

# T- KIT 4

# L'apprentissage interculturel



Collection de kits de formation

## Partenariat jeunesse

Partenariat entre la Commission européenne  
et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse



UNION EUROPÉENNE

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

# T-Kit 4

# L'apprentissage interculturel

2<sup>e</sup> édition

## **Rédactrice en chef**

Mara Georgescu

## **Auteurs**

Oana Nestian Sandu

Nadine Lyamoury-Bajja

## **Contributeurs**

Alessio Surian

Gavan Titley

Rui Gomes

Mark Taylor

## **Rédacteurs en chef de la première édition de ce T-Kit**

Silvio Martinelli

Mark Taylor

## **Auteurs de la première édition de ce T-Kit**

Arne Gillert

Mohamed Haji-Kella

Maria de Jesus Cascão Guedes

Alexandra Raykova

Claudia Schachinger

Mark Taylor

Conseil de l'Europe et la Commission européenne

Édition anglaise :  
T-Kit 4 – Intercultural learning  
ISBN 978-92-871-8512-9

*Les vues exprimées dans le présent ouvrage réalisé à la demande du Partenariat pour la jeunesse Union européenne-Conseil de l'Europe sont de la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle des institutions partenaires, de leurs États membres ou des organisations qui coopèrent avec elles..*

Tous droits réservés Aucun extrait de cette publication ne peut être traduit, reproduit ou transmis, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, électronique (CD-Rom, Internet, etc.) ou mécanique (photocopie, enregistrement, système de stockage ou de recherche de données, etc.), sans l'autorisation écrite préalable de la Direction de la communication (F-67075 Strasbourg Cedex ou [publishing@coe.int](mailto:publishing@coe.int)).

Photo de la couverture : Shutterstock  
Conception graphique de la couverture :  
Conseil de l'Europe Service de production des documents et publications (SPDP)  
Mise en page : Jouve

Coordination: Lali Bouché  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 Strasbourg Cedex  
<http://book.coe.int>

Texte issu du Conseil de l'Europe et utilisé avec son accord. Ce document est publié avec l'accord du Conseil de l'Europe mais sous la seule responsabilité du ou des traducteurs.

© Conseil de l'Europe et la Commission européenne, mars 2018, édition anglaise  
© Agence du Service Civique Agence Erasmus+ Jeunesse & Sport, France, décembre 2022, édition française

## Bienvenue dans la série des T-Kits

Certains d'entre vous se sont peut-être demandé : mais que signifie «T-Kit» ? À cette question, nous pouvons apporter deux réponses simples. La première est qu'il s'agit de l'abréviation de l'expression anglaise « training kit », c'est-à-dire kit de formation. La deuxième est liée à sa sonorité, qui rappelle celle de « ticket », le titre de transport qui nous permet de voyager. Ainsi, ce T-Kit est un outil qui peut servir à chacun de nous dans son travail.

Nous destinons cette publication aux travailleurs de jeunesse et aux formateurs, afin de leur apporter des outils théoriques et pratiques pour travailler avec des jeunes et les former.

La série des T-Kits est le fruit des efforts collectifs déployés par des personnes de diverses cultures, professions et organisations. Des formateurs de jeunesse, des responsables d'ONG de jeunesse et des auteurs professionnels ont travaillé ensemble pour produire des publications de grande qualité qui répondent aux besoins du groupe cible, tout en tenant compte de la diversité des approches de chacun des sujets en Europe.

Les T-Kits sont publiés dans le cadre du partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site Internet : [pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership](http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership)

# Sommaire ou Table des matières

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
Qu'y a-t-il dans ce T-KIT ? Structure et contenu	6
<b>1. APPRENTISSAGE INTERCULTUREL : INTERSECTIONS ET LIMITES</b>	<b>7</b>
Concepts connexes et approches institutionnelles	7
L'apprentissage interculturel et les réalités d'aujourd'hui	11
<b>2. APPRENTISSAGE INTERCULTUREL : THÉORIES, CONTEXTES ET RÉALITÉS</b>	<b>15</b>
Culture, identité et réalités sociales	15
Points de vue sur la diversité, provenant de différentes sources	19
Qu'englobe réellement l'apprentissage interculturel ?	22
Stéréotypes, préjugés et discrimination	24
Modèles et théories de l'apprentissage interculturel	29
<b>3. MISE EN OEUVRE ET CONCEPTION DE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE INTERCULTURELS</b>	<b>35</b>
L'apprentissage interculturel – considérations générales	35
Principaux aspects à prendre en compte pour des processus d'apprentissage interculturel efficaces	36
Compétences développées grâce à l'apprentissage interculturel	40
Rôle des facilitateurs dans les processus d'apprentissage interculturel	44
Concevoir et animer des sessions pertinentes pour différents groupes cibles	47
<b>4. ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES</b>	<b>52</b>
Composer un programme pédagogique	52
Description des éléments qui composent la fiche de présentation de chaque activité	54
Activités pédagogiques	57
<b>5. L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL EN ACTION</b>	<b>117</b>
Apprentissage interculturel et citoyenneté active	117
Apprentissage interculturel et défense des droits de l'homme	117
Apprentissage interculturel et travail de jeunesse	118
Apprentissage interculturel et volontariat	118
Apprentissage interculturel et organisation d'activités pédagogiques	119
Apprentissage interculturel et sensibilisation	119
La Bibliothèque vivante	119
Apprentissage interculturel et organisation de campagnes	120
Apprentissage interculturel et pouvoir des images	120
Apprentissage interculturel et médias	120
Apprentissage interculturel et réseaux sociaux	121
Apprentissage interculturel et éducation formelle	121
Apprentissage interculturel et médiation culturelle	123
Apprentissage interculturel et transformation des conflits	122
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	<b>123</b>
<b>UN MOT SUR LES AUTEURS</b>	<b>126</b>





# Introduction

---

**B**ienvenue dans cette édition révisée du T-Kit « L'apprentissage interculturel » !

Depuis la publication de la première édition en 2000, le monde a connu un grand nombre d'événements et de bouleversements complexes qui font de l'apprentissage interculturel un outil important pour permettre aux jeunes de vivre dans un monde globalisé, interconnecté et multiculturel.

L'idée de réviser ce T-Kit est née de la reconnaissance de l'évolution du contexte mondial mais aussi de la nécessité d'intégrer davantage et plus explicitement les questions interculturelles dans l'éducation politique et l'éducation aux droits de l'homme. Le résultat de cette démarche est un T-Kit révisé, pensé comme un support pédagogique pouvant aider les travailleurs de jeunesse, les éducateurs et les formateurs à comprendre ce qu'est l'apprentissage interculturel et comment l'envisager et le développer dans la planification, l'exécution et l'évaluation des activités menées avec des jeunes. En définitive, l'objectif de ces processus pédagogiques est de permettre aux individus de vivre ensemble, de manière pacifique respectueuse, dans un monde multiculturel.

L'apprentissage interculturel n'est pas un thème nouveau pour les secteurs de l'éducation ou du travail de jeunesse. Il reste un enjeu important pour l'accomplissement des priorités politiques de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe, mais aussi pour leur partenariat dans le domaine de la jeunesse. L'apprentissage interculturel est une approche pédagogique qui conduit à la transformation sociale, pour que des individus aux antécédents culturels différents développent des relations positives fondées sur les valeurs et les principes des droits de l'homme et considèrent les différences culturelles comme des atouts. Il s'agit d'une forme d'éducation politique et sociale qui doit s'intéresser non seulement aux relations interculturelles mais aussi aux diverses conceptions de la culture et de la diversité, des relations de pouvoir, de la répartition des ressources, du contexte politique et social, des droits de l'homme, de la discrimination, de l'histoire et des interactions quotidiennes entre différents groupes, entre autres. En révisant ce T-Kit, les auteures ont précisément cherché à établir des liens entre l'apprentissage interculturel et ces considérations, conscientes que l'apprentissage culturel est un processus qui se poursuit tout au long de la vie et qu'il ne peut libérer tout son potentiel qu'à condition d'être contextualisé dans la vie quotidienne des jeunes.

Au début du travail de révision, les membres du comité éditorial se sont posé la question suivante : pourquoi les jeunes auraient-ils besoin de l'apprentissage interculturel ? Nous invitons également les lecteurs du T-Kit à se poser cette question, car leurs réponses ont des répercussions très nettes sur l'approche pédagogique qu'ils adoptent avec les jeunes. De la même manière, les réponses du comité éditorial ont orienté le développement du contenu de ce T-Kit.

- ▶ L'apprentissage interculturel permet de décrypter les structures de pouvoir au sein d'une société et les relations entre les individus et les groupes.
- ▶ Il facilite une définition ouverte de la notion d'identité.
- ▶ Il prépare les jeunes au dialogue interculturel.
- ▶ Il stimule la curiosité et la volonté de comprendre un monde complexe.
- ▶ Il valorise la diversité et les valeurs des droits de l'homme.

Ce T-Kit a été conçu pour servir au travail de jeunesse et à l'éducation non formelle des jeunes, deux outils importants pour le développement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active des jeunes. Les éducateurs et les travailleurs de jeunesse ont un rôle majeur à jouer pour intégrer l'apprentissage interculturel dans leur travail auprès des jeunes. Ils peuvent stimuler l'apprentissage quotidien, pour que les jeunes soient capables de remettre en question et d'élargir leurs perceptions, de développer les compétences nécessaires pour interagir positivement avec des individus aux origines culturelles différentes et d'adopter les valeurs importantes que sont la diversité, l'égalité et la dignité. Dans l'Europe d'aujourd'hui, le comité éditorial considère que ces valeurs et aptitudes sont fondamentales pour les jeunes et pour la société dans son ensemble afin de consolider la paix et la compréhension mutuelle.

## **QU'Y A-T-IL DANS CE T-KIT ? STRUCTURE ET CONTENU**

L'approche suivie dans ce T-Kit consiste à accompagner le lecteur de la théorie à la pratique de l'apprentissage interculturel, des objectifs généraux de ce concept aux aspects pratiques de son intégration dans le travail avec les jeunes.

Le premier chapitre du T-Kit, « Apprentissage interculturel : intersections et limites », décrit brièvement la manière dont l'apprentissage interculturel et les concepts connexes sont remis en question, redéfinis et modifiés pour répondre aux évolutions du monde.

Le chapitre 2, « Apprentissage interculturel : théories, contextes et réalités », présente plusieurs perspectives sur la diversité, la culture et l'identité. Notre perception de ces trois réalités façonne notre manière de comprendre le monde et les relations interculturelles. Ce chapitre expose également les compétences nécessaires à l'apprentissage interculturel. Il propose une analyse des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, reconnus comme les principaux défis à relever pour les sociétés interculturelles. Enfin, il met en lumière certains éléments de la théorie et des modèles de l'apprentissage interculturel.

Le chapitre 3, « Mise en œuvre et conception de processus d'apprentissage interculturel », examine les différentes approches et les principaux aspects que les facilitateurs doivent prendre en compte pour élaborer leurs contenus et leurs méthodes afin que les processus d'apprentissage interculturel portent leurs fruits.

Le chapitre 4, « Activités pédagogiques », propose plusieurs activités et idées visant à intégrer l'apprentissage interculturel dans le travail de jeunesse et l'éducation non formelle.

Le chapitre 5, « L'apprentissage interculturel en action », explique comment l'apprentissage interculturel peut être associé aux pratiques quotidiennes, en dehors des cadres de l'éducation non formelle et du travail de jeunesse.

Nous espérons que votre compréhension de l'apprentissage interculturel sera enrichie par la lecture de ce T-Kit et qu'il sera pour vous un compagnon utile dans votre travail avec les jeunes.

Mara Georgescu

Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse

## Chapitre 1

# Apprentissage interculturel : intersections et limites

---

**L**a théorie et la pratique de l'apprentissage interculturel se développent constamment. Ce chapitre décrit la manière dont l'apprentissage interculturel et les concepts connexes sont sans cesse remis en question, redéfinis et modifiés pour répondre aux évolutions du monde.

### CONCEPTS CONNEXES ET APPROCHES INSTITUTIONNELLES

Le domaine des études interculturelles a d'abord été défini par l'accent mis sur la communication interculturelle, notamment dans les recherches et les formations relatives aux activités professionnelles. Ce choix n'a pas été sans conséquence, puisqu'il a supposé l'utilisation de concepts qui ont permis aux auteurs de faire des généralisations sur une « culture » donnée (d'un groupe, d'une nation ou d'un État) sans se soucier outre mesure des aspects sociaux et politiques, de la diversité intrinsèque de cette culture et de sa fluidité.

Les organisations internationales, quant à elles, ne se sont pas concentrées sur la communication interculturelle mais plutôt sur la prise en compte et la promotion de la diversité culturelle, sur le développement de l'apprentissage interculturel (dans le secteur non formel) et de l'éducation interculturelle (dans le secteur formel), ainsi que, plus récemment, sur la promotion du dialogue interculturel. Depuis quelques années, les universitaires et les organisations internationales s'intéressent aux connaissances, aux aptitudes et aux attitudes développées grâce à l'éducation et l'apprentissage interculturels, considérés comme un ensemble cohérent de compétences.

Un bref aperçu de ces concepts et perspectives est présenté ci-dessous.

Au début et au milieu du XX<sup>e</sup> siècle, des spécialistes parmi lesquels Georg Simmel, Margaret Mead, Gregory Bateson et Ivan Illich ont posé les bases permettant de comprendre les principaux enjeux interculturels. C'est l'essai *The Silent Language (Le langage silencieux)*, publié en 1959 par Edward T. Hall, qui a marqué la naissance des études interculturelles, notamment parce que l'auteur emploie explicitement l'expression « communication interculturelle ».

À mesure que ce domaine de recherche a gagné en popularité, les spécialistes ont élaboré de nouveaux moyens de comprendre, analyser et représenter les réalités interculturelles. Priscilla Rogers et Joo-Seng Tan (2008) ont étudié les grands travaux relatifs à la communication interculturelle afin de proposer un moyen de relier les principales approches pour former un continuum de perspectives. Ils suggèrent que Hall (1959 ; 1966), Hofstede (1980), Trompenaars et Hampden-Turner (1997), Schwartz (1999) et Earley et Ang (2003) représentent des perspectives qui se distinguent mais se recoupent, comme le montre le tableau ci-dessous. Il faut signaler que les ouvrages de référence publiés dans ce domaine au cours des 40 dernières années portent principalement sur le lieu de travail et les relations professionnelles.



