

3, 4 & 5 avril 2024

# Diversité et réussite[s]

dans l'enseignement supérieur

L'importance du climat d'apprentissage pour la satisfaction et l'ouverture à la diversité : résultats d'une étude quantitative auprès des étudiants de l'Université Paris Nanterre.

Marianna GIUNCHI et Marco PEÑA-JIMENEZ, Université Paris Nanterre, LAPPS, Équipe TE20



**TE20** | Travail, Ergonomie,  
Orientation & Organisations

# Résumé

- **Introduction** - L'Université Paris Nanterre (UPN) est un de plus grand campus universitaire de France qui accueille un public très diversifié devenant un contexte dominé par la diversité. Parmi les différents types de diversité qui peuvent être identifiés dans l'enseignement supérieur (diversité structurelle, relations avec un « autrui » différent) un rôle important est celui de la diversité dans la pédagogie (Gurin et al., 2002 ; Hurtado et al., 1999). Elle recouvre un rôle fondamental dans la réussite des étudiants en raison de ses associations positives avec des résultats de bien-être et performance des étudiants (Nelson Laird, 2005 ; Ryder et al., 2015 ; Zuniga et al., 2005). La présente étude se focalise sur la diversité dans la pédagogie et explore en particulier comment les perceptions d'un climat d'apprentissage favorable à l'exploration de la diversité et des perspectives différentes et encourageant le respect des personnes et des idées diverses peuvent favoriser la satisfaction envers la diversité et en conséquence l'ouverture à la diversité.
- **Méthode** - L'étude a été menée auprès d'un échantillon de 272 étudiants de l'UPN, composé à 68% de femmes et à 29% d'hommes, avec un âge moyen de 21,83 ans, inscrits de la L1 au M2 à différents UFR et instituts confondus de l'UPN, la plupart (72,8%) inscrite depuis la L1 à l'UPN, dont la majorité (67,6%) n'ayant jamais suivi un cours traitant explicitement la thématique de la diversité. Les données ont été recueillies avec un questionnaire auto-complété comprenant les échelles de mesure du climat d'apprentissage (5 items,  $\alpha=.79$ ) et l'ouverture à la diversité (7 items,  $\alpha=.77$ ) (Ryder et al., 2015), ainsi qu'une échelle construite ad hoc pour mesurer la satisfaction envers la diversité (6 items,  $\alpha=.83$ ). Des analyses de fidélité, descriptives et de médiation ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS et la macro PROCESS.
- **Résultats** - Les résultats montrent que le climat d'apprentissage est positivement lié à la satisfaction envers la diversité ( $b=.28, p<.001$ ) et à l'ouverture envers la diversité ( $b=.12, p<.05$ ) ; la satisfaction envers la diversité est positivement liée à l'ouverture envers la diversité ( $b=.19, p<.01$ ). De plus, la relation entre le climat d'apprentissage et l'ouverture envers la diversité est partiellement expliquée par la satisfaction envers la diversité ( $b=.05, IC\ 95\%, [.0179-.0990]$ ).
- **Discussion** - Cette étude souligne que la perception d'un climat d'apprentissage favorable à la diversité peut contribuer à avoir un regard de la diversité comme valeur ajoutée et un aspect de satisfaction au sein de son université, qui contribue à son tour à favoriser l'ouverture des étudiants envers la diversité. Le rôle des enseignants est crucial dans la conception d'une offre pédagogique, transversale aux différents parcours, qui peut représenter pour les étudiants une occasion de découvrir la diversité et des perspectives, idées et points de vue différents. Ainsi le soutien de la part du service de l'accompagnement individuel par la proposition de formations destinées aux enseignants à la pédagogie ouverte à la diversité devient primordial.

# Introduction

- L'Université Paris Nanterre (UPN) est un des plus grands campus universitaires de France, qui compte un effectif total du personnel (comprenant le personnel BIATSS et les enseignants/enseignants-chercheurs) de 2392 personnes et plus de 34000 étudiants (Rapport Social Unique, 2021).
- Grâce à sa position géographique dans le 92, l'UPN accueille un public très diversifié devenant un contexte social et professionnel dominé par la diversité.



