRINCIPES DIRECTEURS POUR DÉVELOPPER DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE INTERCULTURELS ? .....	4
1.2 A PROPOS DE CE DOCUMENT ET À PROPOS DE HE4U2 .....	6
1.2.1 COMMENT UTILISER CE DOCUMENT ? .....	6
2. TERMINOLOGIE .....	7
2.1 QUEL EST LE PUBLIC DE HE4U2 ? .....	7
2.2 QU'ENTEND-ON PAR INTÉGRATION ? .....	7
2.3 QU'ENTEND-ON PAR INTERCULTURALISME ? .....	8
3. OBJECTIFS DES PRINCIPES DIRECTEURS .....	9
4. PRINCIPES D'ÉDUCATION DES ADULTES SOUS-TENDANT L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL .....	10
5. DÉVELOPPER DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE INTERCULTURELS .....	11
5.1 RÉFLEXIONS SUR MA PROPRE IDENTITÉ CULTURELLE ET LES HYPOTHÈSES QUE JE POSE .....	11
5.2 RÉFORMES DE L'ENSEIGNEMENT ET DE L'APPRENTISSAGE .....	12
5.2.1 L'UTILISATION DU LANGAGE .....	12
5.2.2 MÉTHODES D'ENSEIGNEMENT PARTICIPATIVES .....	13
5.2.3 MODIFICATIONS DES PROGRAMMES D'ÉTUDES .....	14
5.3 RÉFORMES INSTITUTIONNELLES ÉLARGIES .....	14
5.3.1 ADHÉSION AUX POLITIQUES INSTITUTIONNELLES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION .....	15
5.3.2 L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE ET SOCIAL .....	16
5.3.3 RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS INTERNATIONALES ET RECONNAISSANCE DES ACQUIS .....	16
5.4 RÉPONDRE À LA DISCRIMINATION ET AU RACISME .....	17

ANNEXE 1 – LES PRINCIPES DE BASE COMMUNS DU CONSEIL EUROPÉEN EN MATIÈRE DE POLITIQUE D'INTÉGRATION.....	19
ANNEXE 2 – POLITIQUES DE PAYS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ .....	20
UNIVERSITÉ DE LOUVAIN, BELGIQUE .....	20
UNIVERSITÉ DE MAYNOOTH, IRLANDE .....	21
UNIVERSITÉ DE VIENNE, AUTRICHE.....	22
UNIVERSITÉ DE MAYENCE, ALLEMAGNE.....	23
BIBLIOGRAPHIE ET RÉFÉRENCES UTILES .....	24

## 1. INTRODUCTION

Selon les chiffres disponibles les plus récents d'Eurostat (2017a), 4,7 millions de personnes ont immigré vers un des 28 États membres de l'UE en 2015. La plupart des migrants (2,4 millions) n'étaient pas des citoyens de l'UE tandis que 1.4 million d'entre eux sont passés d'un État membre à un autre. L'Allemagne est le pays qui a accepté le plus grand nombre de migrants ou réfugiés suivi par le Royaume-Uni, la France, l'Espagne et l'Italie.

L'immigration est l'une des nombreuses stratégies auxquelles les nations européennes ont recours pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre (REM 2015), pénuries partiellement dues à une diminution de la population active dans les pays d'accueil (Beblavy et al, 2015). Bien que ces schémas migratoires soient connus depuis longtemps dans plusieurs États membres de l'UE, d'autres tels que l'Irlande, sont passés du statut de pays d'émigration nette à pays d'immigration nette. Cela a modifié la démographie de la population d'Irlande, la rendant plus hétérogène sur le plan ethnique qu'auparavant.

Outre l'immigration liée à la recherche d'un travail, de nombreuses personnes continuent à chercher asile dans l'UE selon des schémas en grande partie liés à des événements géopolitiques. Ainsi, la guerre du Kosovo et les guerres dans les Balkans ont entraîné une augmentation du nombre de demandeurs d'asile. Les récents troubles au Moyen-Orient ont aussi donné lieu à une augmentation des demandeurs d'asile originaires des régions concernées. En 2016, 1,2 million de personnes ont pour la première fois fait une demande de protection internationale dans l'UE, la plupart d'entre elles venant de Syrie, d'Afghanistan ou d'Irak (Eurostat, 2017b). Selon ces mêmes chiffres d'Eurostat, 6 demandeurs sur 10 se sont inscrits en Allemagne alors qu'une progression importante du nombre de demandeurs d'asile a également été enregistrée en Grèce et en Italie.

### 1.1 Pourquoi des principes directeurs pour développer des environnements d'apprentissage interculturels ?

Ces mouvements de population provoquent des changements socioculturels en Europe, y compris au sein de l'enseignement supérieur (ES). L'intégration réussie des populations migrantes, ainsi que l'intégration d'étudiants internationaux résidant habituellement en dehors des pays d'accueil européens, présentent d'immenses avantages pour tous tels que :

- Assurer que l'éducation soit respectueuse et qu'elle consacre la normalité de la diversité de la vie humaine.
- Développer la compréhension de différentes perspectives globales.
- Créer des environnements d'apprentissage compréhensifs et flexibles.
- Encourager chacun de nous à s'adapter à un éventail de situations sociales.
- Comprendre la complexité des cultures et apprécier la différence.

Une étude menée par les partenaires de HE4u2 (voir section 1.2) identifie les expériences négatives vécues par certains étudiants migrants ou réfugiés, ainsi que par d'autres étudiants issus de minorités ethniques et culturelles, à l'université ou dans d'autres institutions d'enseignement supérieur (IES) – HE4u2, 2017, <http://he4u2.eucen.eu/outputs/>. Des étudiants migrants ou réfugiés, en particulier, rapportent se sentir déconnectés et isolés de la vie estudiantine.

De nombreux facteurs contribuent à cet isolement, parmi lesquels on relève des programmes d'études mettant l'accent sur une vision « occidentale » du monde<sup>1</sup>, un accompagnement inadéquat de l'étudiant et l'absence d'espaces de socialisation interculturels. Dans certains cas, étudiants migrants ou réfugiés et étudiants issus de minorités ethnoculturelles sont confrontés à des attitudes négatives, à des discriminations et au racisme dans leurs activités quotidiennes.

