



IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability



CHARTE
de la **DIVERSITÉ**
LÉTZEBUERG

A vibrant illustration showing a group of diverse people (men and women of various ethnicities) working together to paint a large globe. The globe is divided into colorful segments. One person is using a camera, another a broom, another a paintbrush, and another a roller. The background is a mix of yellow, blue, and green geometric shapes.

INTERCULTURALITY FOR IMPACT TOOLKIT

2023

IDÉES, RESSOURCES, MÉTHODES ET ACTIVITÉS
POUR L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION

Comment utiliser ce kit ?	4
Structure et contenu	5
	6

MODULE 1

PROMOUVOIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ CULTURELLE SOUS TOUTES SES FORMES 9

Introduction par Simone Beck, Présidente de la Commission Luxembourgeoise pour l'UNESCO	9
Questions de fond	11
En quoi consiste l'éducation à la diversité culturelle ?	11
Quels sont les objectifs de l'éducation à la diversité culturelle ?	11
Quelles sont les compétences à transmettre et à développer à travers l'éducation à la diversité culturelle ?	11
Fiches pédagogiques	15
Domino humain	15
Les 10 de confiance	16
Mapping home	17
Je me présente à travers un objet	18

MODULE 2

APPRÉHENDER ET DÉCODER L'ALTÉRITÉ PAR-DELÀ LES STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS 19

Introduction par Benoit Aubé, Docteur en cognition sociale spécialiste Diversité, Équité et Inclusion Cog'X	19
Questions de fond	21
Les biais cognitifs - nous vivons tous avec des images	21
Les biais cognitifs interculturels	22
Fiches pédagogiques	26
Le jeu des étiquettes	26
Premières impressions	27
Chaque photo raconte une histoire	28
Cultionary	29
Euro-rail "à la carte"	30

MODULE 3

INTERAGIR ET COMMUNIQUER DANS UN CONTEXTE INTERCULTUREL 33

Introduction par Marc Jacobs, Hofstede Insight Belux	33
Questions de fond	35
La communication interculturelle, c'est quoi ?	35
La communication interculturelle, ça fonctionne comment ?	35
Comment peut-on améliorer la communication interculturelle ?	37
Fiches pédagogiques	39
Les héros	39
Jeu de cartes silencieux inspiré du « Barnaga »	40
Soyez précis !	42
Odd one out	43
« Appreciative gossiping »	44

MODULE 4

DÉPASSER LES DIFFÉRENCES ET TROUVER DES COMPROMIS AVEC L'AUTRE 47

Introduction par Hani Nasser, agent de communication interculturelle, Office National de l'Accueil	47
Questions de fond	49
Qu'est-ce que le transculturel ?	49
Par quels moyens le transculturel permet-il de mieux nous connecter les uns aux autres ?	50
Une société transculturelle - quoi et comment ?	51
Fiches pédagogiques	52
Définissons la multiculturalité, l'interculturalité et le transculturel	52
La transculturalité des émotions	53
Qui suis-je ?	54
Activité d'évaluation basée sur « l'Autobiographie des rencontres interculturelles » du conseil de l'Europe	56

ACTIVITÉS TYPE "PROJETS" 59

Les enfants, ambassadeurs interculturels	60
Cuisine fusion culturelle	62
Rencontre Transculturelles ?	63

Glossaire	64
-----------------	----

Vue d'ensemble des activités et compétences interculturelles	66
--	----

Contributeur·rices et expert·es	68
---------------------------------------	----

Références	69
------------------	----

INTRODUCTION

Bienvenue dans notre toolkit destiné à promouvoir les rencontres et le vivre-ensemble interculturels au Luxembourg. Au fil des pages, vous découvrirez des contenus et des activités favorisant l'inclusion et la citoyenneté active, tout en valorisant la diversité culturelle dans la société luxembourgeoise.

Ce toolkit est né d'un constat effectué en 2022, lors de [l'état des lieux des formations et initiatives à l'interculturalité au Luxembourg](#), réalisé par IMS en collaboration avec le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA). Cet état des lieux a notamment mis en évidence que de nombreux acteurs des milieux associatifs, professionnels et étatiques s'engagent quotidiennement pour une société plus inclusive. Cependant, il est aussi apparu que leurs initiatives sont souvent isolées, mais qu'il existe un réel désir d'échange et de collaboration, en vue de créer des synergies autour d'objectifs communs en matière de mieux vivre-ensemble avec nos différences.

Le présent toolkit s'inscrit dans la continuité de l'état des lieux. Il a été réalisé dans le cadre d'une convention entre IMS Luxembourg et le ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil (MFSVA), et sur demande de celui-ci. IMS a ici rassemblé un réseau d'acteurs locaux pour travailler et réfléchir collectivement à la question de l'interculturalité, question constitutive et fondamentale du vivre-ensemble dans une société multiculturelle de facto.

Ce travail a pris la forme d'échanges structurés et de réflexions collectives qui ont réuni **36** professionnel·les actif·ves dans les domaines de l'interculturalité, de la diversité, de l'inclusion et de la non-discrimination. Notamment grâce à **4** ateliers de co-création, nous avons sélectionné des approches et des principes qui, aux yeux des contributeur·rices, sont au fondement des activités interculturelles présentées dans ce kit. L'intelligence collective fut au cœur de tout le processus de création de cette publication ; un processus semi-structuré, participatif, dynamique, continu – et in fine interculturel.

Écrire sur l'apprentissage interculturel est toujours un défi, tant cette notion recouvre des réalités plurielles et renvoie à des philosophies et des conceptions parfois complémentaires, parfois antagonistes. La création de ce toolkit n'a pas échappé à cette règle. Ce dernier est le fruit d'une expérience en elle-même interculturelle et multilingue. Nous avons cherché à mettre en commun nos diverses expériences, perspectives et idées sur l'interculturalité, afin de produire un outil concret et pragmatique, conçu pour vous épauler et vous inspirer dans vos activités interculturelles.

Comment utiliser ce kit ?

Ce kit vise à offrir des repères, des éléments de réflexion et une sélection de fiches pédagogiques et méthodologiques pour aborder le sujet de l'interculturalité, tout en tenant compte de la diversité des approches et des publics de chacun·e. Les thèmes soulevés et la liste des activités proposées dans ce kit ne sont en aucun cas exhaustifs. Ils aspirent à une cohabitation bienveillante, fondée sur un échange volontaire et souhaité, approfondissant le dialogue entre les cultures, dans l'optique de pouvoir davantage les relier.

Autrement dit, ce kit ne prétend pas offrir une quelconque « vérité » sur l'interculturalité. Il s'agit plutôt d'une tentative de fournir quelques éléments de réflexion et d'action – inévitablement subjectifs – sur certaines notions et approches qui existent dans le monde de l'apprentissage interculturel.

Rédiger une synthèse relative à l'apprentissage interculturel est une expérience interculturelle en soi. En effet, la diversité des idées, des perspectives et des opinions, qui se cache derrière la notion, reflète peu ou prou la diversité des parcours et des histoires de vie des personnes qui en sont à l'origine. De même, résumer ces différentes perspectives est probablement plus révélateur de l'histoire des personnes qui en font l'exercice que de l'apprentissage interculturel en lui-même.

Nous vous invitons à explorer cet outil avec un esprit critique et à l'utiliser comme une source d'inspiration dans vos activités, en vue d'encourager l'échange, de favoriser l'inclusion et de renforcer les compétences interculturelles en fonction des besoins de votre public cible. À travers les activités et leurs nombreuses variantes, il devient possible de transcender les barrières et les différences, pour construire ensemble une société plus inclusive à l'égard de ce qui semble échapper à la norme.

Structure et contenu

L'approche de ce toolkit consiste à accompagner le lecteur de la théorie à la pratique de l'apprentissage interculturel. Ainsi, le kit est divisé en 4 modules thématiques, interdépendants, mais tout aussi pertinents en tant que modules autonomes.

MODULE 1 PROMOUVOIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ CULTURELLE SOUS TOUTES SES FORMES

MODULE 2 APPRÉHENDER ET DÉCODER L'ALTÉRITÉ PAR-DELÀ LES STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS

MODULE 3 INTERAGIR ET COMMUNIQUER DANS UN CONTEXTE INTERCULTUREL

MODULE 4 DÉPASSER LES DIFFÉRENCES ET TROUVER DES COMPROMIS AVEC L'AUTRE

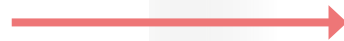
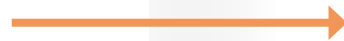
ACTIVITÉS TYPE "PROJETS"



Liens interactifs

Chaque module comprend :

- Une courte introduction par un-e expert-e inspirant-e, qui est également intervenu-e lors d'un atelier, afin de fournir des éléments de réflexion pour le travail d'intelligence collective ;
- Une partie définitionnelle et classificatoire, comportant des questions fondamentales liées à chaque thématique ;
- Suivie d'une série de fiches d'activités pédagogiques et méthodologiques, élaborés par les contributeur-rices. Chaque fiche d'activité reprend les objectifs d'apprentissage interculturel ainsi que les compétences que nous avons identifiées. Les activités pédagogiques et les compétences sont présentées dans une grille de compétences à la fin du kit et ci-dessous.



MODULE 1

PROMOUVOIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ CULTURELLE SOUS TOUTES SES FORMES



Cultural diversity is as necessary for humankind as biodiversity is for nature.

La diversité culturelle est aussi nécessaire à l'humanité que la biodiversité pour la nature.



- UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity
Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle

Introduction par Simone Beck, Présidente de la Commission luxembourgeoise pour l'UNESCO

Dans son acte constitutif, l'UNESCO retient : « Une paix fondée sur les seuls accords économiques et politiques des gouvernements ne saurait entraîner l'adhésion unanime, durable et sincère des peuples et que, par conséquent, cette paix doit être établie sur le fondement de la solidarité intellectuelle et morale de l'humanité. » La solidarité intellectuelle et morale de l'humanité est une autre façon d'exprimer l'interculturalité avec à sa base le dialogue interculturel.

« L'échange équitable ainsi que le dialogue entre les civilisations, les cultures et les peuples, basés sur la compréhension et le respect mutuels et l'égalité des cultures, sont la condition sine qua non de la construction de la cohésion sociale, de la réconciliation entre les peuples et de la paix entre les nations. » (Cité dans « Mesurer le dialogue interculturel, Cadre conceptuel et technique », éd. Par l'UNESCO et l'Institute for Economics and Peace, 2020, p. 10).

C'est en effet ce dialogue interculturel qui est au cœur du mandat de l'UNESCO, qui, dans tous ses programmes, œuvre pour une communauté humaine inclusive, respectant les histoires des individus et l'environnement naturel que nous partageons tous.

Dans les années 70 et 80, marquées par la disparition des derniers empires coloniaux, l'UNESCO met un accent sur les liens entre culture (et diversité culturelle) et développement, complétés dans les décennies suivantes par l'importance que les fondements culturels prennent dans la construction des démocraties (contexte de la décolonisation et de l'éclatement du bloc Est).

Les décennies du nouveau millénaire accentuent le concept de diversité culturelle et l'interaction entre des individus ou groupes sociaux aux identités culturelles plurielles, renforcé de nos jours par les revendications pour une offre culturelle inclusive. Dans les années 2000, les membres de l'UNESCO élaborent deux instruments visant à protéger cette diversité : **la Convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel de 2003** et **la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles de 2005**. Cette convention - instrument juridique contraignant pour les États signataires - marque un fait important : « Ainsi, pour la première fois dans l'histoire du droit international, la culture trouve sa juste place sur l'agenda politique, dans un souci d'humaniser la mondialisation », comme le retient Dominique Wolton, chercheur au CNRS, qui appelle cette montée en puissance du monde culturel « l'autre mondialisation » dans un ouvrage publié en 2003. Mais comme elles n'ont guère de moyens définitivement contraignants, il est à la société civile d'assumer encore et toujours davantage. Et un moyen d'y arriver est le dialogue interculturel.



QUESTIONS DE FOND

En quoi consiste l'éducation à la diversité culturelle ?

L'éducation à la diversité culturelle est primordiale dans le paysage éducatif des enfants et des adultes. Elle consiste à transmettre des compétences et valeurs d'ouverture d'esprit. Elle se fonde notamment sur la co-construction et le partage. Elle est un outil pour l'éducation aux droits humains, aux médias et à l'information, aux algorithmes et à la mondialisation « par le bas ». Elle favorise l'empathie et la décentration, encourage le vivre-ensemble et développe l'esprit critique.

Quels sont les objectifs de l'éducation à la diversité culturelle ?

L'éducation à la diversité culturelle vise à renforcer l'inclusion et à améliorer le vivre-ensemble. Elle permet de réduire les discriminations et conduit à une meilleure connaissance et une meilleure compréhension des autres cultures et de l'autre. Elle aide à prendre conscience de son cadre de référence et de ses privilèges, de ses préjugés à l'égard de l'autre et de ses propres biais cognitifs. Elle déconstruit notamment les mythes nationaux, les normativités sociales et les frontières entre « eux » et « nous ». En ce sens, elle est fédératrice et permet de se trouver des points communs.

Quelles sont les compétences à transmettre et à développer à travers l'éducation à la diversité culturelle ?

Les compétences interculturelles contiennent un certain nombre de « savoirs », mais ce sont surtout le « savoir-faire » et le « savoir-être » qui sont au cœur de la réussite des échanges interculturels. Ils permettent de cultiver des relations fondées sur des sentiments d'unité humaine et de vivre la diversité culturelle comme une richesse et une découverte. Il nous semble également important de souligner que les compétences interculturelles ne s'apprennent pas dans une salle de formation, mais se vivent et se développent dans l'interaction avec des personnes d'autres langues et d'autres cultures, sur la base d'un respect mutuel et d'une curiosité d'esprit. De plus, il s'agit de compétences qui sont mises en pratique et entretenues tout au long de la vie.

Savoirs

Les savoirs se traduisent en termes de connaissances et de compréhension d'autres cultures, par exemple des faits historiques, des valeurs, des personnages célèbres, des artefacts culturels, ou des croyances et des idéologies.

Savoirs-faire

Le savoir-faire concerne les comportements et les capacités liés à la compréhension d'une autre culture.