**Tableau 1 : Perspectives et concepts connexes proposés par différents spécialistes de l’interculturalité**

Spécialistes	Perspective	Description
Schwartz	<u>Universelle</u> Valeurs découlant des besoins fondamentaux	Il a identifié un ensemble de valeurs communes ayant des significations similaires dans différentes cultures. On estime qu’elles reflètent les différentes solutions adoptées par les sociétés pour résoudre les problèmes liés aux activités humaines. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conservatisme vs autonomie – accent mis sur le maintien du statu quo ou sur la créativité et les expériences positives</li> <li>▶ Hiérarchie vs égalitarisme – distribution inégale du pouvoir ou engagement à promouvoir le bien-être des autres</li> <li>▶ Domination vs harmonie – exploitation du monde pour satisfaire des intérêts personnels ou intégration harmonieuse dans l’environnement</li> </ul>
Hofstede	<u>Nationale</u> Différences culturelles entre les nations, telles qu’observées dans les systèmes sociétaux et les valeurs collectives	Il a identifié un ensemble d’aspects culturels spécifiques aux différentes nations. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Distance hiérarchique – attentes en matière d’égalité des droits ou écart du niveau de pouvoir</li> <li>▶ Individualisme vs collectivisme – s’affirmer à titre individuel ou agir principalement en tant que membre d’un groupe</li> <li>▶ Masculinité vs féminité – valorisation de la compétitivité et des possessions matérielles ou bien des relations et de la qualité de vie</li> <li>▶ Acceptation de l’incertitude vs l’évitement de l’incertitude – préférence pour les règles et la structure ou bien pour la souplesse et la prise de risque</li> <li>▶ Orientation à long terme vs orientation à court terme – importance accordée à l’avenir ou bien au passé et au présent</li> </ul>
Trompenaars et Hampden-Turner	<u>Organisationnelle</u> Adaptation dans des contextes professionnels par la prise de conscience des différences interculturelles et l’introspection	Ils ont identifié le rôle des différences nationales dans les milieux professionnels. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Universalisme vs particularisme – mise en avant des règles ou des relations</li> <li>▶ Collectivisme vs individualisme – fonctionnement en groupe ou à titre individuel</li> <li>▶ Neutralité vs affectivité – montrer ou cacher ses émotions</li> <li>▶ Engagement diffus vs engagement limité – responsabilité spécifiquement attribuée ou acceptée de manière diffuse</li> <li>▶ Statut acquis vs statut attribué – besoin de faire ses preuves ou statut donné</li> <li>▶ Temps séquentiel vs temps synchronique – une chose à la fois ou plusieurs choses en même temps</li> <li>▶ Orientation interne vs orientation externe – contrôle de l’environnement ou contrôle par l’environnement</li> </ul>
Hall	<u>Interpersonnelle</u> Comportements individuels et rôles culturels cachés qui les régissent	Il s’est concentré sur les aspects interpersonnels de la communication interculturelle et a identifié deux dimensions culturelles caractérisant la manière dont les individus interagissent. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Contexte fort vs contexte faible – communiquer peu d’informations et s’appuyer sur les aspects implicites ou fournir plus d’informations pour clarifier le sens</li> <li>▶ Rythme monochronique vs rythme polychronique – concentration sur une tâche après l’autre ou priorité accordée aux relations interpersonnelles, le temps ayant une moindre importance</li> </ul>

Spécialistes	Perspective	Description
Earley et Ang	<u>Intrapersonnelle</u> Influence de la cognition et de la motivation sur la réaction d'un individu face à des situations sociales	Ils ont introduit le concept d'intelligence culturelle, définie comme la capacité à s'adapter efficacement à de nouveaux contextes culturels, et ont proposé quatre catégories. <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cognition – connaissances au sujet des cultures</li> <li>▶ Métacognition – capacité à assembler les informations disponibles pour former une représentation cohérente</li> <li>▶ Motivation – désir d'établir des relations interculturelles et d'en tirer des enseignements</li> <li>▶ Comportement – action verbale et non verbale appropriée dans le cadre d'interactions avec des personnes de cultures différentes</li> </ul>

Source : Rogers et Tan (2008). Adaptation d'Oana Nestian Sandu

Les institutions internationales ont mis l'accent sur la prise en charge et la promotion de la diversité culturelle. L'Organisation des Nations Unies, le Conseil de l'Europe et l'Union européenne ont rédigé des déclarations, des conventions et des traités relatifs à la diversité culturelle et se sont engagés à promouvoir et à sauvegarder cette diversité en investissant des ressources dans des programmes et des recherches portant sur l'éducation et l'apprentissage interculturels et, plus récemment, le dialogue interculturel.

La Déclaration universelle sur la diversité culturelle (UNESCO 2002) et la Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles (UNESCO 2005) offrent un cadre juridique pour la reconnaissance de la diversité culturelle en tant que « patrimoine commun de l'humanité », dont la défense est inséparable du respect de la dignité de la personne humaine.

Au niveau européen, la Déclaration sur la diversité culturelle (Conseil de l'Europe 2000a), adoptée par le Comité des Ministres en 2000, promeut la coexistence et les échanges de pratiques culturelles différentes et aborde la fourniture et la consommation de services et de produits culturellement différents. Elle affirme que la diversité culturelle ne peut s'exprimer en l'absence des conditions nécessaires à la libre expression créatrice et à la liberté d'information qui existe dans toutes les formes d'échanges culturels. Dans le même ordre d'idées, la version consolidée du Traité instituant la Communauté européenne<sup>1</sup> établit, dans son article 151, que l'Union européenne tient compte des aspects culturels de ses politiques, « afin notamment de respecter et de promouvoir la diversité de ses cultures ».

La dimension interculturelle de l'éducation a été légitimée institutionnellement en 1996, dans le rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle (L'Éducation : un trésor est caché dedans, Delors 1996). Selon ce rapport, l'un des quatre piliers de l'éducation est « apprendre à vivre ensemble ». Il s'agit de développer une compréhension des autres par un dialogue qui génère empathie, respect et appréciation. Il suggère que l'éducation doit avoir pour objet la découverte de l'autre, en favorisant la prise de conscience des similitudes et des interdépendances et en encourageant la réalisation de projets communs. Par conséquent, « apprendre à vivre ensemble » n'est

pas une éventualité que les enseignants et les éducateurs peuvent négliger quand bon leur semble, mais bien un besoin humain. Pour favoriser l'apprentissage du vivre-ensemble, les programmes éducatifs doivent donc renforcer : (a) la participation des apprenants, (b) la cohérence entre les objectifs du groupe et son action, (c) le déploiement du potentiel des apprenants, et (d) leur connaissance d'eux-mêmes et des dynamiques de leur entourage immédiat et des communautés élargies dans lesquelles ils évoluent (Scatolini, Van Maele et Bartholomé 2010).

D'après Leclercq (2002, p. 3), « l'éducation interculturelle ne consiste pas tant à enseigner quelque chose de différent qu'à enseigner différemment les programmes existants ».

En 2007, l'UNESCO a publié ses Principes directeurs pour l'éducation interculturelle (UNESCO 2007). Il s'agit d'une ressource utile pour les enseignants, les apprenants, les décideurs et les administrés, qui affirme que l'éducation interculturelle est « une réponse à un défi, celui de dispenser une éducation de qualité pour tous ». Ce document établit trois grands principes pour l'éducation interculturelle.

1. L'éducation interculturelle respecte l'identité culturelle de l'apprenant en dispensant pour tous un enseignement de qualité culturellement approprié et adapté.
2. L'éducation interculturelle dispense à chaque apprenant les connaissances, attitudes et aptitudes culturelles nécessaires pour qu'il puisse participer activement et pleinement à la vie de la société.

1. Disponible à l'adresse <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX:12002E/TXT>, consulté le 5 septembre 2022.

3. L'éducation interculturelle dispense à tous les apprenants les connaissances, attitudes et aptitudes qui leur permettront de contribuer au respect, à la compréhension et à la solidarité entre individus, groupes ethniques, sociaux, culturels et religieux et nations.

Avec le nouveau millénaire, le dialogue interculturel a été mis sur le devant de la scène. Le Livre blanc sur le dialogue interculturel du Conseil de l'Europe « Vivre ensemble dans l'égalité », publié par le Conseil de l'Europe en 2008, définit le dialogue interculturel comme « un échange de vues ouvert, respectueux et basé sur la compréhension mutuelle, entre des individus et des groupes qui ont des origines et un patrimoine ethnique, culturel, religieux et linguistique différents » (Conseil de l'Europe 2008b). Ce Livre blanc affirme que l'apprentissage et l'enseignement des compétences interculturelles sont essentiels à la culture démocratique et à la cohésion sociale.

Cette perspective a ensuite été développée par la Plateforme pour l'Europe interculturelle dans le Livre arc-en-ciel « Dialogue interculturel : de la pratique à la politique » (Plateforme pour l'Europe interculturelle 2008). Le dialogue interculturel y est défini comme

une série de rencontres spécifiques, ancrées dans un espace-temps réel, entre individus et/ou groupes de milieux et de patrimoines ethniques, culturels, religieux et linguistiques différents, dans le but d'explorer, mettre à l'épreuve et améliorer la compréhension, la conscience, l'empathie et le respect. L'objectif ultime du dialogue interculturel est de créer un environnement de coopération et de bonne volonté permettant de vaincre les tensions politiques et sociales.

La même année, le Conseil de l'Europe et la Commission européenne ont lancé le programme Cités interculturelles<sup>2</sup> ayant pour objet de promouvoir des stratégies et des politiques permettant aux villes d'agir en considérant la diversité comme un facteur positif. Les villes interculturelles sont caractérisées par

une population diverse regroupant des personnes de nationalités et d'origines différentes, aux langues et aux religions/croyances différentes. Pour la plupart des citoyens, la diversité n'est pas un problème mais une ressource. Ils acceptent que toutes les cultures évoluent à mesure qu'elles se rencontrent dans le domaine public. Les responsables municipaux défendent publiquement le respect de la diversité et l'identité pluraliste de leurs villes. Les municipalités luttent contre les préjugés et la discrimination et garantissent l'égalité des chances en adaptant leurs structures de gouvernance, leurs institutions et leurs services aux besoins d'une population diverse sans transiger sur les principes des droits de l'homme, la démocratie et l'état de droit.

Dernièrement, le concept de compétence interculturelle s'est généralisé. Selon Spitzberg et Changnon (2009, p. 7)

la compétence interculturelle est la gestion appropriée et efficace des interactions entre des personnes qui, d'une manière ou d'une autre, représentent des rapports affectifs, cognitifs et comportementaux au monde qui diffèrent ou divergent. [...] Ce ne sont pas les groupes qui interagissent mais les individus. [...] La mesure dans laquelle les individus manifestent des aspects de leur appartenance à un groupe et de leurs caractéristiques culturelles ou sont influencés par elles est ce qui transforme une interaction en un processus interculturel.

Le Conseil de l'Europe a élaboré un modèle intitulé Compétences pour une culture de la démocratie<sup>3</sup> afin d'aider les systèmes éducatifs à préparer les apprenants pour qu'ils participent effectivement à une culture de la démocratie et vivent pacifiquement aux côtés de leurs pairs dans des sociétés multiculturelles. Pouvant être enseignées, apprises et évaluées, les compétences qui composent ce modèle sont réparties en quatre catégories : valeurs, attitudes, connaissance et compréhension critique, et aptitudes. L'éducation interculturelle est considérée comme cruciale pour les processus démocratiques dans les sociétés multiculturelles.

Dans le domaine du travail de jeunesse, les institutions européennes ont mis au point au fil des années plusieurs campagnes, programmes, outils et ressources de promotion de l'apprentissage interculturel, du dialogue interculturel et des compétences interculturelles.

Le Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe a placé l'apprentissage interculturel et l'éducation aux droits de l'homme au cœur de ses activités, et notamment des activités menées par les Centres européens de la jeunesse de Strasbourg et de Budapest. La publication de la première édition du T-Kit consacré à l'apprentissage interculturel, en 2000, a été très utile pour la mise en œuvre de sessions d'études et d'activités de jeunesse en général. La campagne Tous égaux – Tous différents et le Mouvement contre le discours de haine ont également souligné l'importance du dialogue interculturel comme outil de lutte contre la discrimination et le racisme.

Le Centre de ressources sur la diversité culturelle SALTO de la Commission européenne<sup>4</sup> (auparavant appelé Centre pour l'antiracisme et la tolérance) rassemble et diffuse des outils, des méthodes, des supports et des

2. Voir : <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/home>, consulté le 3 octobre 2017.

3. Voir : <https://www.coe.int/fr/web/education/competences-for-democratic-culture>, consulté le 3 octobre 2017.

4. Voir : <https://www.salto-youth.net/>, consulté le 3 octobre 2017.

ressources destinés aux animateurs de jeunesse à travers l'Europe. En 2012, un rapport de recherche sur la compétence interculturelle<sup>5</sup> a été publié, dans le but de :

fournir un soutien plus adapté aux travailleurs et aux animateurs de jeunesse pour qu'ils placent le développement de la compétence interculturelle au cœur de leur action et dépassent les perspectives traditionnelles qui consistent à voir la culture comme un concept figé. Ils sont plutôt incités à privilégier une conception multidimensionnelle des cultures dans laquelle les dynamiques et les nuances prédominent parfois et sont essentielles aux interactions quotidiennes, et non pas seulement aux activités des jeunes.

En 2015, le Partenariat entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne dans le domaine de la jeunesse a publié des Directives pour le dialogue interculturel dans les activités non formelles d'apprentissage/d'éducation (Conseil de l'Europe/Union européenne 2014). Cet outil permet aux organisateurs, formateurs et facilitateurs d'activités de jeunesse d'intégrer consciemment le dialogue interculturel dans leurs projets.

Tant au niveau international qu'au niveau local, les relations interculturelles font l'objet d'une attention croissante mais pas encore généralisée. Aussi bien dans la recherche que dans la pratique, il convient de multiplier les occasions de dialogue interculturel, pour inclure de manière transversale l'apprentissage interculturel dans tous les domaines de l'éducation et pour développer la compétence interculturelle des jeunes afin qu'ils s'adaptent à des sociétés multiculturelles et interconnectées. La section qui suit décrit un certain nombre des évolutions de la société au regard desquelles l'apprentissage interculturel peut être un outil efficace.

## L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET LES RÉALITÉS D'AUJOURD'HUI

En tant que concept, et d'autant plus en tant que pratique ou processus, l'apprentissage interculturel ne doit pas être considéré isolément. Il est lié à nos réalités dans de nombreux domaines : évolution sociale, politique, développement économique, justice, droits de l'homme, éducation, écologie, santé et biologie, mondialisation, etc. De fait, l'apprentissage interculturel peut concerner tous les domaines qui suppose des interactions entre les êtres humains.

Depuis la publication de la première édition du T-Kit *L'apprentissage interculturel* en 2000, le monde a beaucoup changé. Il changera encore avant la parution de cette édition, et encore plus après. La section qui suit examine certaines des réalités actuelles de l'Europe et du monde en lien avec l'apprentissage interculturel.

### Le monde en ligne

Grâce au monde en ligne, les occasions d'apprentissage interculturel se sont multipliées, tout comme les occasions de tenir des propos insultants en restant anonyme. S'il permet à des personnes des différentes régions du monde d'entrer instantanément en contact, d'apprendre les unes des autres et de défendre des causes communes, le monde en ligne augmente par ailleurs le risque de diffusion des discours de haine et facilite la propagation des stéréotypes et des préjugés.

Les réseaux sociaux mettent en place des systèmes automatiques d'identification et de blocage des contenus haineux, ainsi que des mécanismes de signalement par les utilisateurs. Toutefois, ces dispositifs ont une efficacité très limitée car ils ne traitent pas le fond du problème. L'éducation interculturelle, en revanche, est un outil efficace pour modifier les attitudes, déconstruire les préjugés, fournir des contre-récits et des formations en ligne pour lutter contre le discours de haine et promouvoir le dialogue interculturel. Par exemple, le Mouvement contre le discours de haine<sup>6</sup> fournit aux éducateurs et aux formateurs des outils permettant de réduire le degré d'acceptation du discours de haine et de l'intolérance aux niveaux local et international.

### La menace terroriste

Il serait simpliste de distinguer le monde contemporain suivant un axe « avant » et « après » 11 septembre 2001. Pourtant, depuis la parution du premier T-Kit *L'apprentissage interculturel* et les attentats terroristes qui ont frappé le World Trade Center à New York, les travaux sur la culture et l'apprentissage interculturel ont pris des directions différentes. Pour beaucoup, ces attentats ont été perçus comme une attaque contre des valeurs sociales, politiques et religieuses, mais aussi contre la liberté, la démocratie et les droits de l'homme.

5. Voir : <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2740/Intercultural%20Competence%20Research%20Report%20-%20final.pdf>, consulté le 3 octobre 2017.

6. Voir : <https://www.coe.int/fr/web/no-hate-campaign>, consulté le 3 octobre 2017.



Depuis, les attaques terroristes sont presque quotidiennes et touchent toutes les régions du monde. Les profils des criminels, ainsi que leurs motivations apparentes, varient d'un cas à l'autre. Dans les médias, la définition d'un acte terroriste n'est pas toujours claire. Si certaines attaques peuvent de prime abord sembler similaires par leur motif et/ou leur forme, elles sont parfois considérées comme des attaques terroristes tandis que d'autres sont vues comme des agressions aléatoires perpétrées par des individus instables.