Parfois, des personnes qui ne sont pas affectées peuvent ne pas être conscientes que leurs propres actions peuvent favoriser le statu quo. Des membres du personnel de l'université, bien que plus sensibilisés aux préjugés et aux discriminations, ne savent pas comment intégrer des stratégies inclusives dans leur vie professionnelle. De simples changements peuvent pourtant grandement aider à créer des environnements inclusifs.

*L'Union européenne condamne fermement toutes les formes d'intolérance, de racisme et de discrimination raciale ou autre. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui repose sur le principe selon lequel tous les êtres humains naissent égaux en dignité et en droits, interdit expressément toute discrimination, qu'elle soit fondée sur la race ou la couleur, le sexe, les origines, la religion ou les convictions, ainsi que sur les opinions ou l'orientation sexuelle d'une personne.*

Conseil de l'Union européenne 2010

Ces principes directeurs présentent des stratégies pour le développement d'environnements interculturels dans lesquels la diversité est considérée tant normale qu'enrichissante. Les stratégies d'apprentissage inclusives concernent tous les environnements universitaires, pas uniquement ceux où la diversité est visible. Si ce n'est pas le cas, les groupes ethniques dominants peuvent interpréter leur propre identité racialisée et culturelle comme étant la norme (Fitzsimons, 2017).

## 1.2 A propos de ce document et à propos de HE4u2

Ce document propose des principes directeurs pour la création d'environnements d'apprentissage interculturels offrant un soutien aussi bien pratique que philosophique. Ces principes directeurs ont été conçus dans le cadre d'un projet Erasmus+ de la Commission européenne intitulé *Intégrer la diversité culturelle dans l'enseignement supérieur* (également appelé HE4u2). HE4u2 est fondé sur une perspective de justice sociale et a pour principal objectif la promotion de l'inclusion dans l'enseignement supérieur en insistant particulièrement

<sup>1</sup> L'Occident est vu comme le détenteur des normes sociales et culturelles des économies capitalistes d'Europe occidentale et des nations se réclamant de l'héritage ouest européen (Fitzsimons, 2017).

sur les expériences d'étudiants migrants ou réfugiés. La coordination du projet est assurée par le Réseau d'universités européennes pour l'apprentissage tout au long de la vie (**euцен** – European University Continuing Education Network). Les organisations partenaires sont l'Université catholique de Louvain, BE ; l'Université de Maynooth, IE ; l'Université de Turku, FI ; l'Université Aristote de Thessalonique, GR ; l'Université de Porto, PT ; l'Université de Vienne, AT et l'Université Johannes Gutenberg de Mayence, DE.

### 1.2.1 Comment utiliser ce document ?

HE4u2 encourage une approche à l'échelle de l'institution tout entière et ce document a donc été conçu pour informer l'ensemble du personnel des universités et autres institutions d'enseignement supérieur (IES). Au départ, HE4u2 prévoyait de produire deux séries de principes directeurs, l'une pour le personnel académique et l'autre pour le personnel non académique. Après consultation et dans un esprit d'inclusion, il a été décidé de ne produire qu'une seule série de principes directeurs uniformisés et accessibles à des personnes occupant des fonctions diverses tout en considérant différents points de vue. C'est la raison pour laquelle, certaines sections (par exemple 5.2) concernent des activités en salle de classe ou en amphithéâtre et sont donc moins pertinentes pour le personnel administratif et autre personnel d'appui. D'autres sections (par exemple 5.3) sont davantage destinées aux personnes responsables de la politique de communication de l'université, de l'organisation de l'environnement physique ou de la coordination d'événements sociaux et culturels. Les principes directeurs sont présentés comme suit :

- Terminologie
- Objectifs des principes directeurs
- Principes d'éducation des adultes contribuant à l'éducation interculturelle
- Comment développer des environnements d'apprentissage interculturels
  - Réflexions sur notre propre identité culturelle
  - Réformes de l'enseignement et de l'apprentissage
  - Réformes institutionnelles élargies



## 2. TERMINOLOGIE

Lorsqu'on évoque des notions telles que la migration, l'intégration et la diversité, il est important d'être clair quant à ce qu'on entend par ces termes. Cette section traite de la manière dont HE4u2 interprète certaines expressions fréquemment utilisées dans ces principes directeurs.

### 2.1 Quel est le public de HE4u2 ?

HE4u2 soutient l'auto-désignation, ce qui signifie que les personnes ont le droit à l'auto-identité en leur qualité de citoyen. Cela permet une approche multigénérationnelle dans laquelle des étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être des immigrés de première, deuxième ou troisième génération mais cela intègre aussi ceux qui se considèrent eux-mêmes comme appartenant à une identité culturelle ou ethnique minoritaire ou sous représentée de nationalité belge ou non (par la langue, les coutumes, les traditions, l'habillement, la couleur de la peau, etc.).

### 2.2 Qu'entend-on par intégration ?

HE4u2 soutient les **Principes de base communs en matière d'intégration** de l'Union européenne (UE, 2004) qui sont joints à ce document (annexe 1). Ces principes décrivent l'intégration comme étant un processus à double sens qui intègre l'accès sans discrimination et sur un pied d'égalité au logement et aux biens et services publics et privés et l'inclusion des migrants ou réfugiés dans l'élaboration de la politique de l'état.





### 2.3 Qu'entend-on par interculturalisme ?

**Interculturalisme** est un terme souvent utilisé dans les discussions sur la diversité. Il est important d'être clair quant à sa signification. Pour nous, interculturalisme ne signifie pas seulement accepter les principes d'égalité, les droits, les valeurs et les aptitudes mais aussi favoriser l'interaction, la collaboration et les échanges interculturels (Barrett, 2003: 4). L'interculturalisme est différent du multiculturalisme qui fait référence à la présence de groupes ethniques et culturels distincts mais pas nécessairement à une intégration holistique. Une perspective interculturelle reconnaît l'existence du racisme et soutient les efforts destinés à l'affronter.

