



10 manières d'accroître l'effet des politiques de la diversité dans l'enseignement supérieur

Recommandations politiques

CONTEXTE

Le projet HE4u2 a pour but le développement d'instruments qui facilitent l'intégration de la diversité culturelle au sein des institutions d'enseignement supérieur (IES). Ce document est la synthèse d'un rapport¹ d'analyse des politiques européennes, nationales et institutionnelles actuelles relatives à l'intégration de la diversité culturelle dans l'enseignement supérieur (ES). Destiné aux décideurs politiques, ou acteurs d'institutions de l'ES, ce texte formule 10 recommandations pour mieux intégrer les pratiques relatives à la diversité culturelle. Ces recommandations sont élaborées en fonction de la recherche en la matière, et de consultations avec les parties prenantes et les décideurs politiques.

En effet, les politiques nationales et régionales de la diversité reflètent les contextes locaux. Par conséquent, elles se concentrent sur des groupes différents du spectre de la diversité. Ces différences concernent la race, l'âge, le genre, la classe sociale, l'orientation sexuelle, le handicap, le statut migratoire, ainsi que l'appartenance à des minorités ethniques ou religieuses comme les communautés musulmanes, du voyage ou roms.

De plus, les termes utilisés pour décrire la diversité étudiante au sein des IES sont souvent assez généraux : on y retrouve des catégories comme « étudiants socialement désavantagés » ou « groupes sous-représentés ».

Or, ces généralités tendent à dépeindre ces groupes comme homogènes et, par conséquent, à occulter la complexité des enjeux. Dans ce contexte, les politiques européennes de la diversité constituent des documents stratégiques importants (déclarations, documents de synthèse, ...), étant donné qu'ils s'adressent aux États membres et aux systèmes d'enseignement dans leur ensemble.

Si ces textes restent très généraux et respectent l'autonomie des universités en la matière, un grand nombre d'entre eux ont élaboré des stratégies explicites de politique et de mise en œuvre de leurs objectifs relatifs à la diversité (comme l'égalité des chances pour tous, l'accès à l'ES pour tous).

Les recommandations du présent projet sont adressées à trois niveaux décisionnels en matière de politiques éducatives : européens, nationaux et aux institutions d'enseignement supérieur. Celles-ci tentent de montrer les divers leviers en matière de politiques inclusives relatives à la diversité étudiante (en vue d'actions concrètes à mettre en place) au sein de l'enseignement supérieur européen.

¹ Disponible sur <http://he4u2.euцен.eu/outputs/> (section 3, citation : Bernal Gonzalez, A; de Viron, F; Souto Lopez, M; au nom du consortium HE4u2 (Ed.) (2018): *Policy recommendations on better integrating cultural diversity in Higher Education-Full report*)

Integrating cultural diversity in Higher Education – HE4u2

562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD | he4u2@euцен.eu | <http://he4u2.euцен.eu> | Project co-ordinated by



Financé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication n'implique pas l'endossement de son contenu, qui reflète uniquement les vues des auteurs. La Commission européenne ne peut être tenue responsable d'une forme quelconque d'utilisation des informations contenues dans la publication.

RECOMMANDATIONS

N°	Recommandations	UE	Nation	IES
Promouvoir l'intégration de la diversité culturelle dans l'ES				
1	Célébrer la diversité humaine	✓	✓	✓
2	S'investir dans une gestion active de la diversité	✓	✓	✓
Intégrer la diversité culturelle dans l'ES				
3	Promouvoir l'accès ouvert à l'ES et la réussite dans l'ES	✓	✓	✓
4	Intégrer la diversité dans les cursus			✓
5	Former aux aptitudes relatives à la diversité (approches pédagogiques)			✓
6	Collaborer à la résolution des questions interculturelles	✓		✓
Faire perdurer l'intégration de la diversité culturelle dans l'ES				
7	Assurer la durabilité	✓	✓	✓
8	Ancrer la diversité dans les documents de stratégie et plans qualité			✓
9	Prévoir des incitants et des ressources (financières)	✓	✓	✓
10	Suivre les effets de la politique de la diversité	✓	✓	✓

1. CÉLÉBRER LA DIVERSITÉ HUMAINE

Dans le cadre d'une approche éducative humaniste, les IES sont des lieux de promotion d'un enseignement centré sur la personne, où se rencontrent des apprenants divers. Les apprenants issus de la migration ou de groupes sous-représentés sont actuellement considérés comme appartenant à des groupes d'intérêt en soi. Or, les politiques de l'enseignement doivent plus accentuer l'éducation humaniste, valoriser l'apprenant en tant que personne, plutôt que promouvoir uniquement les avantages de l'enseignement sur les plans de l'emploi et de l'économie. Cela peut se faire, par exemple, par l'instauration d'une culture de l'hospitalité, ou encore la célébration d'une année de l'enseignement inclusif. Dans le même esprit, au niveau du personnel scientifique il faut encourager l'implication de professeurs et chercheurs issus des minorités.