# Introduction - Diversité

- La Diversité est définie comme l'appartenance à des groupes autres que ceux considérés comme majoritaires (Mor Barak, 2015).
- Les établissements de l'enseignement supérieur en France sont de plus en plus concernés par la croissante diversité, en particulier celle du public étudiant.
- La psychologie du travail et des organisations (PTO) en traitant de la diversité au sein des organisations et des contextes professionnels, pourrait apporter d'importantes contributions à la gestion des enjeux et aux problématiques posées par la diversité auxquelles se confrontent quotidiennement le personnel et les étudiants dans l'enseignement supérieur universitaire.
- Malgré l'attention portée à ces thématiques et les pratiques existantes dans le contexte universitaire, il demeure toujours un gap des recherches scientifiques qui portent sur ce thème. En particulier, le manque de données de la recherche concerne les pratiques d'enseignement prenant en compte la diversité et les retombées de ces pratiques sur les étudiants.

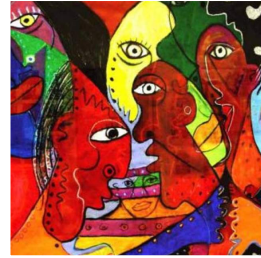


# La diversité dans l'enseignement supérieur



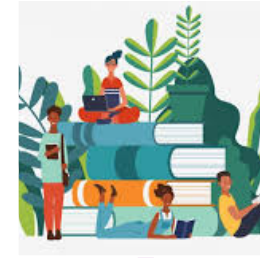
## Diversité structurelle

- la présence de diversité sur le campus, comme l'indiquent les données démographiques du personnel et des étudiants (Hurtado et al., 1999).
- Les études sur la diversité structurelle soulignent les avantages de la diversité pour les établissements d'enseignement supérieur : elle favorise la rencontre et les relations avec une altérité différente et promeut le développement des compétences interculturelles (Chang et al., 2006).



## Relations avec un autrui différent

- des relations positives contribueraient au développement du sentiment d'appartenance (Locks et al., 2008), au climat d'inclusion et de justice sociale (Zuniga et al., 2005), à l'ouverture à la diversité et au développement cognitif accru (Bowman, 2012).