Surtout, l'enseignement interculturel doit **également se soucier des discriminations envers les minorités et les groupes culturels minoritaires** dont les membres ne sont pas des migrants ou réfugiés. Cela veut dire d'autres groupes ethniques minoritaires tels que les gens du voyage ou les minorités racialisées ainsi que les groupes linguistiques minoritaires.

*« Ni le racisme ni l'interculturalisme n'est basé sur la seule connaissance. Tous deux sont fondés et influencés par des réponses, des sentiments et des attitudes émotionnels autant que par la connaissance. Simplement communiquer aux gens des faits et des informations ou mettre l'accent sur le développement cognitif ne les incitera pas à combattre le racisme tout seuls car il peut y avoir une résistance émotionnelle à changer d'avis même face à des preuves, des faits ou des modes de pensée nouveaux. Singulièrement, le développement de réponses émotionnelles positives face à la diversité et une empathie envers les personnes discriminées jouent un rôle clé dans l'enseignement interculturel. »*

Conseil national des programmes d'études et de l'évaluation, Irlande



### 3. OBJECTIFS DES PRINCIPES DIRECTEURS

Les objectifs spécifiques de **Créer des environnements d'apprentissage interculturels – principes directeurs** à l'usage du **personnel de l'université** sont :

1. Soutenir le personnel des universités et des établissements non universitaires dans la création d'environnements intégrés dans lesquels les étudiants migrants ou réfugiés se sentent non seulement les bienvenus mais sont considérés comme des atouts précieux.
2. Créer des environnements intégrés où les étudiants issus de minorités ethniques et/ou culturelles ne sont pas exposés au racisme et/ou aux discriminations.
3. Promouvoir activement des techniques d'enseignement et des pratiques de recherche inclusives.
4. Prendre en compte les besoins pédagogiques des étudiants de l'enseignement supérieur.
5. Encourager les universités à se prononcer sur leur politique en faveur de l'enseignement interculturel.

*L'objectif global de ces principes directeurs est de contribuer à la création d'une Union européenne qui soit interculturelle et fondée sur la conviction que la diversité culturelle, linguistique et ethnique doit être célébrée.*

<http://he4u2.eucen.eu/outputs/>



## 4. PRINCIPES D'ÉDUCATION DES ADULTES SOUS-TENDANT L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

Toute personne qui intègre un groupe d'apprenants apporte avec elle ses expériences, ses théories et ses valeurs, qui représentent la ressource la plus importante de tout groupe d'apprenants (Connolly, 2008). Nous apprenons mieux lorsque nous nous sentons intégrés à une communauté d'apprenants. Créer des environnements interculturels signifie aussi travailler d'une façon qui soit participative, source d'expérience et en rapport avec les intérêts et les énergies des personnes présentes dans la classe. Travailler dans un environnement interculturel implique donc d'être ouvert à des processus d'éducation dans lesquels enseignants et étudiants travaillent ensemble pour apprendre, ce qui, dans ce contexte, suppose de reconnaître la valeur de différentes formes de savoir. Certains principes directeurs peuvent contribuer à cette approche.

Lorsqu'un professeur ou un enseignant doit donner cours à un groupe important d'étudiants, intégrer des méthodes d'enseignement interculturelles peut être difficile. Il existe des changements spécifiques dans les méthodes pédagogiques qui peuvent aider (voir section 5.2). Outre ces changements, nous recommandons d'aborder l'éducation des adultes comme décrit ci-dessous.

- Les gens sont motivés à apprendre et à agir à propos de questions qui leur tiennent à cœur.
- L'éducation doit être axée sur l'analyse du problème plutôt que sur la solution. Cela signifie que le rôle d'enseignant ou du facilitateur n'est pas de fournir des réponses mais de permettre aux apprenants de prendre du recul et d'analyser leur propre vie de telle sorte qu'ils puissent décider par eux-mêmes quelle est la meilleure réponse.
- Les personnes qui ont un rôle de facilitation sont également des apprenants et doivent être prêts à partager et à s'impliquer. Tout environnement interculturel doit être un cadre où le personnel universitaire devient aussi partie prenante du processus.
- Il n'existe pas d'approche neutre de l'éducation (Freire, 1991). Cela signifie que chacun d'entre nous apporte ses propres opinions, ses expériences de vie, ses points de vue et ses réflexions sur le monde quant à la manière dont il devrait agir. Cela influence inévitablement la manière dont nous agissons.

## 5. DÉVELOPPER DES ENVIRONNEMENTS D'APPRENTISSAGE INTERCULTURELS

Développer un apprentissage interculturel implique d'adopter certaines orientations dans trois domaines distincts :

1. Réflexions sur ma propre identité culturelle et les hypothèses que je pose.
2. Méthodes d'enseignement et de recherche.
3. Pratiques et soutiens institutionnels élargis.

Bien que ces domaines soient interconnectés, ils sont ici présentés un par un.

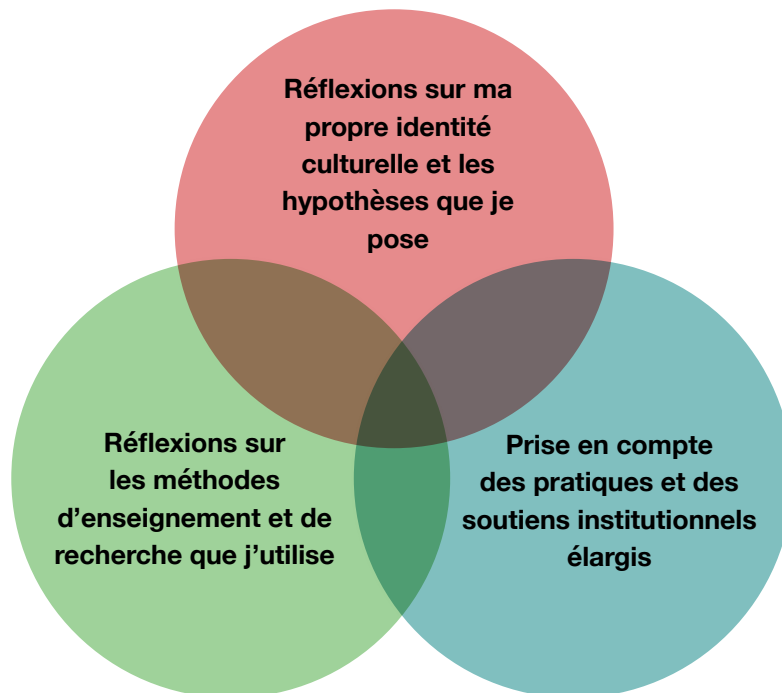


Figure 1 – Réflexions des éducateurs sur eux-mêmes, les pratiques et les institutions