2. S'INVESTIR DANS UNE GESTION ACTIVE DE LA DIVERSITÉ

Les universités sont des organisations relativement autonomes. Ce principe leur permet de concevoir des politiques et mesures internes conformes à leurs besoins, et il permet différentes modalités d'approche de la diversité ou de la culture organisationnelle inclusive. En conséquence, les IES sont en mesure de **développer un climat de diversité culturelle et d'inclusion sociale**, afin de s'améliorer en termes de responsabilité sociale et d'internationalisation. Dans cette optique, les IES pourraient, par exemple fusionner leurs activités de responsabilité sociale et de gestion de la diversité, pour les rendre plus visibles tant pour les étudiants que pour la société. Ceci peut contribuer à influencer positivement le développement d'une société interculturelle. Sur campus, cela pourrait être favorisé par la création d'un espace intellectuel partagé, de rencontres, autant de lieux d'échanges à percevoir comme une étape importante vers la mise en place d'une société plus inclusive².

3. PROMOUVOIR L'ACCÈS OUVERT À L'ES ET LA RÉUSSITE DANS L'ES

Souvent, les qualifications antérieures des apprenants issus de la migration et des minorités ne sont pas reconnues³ par le pays hôte. Avec pour conséquence, l'exclusion de l'enseignement et du marché du travail de ces apprenants. Dans ces conditions, l'accès des réfugiés à l'ES doit devenir une priorité clé des politiques européennes, nationales ou régionales, et institutionnelles. Il est important de **faciliter cet accès par la reconnaissance du passé professionnel et des qualifications universitaires des apprenants réfugiés et des minorités ethniques ; et il est important de faciliter la reconnaissance de qualifications obtenues dans des pays hors processus de Bologne**.

En conséquence, les universités doivent non seulement encourager l'accès de tous les étudiants à l'ES, mais également promouvoir leur réussite. Il s'agit de reconnaître et même célébrer leurs réalisations universitaires, et de collecter des données (dont on manque actuellement) sur l'efficacité des diverses mesures sur **une gestion active de la diversité**.

² Voir les Objectifs de développement durable de l'UNESCO <https://en.unesco.org/sdgs> ainsi que les « eucen Policy Talks » de 2017 et 2018 <https://eucenstudies.eucen.eu/policy-talks/>

³ Voir le site internet du projet VINCE <https://vince.eucen.eu/about-vince/>

4. INTÉGRER LA DIVERSITÉ DANS LES PROGRAMMES

La diversité peut être intégrée aux programmes existants, ou elle peut être prise en compte dans le processus de développement de nouveaux. Or, il existe deux manières d'intégrer la diversité : **transversalement par rapport** à un programme (enseignement interculturel transversal par rapport aux disciplines) ou à l'intérieur **de celui-ci** (inclusion de références interculturelles spécifiques en son sein).

Le fait d'œuvrer aujourd'hui en faveur de programmes témoignant d'une plus grande diversité culturelle influencera leur élaboration à l'avenir. En effet, ceux-ci devraient représenter la diversité culturelle et, lorsque c'est possible, celle-ci doit être développée conjointement avec les étudiants issus de la migration et des minorités. Il faut donc encourager le développement de l'enseignement interculturel à tous les niveaux. De plus, il faut viser à **exposer tous les étudiants à des expériences enrichissantes d'autres cultures**. Il s'agit de les engager profondément dans **un dialogue qui améliore non seulement leur compréhension de la diversité, mais aussi de leurs propres identités culturelles**.

5. FORMER AUX APTITUDES RELATIVES À LA DIVERSITÉ

Il faut former résolument les enseignants, bibliothécaires, formateurs, tuteurs, mentors et membres des **équipes administratives aux approches pédagogiques en général et aux aptitudes relatives à la diversité, en particulier**.