Toutefois, le nombre d'attaques revendiquées par des extrémistes islamistes a entraîné une hausse de l'islamophobie. Sans une bonne compréhension des différents groupes concernés et sans informations, certaines personnes peuvent avoir du mal à faire la différence entre les membres de ces groupes radicaux qui disent agir au nom de l'islam et des personnes qui s'identifient comme musulmanes et n'ont absolument aucun lien avec de tels groupes. De la même manière, les médias jouent un rôle important car ils participent à l'élaboration d'une « image de la peur », en présentant les « terroristes » d'une certaine façon ou en décrivant les attaques avec un vocabulaire différent en fonction du profil de leurs auteurs. Cela entraîne un biais, qui contribue dangereusement à la multiplication des préjugés et des généralisations. Par conséquent, ces derniers temps, l'apprentissage interculturel cible davantage la lutte contre l'islamophobie et la création de liens entre les jeunes musulmans et non musulmans.

Toutefois, l'apprentissage culturel est plus qu'un simple outil permettant de combattre la radicalisation et le terrorisme. Il serait dangereux de relier ces sujets en établissant des raccourcis simplistes entre culture et violence. En misant sur l'apprentissage interculturel pour faire face au terrorisme, on pourrait laisser entendre que le terrorisme est directement lié à une culture ou à un certain groupe de personnes. Discriminante par nature, cette approche pourrait avoir des effets contraires aux objectifs de l'apprentissage interculturel<sup>7</sup>. De la même manière, après des attentats terroristes récents, certains médias généralistes ont mis en avant des images de musulmans venant en aide aux victimes ou manifestant contre Daech. Cela montre qu'il y a encore une attente spécifique vis-à-vis des musulmans. Ils seraient en quelque sorte tenus, plus que n'importe quel autre citoyen, de faire entendre leur opposition à ces crimes violents ou à ces actes terroristes.

Les principes de l'apprentissage interculturel appellent à rejeter toute hiérarchisation des cultures ou toute catégorisation des individus, ainsi que les messages purement symboliques, dans le respect des droits de l'homme. Plus que jamais, l'apprentissage interculturel a un rôle à jouer pour développer chez les apprenants la réflexion critique et les compétences leur permettant de dialoguer et de débattre sur des sujets controversés, de rechercher des informations factuelles et de déconstruire les images tendancieuses diffusées par les médias généralistes ou les acteurs du débat public. Plusieurs activités de renforcement des capacités peuvent aider les jeunes à faire le tri dans la masse d'informations contradictoires à laquelle ils sont exposés, à aborder les questions relatives à la liberté et à la sécurité et à s'engager dans le dialogue interculturel.

## **Personnes fuyant les guerres et les persécutions**

Selon les estimations du Haut-Commissaire des Nations Unies pour les réfugiés, le monde comptait en 2016 plus de 60 millions de personnes déplacées (dans leur propre pays et en dehors). Plus d'un million de personnes ont rejoint l'Europe par la terre ou par la mer, et près de 4 000 ont perdu la vie en tentant de traverser la Méditerranée. La plupart des pays européens sont directement ou indirectement concernés par ces déplacements de population : la Turquie, la Grèce et l'Italie font face aux arrivées directes et à la création d'immenses camps de réfugiés qui ne sont pas sans rappeler ceux qui sont apparus en Europe après la fin de la Seconde Guerre mondiale ; la Serbie et la Hongrie sont des pays de transit ; et l'Allemagne, le Luxembourg et la Suède sont des destinations finales. Dans toutes ces situations, plusieurs difficultés ont émergé et les réactions politiques ont été très variables. Certains pays ont choisi de fermer leurs frontières et de renforcer la sécurité intérieure, tandis que d'autres ont développé leur politique en matière d'asile.

Ces déplacements de population ont conduit à poser d'importantes questions sociales et politiques. Dans quelle mesure les citoyens européens sont-ils prêts à accueillir les réfugiés et les migrants ? Comment les nouveaux venus sont-ils accompagnés au cours des processus d'intégration à long terme ? Comment les institutions européennes répondent-elles à ces arrivées ? Quel rôle joue le travail de jeunesse dans l'accueil et l'accompagnement des réfugiés et des migrants ? Comment peut-on garantir le respect des droits des jeunes réfugiés, ainsi que leur accès aux services dont ils ont besoin ? Qu'est-il prévu au-delà des premières interventions d'urgence ?

---

7. Dans le chapitre 2, nous décrivons la complexité de la culture et la fluidité des identités, ainsi que le lien entre la culture et les réalités sociales, économiques et politiques. La culture n'existe pas isolément de tous ces autres aspects, et les comportements des individus et des groupes ne peuvent pas être expliqués uniquement par leur culture.

Ces questions invitent à reconsidérer les aspects liés à l'identité et à la culture, aux frontières et aux valeurs telles que la solidarité, la sécurité, la diversité et l'inclusion. Malheureusement, les déplacements de migrants et de réfugiés ont également contribué à l'essor de la xénophobie et de la discrimination, à la diffusion de discours de haine et à la peur du terrorisme, et dans certains cas à assimiler les réfugiés aux terroristes.

Dans ce contexte, l'apprentissage interculturel est sans aucun doute pertinent. La création d'espaces de dialogue, l'apprentissage mutuel, la promotion de la diversité, du respect et d'une culture commune de la paix, ainsi que l'abandon de politiques d'assimilation, sont des réponses adéquates et peuvent faire émerger des solutions à long terme pour favoriser le vivre-ensemble.

Dans toute l'Europe, un grand nombre de bénévoles motivés se sont engagés avec beaucoup d'enthousiasme dans l'accueil et l'accompagnement des réfugiés. Mais cela ne s'est pas fait sans quelques difficultés interculturelles associées à l'image du « réfugié » ou du « migrant ». Dans le débat public, les réfugiés sont souvent décrits comme des personnes pauvres et peu éduquées cherchant une situation économique plus favorable. Ils sont donc représentés comme un groupe plutôt homogène. Les vagues migratoires récentes ont montré que cette image était fautive. Un grand nombre de réfugiés, par exemple originaires de Syrie, étaient diplômés et avaient en fait un statut socio-économique élevé. Là encore, l'apprentissage interculturel joue un rôle important dans la déconstruction de ces a priori et dans la construction de modèles de bénévolat plus coopératifs, qui s'éloignent de la vision classique de la charité et privilégient une forme d'inclusion participative.

## La montée du populisme

En lien direct avec ce qui précède, plusieurs sociétés européennes sont confrontées au retour de partis politiques extrémistes. Des mouvements d'extrême droite émergent et se développent à travers l'Europe. Dans plusieurs pays d'Europe mais également aux États-Unis, le paysage politique compte des responsables politiques ou des partis conservateurs et xénophobes. Non seulement ces mouvements remettent en question les valeurs démocratiques, mais ils proposent une vision simplifiée et manichéenne du monde en insistant sur les différences entre les individus et en opposant les cultures, les religions et les structures sociales, certaines étant jugées mauvaises et d'autres bonnes.

Pour les formateurs et les facilitateurs de l'apprentissage interculturel il est essentiel de ne pas tomber dans le même piège simpliste et de continuer à envisager le monde dans toute sa complexité et sa diversité. Plus que jamais, les formateurs et les facilitateurs doivent s'interroger sur la manière d'intégrer des jeunes se réclamant de tels mouvements ou de telles idées conservatrices dans leur travail. Une polarisation de ces jeunes, opposant les « bons » et les « mauvais », ne favoriserait pas le développement des valeurs propres à l'apprentissage interculturel. Au contraire, cela ne ferait que conforter ceux déjà convaincus dans leurs convictions, et pousserait les jeunes qui adhèrent à ces idées à s'isoler et à se marginaliser encore plus. Les travailleurs de jeunesse doivent donc se poser aujourd'hui des questions importantes : comment travailler avec ces jeunes ? Les travailleurs de jeunesse peuvent-ils entendre ces opinions populistes tout en préservant les valeurs des droits de l'homme et de l'apprentissage interculturel ? Même s'il est plus facile de « prêcher pour sa paroisse », il est indispensable d'impliquer directement les jeunes ciblés ou influencés par les mouvements populistes dans des activités d'apprentissage interculturel, dans le cadre clairement défini des droits de l'homme.

Les raisons qui sous-tendent toutes les formes d'extrémisme, de peur et de rejet doivent être soigneusement examinées pour espérer préserver un esprit fondé sur la paix et le développement commun. L'objectif premier de la création de « l'Europe » était de garantir la paix sur le continent.

Alors que l'Union européenne a célébré le 60<sup>e</sup> anniversaire du Traité de Rome le 25 mars 2017, la légitimité même de son existence était remise en question. Après un référendum en 2016, le Royaume-Uni a décidé de quitter l'Union européenne. Ce choix a eu des effets considérables sur un grand nombre d'habitants des pays de l'Union européenne mais aussi sur ses responsables politiques. Beaucoup associent l'Europe à la crise financière, à l'hégémonie de certains sur d'autres, à une perte de pouvoir d'achat et à un affaiblissement du pouvoir de prise de décisions au niveau national. La bureaucratie et la complexité du système administratif a entraîné un manque de confiance vis-à-vis des institutions européennes. Nombreux sont ceux qui ne perçoivent plus le but ultime de l'Europe, qui va au-delà des facteurs économiques pour œuvrer en faveur de la paix sur le continent, de la promotion des valeurs démocratiques et de la protection des droits de l'homme.

L'apprentissage interculturel est un moyen de continuer à associer les individus à une représentation de l'Europe axée sur ses valeurs et à la construction de sociétés démocratiques et fondée sur les droits de l'homme. L'apprentissage interculturel doit tenir compte de ces craintes et de ces enjeux afin de les intégrer aux travaux menés et de déconstruire les discours simplifiés et populistes.

## La mondialisation

La mondialisation est considérée comme un moyen de promouvoir la croissance économique, le progrès social et les relations interculturelles, mais aussi de renforcer les inégalités économiques et une polarisation croissante. Dans le monde, le pouvoir économique est inégalement réparti. Les jeunes qui vivent dans la pauvreté, qui n'ont accès ni à l'éducation ni à l'information et qui ne participent pas aux processus de prise de décisions ne peuvent pas profiter des possibilités offertes par la mondialisation et risquent d'être encore plus marginalisés. Dans le même temps, le racisme, la discrimination et l'intolérance se propagent aujourd'hui plus facilement grâce aux nouvelles technologies. Voilà quelques-unes des répercussions de la mondialisation que les processus pédagogiques de l'apprentissage interculturel doivent prendre en compte.

D'un autre côté, la mondialisation a permis à des personnes de différentes régions du monde d'œuvrer ensemble pour atteindre des objectifs communs. Au cours des 10 dernières années, on a vu apparaître de nouvelles manières d'apprendre et d'exercer une influence sur le monde. Des mouvements citoyens tels que Occupy Wall Street ou Indignados ont attiré des milliers de personnes qui ont exprimé pacifiquement leur opposition aux systèmes capitalistes mondialisés et ont proposé d'autres solutions. Ces manifestations ont été organisées beaucoup plus rapidement et efficacement grâce aux réseaux sociaux, qui ont également donné naissance à une forme de responsabilité citoyenne dans les réactions exprimées face aux informations disponibles.

L'apprentissage interculturel s'inscrit dans un monde en constante évolution, dans lequel les cultures et les relations interculturelles et interpersonnelles doivent être constamment redéfinies. L'apprentissage interculturel facilite la compréhension de ce qui se passe au niveau local mais aussi dans le reste du monde, et incite à s'intéresser aux événements. Il encourage les individus à manifester leur solidarité avec tous ceux qui doivent faire face à des injustices à travers le monde, et à agir en faveur de la justice sociale.

## Les droits de l'homme et la citoyenneté démocratique

Les droits de l'homme et la citoyenneté démocratique ne sont pas des réalités nouvelles, mais les liens entre l'éducation interculturelle, l'éducation aux droits de l'homme et l'éducation à la citoyenneté démocratique sont devenus plus pertinents dans les sociétés d'aujourd'hui. La promotion et la protection des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne sont possibles que lorsque la diversité est acceptée, respectée et comprise, lorsque les minorités et les groupes défavorisés sont autonomisés et lorsque leur accès aux droits n'est pas assuré de manière condescendante. Parallèlement, les sociétés démocratiques peuvent se développer uniquement si tous leurs membres peuvent y participer, en tenant compte de leurs antécédents culturels ou socio-économiques, de leur religion, de leur genre, de leur orientation sexuelle et de leurs capacités. Il ne suffit pas d'affirmer que les individus devraient tous bénéficier des mêmes droits et que la participation démocratique est ouverte à tous. Des mesures concrètes doivent être mises en œuvre pour faciliter leur participation et leur accès aux droits, pour réparer des injustices historiques, pour lutter contre la discrimination et pour promouvoir la diversité. Il ne s'agit pas de traiter tout le monde de la même manière, mais plutôt d'assurer un traitement adapté à chacun pour garantir l'égalité des chances.

L'apprentissage interculturel favorise une compréhension plus nuancée de l'importance du respect de la protection des droits de l'homme pour tous et de ce que cela signifie en pratique dans une société multiculturelle. Dans le même temps, il s'appuie sur le cadre des droits de l'homme, point de référence pour limiter le relativisme culturel<sup>8</sup> et pour repérer les pratiques culturelles qui pourraient conduire à des violations des droits de l'homme :

[L'éducation aux droits de l'homme] apporte à l'apprentissage interculturel une dimension qui n'est qu'implicite dans le concept : la prévalence des droits humains universels sur les spécificités culturelles, l'affirmation des droits de l'homme – l'égalité de la dignité humaine – sur et en relation avec la nécessité de respecter et de valoriser les différences et/ou la diversité culturelles. C'est la reconnaissance de l'« humain » comme cadre moral et normatif universel qui donne à l'apprentissage interculturel toute sa force en tant que concept et toute sa nécessité (Gomes 2006, p. 40).

À mesure que l'Europe et le monde avancent, les jeunes répondent aux difficultés et aux opportunités actuelles en déployant toujours plus de créativité. L'apprentissage interculturel est l'un des moyens par lesquels les jeunes peuvent développer leur compréhension du monde et d'eux-mêmes et s'engager dans le dialogue interculturel. C'est même, selon nous, l'un des moyens les plus importants pour cela.

8. Pour plus d'informations à ce sujet, voir la section « Points de vue sur la diversité, provenant de différentes sources » dans le chapitre 2.

## Chapitre 2

# Apprentissage interculturel : théories, contextes et réalités

---

**C**e chapitre présente plusieurs perspectives sur la diversité, la culture et l'identité. Notre perception de ces trois réalités façonne notre manière de comprendre le monde, mais aussi les relations interculturelles. Ce chapitre énonce également les compétences nécessaires à l'apprentissage interculturel, entendu comme une approche pédagogique qui conduit à la transformation sociale. Il propose une analyse des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, reconnus comme les principaux défis à relever pour les sociétés interculturelles. Enfin, il met en lumière certains éléments de la théorie et des modèles de l'apprentissage interculturel.

### CULTURE, IDENTITÉ ET RÉALITÉS SOCIALES

Tout travail dans le domaine de l'apprentissage interculturel nécessite de comprendre le rôle de la culture dans la construction des individus et des communautés.

La culture est un concept très complexe qui peut être détourné ou mal interprété (consciemment ou inconsciemment). Mais ce n'est pas un concept abstrait, elle est profondément ancrée dans les réalités quotidiennes. De fait, il est impossible de séparer la culture des réalités sociales dans lesquelles elle se développe ou des personnes qui l'influencent ou sont influencées par elle. La prise en compte des réalités sociales, ainsi que des aspects politiques, géographiques et économiques, conduit à une compréhension plus nuancée de la culture, favorise des interactions authentiques et permet d'éviter les interprétations simplistes.