### 5.1 Réflexions sur ma propre identité culturelle et les hypothèses que je pose

Bien qu'il existe des changements pratiques dans l'environnement physique et les méthodes d'enseignement qui peuvent contribuer à la création d'environnements d'apprentissage interculturels, le principe le plus important implique une réflexion critique sur notre propre identité culturelle et ethnique ainsi que la reconnaissance des préjugés que nous entretenons. Pour cela, nous devons :

- Réfléchir à notre propre vision du monde et à la manière dont nous interprétons notre propre identité ethnoculturelle.
- Apprécier la multiplicité de nos propres identités.
- Réfléchir aux hypothèses culturellement conditionnées qui façonnent nos interactions avec les autres.

**Les sujets de réflexion peuvent inclure :**

1. Quels sont mes privilèges (race, genre, classe sociale, etc.) et quel pouvoir me donnent-ils ?
2. Quelles sont mes connaissances en matière de diversité culturelle du public étudiant ?
3. Comment les expériences de vie de mes étudiants peuvent-elles influencer leur engagement dans les structures de l'université ?
4. Comment aimerais-je être inclus là où je représente une culture minoritaire ?

*Lorsqu'ils ont conçu les modifications des programmes d'études, les partenaires de HE4u2 de l'Université Aristote de Thessalonique en Grèce, ont adopté une approche tenant compte de l'institution dans son ensemble en reconnaissant la nécessité d'impliquer étudiants, personnel enseignant, administrateurs, employeurs, organismes d'accréditation et institutions gouvernementales pour assurer la pérennité de ces modifications. Des partenariats actifs ont été établis avec les étudiants à travers une discussion sur la « compétence transculturelle ». Ensemble, enseignants et étudiants ont exploré la notion de conscience culturelle et lancé un processus de reconnaissance de leurs propres valeurs, hypothèses et attitudes culturelles. Une autre discussion a porté sur la façon dont ces valeurs affectent la perception que l'on a des autres.*

*Les participants à ce processus ont tenu un journal de bord personnel de sorte à alimenter la réflexion de chacun, enseignant comme étudiant, sur l'impact de cette initiative.*

## 5.2 Réformes de l'enseignement et de l'apprentissage

### 5.2.1 L'utilisation du langage

Parfois, les gens s'inquiètent du langage qu'ils utilisent lorsqu'ils essaient d'appréhender la diversité culturelle et ethnique. C'est habituellement par peur d'offenser leurs interlocuteurs.

Certaines expressions doivent être évitées comme, par exemple, « non national » car celle-ci laisse entendre qu'une personne n'a pas de nationalité. La notion d'assimilation ne doit pas non plus être utilisée. Elle est contraire aux principes de base de l'UE en matière d'intégration (annexe 1) car le terme assimilation fait référence à un processus au terme duquel les membres d'un groupe ethnoculturel, souvent des migrants ou réfugiés mais aussi d'autres groupes minoritaires, sont absorbés dans une culture existante inchangée.

Le principe le plus important est de reconnaître que le langage est en constante évolution et que les personnes doivent se sentir libres d'autodéterminer leur identité plutôt que d'être guidées par la perception d'autres.

### 5.2.2 Méthodes d'enseignement participatives

Intégrer la diversité culturelle dans l'enseignement supérieur (HE4u2) promeut une approche inclusive de l'enseignement et de l'apprentissage. Cela veut dire créer les conditions dans lesquelles des étudiants de différents horizons (classe sociale, genre, ethnicité, culture, etc.) sont pareillement

appréciés et où la diversité des expériences est reconnue et activement intégrée. Dans la pratique, lorsque l'on s'adresse à un grand nombre d'étudiants, il peut s'avérer difficile d'intégrer des méthodes d'enseignement participatives. Si tel est le cas, nous suggérons que les espaces tutoriels suivent les principes de l'éducation des adultes brièvement décrits dans la section 4.

Parmi les principes spécifiques destinés au personnel enseignant (professeurs, chargés de cours, etc.) pour soutenir cette approche, on notera entre autres :

- La création d'opportunités d'interactions coopératives pertinentes parmi les membres de groupes ethnoculturels différents.
- La création d'espaces pour tous les étudiants, à savoir avec les étudiants migrants ou réfugiés et étudiants issus de minorités ethniques pour contribuer au développement de connaissances en partageant expériences et perspectives.
- La mise en place d'aménagements pour les étudiants avec un statut particulier (comme c'est, par exemple le cas à l'Université catholique de Louvain pour les étudiants avec un handicap) lors de l'évaluation de leur apprentissage pouvant inclure le recours à des services de traduction ou aux centres d'écriture et de langues du campus. Cela implique également d'être ouvert à des méthodes d'évaluation alternatives en dehors de l'expression écrite (telles que présentations ou projets collaboratifs de groupe) pour tous les étudiants.

*Rappelez-vous de réfléchir au langage que vous utilisez lorsque vous évoquez la diversité. Au lieu de dire d'une personne qu'elle parle un « allemand médiocre » ou qu'elle a des « difficultés avec l'anglais », il est préférable de dire que cette personne « parle couramment arabe et a également des notions d'allemand » ou qu'elle « parle couramment kurde tandis que l'anglais est sa seconde langue ».*

### 5.2.3 Modifications des programmes d'études

Un enseignement supérieur inclusif suppose d'être ouvert à des modifications des programmes d'études et du matériel didactique. Les principes spécifiques sont :

- Lorsque c'est pertinent, s'assurer que les programmes intègrent des informations sur des groupes raciaux et ethniques spécifiques.
- S'assurer que le matériel didactique aborde la question des stéréotypes racialisés.