Compétence	Description
Écoute active	Être présent-e et se concentrer entièrement non seulement sur ce qui est dit, mais aussi sur les aspects non verbaux.
Communication interculturelle	La capacité de s'adapter et de communiquer efficacement et respectueusement avec des individus issus de différentes cultures, en tenant compte des normes sociales et des codes de comportement propres à chaque culture ou individu, pour favoriser un échange constructif et une compréhension mutuelle.
Recherche et traitement de l'information sur l'autre	Ouverture à l'altérité et capacité à recueillir et à analyser de manière critique des informations sur les autres, en tenant compte de différents cadres de référence.
Lunettes culturelles (et comment les enlever)	La capacité de vivre l'altérité culturelle et d'utiliser ce vécu pour réfléchir à des situations à partir de multiples perspectives culturelles.
Non-discrimination	Traiter toutes les personnes de manière équitable, respectueuse et sans préjugés, indépendamment de leurs origines culturelles.

Compétence

Recherche de points communs

Description

Trouver des éléments partagés entre différentes cultures, malgré leurs différences. Cela implique de chercher des valeurs, des intérêts ou des expériences communes pouvant servir de base pour établir des liens et construire des relations positives.

Savoirs-être

Le savoir-être fait référence aux compétences et aux qualités personnelles qui mènent à une prise de conscience de l'autre culture.

Compétence	Description
Curiosité	Le désir de s'ouvrir aux personnes issues d'autres cultures et de découvrir les multiples identités et perspectives, ainsi que les réalités complexes, dans lesquelles nous évoluons.
Empathie	La volonté de sortir de son propre cadre de référence pour se projeter dans la perspective des autres et de s'identifier à leurs opinions, motivations, modes de pensée et sentiments.
Absence de jugement	Éviter de faire des suppositions ou des jugements de valeur. Être capable de faire la distinction entre les jugements de fait, qui se rapportent à la réalité objective, et les jugements de valeur, qui reflètent des évaluations subjectives et des sentiments personnels.
Ouverture d'esprit	La capacité de s'ouvrir à de nouvelles expériences, de remettre en question ses propres croyances et de favoriser une approche curieuse et bienveillante.

DOMINO HUMAIN

Public cible : Tout public

Besoins

- Créer l'échange, libérer la parole et promouvoir la bienveillance
- Introduction au début d'une formation

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Montrer que nous avons tous-tes quelque-chose en commun
- ✓ Encourager le partage et la recherche de points communs
- ✓ Développer des attitudes d'ouverture sur le monde et de respect de la diversité
- ✓ Créer une bonne ambiance au sein du groupe

Description

Activités « ice-breaker » avec au moins 5 participant-es

1. Invitez les participant-es à se lever et partager deux faits personnels ou éléments de leur identité, comme : j'ai 2 nationalités et j'aime le chocolat ; je suis né-e à l'étranger et j'ai deux enfants ; j'ai une sœur et je parle 3 langues. Les participant-es sont libres de leur choix et peuvent même opter pour des caractéristiques « invisibles ».
2. Deux participant-es qui partagent les mêmes faits ou éléments personnels viennent se « coller » au formateur-ric(e) (2 personnes au départ de chaque côté).
3. Ensuite, chaque participant-e partage quelque chose sur lui pour qu'un autre vienne se « coller » à lui, jusqu'à la création d'un cercle infini. Il est important que les membres du groupe établissent des contacts physiques, car cela renforce le sentiment de groupe. Si une caractéristique n'est partagée par personne d'autre, le-la participant-e cherche une autre caractéristique jusqu'à ce qu'elle soit partagée par quelqu'un.
4. Une fois le cercle complété, il démontre visuellement que nous avons tous des similitudes et encourage une compréhension visuelle de la diversité et du comblement des différences.
5. Pour le debrief, le-a formateur-ric(e) demande aux apprenant-es selon eux-elles quel était l'objectif de l'activité et laisser chacun s'exprimer sur ce qu'il-elle a vécu.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche de points communs
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Écoute active

Savoirs-être

- Curiosité
- Absence de jugement
- Ouverture d'esprit
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Flexibilité

Impact interculturel

- Trouver ce qui nous rassemble
- Réfléchir à l'identité des participant-es et à leurs perceptions du monde
- Susciter la curiosité des participant-es vis-à-vis de l'autre

Ce jeu montre que les gens sont souvent bien plus que ce que nous voyons d'eux. Néanmoins, lorsque nous rencontrons des gens pour la première fois, nous portons souvent des jugements basés sur ce que nous voyons. En travaillant ensemble pour créer une chaîne humaine, les participant-es apprennent à se faire confiance et à respecter les différences individuelles. Cet exercice peut renforcer le sentiment d'appartenance à un groupe interculturel.

Ressources et Partenaires

-

Format et méthodes

Exercice interactif et expérientiel qui peut se faire partout.

Contributeur-ric(e)s : Madeleine Yougye, Vendula Lupinkova, Jean-Michel Campanella, Luciele Milani

Compétence

Description

Flexibilité

Être capable de s'adapter aux circonstances ou aux opinions des autres.

Découverte et respect des différences.

Reconnaître à quel point les autres ont des identités différentes et accepter leurs valeurs et idées.

Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)

Développer sa capacité de décentration et de connaître ses propres cadres de références, pour comprendre comment les stéréotypes et les préjugés se forment et comment les déconstruire.

Sensibilité aux traitements différentiels/inégalitaires

Remettre en question les structures de pouvoir existantes et ne pas rester indifférent face aux violations des droits humains.

Tolérance de l'ambiguïté

La capacité d'accepter et à gérer les situations complexes, imprévisibles et incertaines.

LES 10 DE CONFIANCE

Public cible : Jeunes adultes et professionnels

Besoins → Une prise de conscience de son entourage

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Lunettes culturelles (et comment les enlever)

Savoirs-être

- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires

Impact interculturel

- Prise de conscience de ses biais
- Améliorer la capacité de décentration

Ressources et Partenaires

Papier + stylo

Format et méthodes

Format interactif et introspectif qui peut se faire partout.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Favoriser la prise de conscience de son propre cadre de référence
- ✓ Réfléchir à l'identité des participant·es et à leurs perceptions du monde

Description

Exercice introductif avec +/- 12 participant·es

L'exercice peut être une bonne introduction ou illustration pour parler des cadres de références culturels que nous avons tous.

1. Invitez les participant·es d'abord individuellement à identifier 5-10 personnes de confiance (par exemple : 5 personnes dans sa famille et 5 personnes en dehors de la famille).
2. Demandez aux participant·es de préciser leur origine, genre, âge, religion/spiritualité, éducation, statut socio-économique, handicap, orientation sexuelle, niveau scolaire, métier, etc.
3. Debriefing des résultats :
 - 1.1 Demandez aux participant·es s'il y a beaucoup de similarités entre les personnes de confiance indiquées.
 - 1.2 Demandez aux participant·es si leur entourage les influencent et ont un impact sur la manière de vivre, de penser, de communiquer, etc.
4. Debrief et discussion sur l'importance d'avoir des équipes diversifiées, l'importance d'avoir des gens de backgrounds différents pour collecter un maximum de points de vue possibles et plus représentatifs de la société globale. On constate que nous sommes presque tous entourés de gens similaires, qui ont le même genre de vie et la même façon de voir la vie.

MAPPING HOME

Public cible : Jeunes adultes ou adultes

Besoins → Rencontrer des gens, échanger, pratiquer une langue, ouverture aux nouvelles expériences, prise de conscience de ses lunettes culturelles

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute actives
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Ouverture d'esprit
- Découverte et respect des différences
- Empathie
- Curiosité
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)

Impact interculturel

Cette approche permet de voir et de comprendre les différentes cultures par une simple présentation d'un endroit associé à la vie privée d'un individu (sa maison, sa salle à manger etc.). De plus, l'exercice engage le côté droit du cerveau, qui est plus intuitif et créatif. L'exercice montre qu'il existe différentes cultures ou subcultures au sein du groupe des participant·es et augmente la capacité à adopter une vision plus large et plus empathique de la diversité culturelle.

Connaissance l'un de l'autre au niveau :

- Personnel (maison/famille)
- Culturel (traditions, valeurs, etc.)
- Linguistique (échanges sur la/les personne(s))
- Sociétal (ex : le vivre ensemble au niveau local)
- Global (impact de la mondialisation, diversité culturelle, au Luxembourg ou ailleurs)

Format et méthodes

Exercice interactif et introspectif qui peut se faire partout.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Se rendre compte de son « cultural back-pack » et de ses lunettes culturelles.

Description

Exercice de dessin. +/- 15 personnes.

Soit comme exercice introductif et interactif avant une séance de formation, ou dans un contexte 'café des langues', par exemple dans le cadre d'une soirée de projection de films, d'un dîner.

1. Demandez aux participant·es de dessiner leur maison idéale ou une pièce de leur propre maison (ex: le salon ou la salle à manger).
2. En groupe ou en plénière : chaque participant·e montre son dessin et explique aux autres les différents aspects/l'histoire de son dessin.

Potentielles questions :

- Sur quelles parties de l'espace ont-ils-elles choisi de se concentrer et pourquoi ?
 - En quoi cela se différencie-t-il des autres dessins ?
 - Quelles sont les valeurs associées à ce lieu ?
 - Quels souvenirs évoque-t-il ?
 - Pourquoi ce lieu ?
3. Questions de debrief :
 - Quelles leçons avez-vous apprises sur vous-même et sur votre propre culture en interagissant avec d'autres cultures pendant l'exercice ?
 - Comment vous sentez-vous après avoir participé à cet exercice ?
 - Y a-t-il des questions ou des préoccupations que vous aimeriez aborder ?

Ressources et Partenaires

- 1-2 animateur·ices, avec une affinité pour le dialogue interculturel & interculturalité.
- www.gapminder.org : on y trouve des ressources (vidéos, graphiques, explainers etc.) sur les inégalités dans le monde qui incitent à des réflexions et discussions.
- Papiers, couleurs, beamer/film, snacks, drinks.

JE ME PRÉSENTE À TRAVERS UN OBJET

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Enfants et adultes

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Lutter contre les biais cognitifs
- ✓ S'intéresser et écouter l'autre
- ✓ Parler de soi
- ✓ Individualiser la personne

Description

**Exercice d'introduction de +/- 10-30 minutes
avec 15-20 participant-es**

1. Invitez les participant-es à se présenter à l'aide d'un objet à leur portée et de décrire pourquoi ils-elles ont choisi cet objet et en faisant le lien avec leurs choix.
2. Discussion sur le choix des objets :
 - Comment s'est déroulée cette expérience pour vous ?
 - A-t-il été facile ou difficile de choisir un objet ?
 - Que signifient ces objets pour vous ?
 - Quelles sont les valeurs liées aux objets ?
 - Comment avez-vous perçu les autres choix ?
3. Debrief : Demandez aux participant-es ce qu'ils ont ressenti pendant l'activité, s'ils-elles ont aimé l'expérience, quels sont les take-aways de cette expérience pour le futur.

Ressources et Partenaires

A l'avance, demandez aux participant-es d'apporter un objet avec eux lors de la session (si possible), et de préparer une présentation de 5-10 minutes sur l'objet.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Écoute active
- Non-discrimination
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)

Savoirs-être

- Tolérance de l'ambiguïté
- Ouverture d'esprit
- Curiosité
- Empathie
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Découverte et respect des différences

Impact interculturel

- Découvrir l'individu au-delà des catégories habituelles (âge, sexe, nationalité, métier, etc.).
- Développer une plus grande sensibilité et ouverture envers les autres cultures.

Format et méthodes

L'activité peut être réalisée partout.
Format interactif, non-formel.



MODULE 2

APPRÉHENDER ET DÉCODER L'ALTÉRITÉ PAR-DELÀ LES STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS

“ If there's something you really want to believe,
that's what you should question the most.

S'il y a quelque chose que vous voulez
vraiment croire, c'est ce que vous devriez
remettre en question le plus souvent.

- Penn Jillette

**Introduction par Benoite Aubé, Docteure en cognition sociale,
spécialiste Diversité, Équité & Inclusion, COG'X**

Nombre d'entre nous souhaiteraient être dénué-es de stéréotypes et de préjugés... Et ce rejet peut être tel qu'il conduit souvent à ignorer les biais cognitifs qui influencent nos pensées et nos comportements, généralement à notre insu. Entre le déni et la gêne, voire une discrète honte inavouable de constater sa propre vulnérabilité aux stéréotypes et préjugés, la question de mieux connaître le fonctionnement du cerveau humain est fondamentale pour déjouer les pièges des biais cognitifs impliqués dans les relations interculturelles.

Par exemple, ne vous est-il jamais arrivé d'avoir l'impression que les membres d'un même groupe étaient « tous pareils » ? N'avez-vous jamais eu le sentiment d'être moins touché par un film dont les acteurs étaient d'une autre origine ethnique que vous ? Prendre conscience de ces biais dans les relations interculturelles, accepter qu'ils fassent partie de notre fonctionnement humain, que nous y sommes tous vulnérables, est un premier pas pour mieux lutter contre. Comment, en effet, trouver un remède contre une maladie dont on ignore les symptômes ?

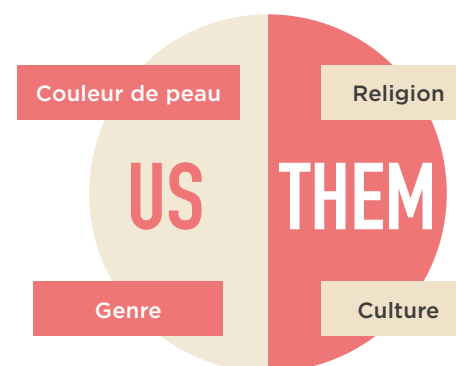
Vient ensuite la nécessité de se munir d'outils efficaces pour contourner ces phénomènes clandestins. Parmi eux, prendre sur soi en allant à la rencontre de personnes issues de groupes qui nous provoquent de l'inconfort, les questionner pour récolter des informations individualisées, autrement dit, s'intéresser réellement à eux en tant qu'individu, permet d'humaniser les membres de ces groupes et déconstruire les stéréotypes qui leur sont associés. Si cette démarche demande un effort au départ, celle-ci sera largement récompensée par la richesse et l'humilité induite par ces nouvelles rencontres !



QUESTIONS DE FOND

■ Les biais cognitifs - nous vivons tous avec des images

Les biais cognitifs sont des distorsions systématiques de la pensée et du raisonnement humains.¹



Notre cerveau a évolué pour pouvoir lire, stocker et interpréter rapidement toutes les informations qu'il reçoit. Pour faciliter le traitement, il les regroupe en fonction de ce qu'il sait ou croit savoir déjà, une manière de simplifier notre monde social en le divisant en catégories.²

Les stéréotypes

Bien qu'il s'agisse d'un mécanisme tout à fait instinctif, cette catégorisation conduit souvent à des stéréotypes. Les stéréotypes sont des caractéristiques généralisées attribuées à un groupe. Ces généralisations peuvent entraîner des erreurs d'interprétation, ce qui conduit à des jugements et évaluations erronés, comme les préjugés.