Voici trois exemples de définition de la culture : d'abord selon une perspective globale, puis selon une perspective individuelle et enfin dans une optique axée sur les processus.

- ▶ L'UNESCO (2002) définit la culture comme « l'ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social et qu'elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances ».
- ▶ Cunha et Gomes (2009) définissent la culture du point de vue de l'apprentissage interculturel, comme « un ensemble de caractéristiques partagées qui donne à l'individu le sentiment d'appartenir à une communauté ».
- ▶ Trompenaars et Hampden-Turner (1997) donnent une définition encore plus pragmatique : « la culture est la manière dont les membres d'un groupe résolvent des problèmes et des dilemmes ».

### Différentes visions de la culture

Au fil des ans, la culture a fait l'objet de plusieurs approches. Nous sommes passés d'une vision essentialiste (selon laquelle la culture est prédéfinie et statique) à une vision constructiviste (selon laquelle la culture est dynamique, multidimensionnelle et en constante évolution).



L'**approche essentialiste** est fondée sur l'idée que la culture a des caractéristiques figées, les variations entre ses membres étant jugées secondaires. Cette approche ne correspond plus aux contextes d'aujourd'hui, à une époque où les individus se déplacent souvent, voyagent à la fois physiquement et virtuellement et interagissent continuellement avec d'autres personnes. En outre, cette vision réductrice de la culture a pour conséquence de limiter la compréhension humaine à des théories et des méthodes qui ne sont pas adaptées aux réalités des jeunes et qui favorisent les analyses sommaires et les solutions simplistes à des problèmes complexes.

Dans l'**approche constructiviste**, la culture est définie par les interactions entre les individus. Elle est fluide dans son expression et s'adapte sans cesse aux réalités vécues par ses membres. La culture évolue et se façonne au fil du temps : elle est influencée par les interactions de ses membres avec des membres d'autres cultures et avec ce qui les entoure, par les échanges culturels et économiques et par la mondialisation.

Un autre discours consiste à définir la culture comme un processus de fabrication, multiforme et divers de par son éventail de valeurs, croyances, pratiques et traditions – dont certaines peuvent être des inventions récentes – et dès lors négociable et relevant de choix personnels. Elle est ainsi un processus dynamique via lequel les représentations et les frontières des groupes ou des communautés sont renégociées et redéfinies en fonction des besoins du moment (Conseil de l'Europe 2009a,, p. 8).

Pendant plusieurs années, l'une des représentations les plus connues de la culture était « le modèle de l'iceberg ». Il montre que certains aspects de la culture sont visibles (la partie émergée de l'iceberg), tandis que d'autres sont cachés (la partie immergée). Les aspects visibles sont les objets et les comportements – gastronomie, arts, costumes, langues, célébrations, etc. Les aspects invisibles sont les valeurs, les croyances, les normes et les suppositions. À mesure que la compréhension de la culture est passée de l'approche essentialiste à l'approche constructiviste, les incohérences de ce modèle sont devenues de plus en plus apparentes. En effet, il considère la culture comme une « chose », sans tenir compte de sa dynamique, de sa fluidité et de la manière dont elle se manifeste dans les relations entre les individus. D'après ce modèle, la culture est très compacte et isolée, ce qui laisse peu de place aux choix personnels et aux interprétations, ainsi qu'aux évolutions entraînées par les interactions avec des membres d'autres cultures ou avec l'environnement. Par ailleurs, ce modèle introduit un écart qualitatif implicite entre ce qui est visible (au-dessus) et ce qui est caché (en dessous). Il donne l'impression que les éléments visibles, les « folklores » culturels, sont superficiels et mauvais, alors que ce qui compte vraiment est immergé. C'est une manière superficielle et très simpliste de distinguer les différents éléments. La culture est l'association dynamique de tous ces éléments. C'est un aspect fondamental à prendre en compte pour planifier des activités d'apprentissage interculturel.

## Culture et identité

La manière dont nous percevons la culture a des conséquences sur l'interprétation de notre réalité culturelle. Elle influence nos interactions avec les autres, ainsi que notre compréhension de notre identité et de celle des autres. Dans l'apprentissage interculturel, nous abordons la culture non pas comme une réponse à tout mais parce qu'il s'agit d'un aspect important qui façonne notre vision du monde et nos interprétations, parmi d'autres aspects comme les conditions de vie, le genre, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, etc. Comme l'explique Gavan Titley (2009) :

La tendance à voir et valoriser les individus du point de vue de leur appartenance à des groupes culturels minimise et simplifie l'identité et l'importance du genre, de la classe, de la sexualité, du handicap et de l'allégeance politique à des pratiques d'identité et des pratiques de discrimination. [...] La question n'est pas de savoir s'il faudrait travailler sur la culture mais comment, en relation avec qui, dans quelle mesure, en corrélation avec quoi et avec quels sens sous-jacents.

Par conséquent, « l'identité, en lien avec la culture et les nombreuses autres dimensions qui la composent, est constamment « en construction » – c'est un processus d'assimilation et de construction de rôle qui dure toute la vie et qui est arbitré par des aspects extrinsèques (sociaux, politiques) et intrinsèques (psychologiques, émotionnels) » (Ohana et Otten 2012, p. 187). Ou, comme l'a décrit Erikson, c'est un processus au cours duquel les deux identités – celle de l'individu (identité personnelle) et celle du groupe (identité du collectif social) – fusionnent (Kim 2009, p. 54). L'identité est donc toujours un processus, jamais un fait absolument accompli (Brah 2004, p. 34).

Si nous considérons notre identité comme quelque chose de statique, que nous possédons depuis la naissance, nous avons tendance à nous comporter de manière à rester dans le cadre défini par ce qui, pour nous et pour d'autres, constitue cette identité spécifique – fondée sur des attentes relatives aux normes culturelles, aux rôles de genre, aux croyances religieuses, etc.

Si nous considérons notre identité et celle des autres comme quelque chose qui évolue et façonne sans cesse nos interactions, nous nous autorisons à modeler quotidiennement notre identité en fonction de nos attentes vis-à-vis du monde et non pas en fonction de ce que le monde attend de nous. Et surtout, nous autorisons les autres à construire leur propre identité et nous nous abstenons de les mettre dans des cases, de les cataloguer et de les observer à travers le prisme des stéréotypes.

L'identité peut donc être définie à la fois comme ce qui fait notre appartenance à certains groupes et ce qui nous différencie d'autres groupes, les variations étant liées aux sentiments d'appartenance ou d'extériorité. En fonction du contexte dans lequel nous nous trouvons, nous redéfinissons constamment notre identité. Par exemple, la conscience de son identité de genre est sans doute plus forte pour une femme lorsqu'elle est seule parmi des hommes que lorsqu'elle se trouve dans un groupe mixte. Plusieurs chercheurs parlent donc du concept des « identités multiples » (Burke et Stets 2009). Même s'il est principalement utilisé pour décrire des individus qui ont grandi dans plusieurs milieux sociaux différents, il peut être élargi à toute personne se trouvant dans des contextes sociaux variés.

Les processus d'apprentissage interculturel visent à déconstruire l'idée selon laquelle « nous avons une identité ».

L'identité devient une sorte de banquet « mobile » formé et transformé continuellement en fonction des manières dont nous sommes représentés ou pris en compte dans les systèmes culturels qui nous entourent. [...] En chacun de nous, des identités contradictoires nous emmènent dans des directions différentes et nos identifications sont constamment modifiées (Hall 1992, p. 277).

L'identité d'une personne est à la fois définie par auto-identification (comme elle s'identifie) et par hétéro-identification (comment elle est identifiée par les autres). À l'échelle individuelle, l'identité est fortement associée au besoin d'interagir avec d'autres personnes, à la société dans son ensemble et à la perception de sa propre autonomie. Bien souvent, l'identité qu'une personne assume diffère de celle qui lui est « attribuée » par d'autres.

Même si, comme nous l'avons dit plus haut, nous sommes passés d'une vision statique et essentialiste de la culture à une vision dynamique et constructiviste, nous communiquons souvent d'une manière qui laisse entendre qu'il ne peut y avoir qu'une seule identité culturelle (par exemple lorsque nous répondons à des questions telles que : d'où venez-vous ? Vous sentez-vous serbe ou allemand ? Pourquoi allez-vous à l'église alors que vous êtes homosexuel ?). Une telle vision du monde risque fort de créer une dissonance cognitive (un malaise créé par la confrontation d'idées, d'émotions, de croyances ou de valeurs contradictoires). Pour éviter cela, et pour former un récit cohérent à notre sujet, nous avons traversé un processus qui consiste à rassembler les différentes facettes de notre identité pour nous reconnaître comme un individu unique et complet. Le Conseil de l'Europe a publié le Manifeste européen pour la multiple appartenance culturelle (Conseil de l'Europe 2007b), qui affirme explicitement que tout individu peut, simultanément ou à diverses périodes de son existence, faire siennes les appartenances culturelles auxquelles il entend adhérer.

[La multiple ou la pluri-appartenance] permet de penser et de vivre l'évolution complexe et différenciée de l'identité culturelle dans les sociétés démocratiques développées : elle reconnaît, d'une part, les collectivités porteuses de références identitaires diverses, et admet, d'autre part, l'expression en chaque individu d'identités concrètes qui peuvent s'exprimer par plusieurs appartenances culturelles. [...] La multiple appartenance se perçoit comme la possibilité pour chacun, seul ou en groupe, de se reconnaître simultanément ou successivement dans le temps, dans un ensemble de valeurs ou de références culturelles partagées par plusieurs groupes ou communautés de croyances ou d'intérêts.

Habituellement, les individus s'identifient de manière subjective à plus d'un groupe social. Par ailleurs, chaque personne utilise souvent ses caractéristiques (boute-en-train, consciencieuse, conservatrice, tolérante, etc.) ainsi que ses relations interpersonnelles et rôles sociaux (mère, amie, fils, employé, etc.) comme autant d'éléments qui composent sa perception d'elle-même. Ces identifications multiples à des groupes sociaux, caractères, relations et rôles aident les individus à s'orienter, se positionner et se définir dans le monde social par rapport aux autres (Conseil de l'Europe 2009a). Pour participer à une rencontre interculturelle riche et authentique, chacun doit trouver l'équilibre entre la reconnaissance des spécificités culturelles d'un groupe donné et l'écoute attentive de son interlocuteur, en gardant l'esprit ouvert et sans le cataloguer.

Les individus cherchent à entretenir une identité positive et à se sentir confortés dans leur propre identité. Pour cela, ils emploient plusieurs stratégies. L'une d'entre elles consiste à établir une distinction entre le groupe intérieur (« nous ») et le groupe extérieur (« eux »). Lorsque les individus définissent leur appartenance à un groupe par opposition à d'autres groupes, une catégorisation artificielle apparaît. Elle accentue les différences et atténue les similarités, en illustrant fondamentalement l'idée suivante : « nous sommes les bons et ils sont les mauvais ». Plusieurs études sociales menées dans les années 1970 ont montré qu'il suffisait de séparer une population en deux groupes distincts pour créer un sentiment de compétition ou de confrontation, entraînant

dans certains cas une montée rapide de la violence et de la discrimination. L'exemple le plus célèbre reste l'expérience de Stanford.<sup>9</sup>

## Culture, identité et apprentissage interculturel

Selon les principes de l'apprentissage interculturel, aucune culture n'est meilleure ou pire qu'une autre, et les cultures ne peuvent pas être hiérarchisées. En découle l'idée selon laquelle la définition des groupes d'appartenance, des groupes intérieurs et extérieurs, peut être superficielle et changeante.

Bien trop souvent, on considère que la culture est intimement liée à une nationalité, aux frontières d'un État-nation, ou même à une région tout entière (d'où, par exemple, la notion de culture arabe). L'apprentissage interculturel reconnaît que chaque culture a des caractéristiques générales mais aussi qu'il faut prendre en compte la multitude de particularités liées à la manière dont une culture est vécue, et que les cultures elles-mêmes sont intrinsèquement hétérogènes. Par conséquent, plutôt que de mettre les individus dans des « cases culturelles », il examine comment les personnes sont influencées différemment par leur culture dominante, comment elles s'identifient aux caractéristiques de diverses cultures et comment elles créent leur propre mosaïque culturelle. Catégoriser les personnes en fonction de leur passeport, de leur lieu de naissance, de leur apparence ou de tout autre critère ne fait que renforcer les stéréotypes. De même, considérer les participants à une formation internationale comme des « ambassadeurs » de leur pays relève d'une approche tendancieuse de l'apprentissage interculturel. Ce n'est pas parce qu'une personne est née ou vit dans un pays donné qu'elle peut s'exprimer au nom de tous ses compatriotes ou être tenue responsable des décisions prises par son gouvernement. Les processus d'apprentissage interculturel permettent aux participants de comprendre l'impact de leurs antécédents culturels sur le développement de leur identité et sur leurs relations interpersonnelles et interculturelles.

L'apprentissage interculturel aide les jeunes à adapter leurs représentations des différents groupes culturels et des individus qui les composent, et à s'engager activement dans l'écoute et la compréhension des autres afin de leur fournir l'espace nécessaire à la manifestation libre de leur identité culturelle. Par ce processus, ils apprennent à ne pas cataloguer leurs interlocuteurs, à ne pas les placer dans des catégories préconçues avant même de les rencontrer.

C'est lorsque nous arrêtons de diviser le monde en deux catégories, « eux » et « nous », que nous pouvons voir plus de similarités entre les personnes, leurs cultures, leurs identités, leurs comportements et leurs visions du monde. Des identités qui se recoupent sous certains aspects ne sont pas contradictoires, mais constituent, au contraire, des atouts et révèlent de possibles points de convergence (Conseil de l'Europe 2008b).

Par conséquent, dans le cadre des processus d'apprentissage interculturel, il est important de laisser aux individus assez d'espace pour explorer leurs identités afin de créer des occasions d'introspection et de connaissance de soi, à la fois à titre individuel et en relation avec les autres. Le rapport entre l'apprentissage sur soi et l'apprentissage sur les autres n'est pas linéaire. C'est plutôt une relation d'interdépendance : plus nous nous comprenons nous-même, plus nous sommes en mesure de comprendre les autres, et vice versa.

---

### Quelques pistes de réflexion

- ▶ Comment comprenez-vous la culture ?
- ▶ En tant qu'éducateur, votre approche relève-t-elle d'une vision statique ou dynamique de la culture ? D'une vision mixte ? Ou bien une autre perspective ?
- ▶ Quels sont les différents groupes auxquels vous vous identifiez aujourd'hui ?
- ▶ Votre image de vous-même (auto-identification) correspond-elle à l'image que les autres ont de vous (hétéro-identification) ? Comment pouvez-vous le savoir ?
- ▶ Comment les jeunes peuvent-ils être soutenus pour comprendre et affirmer leur identité ?
- ▶ Quel est, à votre avis, l'effet des migrations sur la culture et l'identité ?
- ▶ Quel est, à votre avis, l'effet de la mondialisation sur la culture et l'identité ?
- ▶ Dans certaines sociétés, les migrants et les minorités sont considérés uniquement au regard de leurs cultures, et leurs interactions sociales et politiques ne sont pas prises en compte. Que pensez-vous de cette situation ?

---

9. Voir <https://ahrp.org/1971-stanford-prison-experiment-conducted-by-philip-zimbardo-was-an-exercise-that-unleashed-unprovoked-violence-and-a-predilection-for-abuse-bordering-on-torture/>, consulté le 01 décembre 2022.