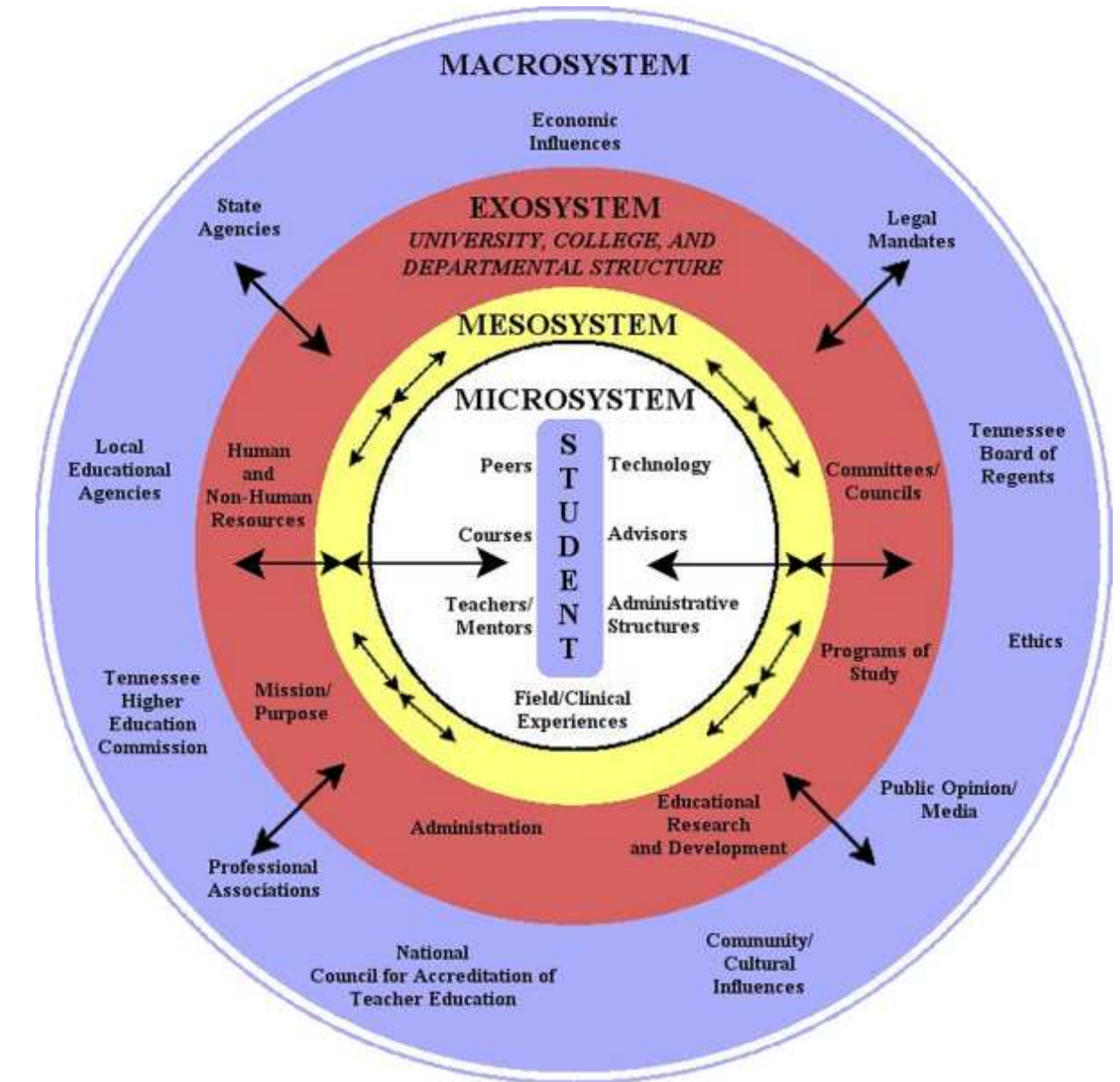


## Diversité dans la pédagogie

- concerne l'offre pédagogique en termes de cours, enseignements et séminaires ainsi que les pratiques pédagogiques qui permettent aux étudiants de connaître la diversité, par la présentation de la thématique de la diversité, sa gestion et ses enjeux, jusqu'à en faire l'expérience via l'échange avec des personnes, des idées et des perspectives différentes. La diversité pédagogique est positivement associée au climat d'inclusion et de justice sociale (Zuniga et al., 2005), la confiance en soi, l'esprit critique et le sens de l'action sociale au niveau académique (Nelson Laird, 2005).

# Climat d'apprentissage et diversité

- Selon le modèle « procès, personne, contexte et temps » (PPCT) de Bronfenbrenner (2005), la compréhension du développement des étudiants nécessite de considérer les **interactions réciproques entre les personnes et leur environnement**, y compris les interactions avec les enseignants en termes de pratiques pédagogiques.
- Le **climat d'apprentissage** peut être défini comme les attitudes et perceptions des étudiants à l'égard de l'environnement (Veccaro, 2014) pédagogique créé par les enseignants dans leurs salles de classe et sur le campus.
- Le **climat d'apprentissage favorable à la diversité** revient à des pratiques pédagogiques qui permettent aux étudiants de découvrir la diversité, les encouragent à se confronter à la différence et à des perspectives différentes. Des exemples de telles pratiques pédagogiques sont l'apprentissage collaboratif et basé sur la discussion, l'apprentissage par le service, la réflexion et les cours sur la diversité, ainsi que les pratiques actives d'enseignement et d'évaluation, telles que les présentations des étudiants et les discussions en classe (Ryder et al., 2016).



# Climat d'apprentissage, satisfaction et ouverture à la diversité

La **satisfaction des étudiants envers la diversité** peut être comprise comme une attitude qui résulte de l'évaluation de leur expérience de la diversité au sein de l'environnement universitaire, indiquant dans quelle mesure cet environnement marqué par la diversité répond à leurs attentes et besoins (Thygesen et al., 2020).