Parmi ces approches pédagogiques pourrait figurer une réflexion sur les identités culturelles propres ou un travail sur des méthodes d'enseignement concrètes. De plus, ces approches devraient s'appuyer sur une **connaissance de pratiques institutionnelles** et services de soutien **étendus**. Par ailleurs, il est important de savoir que les enseignants issus de la diversité culturelle faisant office de modèles d'intégration restent l'exception au sein de l'ES.

6. COLLABORER À LA RÉOLUTION DES QUESTIONS INTERCULTURELLES

La collaboration fait germer de nouvelles idées sur la gestion de la diversité des apprenants, des enseignants et du personnel. **Dans cette optique, les universités doivent chercher à collaborer avec d'autres universités ou d'autres IES, avec des associations hors ES** (p.ex. enseignement des adultes, apprentissage tout au long de la vie, etc.) **ainsi que d'autres acteurs externes pertinents**. De plus, la recherche de collaborations approfondit la conscience européenne.

En effet, les universités sont ancrées dans une communauté locale, une région, une ville, un pays. Et les questions interculturelles se posent également dans d'autres domaines (inclusion sociale, emploi, soins de santé,...). Dans ce contexte, les universités ont un rôle à jouer dans la promotion de communautés inclusives, par la mise en place de partenariats collaboratifs avec des organisations locales, des ONG et des agences gouvernementales. De même, la Commission européenne pourrait jouer un rôle encore plus actif dans la promotion de la collaboration, par exemple, via le processus de Bologne. Elle pourrait, en effet, soutenir des projets collaboratifs, diffuser des pratiques intéressantes, et/ou mettre en avant les bons exemples de la pratique.

7. ASSURER LA DURABILITÉ

Il est nécessaire de trouver des solutions durables à l'intégration, afin de favoriser l'avènement d'une société interculturelle et de gérer la diversité culturelle déjà existante au sein de l'ES. Il s'agit aussi pour celles-ci de se préparer aux futures questions migratoires. Cette approche contribue à éviter, à un public déjà vulnérable, des difficultés allant jusqu'à l'exclusion. En effet, la « crise des réfugiés actuelle » est probablement appelée à durer et à s'aggraver. En conséquence, il faut prendre des mesures dès à présent, et celles-ci doivent être durables (solutions à long terme, pérennité des mesures). Dans cette optique, **il faut garantir la durabilité des actions et politiques relatives à l'intégration, à tous les niveaux** : européen, national, régional et institutionnel.

8. ANCRER LA DIVERSITÉ DANS LES DOCUMENTS DE STRATÉGIE ET PLANS QUALITÉ

L'engagement institutionnel envers l'inclusion et la diversité reste très général. En conséquence, les **IES sont invitées à définir une stratégie spécifique concernant l'inclusion et la gestion de la diversité, adopter des objectifs INTELLIGENTS et inscrire à leurs plannings stratégiques des résultats concrets**, afin d'être en mesure de souligner et de suivre leur évolution. Par ailleurs, **il est proposé d'élaborer une stratégie d'assurance qualité ainsi que des mesures spécifiques pour le processus de changement**. Les points suivants doivent figurer parmi les objectifs et actions clés : détermination de groupes cibles spécifiques ; étalonnage des différences linguistiques et culturelles au sein des universités ; création d'espaces de communication sûrs pour les étudiants et scientifiques (espaces de dialogue multilingue, et espace de dialogue interculturel à l'aide de publications périodiques) ; encouragement des sociétés estudiantines ; et stimulation de la recherche sur le sujet.

9. PRÉVOIR DES INCITANTS ET DES RESSOURCES (FINANCIÈRES)

Les IES ont besoin d'un **soutien significatif de la part de l'UE et des gouvernements nationaux ou régionaux afin de gérer l'actuelle hétérogénéité croissante de leurs étudiants et de leur personnel.** Cela pourrait, par exemple, se faire en soutenant financièrement l'accès à l'ES, en élaborant des programmes de bourses pour réfugiés, ou par le financement de la validation des apprentissages non-formels et informels. Si de nombreuses politiques de la diversité sont remarquables, les organismes européens, nationaux ou régionaux ne soutiennent pas financièrement toutes leurs recommandations. En conséquence et pour rendre ces politiques praticables, il faut un système de financement approprié.