## POINTS DE VUE SUR LA DIVERSITÉ, PROVENANT DE DIFFÉRENTES SOURCES

La diversité culturelle n'est pas un phénomène récent. Mais les points de vue sur la diversité, les interprétations et les pratiques évoluent constamment. La diversité est un concept qu'on retrouve souvent dans les conversations quotidiennes et le débat public. Sur ce sujet, nous sommes aujourd'hui passés d'une politique visant à célébrer, apprécier ou gérer la diversité à une optique d'inclusion et de développement d'une société interculturelle. Cette nouvelle perspective va au-delà d'une mise en avant de la diversité elle-même et de l'organisation d'événements folkloriques. Il s'agit de créer des cadres permettant d'affirmer l'identité culturelle dans tous les aspects de la vie, de favoriser le développement personnel sur une base égalitaire et de contribuer à l'évolution de la société dans son ensemble.

### Définitions institutionnelles de la diversité culturelle

En 2001, l'UNESCO a adopté la Déclaration universelle sur la diversité culturelle (UNESCO 2002). Les deux premiers articles définissent ainsi la diversité culturelle :

Article 1 – La culture prend des formes diverses à travers le temps et l'espace. Cette diversité s'incarne dans l'originalité et la pluralité des identités qui caractérisent les groupes et les sociétés composant l'humanité. Source d'échanges, d'innovation et de créativité, la diversité culturelle est, pour le genre humain, aussi nécessaire que l'est la biodiversité dans l'ordre du vivant. En ce sens, elle constitue le patrimoine commun de l'humanité et elle doit être reconnue et affirmée au bénéfice des générations présentes et des générations futures.

Article 2 – Dans nos sociétés de plus en plus diversifiées, il est indispensable d'assurer une interaction harmonieuse et un vouloir vivre ensemble de personnes et de groupes aux identités culturelles à la fois plurielles, variées et dynamiques. Des politiques favorisant l'intégration et la participation de tous les citoyens sont garantes de la cohésion sociale, de la vitalité de la société civile et de la paix. Ainsi défini, le pluralisme culturel constitue la réponse politique au fait de la diversité culturelle. Indissociable d'un cadre démocratique, le pluralisme culturel est propice aux échanges culturels et à l'épanouissement des capacités créatrices qui nourrissent la vie publique.

La devise de l'Union européenne, « Unie dans la diversité », vise à promouvoir l'idée selon laquelle « les Européens se sont rassemblés, en créant l'Union européenne, pour œuvrer en faveur de la paix et de la prospérité, s'enrichissant ainsi des diverses cultures, traditions et langues du continent ».<sup>10</sup>

En 2008, le Conseil de l'Europe a adopté le Livre blanc sur le dialogue interculturel, qui affirme que la démarche interculturelle offre un modèle de gestion de la diversité culturelle ouvert sur l'avenir et reposant sur la dignité humaine :

La gestion démocratique d'une diversité culturelle grandissante en Europe – ancrée dans l'histoire de notre continent et amplifiée par la mondialisation – est devenue, depuis quelques années, une priorité. Comment répondre à la diversité ? Quelle est notre vision de la société de demain ? S'agit-il d'une société où les individus vivront dans des communautés séparées, caractérisée au mieux par la coexistence de majorités et de minorités aux droits et responsabilités différenciés, vaguement reliées entre elles par l'ignorance mutuelle et les stéréotypes ? Ou, au contraire, nous représentons-nous une société dynamique et ouverte, exempte de toute discrimination et profitable à tous, qui privilégiera l'intégration de tous les individus dans le plein respect de leurs droits fondamentaux ? Le Conseil de l'Europe croit que le respect et la promotion de la diversité culturelle sur la base des valeurs qui sont le fondement de l'Organisation sont des conditions essentielles du développement de sociétés fondées sur la solidarité (Conseil de l'Europe 2008b).

### Autres regards sur la diversité

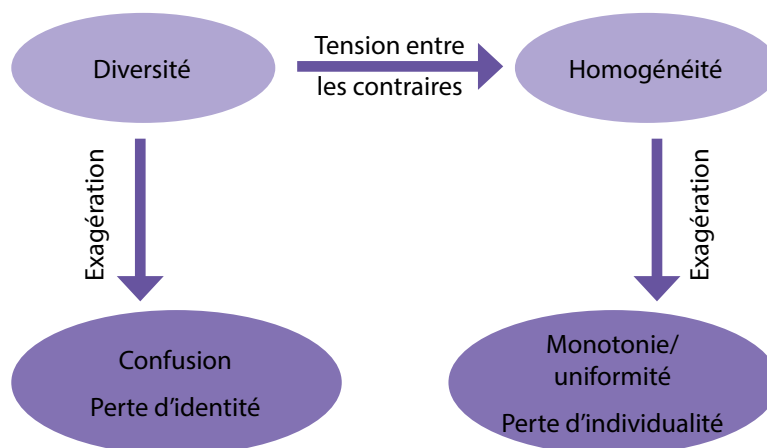
Par-delà ces définitions institutionnelles et les valeurs qui les orientent, nous devons reconnaître que certaines personnes ont des points de vue différents sur la diversité, qu'elles définissent souvent en termes positifs ou négatifs. Ceux qui ont une vision positive de la diversité la considèrent comme une source de progrès et tentent d'exploiter son potentiel. Pour ceux qui en ont une vision négative, en revanche, la diversité est une source de conflits.

C'est ce qu'illustre bien le modèle des quatre côtés élaboré par Schulz von Thun.<sup>11</sup> Ce modèle examine un concept tel que la diversité et recherche son contraire, ainsi que sa forme exagérée et celle de son contraire.

10. Voir [https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/motto\\_fr](https://europa.eu/european-union/about-eu/symbols/motto_fr), consulté le 3 octobre 2017.

11. Voir [https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides\\_model](https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model), consulté le 14 décembre 2017.

Figure 1 : Modèle du carré des valeurs de Schulz von Thun



Source : Adaptation par Nadine Lyamouri-Bajja

D'après ce modèle, une trop grande diversité pourrait entraîner une confusion ou une perte d'identité et inversement, trop d'homogénéité pourrait entraîner une forme de monotonie, d'uniformité et de perte d'individualité. Ce modèle permet de dépasser une approche fondée sur l'opposition entre le bien et le mal, pour plutôt tenir compte du potentiel des deux, ce qui amène à reconnaître les besoins et les limites de la diversité et de son contraire, ainsi que les risques que représenterait une approche extrême dans les deux cas. Par ailleurs, les termes choisis par nos interlocuteurs nous aident à comprendre les craintes dissimulées ou les représentations associées à un terme tel que « diversité ». Il est donc plus facile de les apaiser ou de les déconstruire. Ce modèle peut être utilisé de manière constructive pour engager un dialogue avec des personnes qui sont profondément en désaccord sur des sujets liés à l'apprentissage interculturel.

Lorsqu'on aborde la question de la diversité, il faut tenir compte à la fois du risque de dilution (qui consiste à considérer chaque aspect de la vie, chaque expérience et chaque différence sous l'angle de la diversité), et du risque d'essentialisation (qui consiste à penser qu'une personne qui appartient à un certain groupe « différent » représente nécessairement le point de vue de ce groupe). Dans le premier cas, on insiste trop sur l'individualité au détriment de l'appartenance au groupe, et dans le second on accorde trop d'importance à l'appartenance au groupe et à l'homogénéité présumée du groupe. Par exemple, le premier risque pourrait conduire à penser qu'un groupe d'hommes homosexuels partageant la même religion et les mêmes antécédents culturels est divers simplement parce que ses membres ont vécu des expériences différentes. Le second risque pourrait amener à toujours interroger le participant africain ou australien ou à rechercher son approbation lorsque la conversation porte sur l'Afrique ou l'Australie, comme s'il pouvait représenter le point de vue d'un continent tout entier.

De la même manière, l'un des principaux dilemmes à trancher en matière d'apprentissage interculturel concerne l'opposition entre dogmatisme et relativisme. D'une part, le dogmatisme laisse entendre qu'il y aurait une seule façon de procéder correctement, que « notre méthode est la seule qui vaille ». Dans le domaine de la culture, cela renvoie au principe assimilateur selon lequel des personnes d'autres cultures devraient se comporter d'une certaine manière pour s'intégrer. D'autre part, le relativisme culturel consiste à dire que tous les comportements sont acceptables à partir du moment où ils sont définis comme des pratiques culturelles : « si c'est leur culture, tout va bien ». Ces deux extrêmes sont dangereux. Si le dogmatisme peut conduire à une forme de fondamentalisme et de fermeture, le relativisme culturel peut entraîner la perpétuation de pratiques injustes ou inhumaines. L'une des manières de résoudre ce dilemme est de l'aborder à travers le prisme des droits de l'homme. Le cadre des droits de l'homme permet et favorise les manifestations de la diversité, tout en protégeant les individus contre des pratiques extrêmes et des comportements blessants.

La diversité est aussi considérée différemment en fonction du groupe concerné. Certaines personnes accordent plus de valeur à certains groupes culturels qu'à d'autres. Par conséquent, elles perçoivent la diversité culturelle comme quelque chose de positif seulement lorsque cela correspond à leur perception hiérarchique des cultures. Elles sont ouvertes à des rencontres interculturelles avec les groupes qu'elles apprécient mais pas avec ceux qu'elles jugent inférieurs ou qui proviennent d'États en conflit avec le leur.

Tous les êtres humains sont différents et uniques, forts de leur personnalité, de leurs talents, de leur potentiel et de leurs désirs. Mais ils sont également tous égaux devant la loi, en tant que citoyens et au regard de leurs droits de l'homme :

Quiconque réduit le langage politique à la différence apparaîtra seulement comme un individualiste et un darwiniste social. Quiconque mise uniquement sur l'égalité apparaîtra comme collectiviste. Ce n'est qu'en parvenant à équilibrer les concepts de différence et d'égalité qu'on peut espérer construire une société équitable et juste (Conseil de l'Europe 2008a).

### **Approches multiculturaliste et interculturaliste de la diversité.**

Les consultations ayant conduit à l'élaboration du Livre blanc sur le dialogue interculturel ont mis en lumière une remarque récurrente : les anciennes approches de la gestion de la diversité culturelle (comme le multiculturalisme) ne sont plus adaptées à des sociétés caractérisées par une diversité inédite et toujours grandissante.

Le multiculturalisme, qui met l'accent sur la préservation des différentes cultures ou identités culturelles au sein d'une société unifiée – un État ou une nation – est une politique qui consiste à diviser un territoire pour que les communautés vivent côte à côte sans nécessairement interagir.

Aujourd'hui, le multiculturalisme est considéré par beaucoup de spécialistes comme un facteur de ségrégation communautaire et d'incompréhension mutuelle, qui a contribué à saper les droits des individus – et en particulier des femmes – au sein des minorités, perçues comme des entités collectives indépendantes.

Si le multiculturalisme est une politique visant à respecter les identités culturelles des personnes vivant dans le même espace social, l'interculturalisme va au-delà de la simple coexistence, puisqu'il s'agit de vivre ensemble dans un espace fondé sur le respect, les interactions, la communication et les échanges authentiques. « Selon cette interprétation, l'interculturalisme a déjà tiré les enseignements des limites du multiculturalisme, en remplaçant un parallélisme statique par une mise en avant des interactions dynamiques et des échanges » (Ohana et Otten 2012, p. 164).

La perspective interculturelle suppose, dans un premier temps, que nous reconnaissons que la réalité est plurielle, complexe, dynamique et changeante, et que les interactions font partie intégrante de toutes les vies et de toutes les cultures. Dans un deuxième temps, nous devons faire en sorte que ces interactions concourent au respect mutuel et à l'enrichissement de communautés solidaires plutôt que de renforcer des rapports de domination et de rejet. Il s'agit donc d'une recherche de vérité dans le dialogue, un effort de compréhension mutuelle (Ólafsdóttir 2011).

L'interculturalité désigne la capacité de vivre l'altérité culturelle et d'utiliser ce vécu pour réfléchir à des questions généralement considérées comme allant de soi dans sa culture et son environnement. L'interculturalité suppose de s'ouvrir aux personnes issues d'autres cultures, de leur manifester de l'intérêt, de la curiosité et de l'empathie, et d'utiliser cette sensibilisation accrue à l'autre pour évaluer ses propres modes de perception, de pensée, de jugement et de comportement, afin de mieux se connaître et se comprendre soi-même (Conseil de l'Europe 2009a).

Dans une société multiculturelle, la diversité est tolérée mais pas valorisée. Dans une société interculturelle, tous les citoyens (par-delà toute catégorisation du type ressortissants – migrants – membres d'une minorité) ont la possibilité à la fois d'affirmer leur culture et de participer à un dialogue et à des processus démocratiques avec l'ensemble de la société.

Ces dernières années, l'adjectif « transculturel » est (ré)apparu pour évoquer la fluidité des cultures et des « frontières » entre les cultures. Il décrit ce qui « implique, englobe ou associe des éléments de plus d'une culture<sup>12</sup> », dans un processus qui fait émerger une réalité nouvelle, complexe et composite – non pas un mélange d'éléments culturels, mais un nouveau phénomène culturel à part entière. C'est un moyen pour les individus de surmonter les déterminations de leur propre culture.

Avec la mondialisation, de plus en plus d'individus ne s'identifient plus à un cadre culturel spécifique, car ils ont vécu dans des contextes variés et interagi quotidiennement avec des individus divers. Ils ont donc pu créer leurs propres combinaisons d'éléments culturels auxquels ils s'identifient. Certains défenseurs du transculturalisme critiquent à la fois le multiculturalisme et l'interculturalisme. D'autres reconnaissent les mérites de l'interculturalisme pour la lutte contre la discrimination, le rejet de l'ethnocentrisme, le respect des différences et l'accès aux droits fondamentaux des membres des minorités, mais ils considèrent que le transculturalisme est nécessaire pour dépasser la polarité des cultures (Institut interculturel de Timisoara 2017).

12. Définition du Webster's New World College Dictionary (2014).



Le transculturalisme se focalise sur les droits, les libertés, les responsabilités et les actions individuels. Les détracteurs de cette approche soulignent qu'elle ne parvient pas à prendre en compte les relations de pouvoir et les réalités sociales qui façonnent l'identité des individus, et à leur donner les différents degrés de liberté nécessaires pour associer et interpréter les facteurs culturels.

---

### Quelques pistes de réflexion

- ▶ Comment percevez-vous la diversité dans votre propre contexte ? Quels sont les différents aspects, visibles et invisibles, de la diversité ?
  - ▶ Quel est le lien entre diversité et discrimination ?
  - ▶ Les jeunes avec lesquels vous travaillez sont-ils conscients de la diversité au sein de la société ? Quelles formes de diversité repèrent-ils ? Lesquelles ne voient-ils pas ?
  - ▶ Connaissez-vous une initiative qui pourrait renforcer les interactions entre les différents groupes de la société ?
- 

## QU'ENGBLE RÉELLEMENT L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ?

L'objectif premier de l'apprentissage interculturel – à savoir réduire les perspectives ethnocentriques, combattre les préjugés et promouvoir les actions de solidarité qui défendent l'égalité dans la dignité humaine et le respect de la pluralité des identités culturelles – reste pleinement valide et plus pertinent que jamais dans des sociétés européennes dont l'avenir est inextricablement lié à celui du reste du monde (Cunha et Gomes 2009).

Cette section présente les principaux éléments et métacompétences qui définissent l'apprentissage interculturel, tout en reconnaissant que l'apprentissage interculturel doit être contextualisé et adapté aux besoins des jeunes avec lesquels les éducateurs travaillent. L'apprentissage interculturel suppose de faire preuve de dévouement, de cohérence, de curiosité et de respect pour la dignité humaine.

Avant toute chose, l'apprentissage interculturel est une **approche pédagogique** ayant pour objet de développer chez les individus la volonté et la capacité de vivre ensemble dans des sociétés multiculturelles. C'est une philosophie pédagogique globale et transversale qui oriente les choix à effectuer lors de l'élaboration de programmes de formation. C'est un processus qui se poursuit tout au long de la vie.