- Créer les conditions pour permettre aux étudiants de présenter littérature et recherches produites hors contexte européen.
- Les présentations (par ex. PowerPoint) devraient s'inspirer d'images qui reflètent la diversité culturelle et ethnique en tant que norme ainsi que la diversité en termes de genre et d'âge.
- Etudes de cas et autres scénarios devraient tenir compte de la diversité à travers des détails tels que les noms et rôles marqués en genre donnés aux personnages.

*Un des résultats des recherches menées dans le cadre de HE4u2 concerne des rapports d'étudiants signalant que certains programmes portant sur les affaires internationales tendent à adopter une approche occidentalocentrique. De même, en matière de finance internationale et de pratiques commerciales, les points de vue américains et européens priment, laissant peu ou pas de place aux pratiques politiques, de marché et entrepreneuriales dans des régions telles que la Chine ou le Moyen-Orient.*

### 5.3 Réformes institutionnelles élargies

Créer des universités interculturelles ne se résume pas à modifier certaines matières ou certains programmes. Ce n'est pas non plus apporter de simples changements à l'environnement physique tels que des affichages visuels de la diversité. La diversité doit être intégrée aux pratiques qui influencent tous les aspects de la vie universitaire. Certaines communications importantes relayées à travers l'environnement physique, social et politique d'un établissement d'enseignement supérieur peuvent être une source indirecte de discrimination si elles échouent à promouvoir l'action positive et omettent d'insister sur l'égalité.

De la même manière, les institutions peuvent relayer un message d'inclusion et d'intégration auprès de ceux qui les fréquentent, qu'il s'agisse des étudiants ou de visiteurs. Des principes directeurs spécifiques peuvent aider les établissements à atteindre cet objectif.



### 5.3.1 Adhésion aux politiques institutionnelles en matière d'intégration

Un bon point de départ consiste à identifier quelles politiques existent déjà dans les institutions car, parfois, le personnel ignore l'existence même de ces politiques et recommandations à l'intérieur de leur propre lieu de travail. En conséquence, le personnel devrait contacter le service international, le service pour l'égalité ou quel qu'en soit l'équivalent au sein de leur institution et vérifier les éléments suivants :

- Déclarations publiques en faveur de l'intégration.
- Coordonnées des services de conseil et de soutien aux étudiants.
- Principes directeurs existants pour l'amélioration des pratiques en matière d'enseignement et de recherche.

Les partenaires HE4u2 ont fourni des exemples de ces documents venant des institutions impliquées dans le projet (annexe 2). Une fois que ces informations sur les approches institutionnelles ont été intégrées par les membres du personnel concerné, ceux-ci pourront partager ces politiques avec leurs départements respectifs.

Là où ces politiques font défaut, le personnel devrait les mettre en place en s'assurant qu'elles soient conformes aux recommandations nationales et internationales. Cela peut passer par la création d'un groupe de travail institutionnel chargé de définir des positions en matière de politique et d'encourager l'institution à organiser des ateliers sur les pratiques inclusives.

**A l'Université de Vienne en Autriche, les partenaires HE4u2 ont organisé des ateliers pour aider les enseignants à mettre en œuvre les modifications des programmes d'études. Les éducateurs ont été familiarisés avec du matériel didactique et des méthodes axés sur la diversité, y compris la manière de réagir à des incidents critiques et d'appréhender les différences de langage et le multilinguisme, ainsi qu'avec les aménagements raisonnables en matière d'évaluation de l'apprentissage. Parmi les nouvelles méthodes introduites, on notera :**

- Démarrer une session en développant un glossaire de vocabulaire technique/académique pertinent.
- Introduire un exercice de décentration par le biais d'images afin de sensibiliser les étudiants aux valeurs culturelles internalisées et à leur importance pour établir des rapports avec les autres et porter des jugements de valeur.
- Revoir les critères d'examen pour les rendre plus transparents et adaptés à différents types d'apprenants.

**Une boîte à outils pour enseignants intégrant du matériel didactique interculturel a été constituée au niveau de l'institution.**



### 5.3.2 L'environnement physique et social

Les études menées par HE4u2 ont montré que tant le manque d'intégration sociale que le manque de soutiens adaptés ont généré d'importantes difficultés pour certains étudiants. Voici quelques suggestions pour y faire face :

- Les institutions devraient activement soutenir le développement d'associations d'étudiants.
- Lorsque des manifestations à caractère social sont organisées, les institutions devraient consulter un échantillon varié d'étudiants afin de tenir compte des différences.
- Les institutions devraient mettre à disposition des endroits calmes auxquels tous les étudiants peuvent avoir accès.
- Les institutions devraient veiller à proposer une série d'options culinaires permettant à tous de pouvoir en bénéficier (coût, choix, ...).
- Les institutions devraient assurer une signalisation appropriée afin d'être comprise par un grand nombre d'étudiants (pictogramme,...)

#### Liste de contrôle pour garantir un environnement physique et social interculturel

- Le site web reflète-t-il la diversité culturelle et ethnique à travers les images et les textes qu'il utilise ?
- L'offre de restauration tient-elle compte d'une variété de goûts et de préférences ?
- Les représentations et symboles artistiques reflètent-ils la diversité ?
- Existe-t-il des espaces sociaux pouvant accueillir la diversité des étudiants (par ex. des réunions sans alcool) ?
- Existe-t-il des supports linguistiques adéquats et accessibles ?
- La signalisation sur le campus est-elle traduite dans les langues les plus communément utilisées ?
- Existe-t-il des stratégies destinées à faire face aux comportements discriminatoires et à adéquatement rapporter les faits de racisme ?