Les préjugés

Une attitude ou croyance, souvent négative, à l'égard des membres d'un groupe, simplement en raison de leur appartenance à ce groupe, même si nous ne les connaissons pas réellement.

1 Korteling, J.E. & Toet, A. (2021). Cognitive Biases. In book: Encyclopedia of Behavioral Neuroscience, 2nd ed. Publisher: Elsevier

2 Allport, Gordon W. (1954). The nature of prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.



Ethnocentrisme

Nos évaluations et nos jugements sont fortement influencés par notre ethnocentrisme, la tendance humaine à considérer sa propre culture et son propre mode de vie comme le centre de la réalité, et à interpréter et évaluer les autres en fonction de son propre cadre de référence.³

Nos lunettes culturelles

Nos antécédents et nos connaissances agissent comme notre cadre de référence, ou comme des lunettes culturelles à travers lesquelles nous voyons le monde. C'est ce que l'on appelle les biais cognitifs, et ce sont eux qui nous influencent et peuvent nous amener à discriminer dans les relations interculturelles.

3 Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196

■ Les biais cognitifs interculturels ⁴

Le biais d'infra-humanisation

« Il-elles sont moins humain-es que nous. »

Percevoir les membres d'un autre groupe social (l'exogroupe) comme moins humains que les membres de son propre groupe (l'endogroupe).

Le biais pro-endogroupe

« Mon groupe est meilleur que le tien. »

Contrairement au biais d'infra-humanisation, le biais pro-endogroupe consiste à privilégier les membres de son groupe d'appartenance par rapport aux membres de son exogroupe.

L'endogroupe et l'exogroupe

Un groupe interne, ou l'endo-groupe, est un groupe social auquel une personne appartient et s'identifie.

Par exemple, une personne peut s'identifier à sa famille, son groupe d'amis, son sexe, son ethnicité ou sa nationalité.

Par opposition, un groupe externe, ou l'exogroupe, est un groupe social auquel un individu ne s'identifie pas.

Le biais d'homogénéité

« Ils-elles se ressemblent tout-es. »

Percevoir les membres des exogroupes comme moins variables que les membres de son propre groupe. Ces personnes sont principalement caractérisées par des traits stéréotypés.

Le biais d'empathie

« Ceux qui ne me ressemblent pas me touchent moins. »

Ressentir moins d'empathie (processus mentaux qui permettent de comprendre et de partager les états émotionnels d'autres individus) envers les groupes d'autres cultures que la sienne.

Le biais de l'essentialisme

« Les femmes sentent moins la douleur. »

Attribuer des caractéristiques à un groupe de personnes comme si toutes les personnes de ce groupe étaient identiques.

Le biais de confirmation

« Nous croyons ce que nous voulons croire. »

Retenir et favoriser les informations qui appuient notre idée sans tenir compte ou ignorer les informations qui la contredisent.

Biais de similarité et biais de différence

« Qui se ressemble s'assemble. »

Privilégier et nous rapprocher des personnes qui partagent les mêmes centres d'intérêt, antécédents et expériences que les nôtres. En revanche, par le biais de différence, nous considérons plus défavorablement les personnes de l'exogroupe. L'apparence ou le nom sont souvent jugés en fonction de leur ressemblance ou de leur dissemblance avec nous.

Le biais de statu quo

« C'était mieux avant. »

Préférer maintenir la situation ou garder les choses comme elles sont lors d'une prise de décision, résistance au changement.

4 Guide pratique des biais cognitifs (s. d.). Shortcuts. <https://www.shortcogs.com/>

Pistes pour agir à la lumière des biais cognitifs



- Reconnaître que nous avons tous des préjugés
- Apprendre à reconnaître ses préjugés
- Se remettre en question
- Agir de manière consciente et non impulsive
- Accepter que les bonnes intentions ne suffisent pas toujours
- Prendre en compte les points de vue et les opinions des autres
- Faire preuve d'empathie
- Chercher et rencontrer l'inconnu
- S'exposer à des réalités différentes
- Tolérer l'ambiguïté
- Laisser sa curiosité prendre le dessus
- Diversifier son réseau social, ses connaissances
- Ne pas chercher à tout expliquer du comportement d'autrui
- Faire un effort pour examiner l'environnement qui entoure une personne
- Se former aux enjeux et pratiques de l'interculturalité
- Essayer de communiquer avec l'autre
- Maintenir activement une attitude positive à l'égard des autres

Ethno-relativisme

Notre propre culture est vécue dans le contexte d'autres cultures, et nos croyances et notre comportement ne sont qu'une façon de voir les choses dans une variété de contextes. La différence n'est plus perçue comme une menace, mais comme quelque chose qu'il faut rechercher pour progresser. ⁵

⁵ Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196

L'apprentissage interculturel vise à apporter aux individus les outils nécessaires pour identifier les préjugés dans leur propre comportement et dans celui des autres, pour comprendre comment ils fonctionnent et pour les briser. La perspective interculturelle exige de reconnaître que la réalité est plurielle, complexe, dynamique et changeante. Comprendre la pluralité de la société signifie prendre conscience des limites de sa propre perspective et de ses propres lunettes culturelles, lorsque l'on interagit avec les autres.

LE JEU DES ÉTIQUETTES

Public cible : Participant-es à une formation/workshop
Étudiant-es âgé-es de plus de 12 ans

Besoins → Prise de conscience de notre tendance à mettre des étiquettes sur les personnes que nous rencontrons.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Combattre le biais d'essentialisme
- ✓ Combattre le biais d'endogroupe-exogroupe

Description

Exercice de +/- 1 heure

Nombre de participant-es : +/- 15

Préparation : 1 étiquette blanche de 5x2cm par participant-e

1. Invitez les participant-es à écrire un adjectif sur une étiquette et à la coller sur le dos d'un-e autre participant-e, sans qu'il-elle sache quel adjectif a été attribué. Vous pouvez également préparer des étiquettes avec des adjectifs et demander aux participant-es de les utiliser au lieu de trouver leurs propres adjectifs. Par exemple : *irresponsable, intelligent, sage, triste, content, maladroit, paresseux*.

Précisez que les adjectifs n'ont rien à voir avec les participant-es et ne doivent pas les décrire dans la réalité – ce n'est qu'un jeu.

2. Demandez aux participant-es de circuler librement dans un espace et traiter les personnes en fonction de leur étiquette.
3. À la fin de l'activité, les joueur-euses devront deviner ce qui figure sur leur étiquette, mais ceci n'est pas le principal objectif.
4. Debrief : il est essentiel de laisser les participant-es s'exprimer.

Questions à poser :

- Qu'avez-vous ressenti lors de l'exercice ?
- Était-il difficile de traiter les autres selon leur étiquette ? Pourquoi ?
- Quelles sortes d'étiquettes mettons-nous sur les gens dans la réalité ?
- Quelles en sont les répercussions sur eux et sur la façon dont nous les percevons ?
- Que pouvons-nous faire pour éviter de mettre des étiquettes sur les gens ?

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Communication interculturelle
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre

Savoirs-être

- Flexibilité
- Empathie
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Sentez ce que c'est que d'être traité différemment de la façon dont on s'identifie et explorer le lien entre ce que l'on attend de nous et la façon dont nous nous comportons.
- Développer la réflexion par rapport à la catégorisation par stéréotypes de l'endogroupe et l'exogroupe.
- Entamer la discussion sur les conséquences des stéréotypes.
- Prise de conscience des répercussions de notre propre comportement sur les autres.

Ressources et Partenaires

- 1 médiateur-ice interculturel-le ou expert-e dans le dialogue interculturel
- Stylos + post-its

Format et méthodes

Activité interactive avec debrief, jeu de rôle

PREMIÈRES IMPRESSIONS

Public cible : Jeunes adultes ou adultes

Besoins → Créer des échanges, changer de perspective.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Aller au-delà des apparences.
- ✓ Prendre conscience de nos préjugés et les surmonter.
- ✓ Sensibiliser aux préjugés et changer les perceptions.

Description

Jeu interactif, environ 20 minutes, participant-es : +/-15

1. Invitez les participant-es à noter leurs premières impressions et observations sur les autres participant-es.
2. L'exercice peut se faire de plusieurs façons selon le nombre de participant-es et la dynamique du groupe :
 - Les personnes partagent leurs impressions soit directement, soit à la fin de la session, soit pas du tout.
 - L'exercice peut être répété en fin de session, afin de comparer les premières impressions avec ce que les participant-es ont appris les un-es sur les autres pendant la session.
 - Une autre option consiste à demander aux participant-es d'écrire leur premières impressions sur des personnes choisies au hasard dans des journaux, puis de discuter des différentes impressions que les autres participant-es ont eues sur ces mêmes personnes.
3. Après la réflexion individuelle, il est important que chacun puisse partager son expérience et ses sentiments. Les questions à aborder lors de la discussion peuvent être :
 - Quelles sont les hypothèses erronées que vous avez formulées à propos des autres participant-es ?
 - Comment avez-vous modifié ces hypothèses ?
 - Quelles sont les choses les plus importantes que vous avez apprises grâce à cet exercice ?
 - Qu'est-ce que cela vous apprend sur les hypothèses et comment cela se traduit-il dans la vie réelle ?

Note : Le partage des premières impressions peut provoquer des émotions fortes, il est important de consacrer du temps en début de séance pour établir des règles de base claires et créer un espace sûr. Il s'agit d'un exercice basé sur la confiance mutuelle et sur une interaction bienveillante et valorisante. Les adjectifs susceptibles de mettre les autres dans des situations embarrassantes ou potentiellement blessantes doivent être évités.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Non-discrimination
- Communication interculturelle

Savoirs-être

- Ouverture d'esprit
- Absence de jugement
- Tolérance à l'ambiguïté
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires

Impact interculturel

Les participant-es réalisent que la première impression n'est peut-être que « le sommet de l'iceberg », que nous pouvons avoir des choses en commun et que cela vaut la peine de faire l'effort d'aller vers l'autre personne, et de ne pas s'accrocher à nos premières impressions.

- Reconnaître les préjugés interculturels.
- Comprendre les différentes perspectives et leurs valeurs.
- Reconnaître que nous percevons tous les gens d'un point de vue différent, ce qui contribue à la richesse interculturelle.

Ressources et Partenaires

- Papier et stylos
- Un animateur-ice interculturel-le : L'animateur-ice joue un rôle crucial dans cet exercice et doit diriger avec soin les discussions qui s'ensuivent.

Format et méthodes

Activité interactive

CHAQUE PHOTO RACONTE UNE HISTOIRE

INSPIRÉ PAR « TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ÉGAUX » COE⁶

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)

Savoirs-être

- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Absence de jugement
- Flexibilité
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Conscience du fait que nos perceptions sont déformées et influencées par nos expériences antérieures, nos attentes, notre culture, etc.
- Conscience que les décisions sont souvent prises sur la base d'informations limitées.

Ressources et Partenaires

Photocopies de photos coupées en deux

Format et méthodes

Format interactif et introspectif

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Jeunes adultes et adultes professionnels

Besoins → Comprendre comment notre cadre de référence et bagage culturel influencent notre interprétation.

Objectifs interculturels et messages

Parfois, les choses semblent très simples à première vue. Mais lorsque nous les regardons sous un autre angle, nous les voyons différemment.

- ✓ Mettre en évidence le fait que les images que nous avons des autres influencent notre interprétation de leurs comportements.
- ✓ Prise de conscience de la manière dont nous comblons les lacunes avec notre connaissance et notre bagage culturel.

Description

Exercice interactif de 30-45 minutes.

L'exercice peut être une bonne introduction pour parler des cadres de références culturels que nous avons tous

Nombre de participant-es : 10-15

Préparation :

- Sélectionnez une photo, coupez-la en deux de manière à ce que chaque moitié « raconte une histoire », mais mises ensemble à nouveau, l'image raconte une histoire différente.
- Faites des photocopies pour tous-tes les participant-es.

1. Donnez une photo à chaque participant-e et proposez d'écrire « l'histoire » de la photo : sujet de la photo, qui est sur la photo, où sont-ils-elles, que font-ils-elles, etc.

Précisez que les adjectifs n'ont rien à voir avec les participant-es et ne doivent pas les décrire dans la réalité – ce n'est qu'un jeu.

2. Demandez aux participant-es de partager avec les autres ce qu'ils-elles ont écrit (en plénière ou en petits groupes).

3. Donnez-leur ensuite la deuxième moitié de la photo et demandez-leur de réévaluer leur « histoire ».

4. Questions pour la discussion :

- Pourquoi avez-vous imaginé certaines choses (plutôt que d'autres) ?
- La première moitié photo avait-elle un sens différent pour les différents membres du groupe ?
- Avez-vous changé d'avis en ayant vu la photo complète ?
- Au quotidien, face à une situation dont nous n'avons qu'une vision partielle, nous tentons tout de même d'interpréter les faits. Que se passe-t-il si l'on regarde à nouveau avec de nouveaux éléments de contexte ? Changez-vous d'avis ou restez-vous sur votre position ? Comment cela peut-il être appliqué au quotidien ? Pourquoi est-il difficile de faire preuve d'honnêteté et de changer d'avis ?

6 Europe, C.O. (2018). Tous différents, tous égaux, Kit pédagogique.

<https://rm.coe.int/kit-pedagogique-tous-differents-tous-egaux-fr/16808e4e5b>

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Tout public

Besoins → Réfléchir à la signification des mots que nous utilisons quotidiennement.

→ Réaliser que des mots similaires ne sont pas utilisés ou compris de la même manière.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Travailler sur nos stéréotypes et nos préjugés à propos des autres afin de les analyser.
- ✓ Travailler sur les images que nous avons des groupes minoritaires.
- ✓ Comprendre comment fonctionnent les stéréotypes de personnes diverses.