L'apprentissage interculturel a des points communs avec l'éducation à la citoyenneté démocratique, l'éducation aux droits de l'homme, la transformation des conflits et l'éducation mondiale. Il contribue à la promotion et au respect des droits de l'homme pour tous, y compris les membres des minorités. Il permet de comprendre que l'égalité des chances n'est pas une forme de favoritisme, mais plutôt un processus qui vise à réduire les injustices. L'apprentissage interculturel n'est pas une réalité distincte ni un ensemble de modèles techniques pour le travail de groupe et les simulations culturelles. C'est une vision du monde qui respecte et promeut la diversité tout en remettant sans cesse en question le statu quo et les structures de pouvoir dans la société.

L'apprentissage interculturel peut favoriser la **transformation sociales** : c'est un outil de progrès qui traite des réalités sociales et politiques quotidiennes en Europe. Il fournit un cadre d'analyse des conditions de vie et de travail de chacun et des moyens pour les jeunes de déterminer quand le cadre de la « culture » leur permet de comprendre leur contexte et d'y être actifs, mais aussi d'identifier les cas où ce cadre est moins utile.

En tant qu'approche pédagogique qui favorise la transformation sociale, l'apprentissage interculturel donne aux participants les compétences nécessaires pour faire face aux réalités complexes de la diversité, tout en s'efforçant de garantir la justice sociale et le respect des droits de l'homme pour tous les membres de la société. Nous présentons ci-dessous un modèle qui souligne les principaux aspects d'une approche cohérente de l'apprentissage interculturel.

L'apprentissage interculturel **valorise la diversité** et promeut un monde dans lequel la diversité est ancrée dans l'égalité et n'est pas perçue comme un obstacle ni utilisée comme justification pour marginaliser ou exclure. L'apprentissage interculturel ne désigne pas seulement l'apprentissage des différences culturelles. Il suppose de prendre ces dernières en compte et d'exploiter ces connaissances pour créer de nouvelles significations et écrire de nouveaux récits. Il implique également de comprendre la complexité des groupes culturels, en tenant compte des liens profonds qui les unissent et des relations de pouvoir en leur sein. Le respect de la diversité culturelle est étroitement lié au respect des droits de l'homme. Promouvoir l'art et les traditions d'une culture dont les membres ne peuvent pas exercer leurs droits de l'homme est une manière superficielle de considérer la diversité. Dans le même temps, si l'on ne tient pas compte des spécificités culturelles, il est plus difficile de garantir l'accès aux droits de l'homme, d'adapter les services aux besoins des différents groupes et d'établir des relations authentiques entre les groupes qui composent une société donnée.



L'apprentissage interculturel renvoie à la notion de **multiperspectivité**. Il reconnaît qu'il n'y a pas une seule vision de la réalité. La manière dont les individus perçoivent la réalité correspond à leur réalité propre et il est inutile d'essayer de trouver une vérité absolue. L'évolution des perceptions conduit à l'évolution de la réalité. En fonction du point de vue adopté, le chiffre 6 peut ressembler à un 9, et un 9 peut ressembler à un 6. Selon leurs antécédents culturels ou leur environnement socio-économique, des individus peuvent regarder la même chose et voir quelque chose de complètement différent. Et ils peuvent tous avoir raison. Ce qui est acceptable ou non, bon ou mauvais, les bonnes valeurs à défendre... Tout cela est une question de perspective. L'apprentissage interculturel encourage l'utilisation de sources d'informations variées afin de découvrir les différentes perspectives des groupes, exprimées par leurs propres voix, et d'obtenir ainsi une compréhension plus nuancée de la réalité, depuis de multiples points de vue. En outre, l'apprentissage interculturel s'efforce de déconstruire les récits axés sur la nation, souvent utilisés dans l'enseignement de l'histoire.

L'apprentissage interculturel **s'oppose à la discrimination et à toutes les autres formes d'intolérance d'injustice sociale**. L'un des objectifs majeurs de l'apprentissage interculturel consiste à développer chez les jeunes la capacité de reconnaître les stéréotypes et de comprendre les conséquences des préjugés dans leur vie et celle des autres. Il met à leur disposition les moyens et les outils nécessaires pour éliminer les stéréotypes et déconstruire les perspectives ethnocentriques. Il promeut les attitudes et les comportements permettant de faire face aux injustices sociales et de favoriser des relations positives. L'apprentissage interculturel met à mal toute idée de supériorité raciale ou de hiérarchisation des groupes ethniques.

L'apprentissage interculturel propose **une alternative au multiculturalisme**. L'interculturalisme va au-delà d'une simple cohabitation ou du respect des identités culturelles « à distance ». L'approche interculturelle facilite le dialogue entre différents groupes socioculturels, moyens d'apprendre les uns sur les autres et les uns des autres, mais aussi de collaborer en vue du développement de la société dans son ensemble. Elle offre également une alternative au relativisme culturel en prenant position contre les pratiques qui ne respectent pas les droits de l'homme, en refusant de les considérer comme de simples « traditions culturelles ».

L'apprentissage interculturel contribue à **l'égalité des chances** et à **la participation active** en donnant une voix à chacun. Il ne suffit pas de veiller au maintien d'un taux de migrants ou de représentants des minorités au sein de la société pour « satisfaire les exigences en matière de diversité culturelle ». L'objectif est de mettre en place des conditions propices à la participation de membres des groupes défavorisés.<sup>13</sup> L'égalité des chances n'est pas synonyme de l'égalité de traitement. Elle correspond plutôt à un traitement différencié visant à atteindre l'égalité et la justice sociale.

L'apprentissage interculturel contribue au développement **de la solidarité et de la cohésion sociale**, défini comme « la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et à éviter la polarisation » (Conseil de l'Europe 2004). Les processus d'apprentissage interculturel développent la capacité et la volonté des individus, des groupes et des organisations de coopérer et de collaborer à la réalisation d'objectifs communs en encourageant les comportements empathiques et la participation civique, politique et culturelle.

L'apprentissage interculturel tient compte **des implications politiques et structurelles** de la vie quotidienne. Aborder l'apprentissage interculturel sans inclure **les relations de pouvoir** dans lesquelles s'inscrivent les interactions interculturelles reviendrait à laisser de côté une part importante de notre réalité. Trop souvent, les conflits sont qualifiés de « culturels » par l'État et le racisme est perçu comme une pathologie individuelle, ce qui éclipse les fondements institutionnels et politiques du racisme et de la discrimination. La tolérance et l'éveil des consciences, bien que qu'essentiels, sont parfois présentés comme l'aboutissement de l'apprentissage interculturel. Cette approche part du principe que les identités culturelles sont par essence problématiques, sans reconnaître les fondements profonds du racisme institutionnel et d'État (Titley 2009, p. 94). En abordant la discrimination structurelle et en élaborant des stratégies en faveur du consensus, de l'action sociale et de la transformation, l'apprentissage interculturel contribue à lutter contre le statu quo et l'injustice sociale.

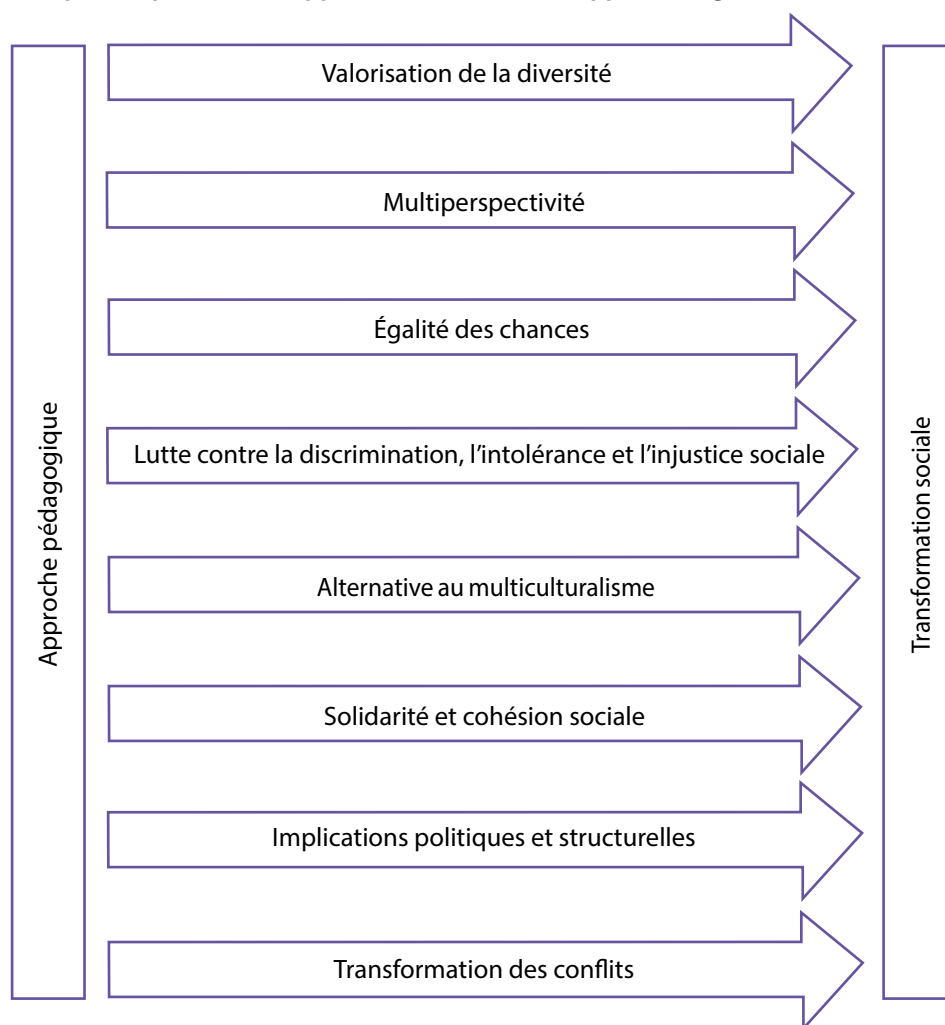
Pour beaucoup, l'apprentissage interculturel est immédiatement associé à la notion de **conflit**. Du point de vue de l'apprentissage interculturel, le conflit est une source de développement. Il est considéré comme une forme neutre de désaccord, qui peut donner l'occasion de clarifier les opinions, les perspectives et les idées. Dès que des individus se rassemblent, un conflit peut émerger. L'évitement du conflit risque seulement d'aggraver la situation, d'en exacerber les effets ou d'entraîner la création de sociétés parallèles. L'apprentissage interculturel fournit à chacun les outils dont il a besoin pour être un citoyen actif capable d'interroger les autres et d'être

---

13. En 1992, Roger Hart a mis au point un modèle pour la participation des enfants, disponible sur : <https://www.coe.int/fr/web/compass/on-the-ladder>, consulté le 3 octobre 2017.

interrogé à son tour, qui écoute et qui est écouté, et qui a le courage d'exprimer son désaccord mais aussi la volonté de surmonter un conflit et de rechercher une solution commune.

Figure 2 : Principaux aspects d'une approche cohérente de l'apprentissage interculturel



Source : Oana Nestian Sandu

## STÉRÉOTYPES, PRÉJUGÉS ET DISCRIMINATION

Les stéréotypes et les préjugés sont des concepts corrélés qui affectent notre perception des individus et nos relations interculturelles. L'apprentissage interculturel vise à donner aux jeunes les outils leur permettant d'identifier les stéréotypes et les préjugés dans leurs comportements et ceux des autres, de comprendre comment ils fonctionnent et de prendre consciemment des mesures pour les déconstruire.

**Les stéréotypes** sont des conceptions généralisées, simplifiées ou exagérées concernant un groupe d'individus. Un stéréotype est une « vue de l'esprit », qui détermine nos a priori sur une personne au seul motif qu'elle appartient à un groupe donné. Un stéréotype n'est pas une catégorie, mais une idée fixe ou une conviction sur cette catégorie, une représentation cognitive d'un groupe social et de ses membres. Les stéréotypes naissent du besoin de diviser le monde en groupes simples et clairs. Cette catégorisation permet de traiter des informations plus rapidement, répond à la nécessité de comprendre et prévoir les actions, et aide les individus à se sentir bien (car ils pensent généralement que leur groupe est supérieur aux autres). Dans le même temps, une telle simplification conduit à comprendre le monde de manière partielle et inadéquate.

Lorsque nous fondons notre perception sur des stéréotypes, nous cataloguons les autres selon quelques aspects facilement identifiables et croyons que la plupart des personnes qui appartiennent à une catégorie donnée se ressemblent, tout en se distinguant des personnes qui relèvent d'autres catégories. Le stéréotype agit comme un filtre et attribue un type de comportement à tous les membres d'un groupe donné, ce qui entraîne des préjugés et empêche un véritable dialogue entre des membres de groupes culturels qui se perçoivent comme différents.

**Les préjugés** sont des attitudes de rejet vis-à-vis des membres d'un groupe, en raison de leur simple appartenance à ce groupe. Les préjugés peuvent être fondés sur des caractéristiques réelles ou perçues, telles que la race, le genre, le handicap, l'origine ethnique, la nationalité, la religion, l'âge, le statut social ou l'orientation sexuelle, entre autres.

Nous ne voyons pas avant de définir, mais nous définissons avant de voir : voilà la réaction que provoquent en nous les stéréotypes et les préjugés. Par conséquent, en nous basant sur nos a priori sur les autres, nous choisissons inconsciemment de voir uniquement les aspects qui confortent nos stéréotypes et nos préjugés. Nous adoptons donc une interprétation sélective de la réalité. Les stéréotypes sont des médiateurs, des filtres au travers desquels nous voyons la réalité, des raccourcis que prend notre cerveau lorsqu'il doit gérer des situations complexes ou inconnues. Lorsque nous rencontrons des personnes différentes, nous avons tendance à nous appuyer sur des connaissances privilégiées, celles qui confirment nos stéréotypes.

Les stéréotypes sont un moyen d'organiser mentalement des informations complexes pour simplifier le monde et le rendre plus familier, de sorte à faciliter le traitement par notre cerveau. C'est problématique car lorsque nous créons des catégories selon lesquelles nous cataloguons les individus, la nature humaine nous pousse à éviter toute information nouvelle ou ne correspondant pas à nos catégories préconçues. Même si les stéréotypes associés à certains groupes peuvent renvoyer à des qualités (ponctualité, talent pour les langues ou pour les mathématiques, etc.), ce sont des généralisations qui nous empêchent de voir la personne au-delà de la catégorie dans laquelle nous l'avons placée.

Les stéréotypes sont des structures cognitives et les préjugés sont des attitudes fondées sur des jugements de valeur. La **discrimination**, quant à elle, est un comportement. Plus précisément, c'est un comportement injuste vis-à-vis des membres d'un groupe, en raison des préjugés visant ce groupe.

On distingue plusieurs types de discrimination.

- ▶ Discrimination directe – politiques et comportements qui établissent volontairement une distinction en fonction de l'appartenance culturelle et nuisent à certains groupes.
- ▶ Discrimination indirecte – normes apparemment neutres mais mises en œuvre par des personnes qui savent bien qu'un groupe donné ne peut pas les appliquer : par exemple, un code vestimentaire trop coûteux pour certains groupes socio-économiques ou non conforme à leurs pratiques religieuses.
- ▶ Discrimination structurelle – forme complexe de discrimination par laquelle les institutions et les structures d'État ne fournissent pas des services adéquats à certains individus en raison de leur appartenance culturelle, et n'assurent pas l'égalité des chances. Cette discrimination persiste car les institutions d'État refusent d'admettre son existence et ses causes et n'agissent pas pour réparer les injustices historiques dont certains groupes ont été victimes.