L'**ouverture à la diversité** concerne l'ouverture des étudiants aux différents aspects de la diversité, ainsi que la volonté et le plaisir de se confronter à la différence et à voir ses idées remises en question par des valeurs et des perspectives différentes (Pascarella et al., 1996).

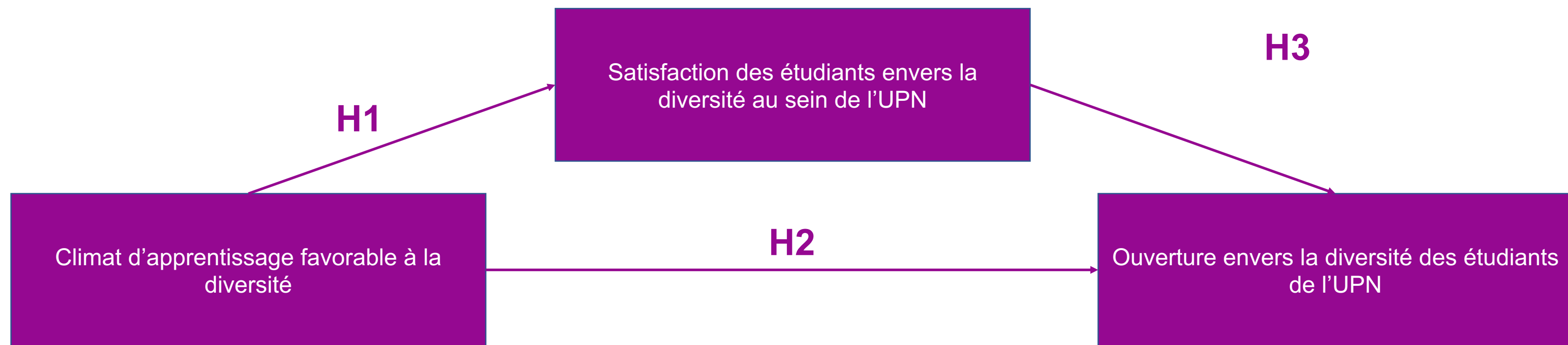


- Plusieurs études ont montré que la dimension du **climat et environnement d'apprentissage** influence la satisfaction des étudiants et leur processus de développement (Freiberg et Stein, 1999 ; Booth & Gerard, 2014) ; ainsi que de nombreuses recherches ont souligné que les pratiques pédagogiques peuvent favoriser l'ouverture des étudiants à la diversité (Ryder et al., 2016).