Description

Nombre de participant-es : 10-20

1. Demandez aux participant-es de former des groupes de 3-4 et de se mettre un peu à l'écart des autres groupes. Donnez des feuilles de papier et un stylo.
2. Un seul membre de chaque groupe reçoit un mot qu'il doit ensuite « traduire » par un dessin – sans parler, et sans dessiner ni des chiffres, ni des mots – tandis que les autres membres de l'équipe tentent de deviner de quoi il s'agit. Ils doivent seulement proposer des solutions et ne pas poser des questions. Suggestions de mots à illustrer : Différence – Discrimination – Droits de l'homme – Europe – Afrique – Amour – Éducation – Pauvreté.
3. Après 5-10 minutes, le-a dessinateur-ice inscrit le mot sous leur dessin, qu'il soit deviné ou non.
4. Après chaque tour, les équipes choisissent un autre dessinateur-ice pour que chacun puisse dessiner au moins une fois.
5. À la fin, demandez aux groupes d'afficher leurs dessins, afin qu'ils puissent comparer et discuter des différentes interprétations et des images associées aux mots.
6. Exemples de questions debrief :
 - Avez-vous été surpris par certaines associations faites par d'autres ?
 - Qu'avez-vous réalisé ?
 - Que pouvons-nous dire sur les langues et la communication interculturelle ?
 - Que pouvez-vous tirer de cet exercice ?

CULTIONARY

INSPIRÉ PAR « TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ÉGAUX » COE⁷

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre

Savoirs-être

- Curiosité
- Absence de jugement
- Flexibilité
- Conscience de soi (cadre de référence zones sensibles et biais cognitifs)
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Comprendre comment fonctionnent les biais cognitifs
- Prise de conscience des différences culturelles

Ressources et Partenaires

- Une liste de mots à illustrer, il s'agit de choisir des mots utilisés dans toutes les langues, comme par exemple : démocratie, leadership, tolérance, intégration, école, éducation, confiance etc.
- Des feuilles de papier (format A4) et des stylos pour les dessins du groupe

Format et méthodes

Format interactif

7 Europe, C. O. (2018). Tous différents, tous égaux, Kit pédagogique. <https://rm.coe.int/kit-pedagogique-tous-differents-tous-egaux-fr/16808e4e5b>

EURO-RAIL "À LA CARTE"

INSPIRÉ PAR « TOUS DIFFÉRENTS, TOUS ÉGAUX » COE⁸

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Communication interculturelle
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Ouverture d'esprit
- Absence de jugement
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Comprendre la relation entre les stéréotypes et les préjugés et les comportements discriminatoires
- Montrer comment l'image que nous avons des autres personnes influence notre interprétation de leur comportement.

Format et méthodes

Espace de formation pouvant accueillir de 15 à 20 personnes à proximité du lieu de travail des participant-es.

Méthodologie d'éducation non formelle et interactive.

Contributeur-rices : Lindita Redjepi

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Adultes

Besoins → Comprendre et étudier les préjugés dans des situations quotidiennes ainsi que prendre conscience de ces propres limites de tolérance.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Remettre en question les stéréotypes et les préjugés des participant-es sur les autres personnes et les minorités, ainsi que sur les images et les associations que le texte suscite.
- ✓ Réfléchir aux différentes perceptions des minorités par les participant-es.
- ✓ Prendre conscience des limites de la tolérance.
- ✓ Confronter les valeurs et les stéréotypes des participant-es.
- ✓ Pouvoir identifier les comportements discriminatoires.

Ressources et partenaires

Copies du handout Euro-rail « à la carte » :

Vous montez à bord du train « Deer Valley Express » pour un voyage d'une semaine entre Lisbonne et Moscou. Vous voyagez dans un compartiment couchette, que vous devez partager avec trois autres personnes. Avec lequel des passagers suivants préféreriez-vous partager votre compartiment ?

1. Un soldat Serbe de Bosnie
2. Un courtier financier Suisse en surpoids
3. Un disc-jockey Italien qui semble avoir beaucoup de dollars
4. Une femme Africaine qui vend des produits en cuir
5. Un jeune artiste séropositif
6. Un Rom (Tsigane ou voyageur) de Hongrie qui vient d'être libéré de prison
7. Un nationaliste Basque qui voyage régulièrement en Russie
8. Un rappeur allemand qui vit de façon très alternative
9. Un accordéoniste Autrichien aveugle
10. Un étudiant Ukrainien qui ne veut pas rentrer chez lui
11. Une Roumaine d'âge moyen sans visa avec un enfant d'un an dans les bras
12. Une féministe Néerlandaise dure et agressive
13. Un skinhead Suédois apparemment sous l'emprise de l'alcool
14. Un wrestler de Belfast se rendant apparemment à un match de football
15. Une prostituée Polonaise de Berlin
16. Un fermier Français qui ne parle que le français et dont le panier est rempli de fromage fort
17. Un réfugié Kurde vivant en Allemagne et revenant de Libye

Instructions

1. Choisissez individuellement vos trois premiers choix de personnes avec lesquelles vous aimeriez le plus voyager et les trois avec lesquelles vous aimeriez le moins voyager. Vous avez 15 minutes pour le faire.
2. En groupe, partagez vos choix des 3 meilleurs et des 3 pires compagnons, et discutez des raisons qui vous ont poussé à prendre ces décisions. Essayez ensuite de parvenir à un consensus sur une liste commune des trois compagnons les plus appréciés et des trois compagnons les moins appréciés.
3. En plénière, chaque groupe présente ses conclusions, suivies d'un débriefing et d'une évaluation de l'exercice.

Description

Nombre de participant-es : environ 15

Durée : 90 minutes – 2 heures

1. Donnez une copie de la feuille d'activité à chaque personne.
2. Décrivez brièvement le scénario et dites-leur de lire les descriptions des personnes voyageant dans le train.
3. Demandez maintenant à chaque participant-e individuellement de choisir les trois personnes avec lesquelles il-elle aimerait le plus voyager et les trois avec lesquelles il-elle aimerait le moins voyager.
4. Une fois que tout le monde a fait son choix, demandez aux participant-es de se mettre en groupes de quatre ou cinq personnes et de :
 - Partager leurs choix individuels et leurs raisons.
 - Comparer leurs choix et leurs raisons et vérifier s'il y a des similitudes.
 - Établir une liste commune (les trois plus et les trois moins) par consensus.
5. En séance plénière, demandez à chaque groupe de présenter ses conclusions, y compris les raisons de ses choix communs. Ils doivent également indiquer dans quels « cas » il y a eu le plus de désaccord au sein du groupe.
6. Débriefing et évaluation :

Le compte rendu et la discussion seront basés sur les rapports des groupes :

 - Dans quelle mesure les situations présentées sont-elles réalistes ?
 - L'un des membres du groupe a-t-il vécu une situation similaire dans la vie réelle ?
 - Quels sont les principaux facteurs qui ont déterminé vos décisions individuelles ?
 - Si les groupes ne sont pas parvenus à des conclusions communes, pourquoi ? – Qu'est-ce qui a été le plus difficile ? – Quels facteurs vous ont empêché de parvenir à un consensus ?
 - Quels stéréotypes la liste des passagers évoque-t-elle ?
 - Les stéréotypes sont-ils dans les descriptions données ou dans notre esprit et notre imagination ?
 - D'où viennent ces images ?
 - Que ressentiriez-vous dans une situation où personne ne voudrait partager un compartiment de train avec vous ?

Note : Il est important que chacun-e respecte les opinions des autres et n'attaque pas les personnes pour leurs opinions personnelles. Si certains choix semblent douteux, il est plus pertinent de discuter des raisons qui ont conduit à un choix particulier que de remettre en question des décisions personnelles. Il est très facile de transformer cette activité en une séance de condamnation ! Veillez donc à ne pas laisser la discussion se transformer en « qui a le moins de préjugés », mais plutôt à travailler sur le fait que nous avons tous des préjugés.

Il est également important de discuter et d'explorer le fait que la description des passagers est très brève, nous ne savons pas grand-chose de la personnalité ou de l'histoire des personnes. Mais n'est-ce pas ainsi que nous réagissons normalement aux informations diffusées dans les journaux et à la télévision, ainsi que dans les conversations ou lorsque nous rencontrons des personnes pour la première fois ?

MODULE 3

INTERAGIR ET COMMUNIQUER UN CONTEXTE INTERCULTUREL

« Entre ce que je pense, ce que je veux dire, ce que je crois dire, ce que je dis, ce que vous voulez entendre, ce que vous entendez, ce que vous croyez en comprendre, ce que vous voulez comprendre, et ce que vous comprenez, il y a au moins neuf possibilités de ne pas se comprendre.

Between what I think, what I mean, what I think I say, what I say, what you want to hear, what you hear, what you think you understand, what you want to understand, and what you understand, there are at least nine possibilities of not understanding each other. »

- Bernard Weber

Introduction par Marc Jacobs, Hofstede Insights BeLux

Nous savons que, bien que nous soyons tous des êtres humains ayant fondamentalement des besoins similaires, notre programmation culturelle dépend beaucoup de notre origine sociogéographique et de la manière dont nous avons été socialisés dans différents contextes et groupes sociaux. Une façon très simple de décrire la culture est la suivante : « La façon dont nous avons été programmés par nos parents et les personnes de notre environnement immédiat lorsque nous étions jeunes, sur la façon de nous comporter pour réussir dans l'environnement dans lequel nous grandissons. La « culture » est le nom que nous donnons à ces règles non écrites sur la manière d'être un bon membre du groupe. »⁹

⁹ Hofstede Insights. (n.d.). <https://www.hofstede-insights.com/>



QUESTIONS DE FOND

Dans les environnements multiculturels en particulier, les malentendus et les conflits trouvent souvent leur origine dans des différences culturelles dont nous ne sommes pas conscient-es ou que nous ne savons pas gérer. La communication est bien plus que la simple transmission d'informations ; c'est la création mutuelle de sens. Et comme la culture fait référence à notre programmation mentale collective, la communication interculturelle est la création mutuelle de sens entre les cultures. Ainsi, une communication interculturelle réussie se produit lorsque des personnes ayant des valeurs, des croyances, des préférences et des comportements différents reconnaissent et respectent les différences et travaillent activement à une adaptation mutuelle.

Il existe toute une série de modèles analytiques qui visent à nous aider à comprendre et à visualiser ces différences, afin de mieux les gérer et de comprendre leurs impacts sur notre vie quotidienne. Ce sont des outils utiles pour nous guider dans la recherche d'un terrain d'entente et dans la construction de ponts entre nos différences.

Le modèle 6D de Geert Hofstede sur la culture nationale et géographique est l'un des modèles les plus utilisés et a prouvé son utilité à maintes reprises dans des situations pratiques quotidiennes. Des organisations de toutes sortes (gouvernementales, commerciales, sociales...) ainsi que d'innombrables individus utilisent ce modèle et les outils associés comme un moyen proactif d'essayer d'éviter les malentendus et les conflits grâce à une meilleure compréhension des différences idéales-typiques dans la programmation culturelle de personnes ayant des antécédents culturels différents.

Bien qu'il n'y ait aucune garantie que les gens seront respectueux des différences qu'ils rencontrent dans ce processus, chercher à comprendre les diverses façons dont nous nous exprimons pour communiquer est une étape importante vers une communication consciente et interculturelle.

Pour en savoir plus : www.hofstede-insights.com/intercultural-management

Nous vivons toutes et tous avec des images et des représentations. Ainsi, un même mot, qui renvoie toujours à une image mentale, peut générer des interprétations différentes d'une culture à l'autre. Le langage sert d'outil de communication, mais aussi et surtout de « système de représentation symbolique » pour les relations sociales.

La communication interculturelle, c'est quoi ?

La communication interculturelle est bien plus que la transmission d'informations ou de messages, ou encore le passage d'une langue à une autre. C'est la création mutuelle d'un message décodable par-delà les différences et spécificités culturelles des uns et des autres. Elle se différencie d'autres pratiques de communication par l'existence de « lunettes culturelles » qui orientent notre regard, et elle repose sur l'interrelation de personnes provenant d'horizons divers. Elle a lieu dans de nombreux contextes, tels que les contextes professionnel, familial, scolaire, associatif et politique.

La communication interculturelle est essentielle pour le vivre-ensemble et pour renforcer la compréhension et l'ouverture vers l'autre, ainsi que pour éviter les malentendus et de potentiels conflits.

La communication interculturelle, ça fonctionne comment ?

La communication interculturelle existe à plusieurs niveaux, notamment dans des situations d'interactions verbales (mots, phrases), non-verbales (gestes, contacts physiques, postures du corps), para-verbales (intonation, volume sonore, accentuation) et supra-verbales (apparence physique, tenue vestimentaire, image que nous voulons donner de nous). Les personnes peuvent agir successivement ou simultanément sur ces niveaux, afin de faciliter les échanges et la communication.

Les principaux facteurs agissant sur la manière de communiquer d'un individu et sa façon de comprendre et d'interpréter les messages de son interlocuteur sont :

- le contexte (l'espace physique, milieu professionnel/privé, etc.) ;
- le canal de communication (audio, visuel, écrit) ;
- les caractéristiques sociodémographiques (ex : âge, sexe, nationalité, religion, origine ethno-raciale, handicap, etc.) ;
- l'état émotionnel dans lequel on se trouve ;
- les habitudes culturelles, éducatives, professionnelles et sociales.

Les ingrédients de base de la communication interculturelle sont l'empathie, l'acceptation des différences, l'ouverture d'esprit, la compréhension et la résolution de problèmes à partir de perspectives différentes, l'art du compromis ainsi qu'une langue véhiculaire (une langue qui permet les échanges entre des groupes parlant des langues différentes).¹⁰

10 Hay, J. (2009). The intercultural dimension of lingua francas and auxiliary languages : Some thoughts on English as a lingua franca. Les Cahiers de L'APLIUT, Vol. XXVIII N° 1, 63-76. <https://doi.org/10.4000/apliut.1202>

Comment peut-on améliorer la communication interculturelle ?

Pour améliorer la communication interculturelle, il faut tout d'abord engager une réflexion sur soi-même et son degré d'ethno-relativisme¹¹. Ensuite, il faut s'ouvrir à l'altérité et se familiariser avec d'autres cadres de référence, tout en évitant de tomber dans les stéréotypes et préjugés.

Les actions clés pour transmettre un message dans un contexte interculturel consistent à accepter les différents modes de communication qui existent dans d'autres langues ou dans d'autres façons d'utiliser la même langue. Cela implique la capacité à reconnaître et à prendre conscience des différents facteurs qui influencent la communication. Il s'agit aussi de briser l'asymétrie du pouvoir symbolique du verbal et du contexte de communication, en mettant en évidence le cadre normatif, législatif et en recourant à l'attention partagée : interactivité, visualité, oralité.

On peut parler d'une communication interculturelle réussie, dès lors que des personnes ayant des points de vue différents reconnaissent et respectent la validité des réalités des autres, en s'efforçant activement de déconstruire leurs propres biais et en s'ouvrant aux autres, afin de trouver des compromis.