Un grand nombre de personnes est confronté à la discrimination pour plus d'un motif. C'est ce qu'on appelle la discrimination multiple ou intersectionnelle. Par exemple, une femme rom handicapée peut subir des discriminations en raison de son handicap, de son origine ethnique et de son sexe. Nos identités sont multidimensionnelles, et la reconnaissance de la manière dont les différentes facettes de nos identités interagissent a des répercussions sur la lutte contre la discrimination. Une approche fondée sur un seul motif de discrimination ne tient pas compte de la diversité des groupes culturels et des identités des individus.

Dans la plupart des cas, la discrimination est pratiquée avec le soutien du gouvernement (ou en tout cas sans interférence de sa part).

L'apprentissage interculturel remet en question et rejette la discrimination sous toutes ses formes, et valorise le pluralisme (ethnique, linguistique, religieux, économique, lié au genre, etc.). En outre, la Cour européenne des droits de l'homme a reconnu que le pluralisme repose sur « la reconnaissance et le respect véritables de la diversité et de la dynamique des traditions culturelles, des identités ethniques et culturelles, des convictions religieuses, et des idées et concepts artistiques, littéraires et socio-économiques » et que « une interaction harmonieuse entre personnes et groupes ayant des identités différentes est essentielle à la cohésion sociale ».<sup>14</sup>

Les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ont des effets très puissants. Ils sont identifiables non seulement à l'échelle individuelle, dans des cas spécifiques de discrimination visant une personne, mais aussi à l'échelle de la société. Les personnes victimes de stéréotypes ou discriminées ont un accès limité aux services publics, leurs droits de l'homme sont bafoués, et leur développement personnel, de même que leurs occasions de contribuer à l'évolution de la société, sont entravés. Par conséquent, elles peuvent intérioriser ces stéréotypes et perdre leur estime d'elles-mêmes, s'isoler ou adopter des comportements violents.

14. Voir *Gorzelik et autres c. Pologne* (Grande Chambre), arrêt n°44158/98 du 17 février 2004. (Conseil de l'Europe 2008b).

Il n'est pas toujours facile de signaler des cas de discrimination. S'il existe pour cela plusieurs politiques et mécanismes, les procédures à suivre sont souvent laborieuses. Parallèlement, les victimes choisissent parfois de ne pas faire connaître leur situation par d'être ciblées encore plus. Ainsi, un grand nombre de cas de discrimination passent inaperçus. C'est d'autant plus vrai en ce qui concerne les comportements influencés par des préjugés. Toutefois, certains aspects de ces phénomènes sont clairement visibles à l'échelle de la société. Ce sont des signaux d'alarme qui indiquent qu'il faut en faire davantage pour lutter contre la discrimination et construire des sociétés interculturelles. Voici quelques exemples :

- ▶ Accès aux droits de l'homme et aux droits sociaux :
  - Tous les individus ont-ils accès à des services de qualité dans tous les domaines de la vie ?
  - Sont-ils pleinement en mesure d'exercer leurs droits ?
  - Peuvent-ils être des citoyens actifs et contribuer au développement de la société ?
- ▶ Présence dans l'espace public. Assurer la visibilité de personnes appartenant à différentes minorités est un moyen de lutter contre la ségrégation et l'exclusion de ces minorités. Cela montre que leurs membres sont considérés comme des citoyens à part entière et que leur présence et leur contribution à la vie sociale sont valorisées. Par exemple :
  - Sont-ils mentionnés dans les journaux (autrement que comme boucs émissaires pour l'ensemble des problèmes de la société) ?
  - Sont-ils présents dans les secteurs du divertissement, du spectacle et de la publicité (autrement que comme gages de diversité) ?
  - Participent-ils à des événements publics ?
  - Figurent-ils dans les livres scolaires ?
  - Occupent-ils des fonctions politiques, au sein du gouvernement ?

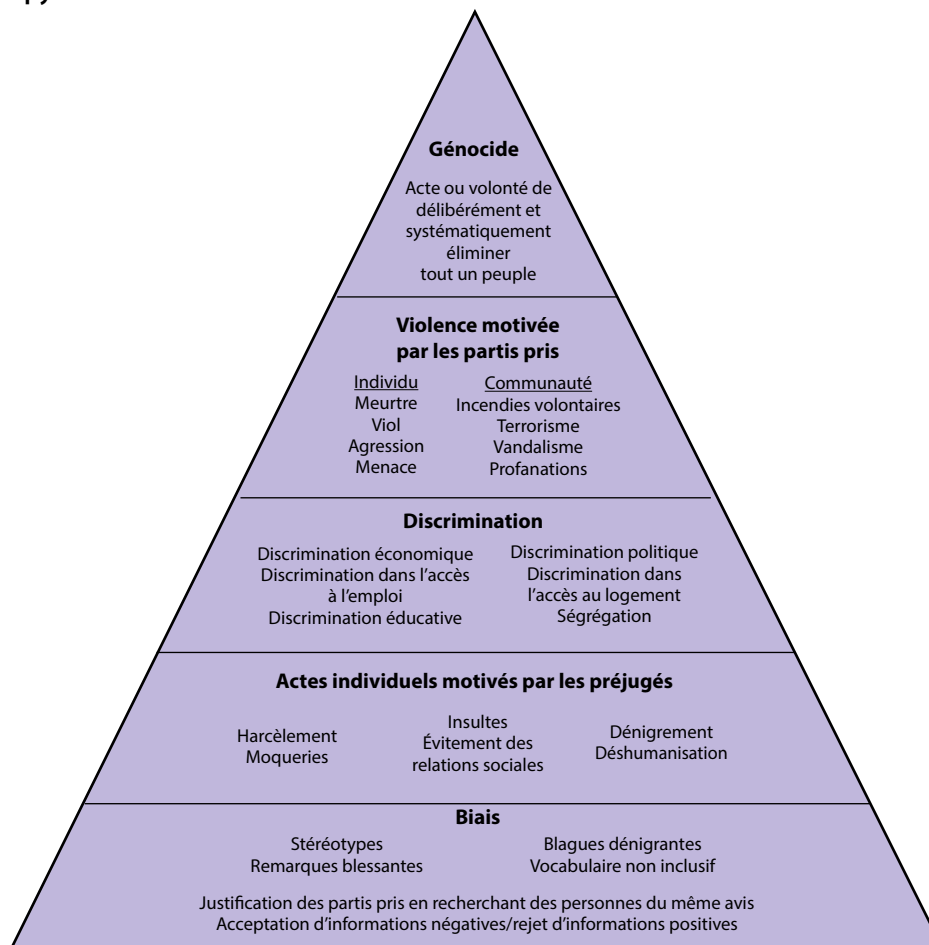
Et si oui, leur taux de représentation est-il comparable à leur taux de présence dans la société ?

- ▶ Relations interculturelles. Les personnes appartenant à des groupes différents (du fait de leur culture, de leur handicap, de leur genre, de leur orientation sexuelle, etc.) vivent-elles au sein de la majorité en entretenant avec elle des relations étroites, ou bien vivent-elles séparément, dans des communautés distinctes ?

La discrimination renvoie fondamentalement à l'idée tenace selon laquelle certaines cultures sont inférieures à d'autres, ce qui laisse entendre qu'il y a une hiérarchie entre les cultures et que certaines personnes ne méritent pas autant de respect ou autant d'occasions de s'épanouir. Les actes justifiés par cette idée font boue de neige : les groupes culturels visés sont traités de plus en plus mal et sont victimes de comportements de plus en plus violents

Une illustration marquante de l'aggravation des effets des préjugés est la « pyramide de la haine ». Ce modèle montre que des pratiques telles que l'usage de stéréotypes, les blagues dénigrantes, l'emploi d'un vocabulaire non inclusif ou les insultes – qui peuvent être considéré comme des agressions mineures – sont à la source de la discrimination, de la violence et même des génocides. Il souligne qu'aucun biais n'est anodin ou sans conséquence, et que nous avons tous la responsabilité d'analyser nos comportements, nos convictions et notre langage pour briser le cercle vicieux, conscient et inconscient, de l'injustice sociale. L'objectif de ce modèle n'est pas de catégoriser la souffrance, qui est très subjective et que chacun vit différemment, mais plutôt de montrer que nos comportements quotidiens peuvent être influencés par des biais. Au regard de ce modèle, il est facile de comprendre pourquoi il est si important d'agir pour éliminer les comportements qui forment la base de la pyramide avant qu'ils ne deviennent encore plus néfastes. Plus nous agissons tôt pour remettre en question ces biais et sensibiliser à la diversité et aux droits de l'homme, plus nombreux seront nos alliés pour la construction d'une société interculturelle dans laquelle chacun peut affirmer son identité et établir des relations positives avec d'autres membres de cette même société.

Figure 3 : La pyramide de la haine



Source : Anti-Defamation League (2005)

## Comment éliminer les stéréotypes ?

Les stéréotypes se forment et se perpétuent facilement. Ils sont véhiculés par les parents, les éducateurs, les pairs, les médias, etc. Malheureusement, il n'est pas simple de les faire disparaître des points de vue exprimés, du vocabulaire utilisé ou des interactions. Cela demande un travail conscient, mais aussi des efforts à l'échelle individuelle et à l'échelle sociétale. Plusieurs mesures puissantes peuvent être prises pour réduire ou éliminer les stéréotypes : créer des espaces permettant à des personnes aux antécédents différents de se rencontrer et d'apprendre les unes des autres, militer et mener des campagnes de sensibilisation, rendre visibles dans les médias des personnes appartenant aux groupes victimes de stéréotypes, présenter des témoignages qui remettent en cause le discours dominant et poursuivre en justice les auteurs de discrimination.

Les comportements que nous présentons ci-dessous peuvent être encouragés dans le cadre de l'apprentissage interculturel. Ils peuvent contribuer à la lutte contre les stéréotypes et à la promotion de sociétés plus inclusives.

### 1. Être attentifs au vocabulaire que nous utilisons

Le vocabulaire que nous utilisons peut donner naissance à des stéréotypes et favoriser leur perpétuation, de manière consciente ou inconsciente. C'est en comprenant l'impact des mots que nous employons que nous pouvons briser ce cercle vicieux. Par exemple, l'agence de presse Associated Press a décidé en 2013 de ne plus utiliser le terme « immigré illégal », arguant que l'adjectif « illégal » devrait seulement être employé pour décrire une action et non une personne. Par ailleurs, il existe dans les différentes langues une multitude d'expressions qui dénigrent ou déshumanisent les personnes appartenant à certains groupes. On pourrait penser que de telles expressions sont inoffensives, mais en réalité elles contribuent à la perpétuation de stéréotypes et de l'idée selon laquelle ces personnes seraient inférieures d'une manière ou d'une autre. Le langage peut même être utilisé de manière encore plus subtile pour renforcer les stéréotypes et favoriser les

divisions. Par exemple la dichotomie « eux contre nous » est entretenue par des expressions telles que : notre démocratie, nos emplois, leur religion, leur culture.

L'un des enjeux importants de l'apprentissage interculturel est la transformation du langage. Le langage et le vocabulaire évoluent au fil du temps. Certains termes et certaines expressions auparavant communs ne sont plus acceptables car ils visent directement certains groupes ou expriment des préjugés tenaces.

## **2. Porter un regard critique sur les textes et les discours**

Il n'est pas toujours simple d'identifier les stéréotypes, en particulier si on n'y prête pas attention. Toutefois, une fois notre réflexion critique mobilisée, nous pouvons les repérer presque n'importe où. Par exemple, les médias mentionnent systématiquement l'origine ethnique d'une personne ayant commis un crime, mais ils ne la précisent que rarement lorsqu'une personne se distingue par une action positive.

Nous pouvons éviter l'influence négative d'un parti pris en apprenant à lire entre les lignes et en posant des questions pertinentes telles que : quelle est la source de ce document et quelles sont les intentions de ses auteurs ? Les statistiques sont-elles exploitées de manière à manipuler l'opinion publique ? Des expressions rhétoriques ou de métaphores sont-elles employées à des fins sensationnalistes ou pour faire parler du sujet ? Est-il possible de s'informer sur le même événement dans un autre média pour repérer les points communs et les différences ?

## **3. Prendre conscience de nos propres stéréotypes**

L'un des objectifs de l'apprentissage interculturel est de créer des espaces sûrs dans lesquels les participants peuvent s'interroger sur leurs propres biais, en sachant qu'ils ne seront pas jugés. Admettre que nous avons recours à des stéréotypes ou que nous avons commis des actes de discrimination n'est pas chose facile, mais c'est une étape importante pour développer l'ouverture d'esprit et stimuler la curiosité vis-à-vis des rencontres interculturelles. C'est également essentiel pour modifier les discours et remettre en cause le statu quo. Une fois conscientes de leurs propres stéréotypes, les personnes peuvent prendre des mesures pour les déconstruire et devenir des agents du progrès social.

## **4. Mettre en lumière les similarités, et non pas seulement les différences**

Lorsqu'il est question de diversité, la tendance consiste à s'intéresser uniquement aux différences. Ce sont sans aucun doute des aspects importants, mais les similarités le sont tout autant. Elles nous permettent d'obtenir une vision plus générale et plus nuancée, et de nous ouvrir davantage à d'éventuelles connexions. La mise en lumière des similarités est un moyen de faire comprendre aux individus que nous les considérons en tant que tels, et non pas comme des stéréotypes culturels. Il ne s'agit pas d'ignorer complètement les différences (ce que Bennett appelle la « minimisation » dans son modèle de développement de la sensibilité interculturelle présenté dans le tableau 2), mais de voir les différences pour ce qu'elles sont – simplement un aspect qui se distingue, et qu'il n'est pas nécessaire de juger immédiatement bon ou mauvais.

## **5. Encourager l'affirmation de soi**

Les recherches montrent qu'à force d'être exposées à des stéréotypes, les personnes concernées les admettent et les intériorisent peu à peu. Cela signifie non seulement qu'elles agissent inconsciemment d'une manière qui conforte ces stéréotypes, mais aussi qu'elles ne se sentent pas capables d'affirmer leur estime d'elles-mêmes. Des politiques qui aident les individus à affirmer leur identité culturelle dans des contextes variés contribuent à lutter contre les stéréotypes et à renforcer l'estime des personnes qui en sont victimes. Par ailleurs, l'apprentissage interculturel crée des situations dans lesquelles ces personnes peuvent identifier les stéréotypes qu'elles ont intériorisés et elles peuvent acquérir des moyens de lutte contre l'injustice et la discrimination.

## **6. Dialoguer**

La culture a certes des caractéristiques générales, mais elle est aussi pleine de nuances et de variations. En restant ouvert au dialogue, en pratiquant l'écoute active et en posant des questions plutôt que de laisser les stéréotypes remplacer une communication véritable et des interactions authentiques, nous pouvons éviter de tomber dans le piège qui consiste à supposer qu'une personne originaire d'un pays donné ou appartenant à une culture donnée doit se comporter d'une certaine manière. Cette démarche est seulement possible si nous sommes prêts à dialoguer et à désactiver le « pilote automatique » par lequel nous nous laissons parfois guider.



---

### Quelques pistes de réflexion

- ▶ Comment les stéréotypes sont-ils perpétués ?
  - ▶ Quelles peuvent être les conséquences des stéréotypes et des préjugés sur nos interactions interculturelles ?
  - ▶ Comment pouvons-nous éliminer les stéréotypes ?
  - ▶ Dans votre contexte, quels sont les groupes de personnes qui subissent des discriminations ? Existe-t-il des politiques et des programmes en place pour traiter ce problème ?
  - ▶ Quels sont les niveaux de la pyramide de la haine que vous pouvez spécifiquement aborder dans le cadre de votre travail ?
- 

## MODÈLES ET THÉORIES DE L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

Plusieurs modèles théoriques analysent les relations interculturelles dans nos sociétés, définissent la compétence interculturelle ou décrivent les processus d'apprentissage interculturel. Ces modèles théoriques, appliqués aux réalités historiques et sociales, forment des cadres de référence. Ils permettent de mettre au point des moyens plus efficaces de traiter ces enjeux pendant les activités pédagogiques. Comme le reconnaît Bennett (2009), « il y a très peu de théories interculturelles existant pour elles-mêmes, c'est-à-dire n'étant pas directement liées à la facilitation des pratiques interculturelles ».