### 5.3.3 Reconnaissance des qualifications internationales et reconnaissance des acquis

De nombreux migrants ou réfugiés mais aussi de nombreux membres du personnel ignorent qu'il existe des services nationaux qui traitent de la reconnaissance des acquis. Des incohérences ont ainsi été constatées non seulement entre établissements de l'enseignement supérieur mais aussi au sein d'un même établissement (Lenihan et Hogan, 2008). Lenihan et Hogan (2008: 106) relèvent que « Si les acquis ne sont pas reconnus, il existe un réel danger de voir une ségrégation professionnelle se développer et un risque que de nombreux migrants ou réfugiés diplômés de l'enseignement supérieur ne bénéficient pas de la reconnaissance qu'ils méritent alors que, dans un grand nombre de cas, ils sont trop qualifiés pour le niveau d'emploi qui leur est offert. »

La reconnaissance des acquis est un pilier majeur de la déclaration de Bologne. Pour les migrants ou réfugiés, une difficulté particulière concerne souvent la reconnaissance d'*acquis formels*.

L'Union européenne exige que les établissements d'enseignement supérieur mettent en place une politique en matière de reconnaissance tant des acquis formels que des acquis informels. Tout le personnel devrait être informé des politiques en vigueur en matière de valorisation des acquis de l'expérience (VAE) par exemple afin de pouvoir informer les étudiants migrants ou réfugiés en conséquence.

## 5.4 Répondre à la discrimination et au racisme

En plus de réfléchir à notre propre pratique, il est important que chacun d'entre nous se conforme au principe de base commun de l'UE de « l'accès des *migrants aux institutions... sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux et en l'absence de toute discrimination* » (annexe 1). Parfois, la discrimination résulte de « notions déficitaires » à propos des étudiants migrants ou réfugiés ou issus de minorités ethniques qui font que, sans en être conscients, des éducateurs peuvent penser que les étudiants migrants ou réfugiés sont d'une certaine façon déficients (Acquah et Commins, 2016).

En réalité, certaines personnes peuvent avoir des identités nationales multiples, en particulier lorsqu'une ou plusieurs d'entre elles leur viennent de leur héritage ancestral (Allen, 2010: 8; Lynch, 2013).

Il arrive qu'un membre du personnel soit le témoin de préjugés ou de faits de racisme ou encore d'être lui-même la cible d'un discours haineux. Les structures qui existent au sein de votre institution pour signaler de tels incidents devraient être connues, tant par les étudiants que le personnel de l'université, tout comme des structures nationales et des mesures de surveillance appropriées.

En 2016, la Commission européenne a, avec des entreprises des technologies de l'information (TI) (telles que Google, Twitter et Facebook), annoncé un code de conduite relatif aux discours haineux illégaux.

*« Les entreprises des technologies de l'information signataires de ce code de conduite s'engagent à continuer la lutte contre les discours de haine illégaux en ligne. Elles poursuivront notamment la mise au point de procédures internes et assureront la formation du personnel pour que la majorité des signalements valides puissent être examinés en moins de 24 heures et, s'il y a lieu, pour retirer les contenus visés ou en bloquer l'accès. Les entreprises concernées s'efforceront aussi de renforcer leurs partenariats actuels avec les organisations de la société civile, lesquelles contribueront à signaler les contenus favorisant les incitations à la violence et à la haine. Par ailleurs, les entreprises des TI et la Commission européenne entendent poursuivre leurs travaux pour élaborer et promouvoir des contre-discours indépendants, ainsi que des idées et des initiatives nouvelles, et pour soutenir les programmes éducatifs qui encouragent l'esprit critique. »*

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-16-1937\\_fr.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-16-1937_fr.htm) citation relevée le 14 avril 2017.

Les politiques des EES relatives à l'utilisation des plateformes sociales doivent refléter cet engagement et soutenir les entreprises des TI en les informant de la mise en place de politiques locales sur l'usage des médias sociaux et des plateformes internet et en signalant en temps opportun tout contenu inapproprié.

## ANNEXE 1 – LES PRINCIPES DE BASE COMMUNS DU CONSEIL EUROPÉEN EN MATIÈRE DE POLITIQUE D'INTÉGRATION

1. L'intégration est un processus dynamique, à double sens, de compromis réciproque entre tous les migrants et résidents des États membres.
2. L'intégration va de pair avec le respect des valeurs fondamentales de l'Union européenne.
3. L'emploi est un élément clé du processus d'intégration, essentiel à la participation et à la contribution des migrants dans la société d'accueil et à la visibilité de cette contribution.
4. Des connaissances de base sur la langue, l'histoire et les institutions de la société d'accueil sont indispensables à l'intégration ; permettre aux migrants d'acquérir ces connaissances est un gage de réussite de leur intégration.
5. Les efforts en matière d'éducation sont essentiels pour préparer les migrants, et particulièrement leurs descendants, à réussir et à être plus actifs dans la société.
6. L'accès des migrants aux institutions et aux biens et services publics et privés, sur un pied d'égalité avec les ressortissants nationaux et en l'absence de toute discrimination, est une condition essentielle à une meilleure intégration.
7. Un mécanisme d'interaction fréquente entre les migrants et les ressortissants des États membres est essentiel à l'intégration. Le partage d'enceintes de discussion, le dialogue interculturel, l'éducation pour mieux connaître les migrants et leurs cultures, ainsi que l'amélioration des conditions de vie en milieu urbain renforcent les interactions entre migrants et ressortissants des États membres.
8. La pratique des différentes cultures et religions est garantie par la Charte des droits fondamentaux et doit être protégée, sous réserve qu'elle ne heurte pas d'autres droits européens inviolables ou ne soit pas contraire à la législation nationale.
9. La participation des migrants au processus démocratique et à la formulation des politiques et des mesures d'intégration, en particulier au niveau local, favorise leur intégration.
10. Le recentrage des politiques et mesures d'intégration dans toutes les politiques pertinentes et à tous les niveaux de l'administration et des services publics est un élément clé de la prise de décisions politiques et de leur mise en œuvre.
11. L'élaboration d'objectifs, d'indicateurs et de mécanismes d'évaluation est nécessaire pour adapter les politiques, mesurer les progrès en matière d'intégration et améliorer l'efficacité de l'échange d'informations.