La gestion de l'inclusion et de la diversité implique également que les IES confient cette tâche à un personnel spécialisé, formé aux aptitudes qui reflètent la diversité. De même, les IES doivent mettre en place des services de soutien nouveaux ou élargis, afin de répondre aux besoins des groupes sous-représentés et des minorités parmi les étudiants et le personnel. Il pourrait s'agir des services suivants : formations linguistiques ; conseil sur les parcours professionnels et d'enseignement ; tutoriels en ligne ; services de guidance ; ou des cours hors cursus sur les aptitudes interculturelles. **En effet, l'enseignement inclusif nécessite des ressources suffisantes pour son développement et l'amélioration des infrastructures existantes.**

Dans cette optique, les gouvernements nationaux doivent proposer des incitants aux universités qui placent la diversité à l'ordre du jour. Par ailleurs, pour mieux partager et diffuser ces ressources nouvelles ou élargies, il faut communiquer plus efficacement et diffuser plus largement les politiques éducatives et les initiatives pour un enseignement inclusif.

10. SUIVRE LES EFFETS DE LA POLITIQUE DE LA DIVERSITÉ

Il est nécessaire de suivre et de documenter la mise en œuvre des politiques qui visent à promouvoir l'enseignement inclusif et la diversité des apprenants (degré de mise en œuvre, détails des plans d'action particuliers, ou effets sur les apprenants issus des groupes minoritaires). Étant donné la diversité des contextes et des exigences institutionnelles, la tenue d'une « comptabilité standard » universelle n'est pas recommandée. Toutefois, il est important de **définir précisément les indicateurs de réussite dans les processus de suivi de la diversité**, afin d'évaluer les progrès durables réalisés sur le terrain.

CONCLUSION

Les présentes recommandations mettent en exergue divers points de départ nécessaires au développement de mesures concrètes de soutien à l'intégration de la diversité culturelle dans l'enseignement supérieur (ES). L'élaboration de telles mesures pour un enseignement interculturel et inclusif est appelé à croître étant donné les niveaux de complexité impliqués, l'accélération du changement, le brouillage des démarcations avec les autres secteurs d'enseignement, l'évolution de la mobilité et de la sédentarité, ainsi que la fluidité accrue des sociétés (Grzymala-Kazłowska & Phillimore, 2018).

En conséquence, les sociétés européennes et les IES ont besoin de nouvelles méthodes pédagogiques, de nouveaux outils ou encore d'instruments de mesure davantage à même de répondre aux besoins liés à la diversité. Il s'agit de se confronter à un paradigme neuf et alternatif : la « super-diversité » (Vertovec, 2007) Dans ce contexte, les décideurs politiques responsables de la diversité à l'échelon européen, national ou institutionnel, doivent promouvoir un ES « concerné par » la diversité. Tous les étudiants doivent acquérir, pendant leurs études, des expériences culturelles pertinentes et positives. Dans cette optique, les IES doivent autant trouver des meneurs et facilitateurs pour une gestion active de la diversité, que d'incitants. De même, les acteurs de terrain (enseignants, chercheurs, etc.) devraient, eux aussi, être mobilisés dans le cadre du développement d'un ES inclusifs.

Enfin, nous recommandons d'exploiter les données factuelles régionales, nationales et européennes afin de pousser la réflexion sur les politiques de la diversité en termes de résultats atteints et à atteindre.

10 manières d'accroître l'effet des politiques de la diversité dans l'enseignement supérieur : recommandations politiques

Éditeur : **euцен**, Barcelone, Espagne, 2018, <http://www.euцен.eu>

Auteurs : Amandine Bernal Gonzalez, Françoise de Viron, Miguel Souto Lopez, Katharina Resch

Équipe éditoriale : Carme Royo, Francesca Uras, Josephine Finn, Jerry O'Neill

Conception et mise en page : Jordi Sanchez, Carme Royo

Citation : Bernal Gonzalez, A; de Viron, F; Souto Lopez, M; Resch, K. au nom du consortium HE4u2 (Ed.) (2018) : *10 manières d'accroître l'effet des politiques de la diversité dans l'enseignement supérieur : recommandations politiques*

© Le consortium HE4u2, 2018

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

Cette publication est sous licence internationale 4.0 (CC BY-NC-SA 4.0)

HE4u2 (562237-EPP-1-2015-1-BE-EPPKA3-PI-FORWARD) est un projet co financé par la CE.

ISSN: 2617-6270