Les avantages d'une communication interculturelle réussie sont notamment le respect mutuel, la reconnaissance, la coopération heureuse, la justice sociale ainsi qu'une vie en société plus apaisée.

11 Voir glossaire pour la définition



LES HÉROS

Public cible : Groupe multiculturel et/ou intergénérationnel

Besoins → Prise de conscience de différences de valeurs

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Partager et découvrir les valeurs communes.
- ✓ Comprendre sa propre perspective et son cadre de référence.

Description

Préparation

Cet exercice interactif peut être réalisé après avoir présenté l'oignon culturel au court d'une session de formation : il existe de nombreuses façons de visualiser le concept de la culture, mais un modèle populaire consiste à comparer la culture d'une personne à un oignon, car, comme un oignon, la culture comporte de nombreuses couches. Selon Hofstede¹², les quatre couches principales sont les symboles, les rituels, les héros·oïnes et les valeurs.

La couche extérieure de l'oignon est constituée de symboles, tels que la nourriture, les logos ou les monuments.

La couche suivante est constituée de héros, qui peuvent être des personnalités publiques réelles ou fictives, comme des hommes d'État, des athlètes ou des fondateur·rices d'entreprise, ou des héros·ïnes fictifs·ves tels que Superman.

La troisième couche, la plus proche du cœur, comprend les rituels, des activités collectives, tels que les gestes de salutations ou de reconnaissance envers une autre personne ainsi que les coutumes sociales et religieuses.

Le cœur de l'oignon sont les valeurs, définies comme des sentiments fortement orientés vers le positif ou le négatif, par exemple le bien et mal, le propre et le sale, la sécurité et le danger, mais aussi le respect des personnes âgées, le respect de la propriété individuelle, etc.

Déroulé de l'exercice : environ 45 minutes, 10-15 personnes

1. Demandez aux participant·es de noter deux héros·ïnes ou personnages qui les inspirent et les accompagnent, et de définir les valeurs et comportements qu'ils·elles attachent à ces héros.
2. Laissez les participant·es réfléchir et travailler individuellement pendant 10-15 minutes.
3. Demandez aux participant·es de présenter leur héros·ïnes aux autres.
4. Discussion sur leur choix, les différences entre les valeurs et comment cela se traduit dans la réalité.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Non-discrimination
- Recherche de points communs

Savoirs-être

- Curiosité
- Découverte et respect des différences
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Compréhension et respect mutuel
- Découverte d'autres valeurs
- Compréhension et tolérance de l'autre et des différentes couches de la culture

Ressources et Partenaires

- Un·e facilitateur·ice interculturel·le

Format et méthodes

Format interactif et ludique après partie théorique sur l'oignon culturel.

Contributeur·rices : Jean-Paul Molitor, Karsten Küpper, Jinyoung Choi

12 What do we mean by "culture"? (n.d.). <https://news.hofstede-insights.com/news/what-do-we-mean-by-culture>

JEU DE CARTE SILENCIEUX

INSPIRÉ DU « BARNGA »¹³

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Communication interculturelle
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre

Savoirs-être

- Flexibilité
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Ouverture d'esprit
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires
- Tolérance de l'ambiguïté

Ressources et Partenaires

6 tables (en fonction de la taille du groupe), pour chaque table:

- un exemplaire par joueur-euse des règles, les différentes règles peuvent être consultées ici : <https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/barnga/>
- un jeu de 28 cartes (sans têtes)

Format et méthodes

- Format ludique et interactif
- Interpellation par la surprise
- Simulation

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Public adultes / adolescents

- Besoins** → Changement de perception du prisme d'une communication interculturelle / non-verbale
- Prendre conscience et surmonter les différences
 - Travailler sur les conflits

Description

Durée : 60-80 minutes

Nombre de participant-es : 12-24

1. Les participant-es forment 4-6 groupes de taille similaire (de 3 à 6 joueur-euses) et s'assoient à une table. À chaque table se trouve un exemplaire différent des règles du jeu, ainsi qu'un jeu de cartes. Les participant-es ont 5 minutes pour étudier les règles et jouer une ou deux parties.
2. Après 5 minutes, l'animateur-ice collecte les fiches de règles et impose en même temps une consigne stricte : la communication verbale est strictement interdite, le silence est de mise.
3. L'animateur-ice annonce ensuite un tournoi. Chaque partie dure environ 5 minutes. Au signal de l'animateur-ice, les joueur-euses changent de table suivant ce schéma :
 - Le-a joueur-euse ayant gagné le plus de parties à chaque tour se rend à la table au numéro supérieur ;
7. Option : le-a joueur-euse ayant perdu le plus de parties se rend à la table au numéro inférieur. Le tournoi se poursuit ainsi pendant un certain nombre de tours, jusqu'à ce que le-a facilitateur-ice annonce la fin. Le debrief est essentiel.

Debrief en cercle commun

- Quelles étaient vos attentes au début du jeu ?
- Pourriez-vous décrire le jeu en un mot, lequel ?
- Quelles sont vos impressions sur ce jeu ?
- Qu'avez-vous ressenti aux différents moments du jeu ?
- Quels étaient vos plus grandes réussites / frustrations ?
- À quoi vous attendiez-vous au début du jeu ?
- À partir de quel moment vous-êtes vous rendu compte que quelque-chose ne marchait pas comme il faut ?
- Comment avez-vous réagi par rapport à ce « problème » ?
- En quoi le fait de ne pas pouvoir parler vous a-t-il gêné ?
- Et si vous aviez pu parler ?
- Que fallait-il faire pour pouvoir continuer à jouer sereinement ?
- À quelles situations de la vie réelle ce jeu vous a-t-il fait penser ?
- Comment ce jeu attire-t-il notre attention sur les aspects cachés de la culture ?
- Qu'avez-vous appris de ce jeu que vous pourriez appliquer dans la vie réelle ?

JEU DE CARTE SILENCIEUX

INSPIRÉ DU « BARNGA »¹³

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Jeu autour de la supposition
- ✓ Prendre conscience de ses propres réactions en situation de conflit et de ses propres styles de communication.
- ✓ Vivre un choc culturel à petite échelle et prendre conscience de son propre cadre de référence.
- ✓ Gestion des risques, des frustrations et des crises
- ✓ Au-delà de nos actions individuelles, il s'agit de comprendre et s'adapter à un cadre avec multiples facteurs imprévisibles.

Impact interculturel

- Prendre conscience du fait que les différentes cultures perçoivent les choses différemment, et/ou jouent selon différentes « règles ».
- Les participant-es doivent comprendre et apprivoiser ces différences s'ils veulent fonctionner efficacement et s'adapter dans un nouveau contexte. Surmonter et combler les différences est primordial.

Constats :

- Au cours de la partie, tout le monde a fait de son mieux, mais chaque groupe opérait à partir de circonstances et de règles de base différentes.
- Beaucoup ont découvert ou ont soupçonné que les règles étaient différentes, mais ne savaient pas toujours quoi faire pour combler les différences.
- Même si on sait que les règles de conduite ou les normes sociales sont différentes, il peut être difficile de surmonter les différences.
- Communiquer avec les autres est difficile ; cela demande de la sensibilité et de la créativité.
- En dépit de nombreuses ressemblances, les gens ont des manières différentes de faire les choses. Pour que le groupe fonctionne efficacement, il est essentiel de comprendre et de concilier ces différences.

Contributeur-rices : Linda Saadaoui, Karsten Küpper, Vendula Lupinkova

¹³ Sivasailam "Thiagi" Thiagarajan with Raja Thiagarajan, Barnga: A Simulation Game on Cultural Clashes, Boston: Intercultural Press, 2006.

SOYEZ PRÉCIS

INSPIRÉ PAR BY DONNA M. STRINGER
AND PATRICIA A. CASSIDAY ¹⁴

Public cible : Jeunes et adultes

Besoins → Comprendre les différences de communication

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Communication interculturelle

Savoirs-être

- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Empathie

Impact interculturel

- Comprendre que les malentendus en matière de communication peuvent facilement se produire.
- Comprendre que nous ne pouvons pas toujours supposer une compréhension mutuelle simplement parce qu'aucune question n'est posée.

Ressources et Partenaires

Papier, stylos, lego, etc.

Format et méthodes

Exercice interactif et expérientiel

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Constaté à quel point nous supposons souvent que les autres comprennent ce que nous voulons dire.
- ✓ Reconnaître l'importance d'un langage spécifique pour créer une compréhension authentique et mutuelle.
- ✓ Identifier l'importance de poser des questions (de suivi).

Description

Exercice interactif de 30-45 minutes

Nombre de participant-es : +/- 14 (éventuellement en groupe de 2)

Préparation : Feuilles A4 pour chaque participant-e

1. Donnez une feuille de papier à chaque participant-e et demandez-lui de fermer les yeux.
2. Demandez aux participant-es de plier le papier en plusieurs étapes. Les participant-es ne sont pas autorisés à parler ou à poser de questions, seul l'animateur-ice donne les instructions.
3. Par exemple : Pliez le papier en deux. Déchirez un coin. Pliez-la feuille en deux. Déchirez un autre coin. Pliez le papier deux fois.
4. Après avoir plié le papier plusieurs fois, tout le monde peut ouvrir les yeux et comparer les papiers, en constatant qu'il y a beaucoup de formes différentes de papier.
5. Débriefing : discussion sur ce que les participant-es ont ressenti pendant l'exercice et lorsqu'ils n'ont pas pu parler ou voir. Souligner l'importance de la communication bilatérale et des questions.

Alternative :

Une alternative à cet exercice permet de l'adapter à des groupes plus ou moins grands. Par exemple, les participant-es peuvent être groupés en paires et s'asseoir dos à dos ; la personne donnant les instructions exécute l'exercice (plie un papier, construit une figurine Lego ou dessine un objet simple), tout en expliquant le processus étape par étape à l'autre qui doit pouvoir reproduire l'action sans voir, ni poser de questions. Ils peuvent ensuite intervertir les rôles.

6. Débrief :

- Que s'est-il passé pendant l'exercice ?
- Qu'est-ce qui a été le plus utile pour atteindre l'objectif de reproduire la création ? Le moins utile ?
- Comment cela se traduit-il dans la vie réelle ? Comment gérez-vous ces frustrations ?
- Qu'est-ce que cela signifie en termes de communication interculturelle ?

Contributeur-rices : Linda Saadaoui, Karsten Küpper, Vendula Lupinkova

¹⁴ Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. (2009). 52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication

ODD ONE OUT

INSPIRÉ PAR T-KIT 4 INTERCULTURAL LEARNING ¹⁵

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Communication interculturelle
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Conscience de soi (cadre de référence zones sensibles et biais cognitifs)
- Empathie
- Flexibilité
- Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires

Impact interculturel

- Comprendre les structures de la majorité et de la minorité dans notre société et développer des moyens d'être plus empathiques les uns envers les autres.
- En outre, il s'agit d'un excellent exercice pour pratiquer la communication non verbale et trouver un terrain d'entente lorsque l'on ne parle pas la même langue.

Ressources et Partenaires

- Autocollants ronds de couleur

Format et méthodes

Simulation et exercice interactif

Public cible : Jeunes adultes et adultes

Besoins → Comprendre et pratiquer la communication non verbale.
→ Faire face aux questions de majorité et de minorité.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Aborder les questions de minorité et de majorité et la discrimination.
- ✓ Entamer une discussion sur les différents groupes de la société.
- ✓ Encourage l'empathie l'égard de l'expérience du rejet ou de l'exclusion.

Description

Exercice interactif de 15-20 minutes

Nombre de participant-es : +/- 15 personnes

Préparation : Des notes autocollantes rondes de couleur, par exemple pour un groupe de 15 personnes, vous aurez besoin de 4 bleues, 4 rouges, 4 vertes, 2 jaunes et 1 blanche.

1. Collez une tache de couleur sur le front de chaque participant-e. Les participant-es ne doivent pas savoir la couleur de la tâche qu'ils ont.
2. Dites aux participant-es de se mettre en groupe avec d'autres personnes qui ont la même tache de couleur.
3. Personne n'est autorisé à parler ; seule la communication non verbale est autorisée.
4. Laissez les participant-es former des groupes pendant environ 10 minutes ou jusqu'à ce que vous constatiez que tous les groupes ont été formés correctement.
5. Débriefing : Aidez le groupe à explorer ses sentiments sur ce qu'il a fait, comment il l'a fait et ce qu'il a appris:
 - Comment avez-vous communiqué ?
 - Comment vous êtes-vous organisés au sein des groupes ?
 - Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez réalisé que quelqu'un avait la même tâche de couleur que vous ?
 - Qu'a ressenti la personne dont la tâche était différente ?
 - Avez-vous essayé de vous aider les uns les autres à entrer dans les groupes ?
 - Quels sont les différents groupes auxquels vous appartenez dans la vie réelle, par exemple l'équipe de football, l'école, l'église ?
 - Est-ce que n'importe qui peut rejoindre ces groupes ?

¹⁵ Europe, C.O. (2018). INTERCULTURAL LEARNING.

"APPRECIATIVE GOSSIPING"

INSPIRÉ PAR LE CONCEPT D'ENQUÊTE APPRÉCIATIVE (APPRECIATIVE INQUIRY) EN PSYCHOLOGIE POSITIVE ¹⁶

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Non-discrimination
- Communication interculturelle

Savoirs-être

- Tolérance de l'ambiguïté
- Ouverture d'esprit
- Empathie
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Absence de jugement

Impact interculturel

- Découvrir l'individu au-delà des catégories habituelles (âge, sexe, nationalité, profession, etc.).
- Pratiquer l'écoute active et profonde et la communication interculturelle.
- S'entraîner à donner et à recevoir un retour d'information.
- S'entraîner à se mettre à la place de quelqu'un d'autre.

Ressources et Partenaires

- Des fiches de travail individuelles, cartes de découverte

Format et méthodes

L'activité peut se dérouler n'importe où, mais de préférence avec suffisamment d'espace pour une marche plus longue, par exemple dans la nature. Les animateur·ices doivent établir une atmosphère de confiance et de respect et être capables de gérer les émotions fortes qui peuvent surgir.

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Adultes de plus de 20 ans
en milieu professionnel

- Besoins** → Voir les choses sous différents angles
→ Apprendre à adapter les styles de communication

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Adapter le style de communication au contexte et apprendre à écouter activement.
- ✓ Favoriser la curiosité et l'empathie.
- ✓ Établir la confiance et la connexion.
- ✓ Apprendre à adapter le style de retour d'information.