# Objectif et hypothèses de l'étude

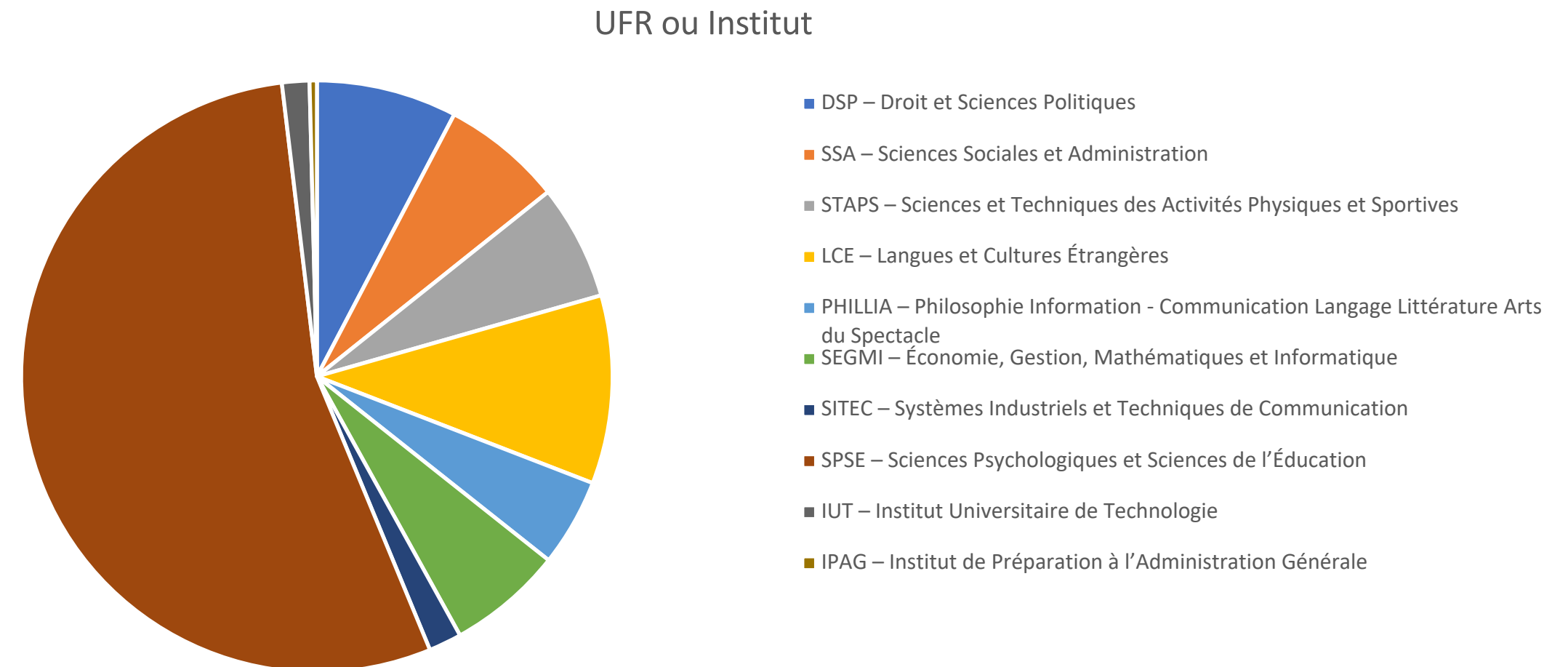
- L'objectif de cette étude est d'explorer comment une pédagogie orientée à la diversité en terme de climat d'apprentissage favorable à la diversité peut favoriser la satisfaction envers la diversité et en conséquence la disposition des étudiants envers la diversité en terme d'ouverture à la diversité.



# Procédure, participants et mesures

Participants N=272	
Sexe	68% femmes 29% hommes
Âge moyen	21,83 ans ET 3,72 Min 17 Max 44
Année d'inscription	21,7% L1 20,2% L2 16,2% L3 16,5% M1 25,4% M2
Ancienneté à l'UPN	72,8% Depuis la L1 8,5% Depuis la L2 4% Depuis la L3 12,9% Depuis le M1 1,8% Depuis le M2
Ayant suivi un ou plusieurs cours sur la diversité	67,6% Non 27,6% Oui 4,8% Oui, plusieurs
Parti à l'étranger lors du cursus	91,9% Non 8,1% Oui

- Les données de l'étude ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire auto-complété créé sur LimeSurvey et diffusé via un lien et un QRcode partagés aux étudiants sur le CEL par les enseignants responsables de la recherche. La participation à l'étude était volontaire et anonyme.