## ANNEXE 2 – POLITIQUES DE PAYS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

### Université de Louvain, Belgique

L'Université Catholique de Louvain entend être un acteur stable dans un monde en questionnement. Elle privilégie l'accessibilité de tous à un enseignement de qualité et fait de l'innovation le fil rouge de ses activités, tant dans les (ou : en matière de) formations qu'en recherche. Elle fait dialoguer son implication dans le développement régional et son rayonnement international, l'un nourrissant l'autre. À travers les recherches menées en son sein, elle apporte de la complexité et du recul dans un monde qui privilégie l'immédiateté.

En juin 2015, les organes de direction de l'université ont approuvé le projet stratégique de l'UCL jusqu'en 2020, 'Louvain 2020'. Conçu avec l'ensemble de l'université, ce projet se déploie sur plusieurs axes : offrir des formations de qualité, amplifier le positionnement de Research University, renforcer l'internationalisation, intensifier les contacts régionaux, développer l'université numérique, promouvoir l'égalité pour tous.

Les valeurs qui sous-tendent la vision de l'UCL sont l'ouverture aux autres et à la différence, la solidarité, la liberté et le respect. Les académiques disposent de la liberté académique, inscrite dans la constitution, c'est-à-dire la liberté de pensée dans la recherche d'une vérité construite scientifiquement et non soumise à la norme du moment. L'UCL est un espace intellectuel et humain cosmopolite, dont la diversité favorise la rencontre des autres et du monde, dans un esprit de discussion rationnelle et d'enrichissement réciproque. La tradition chrétienne [que l'UCL partage avec la KU Leuven] constitue un patrimoine vivant, moteur d'un pluralisme original, au bénéfice et dans le respect de tous, quelles que soient leurs convictions (Extrait de : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/valeurs-et-vision.html>).

De plus, l'UCL s'engage dans le mouvement Higher Education in Emergencies, un mouvement mondial qui vise à favoriser l'accessibilité à l'enseignement supérieur pour les personnes réfugiées au travers de projets comme Access2university (Extrait de <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/soutien-aux-refugies.html>).

### Université de Maynooth, Irlande

L'Université nationale d'Irlande à Maynooth a effectué un audit de sa *stratégie pour l'égalité* (2014-2016) ainsi qu'une révision des processus structurels relatifs à chacun des neuf motifs de discrimination (genre, état civil, situation de famille, orientation sexuelle, religion, âge, handicap, race, appartenance à la communauté des gens du voyage) détaillés dans la *Loi sur l'égalité de 2004*.

Cette stratégie pour l'égalité prône également une formation de sensibilisation à l'égalité. L'Université de Maynooth est l'un des participants au *programme LEAD (Living Equality and Diversity – Vivre l'égalité et la diversité)* (<http://www.leadequalitynetwork.com>). Il s'agit d'un programme de formation en ligne du réseau de l'association des universités irlandaises pour l'égalité qui offre des ressources en ligne conçues pour favoriser la compréhension de la manière dont nous pouvons tous jouer un rôle pour soutenir des environnements inclusifs, égaux et ouverts à la diversité

Signalement national de faits de racisme et de discrimination

Si un membre du personnel académique ou non académique est confronté, est témoin ou est informé d'un incident raciste, il est encouragé à le signaler confidentiellement à travers ireport, un outil en ligne national permettant le contrôle des comportements racistes en Irlande.

En 2000, An Garda Síochána (la police irlandaise) a créé un bureau chargé des questions raciales et interculturelles et responsable de la coordination, du contrôle et de conseils dans tous les aspects du maintien de l'ordre lié à la diversité ethnique et culturelle. Il peut être contacté au numéro 01-666 3150 ou par courriel [crimprev@iol.ie](mailto:crimprev@iol.ie)

### **Université de Vienne, Autriche**

La diversité est un élément majeur de la mission de l'université et de ses efforts de développement stratégique. La diversité, que ce soit en termes d'origine personnelle et sociale des étudiants, des professeurs et des employés ou par rapport aux diverses disciplines offertes ou aux approches théoriques et méthodologiques utilisées, est considérée comme un facteur renforçant la qualité académique de la recherche et de l'enseignement. L'Université de Vienne s'engage à créer et à promouvoir une culture institutionnelle axée sur la diversité, à agir activement pour combattre la discrimination et les préjugés et à développer des mesures ciblées pour soutenir l'égalité des chances des membres de groupes marginalisés parmi les étudiants et le personnel.<sup>2</sup>

Des efforts d'internationalisation visent à accroître la mobilité des étudiants et des professeurs, à continuer à développer l'éventail des études dans d'autres langues que l'allemand, à favoriser le multilinguisme et les compétences interculturelles des étudiants et des professeurs.<sup>3</sup>

Toutes les activités relatives à la diversité proposées par l'Université de Vienne (recherche, enseignement, soutien, etc.) sont présentées sur la plateforme en ligne : <http://diversity.univie.ac.at/en/>

### **Université de Mayence, Allemagne**

#### ***Stratégie en matière de diversité***

Pour l'Université Johannes Gutenberg (JGU), développer et mettre en place une stratégie en matière de diversité est le premier pas vers une gestion ciblée de celle-ci. Vu la diversité croissante de nos membres, la stratégie envisagée par JGU vise à tenir compte de toutes les catégories auxquelles ils appartiennent.

Par conséquent, nous avons, dès le départ, associé autant de membres que possible au processus de développement stratégique. En plus du groupe d'orientation et du groupe de coordination, qui tous deux ont accompagné le processus d'audit, un groupe de travail « diversité » a été constitué.