Description

Exercice expérientiel divisé en travail individuel, travail de groupe et débriefing en plénière. Cet exercice nécessite idéalement des groupes de 3 personnes.

1. Distribuez une feuille de travail individuelle/une carte de découverte personnelle où les participant·es réfléchissent à leur parcours de vie jusqu'à présent. Ces fiches de travail peuvent être adaptées au contexte, mais peuvent inclure des questions telles que : Ce que j'ai fait jusqu'à présent dans ma vie - Mon expérience la plus récente - Les deux étapes les plus importantes jusqu'à présent - Ce que je souhaite, etc.)
2. Après cette étape, répartissez les participant·es en groupes de trois, en réunissant de préférence les personnes qui ne se connaissent pas. Dites-leur d'aller se promener à l'extérieur.
 - 2.1 Demandez à ce que l'un des groupes prenne la tête de la marche et aux autres groupes de le suivre, tout en laissant une certaine distance, afin que les participant·es ne soient pas en mesure de s'entendre d'un groupe à l'autre.
 3. Pendant les promenades, il y aura trois tours de 15 minutes comprenant les étapes suivantes :
 - 3.1 Un orateur·ice marche derrière deux auditeurs·rices et partage son histoire, basée sur le travail d'auto-réflexion effectué précédemment. Les deux auditeurs·rices relèvent les aspects positifs du récit : courage, forces, ressources, qualités de leadership, etc. (5 minutes)
 - 3.2 L'orateur·ice se déplace devant les auditeurs·rices et les écoute échanger sur les aspects positifs du récit. Les auditeurs·rices parlent à la troisième personne et ne s'adressent pas directement à l'orateur·ice. Par exemple, comment la personne a-t-elle fait preuve de force, de résilience et d'adaptabilité ? Comment la personne a-t-elle géré un défi ou transformé une difficulté en opportunité ? Comment la personne a-t-elle évolué ? (7 minutes)

"APPRECIATIVE GOSSIPING"

INSPIRÉ PAR LE CONCEPT D'ENQUÊTE APPRÉCIATIVE (APPRECIATIVE INQUIRY) EN PSYCHOLOGIE POSITIVE ¹⁶

Description (suite)

- 3.3 L'orateur·ice fait part de ses réflexions sur l'expérience et sur la manière dont il·elle a reçu le retour d'information. (3 minutes)
4. Ce processus est répété afin que tous les participant·es expérimentent le rôle d'orateur·ice et d'auditeur·ice.
5. Débriefing en plénière :
 - Comment les participant·es ont-ils vécu cette expérience ?
 - Qu'ont-ils·elles ressenti en parlant d'eux-mêmes ?
 - Qu'ont-ils·elles ressenti en écoutant les autres parler d'eux·elles ?
 - Quels types d'informations ont-ils·elles mis en évidence ?
 - Comment se sont déroulés les différents rôles ?

Note: Les "commérages" (gossip) peuvent provoquer des sentiments négatifs parmi les participant·es. Il est important de souligner qu'il s'agit d'une expérience à la fois intime et positive. Recevoir des commentaires sincères et positifs sur ce que nous avons vécu n'est pas forcément systématique et pour de nombreuses personnes, il peut être difficile d'être au centre de l'attention et d'accepter des affirmations positives.

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

¹⁶ Lewis, S. (2011). Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations. John Wiley & Sons

MODULE 4

DÉPASSER LES DIFFÉRENCES ET TROUVER DES COMPROMIS AVEC L'AUTRE



**Les arbres ont des racines,
les hommes marchent.**



Trees have roots, people walk.

(Métaphore Allemande / German metaphor)

**Introduction par Hani Nasser, agent de communication interculturelle,
Office national de l'accueil**

Composer avec la diversité culturelle

Pour tenter de comprendre les défis qui émergent de la diversité culturelle qui caractérise nos sociétés occidentales contemporaines, et les moyens pour les aborder, plusieurs séries de questions nous exhortent à leur apporter ne serait-ce que des éléments de réponses.

Une première série concerne la « culture », au cœur de la notion de diversité culturelle. Il convient d'explorer sa portée, ses caractéristiques, et notamment son caractère « dynamique », moyen principal d'opérer un rapprochement culturel.

La seconde série concerne les obstacles de communication interculturelle, qui s'enracinent dans la divergence potentielle des cadres de références entre individus appartenant à divers groupes culturels. Identifier ses obstacles et comprendre leurs influences sur la communication est un pas essentiel pour atténuer leurs effets sur la relation entre interlocuteur·rices.



QUESTIONS DE FOND

Une troisième série porte sur un ensemble de notions étroitement liées à la culture : la multiculturalité, l'interculturalité, la transculturalité, etc. La compréhension de ces notions, et des effets de leur présence ou absence sur les interactions sociales, nous permettra d'identifier les principes de base de la coopération avec l'autre.

Apporter des éléments de réponses à ces séries de questions nous permet de partir d'une base commune dans la recherche de compromis et de renforcement de la coopération. Quelques pistes semblent prometteuses, comme : déployer des pratiques de communication interculturelle comme la médiation interculturelle ; organiser des rencontres thématiques multiculturelles concernant des sujets de société ; offrir des formations sur la diversité culturelle pour des groupes multiculturels. Faire preuve de créativité permettrait également de trouver d'autres pistes efficaces.

Qu'est-ce que le transculturel ?

Nous vivons dans un monde de plus en plus diversifié et interconnecté et sommes donc davantage confrontés à d'autres façons de donner un sens au monde. L'approche transculturelle conçoit les cultures comme des processus transfrontaliers. Elle se distingue du multicultural et de l'interculturel par le décodage individuel des contextes culturels, puis la construction, sur la base de ses propres expériences et rencontres, d'identités culturelles individuelles et collectives mixtes, hybrides. De cette façon, de nouvelles formes de pensée et d'agir émergent, toujours en remettant en question son ethnocentrisme ¹⁷, afin d'apprendre les uns des autres et de construire ensemble une représentation de la réalité ¹⁸. Elle est également centrée sur la gestion des conflits.

Les cultures ne sont plus perçues comme des cercles définis, mais comme des réseaux complexes, changeants et interactifs, sans frontières fixes, qui s'interpénètrent et se fondent les uns dans les autres. ¹⁹

Elle est transformatrice en ce qu'elle repense les normes, les valeurs et nos conceptions du vivre-ensemble. ²⁰

¹⁷ Voir glossaire pour la définition

¹⁸ Europe, C. O. (2018). INTERCULTURAL LEARNING

¹⁹ Transkulturelles und Interkulturelles Lernen. (2016). Zentrum Polis - Politik Lernen in Der Schule, 2.

²⁰ Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. International Journal of Intercultural Relations, 10(2), 179-196

Par quels moyens le transculturel permet-il de mieux nous connecter les uns aux autres ?

Une approche transculturelle implique non seulement la communication d'une culture à l'autre, mais aussi notre capacité innovante à regarder au-delà de notre propre cadre de référence et à voir les différentes perspectives en présence.

Ainsi, l'approche transculturelle commence par le décodage de son propre cadre de référence. À partir de là, nous découvrons l'humanité de l'autre et prenons conscience que nous partageons une expérience humaine commune. Ce faisant, nous enrichissons notre perspective et notre éventail de représentations, de compétences et d'orientations éthiques, qui nous permettent de fonctionner et d'évoluer dans les sociétés ouvertes sur le monde, rendant possible une variété presque infinie de définitions de l'identité.

« Conscience de la perspective : la capacité de remettre constamment en question la source de ses hypothèses culturelles et de ses jugements éthiques, ce qui conduit à l'habitude de voir les choses à travers l'esprit et le cœur des autres. » - Richard Slimbach, The Transcultural Journey ²¹

Les compétences transculturelles comprennent notamment l'ouverture d'esprit et l'humilité, qui facilitent l'apprentissage et la compréhension de l'autre. Elles cultivent une nouvelle façon de voir le monde et donc de se comprendre soi-même, en améliorant le vivre-ensemble et la création d'un langage commun.

21 Richard Slimbach, The Transcultural Journey, 2005, (Asuza Pacific University) <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ891470.pdf>

Une société transculturelle - quoi et comment ?

Une société transculturelle fait référence à une société composite qui est modelée collectivement par des personnes provenant de différentes cultures. Ces personnes coexistent, interagissent et partagent leurs connaissances, leurs points de vue, leurs valeurs et leurs idées morales. Dans cette société, le développement individuel et collectif repose sur l'hybridation des références culturelles de chacun·e et la co-construction d'un univers de sens cosmopolite. Ainsi, une personne peut simultanément être danseuse, choriste, musulmane pratiquante, se sentir luxembourgeoise, européenne et irakienne. Ces nombreuses facettes font d'une personne ce qu'elle est, comment elle se perçoit et/ou comment elle est perçue.²²

La société transculturelle va au-delà de nos frontières culturelles et de nos propres perspectives. Elle encourage la curiosité et le dialogue en prenant conscience des différences, des points communs, des cultures et de leurs subtilités. Elle permet ainsi de dépasser notre perspective nationale, c'est-à-dire notre tendance à considérer - à tort - que la nation, l'État et la société sont des formes sociales et politiques neutres de notre monde moderne.

22 Transkulturelles und Interkulturelles Lernen. (2016). Zentrum Polis - Politik Lernen in Der Schule, 2.

DÉFINISSONS LA MULTICULTURALITÉ, L'INTERCULTURALITÉ ET LE TRANSCULTUREL

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Écoute active
- Communication interculturelle
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Empathie
- Absence de jugement
- Découverte et respect des différences
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)

Impact interculturel

- Renforcer l'ethnorelativisme et éviter l'ethnocentrisme.
- Renforcer l'empathie entre les participant-es.

Ressources et Partenaires

- Facilitateur-ice de groupe avec des compétences en médiation interculturelle

Format et méthodes

- Format interactif dans un espace neutre accessible par les transports publics
- Les sessions devraient être organisées en fin de semaine, par exemple le samedi après-midi.

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Réfugié-es et communauté locale

- Besoins** → Sensibiliser à la différence entre les sujets (multiculturalité, interculturalité, transculturel).
- Parvenir à un compromis et à un accord.
 - Favoriser l'empathie pour les personnes qui ne sont pas comme nous et qui peuvent avoir des points de vue et des opinions différents.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Identifier la différence entre les trois concepts et les définir.
- ✓ Réflexions et discussions sur la manière de trouver des compromis.

Description

Durée : 90-120 minutes,
Groupe d'environ 12 participant-es, de préférence avec les mêmes participant-es à chaque fois. Peut être organisé en continu pendant 3 mois (un concept par mois, par exemple)

1. Présentation de l'animateur-ice et des participant-es par un icebreaker.
2. Explications et définition de chaque concept.
3. Travail de groupe pour identifier des exemples de chaque concept : les participant-es sont invité-es à former des groupes d'environ 4 personnes et à définir ensemble ce que les concepts signifient pour eux en trouvant des exemples.
4. Présentations en plénière : les groupes présentent leurs résultats les uns aux autres, les définitions sont comparées et discutées.
5. Réflexions sur la manière de trouver des compromis : Les participant-es sont invité-es à former des paires (de préférence avec des personnes qui ne faisaient pas partie de leur premier groupe). La réflexion porte sur les conflits. Dans un premier temps, les participant-es peuvent discuter de la manière dont ils peuvent trouver un compromis dans la définition des concepts, car les définitions peuvent varier d'un groupe à l'autre. Ils discutent ensuite de la manière dont les compromis peuvent être trouvés en général. Quelles sont les situations de conflit ? Qu'est-ce qui rend ces situations conflictuelles ? (Par exemple : des valeurs, des connaissances, des traditions, des opinions contradictoires, etc.).
6. Les groupes partagent leurs résultats et leurs réflexions en séance plénière.

LA TRANSCULTURALITÉ DES ÉMOTIONS

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Recherche de points communs
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Empathie
- Sensibilité à la différence / l'inégalité de traitement
- Conscience de soi (cadre de référence zones sensibles et biais cognitifs)

Impact interculturel

- Les participant-es apprennent que les émotions sont transculturelles.
- Développer l'empathie et reconnaître les peurs des autres.
- Conduire à un dénominateur commun qui peut amener à la reconnaissance de l'humanité dans "l'autre".

Ressources et Partenaires

- Matériel de bricolage / peinture
- Un psychologue ou médiateur interculturel

Format et méthodes

- Exercice interactif, au milieu ou à la fin d'une formation
- Partie individuelle de création
- Partie en plénière avec debrief

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Groupe hétérogène au niveau ethnique
Un groupe d'enfants ou un groupe d'adulte

Besoins → Échange transculturel et intergénérationnel

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Découvrir l'humanité de l'autre à travers les émotions en tant que dénominateur commun

Description

15 personnes, workshop de bricolage

1. Demandez aux participant-es de représenter la peur par moyen d'un projet créatif individuel.
2. Poser les règles et le cadre clair : chaque participant-e dessinera ce que la peur représente pour lui-elle : il peut s'agir d'une "définition" abstraite de la peur ou d'un dessin spécifique de quelque chose que le-a participant-e craint.
3. Laissez les participant-es bricoler pendant 15 à 20 minutes.
4. Échange et mise en commun : chaque participant-e présente son résultat.

Questions clés :

- Que représente le dessin ?
- Pourquoi ce choix ?
- D'autres personnes ont-elles la même peur ?
- Qu'est-ce que la peur ?
- Quel est le contraire de la peur ?
- Et si vous deviez l'illustrer ?

QUI SUIS-JE ?

INSPIRÉ PAR
« INTERCULTURAL LEARNING CLASSROOM ACTIVITIES » 23

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Communication interculturelle
- Recherche et traitement de l'information sur les autres
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Curiosité
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)

Ressources et Partenaires

- Stylos de couleur
- Une feuille (étoile) par participant-e, de couleur différente. Le but de donner une couleur différente à chaque participant-e est de faire comprendre que chacun est unique et que le groupe est composé d'un arc-en-ciel d'identités.

Format et méthodes

Activité interactive et introspective

Public cible : Toute personne de plus de 14 ans

Besoins → Développer une meilleure connaissance de soi et comprendre le concept complexe d'identité

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Améliorer la compréhension du concept d'identité et élargir la conscience de soi.
- ✓ Promouvoir l'empathie et la tolérance.

Impact interculturel

- Comprendre la différence entre les aspects de l'identité que nous pouvons choisir et ceux avec lesquels nous sommes nés.
- Aspects de l'identité que je peux choisir : nom, ami, travail, appartenance à un parti politique, musique préférée, style vestimentaire, équipe de football que vous soutenez, lieu de résidence;
- Aspects de l'identité avec lesquels je suis né-e : le sexe, l'âge, la taille, la couleur des yeux.
- Certains aspects de l'identité peuvent susciter la controverse, par exemple la nationalité, le genre et la sexualité, la religion, l'appartenance à une minorité.