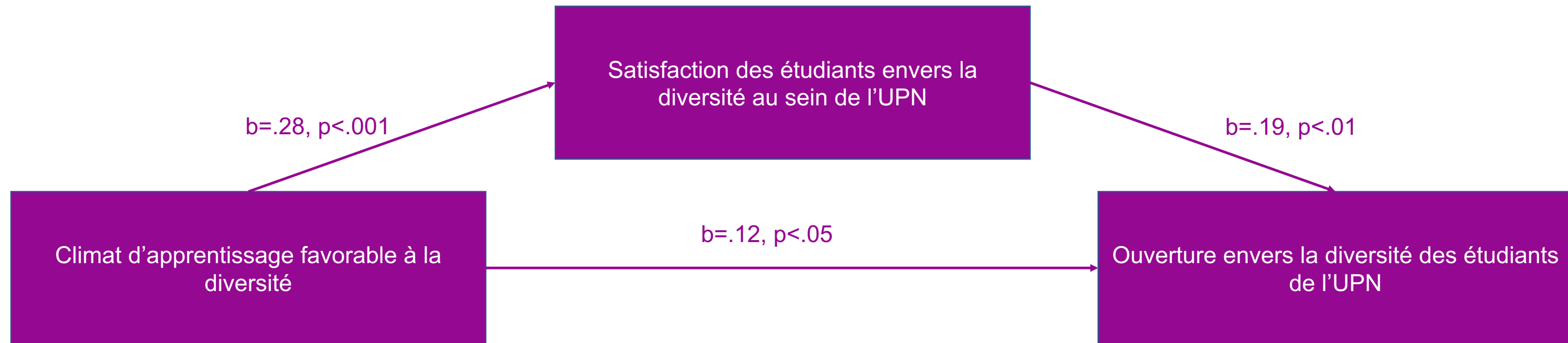


# Mesures et analyses

Échelle de mesure et référence	Nombre d'items	Échelle de réponse Likert	Ex. item	Fidélité (Alpha de Cronbach)
Le climat d'apprentissage a été mesuré via l'échelle du « Climate for Learning, perspective-taking dimension of the PSRI-Personal and Social Responsibility Inventory » (Ryder & Mitchell, 2013)	5	1=Presque jamais 5 = Presque toujours	« Les enseignants dans cet établissement aident les étudiants à penser au travers d'idées ou perspectives nouvelles et stimulantes »	$\alpha=.79$
La satisfaction envers la diversité a été mesuré via une échelle construite ad hoc inspirée par l'étude de Park (2009) sur la Student Satisfaction with diversity	6	1=Pas du tout d'accord 5 = Tout à fait d'accord	« Entre autres, j'apprécie de faire part de l'UPN en raison de la diversité des étudiants français inscrits à l'UPN »	$\alpha=.83$
L'ouverture à la diversité a été mesuré via l'échelle « Openness to Diversity and Challenge (ODC) » (Pascarella et al., 1996)	7	1=Pas du tout d'accord 5 = Tout à fait d'accord	« J'apprécie d'avoir des discussions avec des personnes qui ont des idées et des valeurs différentes des miennes »	$\alpha=.77$

- Des analyses de fidélité, descriptives et de médiation ont été réalisées à l'aide du logiciel SPSS et la macro PROCESS.

# Résultats



- La relation entre le climat d'apprentissage et l'ouverture envers la diversité est partiellement expliquée par la satisfaction envers la diversité (b=.05, IC 95%, [.0179-.0990]).

# Discussion

- Cette étude souligne que la perception d'un **climat d'apprentissage favorable à la diversité** peut contribuer à avoir un regard de la **diversité comme valeur ajoutée** et un **aspect de satisfaction** au sein de son université (Booth & Gerard, 2014), qui contribue à son tour à favoriser **l'ouverture des étudiants envers la diversité** (Pascarella et al., 1996).
- Le **rôle des enseignants** est crucial dans la conception d'une offre pédagogique, transversale aux différents parcours, qui peut représenter pour les étudiants une occasion de découvrir la diversité et des perspectives, idées et points de vue différents (Ryder et al., 2016).



# Discussion

- Le soutien organisationnel est également fondamental. Ainsi les initiatives proposées par la mission Égalité et non discrimination de l'UPN deviennent primordiales. À cela pourrait s'ajouter le soutien de la part du service de l'accompagnement individuel par la proposition de formations destinées au personnel et aux enseignants, dans l'optique de favoriser une culture organisationnelle orientée à la diversité et l'inclusion.

- Les **connaissances de la PTO** peuvent être utilisées afin de sensibiliser à l'importance du dialogue autour de la **Diversité et de l'Inclusion (D&I)** et sur les avantages de ces thématiques pour le **développement et la durabilité de l'UPN** en termes d'amélioration de la performance, favorisation de la créativité et de l'innovation.