---

<sup>2</sup> Voir Université de Vienne (2015) : Universität Wien 2020 Entwicklungsplan (plan de développement), pp 11-16. URL : <https://www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/entwicklung.pdf>

<sup>3</sup> Voir Université de Vienne (2015) : Rapport international 2015, p 8. URL : [https://www.univie.ac.at/uploads/media/International\\_Report\\_2015\\_01.pdf](https://www.univie.ac.at/uploads/media/International_Report_2015_01.pdf)

Suite à l'audit-diversité « Vielfalt gestalten » (façonner la diversité), la stratégie pour la diversité de JGU poursuit les objectifs suivants :

- Tous les membres de JGU – indépendamment de leur âge, genre, race, nationalité d'origine, origine sociale et ethnique, religion, identité de genre et orientation sexuelle, aptitudes physiques et mode de vie personnel – doivent être en mesure de participer pleinement et sur un pied d'égalité à la vie de l'université.
- La réussite académique des étudiants ne doit pas être liée aux caractéristiques mentionnées ci-dessus.
- L'excellence de la recherche et de l'enseignement doit être garantie. Ce faisant, nous augmentons le potentiel d'innovation.
- Le caractère homogène de l'environnement académique doit disparaître.
- Nous nous efforçons de promouvoir un changement culturel qui voit dans la diversité croissante des étudiants et du personnel une opportunité et un enrichissement plutôt qu'un problème.

### Philosophie

L'Université Johannes Gutenberg de Mayence (JGU) apprécie la diversité culturelle, sociale et individuelle de ses membres. Notre stratégie en matière de diversité met l'accent sur la création d'une égalité des chances, sur la lutte contre les discriminations et l'abolition des mécanismes d'exclusion. En outre, elle vise à favoriser un enseignement, un apprentissage, une recherche et un environnement de travail qui soient tournés vers la diversité, ce qui inclut la reconnaissance et le soutien à différents modes de vie.

La société d'aujourd'hui est confrontée à des défis tels que des modes de vie et des formes de travail globalisés et en constante évolution, le manque de main-d'œuvre qualifiée et la croissance démographique. Ces défis exigent un changement de culture. C'est pourquoi, à JGU, nous considérons que l'hétérogénéité parmi nos étudiants et notre personnel est une opportunité. En soutenant un environnement propice à la diversité, JGU assume ses responsabilités sociétales en tant qu'institution d'éducation et plaide pour plus de justice dans ce domaine.

<http://www.blogs.uni-mainz.de/diversity/> (anglais)

<http://www.diversitaet.uni-mainz.de/> (allemand)

## Bibliographie et références utiles

- Acquah E. O. and Commins, N. L. (2016): Methods that matter in addressing cultural diversity with teacher candidates, *Teaching in Higher Education*, DOI: 10.1080/13562517.2016.1273217
- Allen, C. (2010) *Islamophobia* Ashgate Ebook.
- Barrett, M., Burnett, T., Calvo, M., Conlon, S., Coveney, E., Cozma, O., Kelly, M., Anna Kilkenny, A., Majola, A., Power, S., Trujillo, B., Wallace, J., Wanzenböck, J., Barrett, P., and Watson, T. (2003). Northwest inner city area network *Guidelines for intercultural best practice in local service provision*
- Beblavý, M., Maselli and M. Veselková (eds.) *Green, Pink & Silver? The Future of Labour in Europe*. Centre for European Policy Studies: Brussels
- Connolly, B. (2008) *Adult Learning in Groups*. Manchester University Press
- Union européenne (UE) (2004) *Principes de base communs* [http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles\\_en.pdf](http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/common-basic-principles_en.pdf) 20 janvier 2017
- Eurostat (2017a) *Migration and Migrant population statistics* [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration\\_and\\_migrant\\_population\\_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Migration_and_migrant_population_statistics) 7th April, 2017.
- Eurostat (2017b) *Asylum in the EU member states* <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7921609/3-16032017-BP-EN.pdf/e5fa98bb-5d9d-4297-9168-d07c67d1c9e1>, 7th April, 2017.
- REM Réseau européen des migrations (2015) *Determining labour shortages and the need for labour migration from third countries* [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a\\_portugal\\_labour\\_shortages\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/22a_portugal_labour_shortages_en.pdf) 7th April 2017.
- Fitzsimons, C. (2017) “‘The ‘othering’ of Muslim identity; geopolitical contexts and adult educator responses; an Irish perspective” *The British journal of Adult and Continuing Education*.
- Freire, P. (1991) *Pedagogy of the Oppressed* London: Penguin Press.
- Integrating Diversity in Higher Education Settings (HE4u2) <http://he4u2.eucen.eu/>
- Lenihan, M. and Hogan, E. (2008) *Migrants and Higher Education in Ireland*. Cork: CIT
- Lynch, O. (2013) British Muslim youth: radicalization, terrorism and the construction of the ‘other’” *Critical Studies on Terrorism* 6 (2) 241-261
- Moore, P. and Hampton, G. (2015) “It’s a bit of a generalisation, but...’: participant perspectives on intercultural group assessment in higher education” *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 40 (3), 390-406.
- Spencer-Oatey, H., Dauber, D. and Williams, S. (2014) *Promoting Integration on Campus: Principles, Practice and Issues for Further Exploration*. University of Warwick: UKCISA



Des espaces éducatifs culturellement différents représentent une ressource de valeur. Assurer une véritable intégration comporte aussi des défis car, souvent, le personnel de l'université n'est pas sûr de la manière de créer des espaces interculturels collaboratifs. Ces principes directeurs sont conçus pour aider le personnel en suggérant des changements simples. Ils encouragent également des changements institutionnels plus larges et soutiennent les politiques d'intégration appropriées. Fondamentalement, ces principes directeurs sont fondés sur la conviction que la diversité profite à chacun d'entre nous indépendamment de nos identités socioculturelles et ethniques.

Integrating cultural diversity in higher Education - HE4u2  
562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD  
[he4u2@eucen.eu](mailto:he4u2@eucen.eu) | <http://he4u2.eucen.eu>

Project co-ordinated by



Balmes 132-134  
08008 Barcelona - Spain  
[www.eucen.eu](http://www.eucen.eu) T. +34 935 421 825  
F. +34 935 422 975  
[office@eucen.eu](mailto:office@eucen.eu)

Full Partners of HE4u2: **eucen** (BE) | Université catholique de Louvain (BE) | University of Maynooth (IE) | Turun Yliopisto (FI) | Aristotelio Panepistimio Thessalonikis (GR) | Universidade do Porto (PT) | Universität Wien (AT) | Johannes Gutenberg-Universität Mainz (DE)