La discussion sur la manière dont l'identité se développe - quels aspects de l'identité sont des constructions sociales, et lesquels sont inhérents et fixes - sera également sujette à controverse, en particulier en ce qui concerne la religion et le sexe. Il est utile de demander aux participant-es de réfléchir à leur propre processus de développement et à la manière dont certains aspects de leur identité ont changé au fil des ans, voire aux aspects de leur identité qu'ils-elles considèrent comme fixes.

Description

Exercice interactif qui peut être utilisé comme introduction à des sujets liés à l'identité et à la conscience de soi.

1. Expliquez aux participant-es qu'ils-elles vont découvrir ce que chacun-e d'entre eux a en commun avec les autres membres du groupe.
2. La première étape consiste pour chacun-e à dessiner une représentation de son identité. Ils doivent se considérer comme des étoiles ; les aspects de leur identité rayonnent dans la société. Demandez aux participant-es de réfléchir de huit à dix aspects les plus importants de leur identité et de dessiner leur étoile personnelle. Invitez les participant-es à réfléchir à ce qui influence leur vie quotidienne et à ce qui fait qu'ils sont "eux-mêmes". Il peut aussi y avoir des choses auxquelles les participant-es ne pensent pas immédiatement. Exemples : genre, appartenance ou non à une religion, environnement familiale/fratrie, hobby, déficience (par exemple, une déficience visuelle, une maladie), une vision du monde (par exemple, politique), etc.
3. Demandez aux participant-es de faire le tour et de comparer leurs étoiles. Lorsqu'ils trouvent quelqu'un-e d'autre avec qui ils-elles partagent un faisceau ou un rayon, ils-elles doivent écrire le nom de cette personne près du faisceau. (Par exemple, si Jan et Parvez ont tous les deux un rayon "rappeur", ils doivent écrire leurs noms respectifs le long de ce rayon).
4. Demandez aux participant-es de revenir en plénière et de discuter des questions suivantes : - Quels sont les aspects de l'identité que les gens ont en commun et quels sont ceux qui sont uniques ? - Quels sont les points communs et les différences entre les membres du groupe ? - Les gens ont-ils plus de points communs que de différences ?
5. Passez ensuite à la discussion sur ce que les gens ont découvert sur eux-mêmes et sur les autres et sur les implications pour les droits humains. Questions de discussion :
 - Qu'est-ce que les participant-es ont appris sur eux-mêmes ?
 - A-t-il été difficile de décider quels étaient les dix aspects les plus significatifs de leur identité ?
 - Avaient-ils plus ou moins de points communs qu'ils-elles ne le pensaient ?
 - Que pensent les participant-es de la diversité du groupe ? Ont-ils-elles eu l'impression que cela rendait le groupe plus intéressant ou que cela rendait plus difficile le fait d'être ou de travailler ensemble ?
 - Y a-t-il eu des aspects de l'identité d'autres personnes auxquels les participant-es ont été fortement enclins à réagir et à dire "Je ne suis pas" ? Par exemple, je ne suis pas un fan de football, je ne suis pas un fan de musique techno, je ne suis pas homosexuel ou je ne suis pas chrétien.
 - Comment l'identité se développe-t-elle ? Quels sont les aspects qui relèvent de la construction sociale et quels sont ceux qui sont inhérents et fixes ? Quels sont les aspects qui relèvent de la construction sociale et quels sont ceux qui sont inhérents et fixes ?
 - Dans quelle mesure les gens sont-ils jugés sur leur identité individuelle et dans quelle mesure le sont-ils sur le groupe auquel ils appartiennent ?
 - Dans quelle mesure les personnes sont-elles libres de choisir leur propre identité ?

« L'AUTOBIOGRAPHIE DES RENCONTRES INTERCULTURELLES »

DU CONSEIL DE L'EUROPE

* Cette activité peut être réalisée après la plupart des exercices de ce kit, car elle encourage les participant-es à réfléchir aux rencontres qu'ils ont faites d'une manière plus approfondie et guidée.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Lunettes culturelles (et comment les enlever)
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Curiosité
- Empathie
- Absence de jugement
- Ouverture d'esprit
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)
- Sensibilité aux traitements différentiels/inégalitaires
- Tolérance de l'ambiguïté

Impact interculturel

- Réflexion aux expériences passées et les traiter de manière interculturelle, en prenant en compte les deux côtés d'une histoire, avec une attention particulière pour son propre cadre de référence.

Format et méthodes

Méthode personnelle et interactive.

FICHE PÉDAGOGIQUE

INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Les personnes âgées de plus de 16 ans

Besoins → Cet exercice nécessite une grande introspection, les participant-es doivent donc être suffisamment conscient-es pour pouvoir revenir sur leurs rencontres passées et les analyser de manière approfondie.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Encourager les participant-es à réfléchir aux rencontres interculturelles qu'ils-elles ont eu et à en tirer des leçons.
- ✓ Identifier les stéréotypes potentiels qu'ils-elles ont sur les autres ou que les autres ont sur eux.
- ✓ Comprendre la complexité des relations interculturelles.
- ✓ Expérimenter comment l'attention portée aux détails peut contrecarrer les idées préconçues.

FICHE PÉDAGOGIQUE

INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Ressources et Partenaires

Exemplaires du handout "Autobiographie des rencontres interculturelles", adapté du Conseil de l'Europe disponible ici :

www.coe.int/fr/web/autobiography-intercultural-encounters

- À propos de la rencontre :
 - Quand s'est-elle produite, que faisiez-vous au moment où elle s'est produite ?
- La personne rencontrée :
 - Qui était-ce ? Qu'avez-vous remarqué chez cette personne ? À quoi ressemblait-elle ? Comment était-elle habillée ? Que faisait-elle ?
- Communication :
 - Comment avez-vous communiqué ? Comment était-ce ?
 - Était-il facile de se faire comprendre ?
 - Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - Avez-vous dû changer votre mode de communication habituel ?
- Sentiments et pensées:
 - Comment avez-vous vécu cette rencontre ?
 - Qu'avez-vous ressenti à l'égard de l'autre personne ? Pourquoi ?
 - Aimerez-vous revoir l'autre personne ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
 - Comment pensez-vous que l'autre personne se sentait à ce moment-là ?
 - Pensez-vous que vous et l'autre personne avez ressenti la même chose lorsque vous vous êtes rencontrés ?
- Apprentissage :
 - Que pensez-vous avoir appris ou découvert en rencontrant cette personne ?
 - Aimerez-vous la rencontrer à nouveau et passer du temps avec elle ?
 - Si vous la rencontriez à nouveau, feriez-vous quelque-chose de différent par rapport à la dernière fois ?
 - Si vous la rencontriez à nouveau, y a-t-il quelque chose que vous aimeriez lui demander ?
 - Pensez-vous que le fait d'avoir rencontré cette personne vous a changé d'une manière ou d'une autre ?

Description

- Demandez aux participant-es de se souvenir d'une occasion où ils ont rencontré une personne différente d'eux, par exemple d'un autre pays ou d'une autre région, d'une minorité, d'une couleur de peau ou d'une religion différente, ou encore d'une langue différente.
- Distribuez le document « Autobiographie des rencontres interculturelles » à chaque participant-e.
- Demandez aux participant-es de répondre aux questions, en écrivant sur la rencontre interculturelle de leur choix, pendant environ 30 minutes. Précisez qu'ils-elles ne doivent pas répondre aux questions une par une, mais qu'il s'agit de décrire l'histoire de la rencontre et d'essayer de couvrir les questions du document dans leur récit.
- Après le temps d'écriture, répartissez les participant-es en petits groupes et demandez-leur de se raconter leurs histoires. Donnez aux groupes environ 30 minutes pour raconter leurs histoires (partie optionnelle).
- Après les récits, demandez aux participant-es de retourner dans le grand groupe pour le débriefing.

Questions pour le débrief :

- Qu'ont pensé les participant-es de l'activité ?
- A-t-il été difficile de se souvenir et de décrire une rencontre interculturelle ?
- Dans quelle mesure les questions les ont-elles aidés à réfléchir à des aspects qu'ils-elles n'avaient pas envisagés auparavant ?
- Les rencontres présentées par les autres participant-es sont-elles surprenantes ? Pourquoi ?
- La perception des participant-es à l'égard d'un groupe particulier a-t-elle changé à cause de la rencontre ou depuis la rencontre ? Si oui, comment ?
- En quoi cette activité aide-t-elle les participant-es à réfléchir sur les stéréotypes ?
- En quoi cette activité aide-t-elle les participant-es à réfléchir à leur propre comportement dans une situation interculturelle ?

ACTIVITÉS TYPE "PROJETS"

Cette section réunit des exercices qui n'ont pas trouvé leur place parmi les précédentes. Il existe en réalité diverses façons de favoriser le dialogue interculturel, par exemple à travers des activités, des projets ou des démarches inspirés par les « tiers-lieux ».

LES ENFANTS AMBASSEURS INTERCULTURELS

Inspiré du projet " Meeting Diversity - vivre l'intégration ", un projet avec des enfants du cycle 2 au cycle 4 de deux Maisons Relais à Esch, qui ont créé une exposition itinérante et une brochure. Les enfants ont décrit avec leurs propres mots ce que signifie pour eux le fait de vivre ensemble dans une société multiculturelle au Luxembourg.²⁵

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Organisation d'événements
- Travailler ensemble pour un objectif commun
- Raconter une histoire
- L'écoute active
- Communication interculturelle
- Recherche et traitement d'informations sur les autres

Savoirs-être

- Ouverture d'esprit
- Curiosité
- Conscience de soi

Ressources et Partenaires

Un lieu pour l'évènement/l'exposition (scène, salles de classe...) et l'équipement, la restauration, les tables et les sièges, les installations pour la nourriture.

Contributeur-rices : Andreja Wirtz, Angela Domasova, Philippe Eschenauer

25 Ville d'Esch-sur-Alzette. (n.d.). Ville D'Esch-sur-Alzette. https://mr.esch.lu/resources/documents/_includes/Rapports_dactivitas/Rapport_dactivitas_MRE_NOWI.pdf

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Familles, enfants et enseignant-es

Le projet crée des liens entre des familles d'origines différentes par l'intermédiaire de leurs enfants. Les enfants et leurs familles deviennent des ambassadeurs interculturels.

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Les enfants partagent leurs histoires interculturelles en parlant de leurs familles, de leurs traditions et de leurs valeurs. Le projet crée des liens entre des familles d'origines différentes par l'intermédiaire de leurs enfants. Les enfants et leurs familles deviennent des ambassadeurs interculturels.

Description

Il s'agit d'une idée de projet qui s'étend sur toute une année scolaire. Il peut être réalisé avec des enfants de tout âge.

1. Les enfants apportent à l'école un ou plusieurs objets personnels liés à leur culture et à leur famille (photographies, nourriture, objets associés à des souvenirs ou à des histoires).
2. Les activités sont construites autour de ces objets : les enfants co-crèent un événement auquel leurs familles (et le public) seront invitées (comme un festival, un spectacle, une pièce de théâtre ou une exposition).
3. Parallèlement, avec leurs enseignant-es, les enfants créent du matériel écrit et visuel pour accompagner l'évènement ou l'exposition, comme une brochure, une vidéo ou des messages sur les médias sociaux, encourageant ainsi la narration et une réflexion plus approfondie sur l'expérience.

Format et méthodes

- Apprentissage interactif et expérientiel en travaillant sur un projet commun avec un objectif commun. Le storytelling permet d'aborder le projet sous l'angle de la réflexion.
- Apprentissage formel et informel dans et en dehors de la salle de classe (à l'école et à la maison).

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Impact interculturel

- **Établir des passerelles :**
Certains enfants vivent parfois dans deux mondes complètement différents, à la maison et à l'école. Le projet établit des passerelles entre l'école et les diverses origines des enfants et de leurs familles et encourage l'engagement à différents niveaux des personnes et des communautés qui entourent les enfants tout au long de leur parcours scolaire.

En outre, les enfants issus de l'immigration se trouvent parfois dans un espace liminaire où leur expérience n'est pas liée à une culture distincte, mais à un espace intermédiaire. Cela soulève des questions liées à l'appartenance et aux difficultés de naviguer entre ces espaces, ainsi qu'aux attentes imposées aux individus transnationaux/biculturels (attentes d'assimilation, de performance selon les stéréotypes...)

- **Apprendre en vivant :**
Certaines compétences ne peuvent pas être enseignées dans une salle de classe. L'approche de l'apprentissage par la pratique - ou apprentissage par la vie - encourage les participant-es à communiquer sur leurs origines et leurs cultures sans nécessairement les formuler de manière structurée, mais en communiquant de manière naturelle et par d'autres moyens, tels que le storytelling d'histoires visuelles. Cela aide les enfants à surmonter les stéréotypes et les préjugés, à ouvrir leur esprit et leur cœur, et à stimuler leur curiosité pour d'autres cultures et d'autres personnes. Il s'agit là d'aptitudes et de compétences liées à une meilleure cohabitation interculturelle.

L'impact peut être décrit par l'hypothèse du contact de Gordon Allport, qui stipule qu'une des meilleures façons d'améliorer les relations entre deux groupes en conflit est d'établir un contact entre les deux.²⁶ Des individus de cultures différentes qui travaillent ensemble à la réalisation d'un objectif commun se comprennent mieux les uns les autres, surtout lorsque cela se fait par le biais d'une médiation. L'hypothèse du contact peut ne pas être suffisante pour comprendre les réalités de chacun-e, c'est pourquoi le storytelling est un élément important pour ne pas renforcer les stéréotypes.

Theories that may be beneficial: see Robert Aman, Decolonising Intercultural Education²⁷

Modalité d'évaluation

- Niveau de participation (nombre d'enfants et, par extension, de familles impliquées dans le projet)
- Enquête de satisfaction auprès des parents, des enfants et des enseignant-es
- Création de matériel écrit et visuel discutant de l'expérience et partageant les résultats
- Utilisation des médias sociaux pour maintenir l'échange en vie
- Nombre d'écoles ou classes individuelles participant-es
- Le projet se déroulerait sur une année scolaire entière, ce qui nécessiterait une coordination et des ressources de la part des écoles sur une période plus longue

26 Allport, Gordon W. (1954). The nature of prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.

27 Aman, R. (2017). Decolonising Intercultural Education: Colonial differences, the geopolitics of knowledge, and inter-epistemic dialogue.