Mission égalité entre les femmes et les hommes et non-discrimination



Site de l'Accompagnement individuel



# Limites

- La transversalité de l'étude.
- L'utilisation d'un questionnaire auto-complété.
- L'échantillonnage faible qui ne permet pas de généraliser les résultats.

# Perspectives de l'étude

- Au-delà des limites, cette contribution représente une des premières études quantitatives sur la perception de la diversité du côté des étudiants au sein d'une université française.
- Du point de vue théorique, cette étude confirme l'importance d'une offre pédagogique ouverte à la diversité pour la favorisation de la satisfaction envers la diversité de son environnement et l'ouverture des étudiants à la diversité.
- Du côté de la pratique, cette étude encourage à prendre en compte et à traiter directement ou transversalement la diversité au sein des programmes d'études compte tenu des avantages que cela représente pour le développement des étudiants.





# Références bibliographiques

- Booth M. Z., Gerard J. M. (2014). Adolescents' stage-environment fit in middle and high school: The relationship between students' perceptions of their schools and themselves. *Youth & Society*, 46(6), 735–755.
- Bowman, N. A. (2012). Promoting sustained engagement with diversity: The reciprocal relationships between informal and formal college diversity experiences. *The Review of Higher Education*, 36, 1–24.
- Bronfenbrenner, U. (Ed.). (2005). Making human beings human: Bioecological perspectives on human development. Sage Publications Ltd.
- Chang, M. J., Denson, N., Sáenz, V., & Misa, K. (2006). The educational benefits of sustaining cross-racial interaction among undergraduates. *Journal of Higher Education*, 77, 430–455.
- Mor Barak, M. E. (2015). Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(2), 83–88. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1035599>
- Freiberg, H. J. and Stein, T. A. (1999) Measuring, improving and sustaining healthy learning environments, in: H. J. Freiberg (ed.) School Climate: Measuring, Improving and Sustaining Healthy Learning Environments (Philadelphia, PA: Falmer Press), p. 11.
- Gurin, P., Dey, E., Hurtado, S., & Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72(3), 330–366. <https://doi.org/10.17763/haer.72.3.01151786u134n051>
- Hurtado, S., Milem, J., Clayton-Pedersen, A., & Allen, W. R. (1999). Enacting diverse learning environments: Improving the climate for racial/ethnic diversity in higher education. ASHE-ERIC Higher Education Report, 26(8). ERIC Clearinghouse.
- Locks, A. M., Hurtado, S., Bowman, N. A., & Os-eguera, L. (2008). Extending notions of campus climate and diversity to students' transition to college. *Review of Higher Education*, 31, 257–285.
- Nelson Laird, T. F. (2005). College students' experiences with diversity and their effects on academic self-confidence, social agency, and disposition toward critical thinking. *Research in Higher Education*, 46, 365–387. <https://doi.org/10.1007/s11162-005-2966-1>
- Pascarella, E. T., Edison, M., Nora, A., Hagedorn, L. S., & Terenzini, P. T. (1996). Influences on students' openness to diversity and challenge in the first year of college. *Journal of Higher Education*, 67, 174–195.
- Ryder, A. J., Reason, R. D., Mitchell, J. J., Gillon, K., & Hemer, K. M. (2016). Climate for learning and students' openness to diversity and challenge: A critical role for faculty. *Journal of Diversity in Higher Education*, 9(4), 339–352. <https://doi.org/10.1037/a0039766>
- Thygesen, H., Gramstad, A., Åsli, L.A., Stigen, L., Magne, T.A., Carstensen, T. and Bonsaksen, T. (2020), Associations between learning environment factors and student satisfaction among occupational therapy students. *Irish Journal of Occupational Therapy*, 48 (2), 91-100. <https://doi.org/10.1108/IJOT-10-2019-0015>
- Veccaro, A. (2014). Campus climate for diversity: Current realities and suggestions for the future. *Texas Education Review*, 2, 129–137.
- Zuniga, Y., Williams, E. A., & Berger, J. B. (2005). Action-oriented democratic outcomes: The impact of student involvement with campus diversity. *Journal of College Student Development*, 46 (6), 660–678. <https://doi.org/10.1353/csd.2005.0069>

IN

U