CUISINE FUSION CULTURELLE

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Toute personne âgée de 12 ans et plus (enfants accompagnés de leurs parents)

- Besoins** → Échange transculturel et intergénérationnel
→ Connaissance et échange sur la riche expérience des aîeux

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Transfert de culture (culinaire, familiale, internationale).
- ✓ Échange et connaissances des arts culinaires.
- ✓ Initiation aux métiers de la restauration.
- ✓ Invitation à explorer les liens entre la nourriture, le patrimoine culturel et l'identité.

Description

La culture et la nourriture sont une source d'identité et un patrimoine culturel et naturel porté par les traditions. Reflétant les codes de conduite et la structure des relations sociales, les habitudes alimentaires offrent un espace de partage de valeurs. Loin d'être statiques, les pratiques alimentaires franchissent les frontières, se mélangent et se transforment, dans un contexte de diversité culturelle et de multiplicité des ingrédients et des plats. La nourriture est un vecteur unique de dialogue et d'échange interculturel.²⁸

Des groupes de 3-4 personnes se réunissent une fois par mois pour cuisiner ensemble. Un repas à préparer par session est décidé à l'avance, chaque membre du groupe choisit un plat. Au cours des séances, le groupe parle de l'histoire du plat et des valeurs, traditions et coutumes qui y sont liées.

Ressources et partenaires

- Il existe plusieurs façons d'organiser ces rencontres. Les participant-es peuvent acheter les ingrédients ou s'associer à des hôtels/restaurants/supermarchés qui fournissent des ingrédients, par exemple des aliments qui seraient de toute façon jetés. Les sessions, à tour de rôle, peuvent être organisées au domicile des participant-es ou dans un espace neutre par exemple mis à disposition par des partenaires locaux.
- Il faut un espace respectueux et ouvert à tous les idéaux et les valeurs culturelles. La présence d'une personne expérimentée ou médiateur interculturel qui guide à travers des sujets sensibles peut être un grand plus.

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Cuisiner
- Communication interculturelle
- Écoute active
- Non-discrimination

Savoirs-être

- Curiosité
- Tolérance de l'ambiguïté
- Ouverture d'esprit
- Absence de jugement

Impact interculturel

- Vivre-ensemble en mangeant bien et en éduquant au "slow food", un mouvement qui va à l'encontre de la culture du "fast food" globalisée et uniforme. Cette activité permettrait de découvrir et de valoriser les spécialités culinaires familiales, locales et régionales des pays d'origine des participant-es.

Modalités d'évaluation

- Nombre de participant-es et nombre de rendez-vous

Format et méthodes

- Lieu accessible en transport en commun.
- Évènement à organiser pendant le week-end (par exemple les samedis), pendant la matinée ou début d'après-midi.

RENCONTRES TRANSCULTURELLES

FICHE PÉDAGOGIQUE INTERCULTURALITY FOR IMPACT

Public cible : Adultes/parents - DPI et populations locales

- Besoins** → Échanges sur les enjeux quotidiens
→ Comprendre et partager par exemple les défis et/ou du travail dans le contexte migratoire

Objectifs interculturels et messages

- ✓ Discuter et échanger des points de vue sur des questions et des défis quotidiens difficiles pour les nouveaux-elles arrivant-es.
- ✓ Créer un échange à deux sens entre les demandeurs de protection internationale (DPI) et la population d'accueil.
- ✓ Renforcer l'ouverture d'esprit par rapport à l'altérité.

Description

Environ 2 heures, 5-7 personnes

- Les DPI et la population d'accueil sont invités à se rencontrer dans un lieu désigné, tel qu'un café ou un centre culturel de la commune, où ils peuvent se rencontrer et échanger.
- Tea-time / café interculturel / brunch sur des thèmes spécifiques, par exemple les langues, coutumes, l'éducation, l'emploi, le logement, etc., avec médiation interculturelle et/ou facilitation.
- Des services de garde d'enfants et d'animation pourraient éventuellement être proposés afin de permettre aux parents de passer un moment de détente et d'échange avec d'autres personnes.

Modalités d'évaluation

Retour sur l'expérience par enquête de satisfaction

Format et méthodes

Format interactif et participatif continu

Contributeur-rices : Naima Saoudi, Hani Nasser, Andreja Wirtz

Compétences mises en lumière

Savoirs-faire

- Compétences linguistiques et communication
- Écoute active
- Recherche et traitement de l'information sur l'autre
- Distinction entre jugement de fait et jugement de valeur
- Aider et recevoir de l'aide

Savoirs-être

- Déconstruction des stéréotypes
- Ouverture d'esprit face à l'altérité et à l'ambiguïté
- Curiosité
- Empathie
- Absence de jugement
- Découverte et respect des différences
- Conscience de soi (cadre de référence, zones sensibles et biais cognitifs)

Ressources et Partenaires

- Communes
- Secteur associatif compétent
- ONA
- Structures d'hébergement
- Ressources : traduction

Impact interculturel

- Meilleure compréhension de la vie quotidienne.
- Création de liens et de rapports de confiance entre les DPI et la population locale.

Biais cognitifs

Les biais cognitifs sont des distorsions systématiques de la pensée et du raisonnement humains.

Diversité culturelle

La diversité culturelle fait référence à l'existence d'une grande variété de cultures dans le monde d'aujourd'hui. La diversité culturelle permet, et les compétences interculturelles exigent, de comprendre sa propre culture tout en reconnaissant que chaque culture n'offre qu'une option parmi de nombreuses autres.

Endogroupe et exogroupe

Un groupe interne, ou l'endogroupe, est un groupe social auquel une personne appartient et s'identifie. Par exemple, une personne peut s'identifier à sa famille, son groupe d'amis, son sexe, son ethnicité ou sa nationalité. Par opposition, un groupe externe, ou l'exogroupe, est un groupe social auquel un individu ne s'identifie pas.

Ethnocentrisme

Nos évaluations et nos jugements sont fortement influencés par notre ethnocentrisme, la tendance humaine à considérer sa propre culture et son propre mode de vie comme le centre de la réalité, et à interpréter et évaluer les autres en fonction de son propre cadre de référence.

Ethno-relativisme

Notre propre culture est vécue dans le contexte d'autres cultures, et nos croyances et notre comportement ne sont qu'une façon de voir les choses dans une variété de contextes. La différence n'est plus perçue comme une menace, mais comme quelque chose qu'il faut rechercher pour progresser.

Interculturalité

Se réfère à l'existence et à l'interaction équitable de diverses cultures et à la possibilité de générer des expressions culturelles partagées par le dialogue et le respect mutuel.

Langue véhiculaire (lingua franca)

Une langue qui permet les échanges entre des groupes parlant des langues différentes.

Multiculturalité

La coexistence de plusieurs cultures dans une société.

Vue d'ensemble des activités et compétences interculturelles

		SAVOIR-FAIRE							SAVOIR-ÊTRE							
Activités		écoute active	Communication interculturelle	Recherche et traitement d'information sur l'autre	Lunettes culturelles	Non-discrimination	Recherche de points communs	Curiosité	Empathie	Absence de Jugement	Ouverture d'esprit	Flexibilité	Découverte des différences	Conscience de soi	Sensibilité aux traitements différentiels / inégalitaires	Tolérance de l'ambiguïté
MODULE 1 PROMOUVOIR ET VALORISER LA DIVERSITÉ CULTURELLE SOUS TOUTES SES FORMES	Domino humain	●		●			●	●		●	●	●		●		
	Les 10 de confiance			●										●	●	
	Mapping home	●		●	●	●		●	●		●		●	●		
	Je me présente à travers un objet	●		●	●	●		●								
MODULE 2 APPRÉHENDER ET DÉCODER L'ALTÉRITÉ PAR-DELÀ LES STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATIONS	Le jeu des étiquettes	●	●	●				●				●		●	●	●
	Premières impressions		●		●	●				●	●			●	●	●
	Chaque photo raconte une histoire			●	●					●		●		●	●	●
	Cultinary			●	●			●		●		●		●		●
	Euro-rail "à la carte"		●	●	●	●				●	●			●	●	●
MODULE 3 INTERAGIR ET COMMUNIQUER DANS UN CONTEXTE INTERCULTUREL	Oignons culturels (les héros)				●	●	●	●					●	●		●
	Jeu de cartes silencieux inspiré du "Barnaga"	●	●	●	●						●	●		●	●	●
	Soyez précis	●	●						●					●		
	Odd one out	●	●						●			●		●	●	
	Appreciative gossiping	●	●			●			●	●	●			●		●
MODULE 4 DÉPASSER LES DIFFÉRENCES ET TROUVER DES COMPROMIS AVEC L'AUTRE	Définissons la multiculturalité, l'interculturalité et le transculturel	●	●			●			●	●			●	●		
	La transculturalité des émotions			●		●	●		●					●	●	
	Qui suis-je ?		●	●		●		●						●		
	Activité d'évaluation basée sur « l'Autobiographie des rencontres interculturelles » du Conseil de l'Europe			●	●				●	●	●	●		●	●	●

CONTRIBUTEUR·RICES ET EXPERT·ES

ASTI	Philippe Eschenauer
ALDIC	Lamine Bangoura
ALDIC	Lindita Redjepi
ALDIC	Luka Vanagaite
ALDIC	Ronald Ferreira
Anna Lindh Foundation	Philippe Ternes
ARA City Radio - Come Together	Joanne Pettito
CEFIS	Annick Jacobs
CEFIS	Jessica Lopes
Centre Avicenne	Linda Saadaoui
Centre Avicenne	Naima Saoudi
CEPAS	Jean-Michel Campanella
Commission luxembourgeoise pour l'UNESCO	Simon Beck
Commune de Schifflange	Jean-Paul Molitor
Cooltur	Angela Domasova
Cooltur	Camilla Cuppini
Croix-Rouge	Cécile Jerouville
GERO	Céline Gaillard
Hofstede Insights	Marc Jacobs
House of Training	Luciele Milani
IMS Luxembourg	Jenny Biver
Intégration Croix-Rouge	Rachel Tshinza
IOM	Viviane Van Hoeck
MEN	Angélique Quintus
MEN	Mathieu Wittmann
MFSVA	Pierre Weiss
Multi-Learn	Jinyoung Choi
Multi-Learn	Philippe Blanca
ONA	Hani Nasser
ONA	Vendula Lupinkova
One People	Madeleine Yougye
Syndicat Intercommunal Kanton Réiden	Karsten Küpper
Ville d'Esch	Andreja Wirtz
Zentrum fir politesch Bildung	Annelise Scheuren
Zentrum fir politesch Bildung	Nadia Zimmer
Cog'X	Benoite Aubé

RÉFÉRENCES

- Allport, Gordon W. (1954). The nature of prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Autobiography of intercultural encounters. (n.d.). Council of Europe. <https://www.coe.int/en/web/autobiography-intercultural-encounters>
- Beck, U. (2006). Qu'est-ce que le cosmopolitisme ? Paris : Aubier.
- Bennett, M. J. (1986). A developmental approach to training for intercultural sensitivity. International Journal of Intercultural Relations, 10(2), 179-196
- Berger, P.L. & Luckmann, T. (1966). The Social Construction of Reality. New York: Doubleday & Company.
- Brander, P., Gomes, R., & Europe, C. O. (2004). Education pack: Ideas, Resources, Methods and Activities for Informal Intercultural Education with Young People and Adults. Council of Europe. <https://rm.coe.int/1680700aac>
- Concepts Glossary. (2023). e-Platform on Intercultural Dialogue. <https://www.unesco.org/interculturaldialogue/en/concept-glossary>
- Europe, C. O. & Commission européenne (2001). T-Kit L'apprentissage interculturel. https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261239/tkit4_fr.pdf/3f7b8858-8dfe-4e61-a8dd-8d89e9be9561?t=1377270066000
- Europe, C. O. (2018). Tous différents, tous égaux, Kit pédagogique. <https://rm.coe.int/kit-pedagogique-tous-differents-tous-egaux-fr/16808e4e5b>
- Gapminder. (n.d.). <https://www.gapminder.org/>
- Guide pratique des biais cognitifs | Shortcuts. (n.d.). Shortcuts. <https://www.shortcogs.com/>
- Hall, S. (2017). Identités et cultures. Politiques des cultural studies. Paris : Amsterdam Editions.
- Hay, J. (2009). The intercultural dimension of lingua francas and auxiliary languages : Some thoughts on English as a lingua franca. Les Cahiers de L'APLIUT, Vol. XXVIII N° 1, 63-76. <https://doi.org/10.4000/apliut.1202>
- Inclusive Teaching, University of Michigan. (n.d.). BARNGA. <https://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/barnga/>
- *Intercultural Learning & internationalisation for secondary schools.* (n.d.). Intercultural Learning & Internationalisation for Secondary Schools. <http://intercultural-learning.eu/wp-content/uploads/2018/11/ICL@School-Toolbox-final-1.pdf>
- Korteling, J.E. & Toet, A. (2021). Cognitive Biases. In book: Encyclopedia of Behavioral Neuroscience, 2nd ed. Publisher: Elsevier
- Lewis, S. (2011). Positive psychology at work: How positive leadership and appreciative inquiry create inspiring organizations. John Wiley & Sons
- Maalouf, A. (1998). Les identités meurtrières. Paris : Grasset.
- Sivasailam "Thiagi" Thiagarajan with Raja Thiagarajan, Barnaga: A Simulation Game on Cultural Clashes, Boston: Intercultural Press, 2006.
- Stringer, D. M., & Cassidy, P. A. (2009). 52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication.
- Transkulturelles und Interkulturelles Lernen. (2016). Zentrum Polis - Politik Lernen in Der Schule, 2. https://www.politik-lernen.at/dl/qOINJMJKomLNIJqx4KJK/pa_2016_2_trans_interkulturelles_lernen_web.pdf
- Ville d'Esch-sur-Alzette. (n.d.). Ville D'Esch-sur-Alzette. https://mr.esch.lu/resources/documents/_includes/Rapports_dactivitas/Rapport_dactivitas_MRE_NOWI.pdf
- What do we mean by "culture"? (n.d.). <https://news.hofstede-insights.com/news/what-do-we-mean-by-culture>

ims

IMS LUXEMBOURG
Inspiring More Sustainability



INTERCULTURALITY FOR IMPACT TOOLKIT



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, des Solidarités,
du Vivre ensemble et de l'Accueil

Réalisé avec le soutien du Ministère de la Famille, des Solidarités, du Vivre ensemble et de l'Accueil