Les éducateurs et les formateurs doivent constamment évaluer la pertinence et les limites des modèles existants et inciter les jeunes à faire de même, pour s'assurer que ces modèles ne perpétuent pas une vision hiérarchisée des cultures et n'entretiennent pas l'hégémonie de certains groupes.

Il est également important de relier la connaissance théorique aux réalités sociales du passé et du présent, de comprendre les principes fondamentaux d'un processus historique afin de réaliser comment et pourquoi l'humanité en est arrivée à la complexe situation présente à un niveau global et local et d'embrasser une perspective positive de l'avenir (Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe 2008).

Nous invitons les lecteurs à prendre le temps d'examiner plus précisément ces modèles pour éviter le risque d'une simplification excessive. Les réalités analysées étant complexes, les théories le sont également. Toute simplification excessive peut conduire à simplifier ou à négliger les problèmes complexes qui font partie de la réalité étudiée.

Voici quelques pistes de réflexion permettant de déterminer la pertinence de chaque théorie ou modèle :

- ▶ Ce modèle concerne-t-il vraiment l'apprentissage interculturel ?
- ▶ Ce modèle permet-il de tenir compte d'autres aspects de l'interprétation de la réalité, outre la culture (injustices historiques, facteurs socio-économiques, etc.) ?
- ▶ Ce modèle fournit-il un cadre permettant d'interpréter la réalité sans la simplifier à l'excès ?
- ▶ Quels sont les liens entre ce modèle et les autres modèles et théories de l'apprentissage interculturel ?
- ▶ Ce modèle peut-il être utilisé dans de multiples contextes, régions du monde ou groupes ?

Nous présentons dans la section ci-dessous trois modèles théoriques utilisés dans l'apprentissage interculturel. Ils ont été choisis pour leur profondeur et leur pertinence dans le cadre du travail de jeunesse. La diversité des approches a également été prise en compte. Le premier modèle est conçu principalement dans une approche pédagogique. Le deuxième, celui des orientations d'acculturation, propose une perspective des relations sociales, tandis que le troisième renvoie à la sensibilité interculturelle d'un point de vue individuel.

### Un modèle de compétence interculturelle

Les auteurs de l'Autobiographie de rencontres interculturelles (Conseil de l'Europe 2009a)<sup>15</sup> ont utilisé le modèle suivant de compétence interculturelle pour analyser un certain nombre d'éléments identifiables qu'un individu peut développer afin d'être « équipé » pour des rencontres interculturelles.

---

<sup>15</sup> L'Autobiographie de rencontres interculturelles est un outil conçu par le Conseil de l'Europe pour encourager les utilisateurs à réfléchir sur les rencontres interculturelles qui les ont marqués et à en tirer des enseignements.

## Attitudes et sentiments

- ▶ Reconnaître les identités des autres – remarquer à quel point les autres ont des identités différentes et accepter leurs valeurs et idées. Cela suppose d'admettre la complexité de la réalité et des individus, et de se confronter à des situations ambiguës et des opinions contradictoires.
- ▶ Respecter l'altérité – faire preuve de curiosité à l'égard des autres et être disposé à remettre en cause ce qui est habituellement considéré comme évident et « normal ». Cela commence par un effort pour comprendre les autres, reconnaître leurs identités et s'abstenir de les cataloguer selon des catégories préconçues. Cela suppose d'être prêt à relativiser nos propres valeurs, convictions et comportements, en acceptant que ce ne sont pas les seuls qui valent.
- ▶ Faire preuve d'empathie – être capable d'adopter le point de vue de quelqu'un d'autre, d'imaginer ses pensées et ses sentiments, ses opinions et ses raisonnements, pour en tenir compte dans nos propres actions.
- ▶ Identifier les émotions positives et négatives et les relier aux attitudes et aux connaissances – La conscience et la connaissance de soi sont des éléments importants de l'intelligence émotionnelle.
- ▶ Tolérer l'ambiguïté – être prêt à accepter l'ambiguïté et le manque de clarté, et être capable d'y faire face de manière constructive. Autrement dit, être capable de comprendre les idées, les sentiments et les intentions des autres, d'accepter que plusieurs perspectives et interprétations puissent être associées à chaque situation, mais aussi de montrer un réel intérêt pour les sentiments d'autres personnes et pour leur perception d'une situation donnée.

## Comportement

- ▶ Faire preuve de souplesse – adapter son comportement à de nouvelles situations et aux attentes des autres.
- ▶ Être sensible aux formes de communication – reconnaître les diverses formes de communication qui existent dans d'autres langues ou les autres manières d'utiliser la même langue. Cela suppose d'être capable de reconnaître les différentes conventions verbales et non verbales et de tenir compte des règles propres à la communication interculturelle.

## Connaissances et compétences

Cette catégorie ne renvoie pas tant aux connaissances sur une culture spécifique qu'aux connaissances sur le fonctionnement des groupes sociaux et des identités sociales (les nôtres comme ceux et celles des autres).

- ▶ Avoir des connaissances sur les autres – connaître des faits sur les personnes qu'on rencontre, et savoir pourquoi elles sont ce qu'elles sont et comment elles le sont devenues.
- ▶ Avoir des connaissances sur les processus sociaux – comprendre les interactions dans une société donnée, à l'échelle du groupe et de l'individu. Cela suppose de prendre conscience des présupposés, des idées préconçues, des stéréotypes et des préjugés qui sont les nôtres.
- ▶ Interpréter et établir des rapprochements – être capable d'interpréter un document ou un événement provenant d'une autre culture, de l'expliquer et de le comparer à des documents ou des événements de notre propre culture.
- ▶ Découvrir et interagir – mobiliser certaines compétences pour se renseigner sur les personnes qu'on rencontre, en posant des questions et en cherchant des informations, et utiliser ces compétences lors de rencontres en temps réel.
- ▶ Faire preuve d'esprit critique – porter un regard critique et fondé sur des critères explicites sur les perspectives, pratiques et produits de notre culture et de notre pays, mais aussi d'autres cultures et d'autres pays. Cela suppose de prendre conscience de nos propres valeurs et de les affirmer explicitement dans le cadre d'interactions avec d'autres personnes. Cela suppose également de prendre position en faveur des valeurs qui reconnaissent le respect de la dignité humaine et des droits de l'homme, base démocratique pour toute interaction sociale.

## Action

- ▶ Orientation des actions – à l'issue d'une réflexion, vouloir mener une action, individuellement ou avec d'autres, pour contribuer au bien commun.

## Pertinence pour le travail de jeunesse

Ce modèle présente les caractéristiques spécifiques qui peuvent être développées par le biais de l'apprentissage interculturel. Ces caractéristiques sont regroupées en quatre catégories : attitudes et sentiments ; comportement ; connaissances et compétences ; action. Ce modèle ne précise pas comment ces caractéristiques sont interconnectées, ni comment elles peuvent être développées dans des contextes non formels, mais il peut être un point de départ utile pour la conception de processus d'apprentissage interculturel et la mise en œuvre d'activités visant à développer ces caractéristiques.

Une activité inspirée de l'Autobiographie de rencontres interculturelles est décrite dans le chapitre 4, Activités pédagogiques.

## Modèle d'acculturation interactif

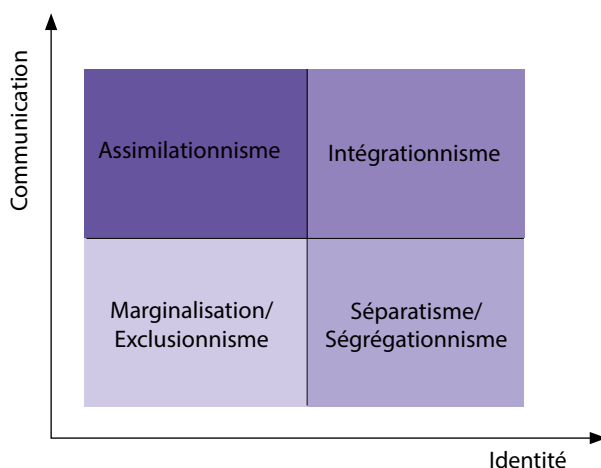
L'acculturation est définie comme un processus d'échanges entre des individus appartenant à différents groupes culturels, qui conduit à des évolutions culturelles, linguistiques, religieuses et psychologiques. L'acculturation se produit rarement entre groupes de pouvoir et statut égaux. Le plus souvent les échanges ont lieu entre la majorité et les minorités, ou entre la majorité et les migrants.

Les orientations d'acculturation présentées ci-dessous sont tirées des travaux initiaux de John Berry (1980), développées ensuite par Richard Bourhis (1997).

Les orientations d'acculturation sont définies en fonction des réponses données aux questions suivantes.

1. Est-il souhaitable de préserver son identité et ses caractéristiques ? (Axe de l'identité)
2. Est-il souhaitable d'entretenir des relations avec la société dans son ensemble ? (Axe de la communication)

Figure 4 : Orientations d'acculturation



Source : Adaptation de Bourhis (2007)

Les réponses à ces questions reflètent d'une part la manière dont les minorités/migrants se perçoivent au sein de la société et, d'autre part, la manière dont, selon la majorité, les minorités/migrants devraient se comporter.

Les orientations d'acculturation sont présentées ci-dessous, d'abord du point de vue de la communauté majoritaire, et ensuite du point de vue des membres des minorités/migrants.

### Orientations d'acculturation des groupes majoritaires

**Assimilationnisme** – Volonté que les minorités renoncent à leurs caractéristiques culturelles/identitaires pour adopter les caractéristiques culturelles/identitaires de la majorité. Dans ce cas de figure, le comportement d'une personne est considéré comme normal seulement s'il reflète complètement les caractéristiques et les valeurs de la culture majoritaire.

**Ségrégationnisme** – Tolérance de la culture/identité d'une minorité tant que ses membres vivent à l'écart, dans des quartiers ou régions spécifiques (par exemple dans des ghettos). Les ségrégationnistes évitent les contacts avec les minorités car ils estiment que ces contacts risquent de diluer ou d'affaiblir l'intégrité et l'authenticité de leur culture/identité.

**Exclusionnisme** – Aucune tolérance pour la culture/identité des minorités, et conviction que certains groupes ne pourront jamais s’assimiler au sein de la communauté majoritaire. Certains exclusionnistes cherchent à créer les conditions susceptibles d’inciter les membres des minorités à quitter le pays/le quartier.

**Intégrationnisme** – Valorisation du maintien de certains aspects de l’identité minoritaire et volonté de modifier ses propres pratiques institutionnelles et certains aspects de la culture majoritaire afin de faciliter l’intégration des groupes minoritaires. Dans ce cas de figure l’expression est libre, et il existe des occasions d’affirmer son identité culturelle ainsi que des espaces de dialogue entre les différents membres de la société.

**Individualisme** – Tendance à se définir et à définir les autres en tant qu’individus et non pas en tant que membres de groupes. Cela conduit à ignorer les aspects culturels des interactions sociales et à mettre l’accent sur les caractéristiques personnelles.

### **Orientations d’acculturation des groupes minoritaires**

**Assimilationnisme** – Volonté d’abandonner la plupart des aspects de sa propre culture au profit des pratiques culturelles de la majorité.

**Séparatisme** – Volonté de maintenir tous les aspects de sa propre culture tout en rejetant la culture de la majorité ou d’autres groupes culturels, ainsi que les relations avec leurs membres.

**Marginalisation** – Attitude des individus qui se sentent partagés et parfois aliénés de leur propre culture et de la culture majoritaire, et qui ressentent donc une forme d’exclusion de leur culture propre et de la culture majoritaire.

**Intégrationnisme** – Volonté de maintenir certains aspects de sa propre culture, tout en valorisant l’adoption des caractéristiques principales de la culture majoritaire.

**Individualisme** – Tendance à se définir et à définir les autres en tant qu’individus et non pas en tant que membres de groupes. Cela conduit à ignorer les aspects culturels des interactions sociales et à mettre l’accent sur les caractéristiques personnelles.

### **Pertinence pour le travail de jeunesse**

Ce modèle propose un cadre de compréhension des relations interculturelles dans la société. Il a pour particularité intéressante de présenter la réalité à la fois du point de vue du groupe dominant et de celui des groupes non dominants. Il peut être utile pour interpréter les politiques institutionnelles relatives aux minorités et aux migrants, ainsi que pour analyser les discours, les articles des médias et les comportements généraux vis-à-vis de différents groupes de personnes. L’activité « De l’exclusion à l’intégration », décrite dans le chapitre 4, est basée sur ce modèle.

---

Dans le cadre du travail de jeunesse, les questions pertinentes liées à ce modèle pourraient être les suivantes :

- ▶ Qui devrait s’adapter à qui ? Pourquoi ?
- ▶ À quel point devrais-je renoncer à mes propres caractéristiques pour m’adapter/m’intégrer ? Quelles sont mes limites personnelles ?
- ▶ Ce modèle est-il applicable de la même manière pour quelqu’un qui se déplace par choix (pour voyager, étudier ou travailler à l’étranger) et pour quelqu’un qui est contraint de fuir son pays ?

---

### **Modèle de développement de la sensibilité interculturelle**

Ce modèle fournit un cadre théorique pour comprendre et évaluer comment nous vivons les différences de manière subjective. Le présupposé est que la différence doit être vécue puis traitée afin d’augmenter le potentiel d’acquisition des compétences interculturelles et de progresser sur le chemin de la sensibilité interculturelle. Ce modèle est un continuum comprenant six phases de sensibilité interculturelle. Trois d’entre elles sont ethnocentriques (dénégation, défense et minimisation) et les trois autres sont ethnorelatives (acceptation, adaptation et intégration). Les phases ethnocentriques sont caractérisées par l’évitement de la différence culturelle, et les phases ethnorelatives par la recherche de cette différence.

**Tableau 2 : Modèle de développement de la sensibilité interculturelle**

<i>Phases ethnocentriques</i>			<i>Phases ethnorelatives</i>		
<i>Dénégation</i>	<i>Défense Revirement</i>	<i>Minimisation</i>	<i>Acceptation</i>	<i>Adaptation</i>	<i>Intégration</i>

Source : Représentation visuelle du modèle de Bennett (1986)

**Ethnocentrisme** – L’individu perçoit sa culture comme le centre même de la réalité et il est convaincu que sa vision du monde est supérieure à celle des autres.

Les trois phases ethnocentriques sont les suivantes :

**Dénégation** – L’individu perçoit sa culture comme la seule culture véritable. Cette dénégation peut être due à l’isolement ou à la séparation. Dans les cas d’isolement physique, un individu a peu de chances d’être confronté à la différence et il ne peut donc pas faire l’expérience de la différence culturelle. De nos jours ce cas de figure est très peu probable, mais l’isolation partielle reste possible. Dans les cas de séparation, des barrières physiques ou sociales sont construites intentionnellement pour que les individus se maintiennent confortablement dans cette phase de dénégation. « L’autre » est considéré de manière générale et non différenciée, comme « l’étranger » ou « le migrant », et il doit être maintenu à distance. Les quartiers ethniques, le nationalisme exacerbé ou le sentiment de supériorité vis-à-vis des autres sont des exemples de barrières caractéristiques de cette phase de dénégation.

**Défense** – Lorsque les individus dépassent la phase de dénégation et prennent conscience de l’existence même de la différence culturelle, ils ont d’abord tendance à la combattre. Pendant la phase de défense, la différence culturelle est perçue comme une menace, un phénomène contre lequel on doit lutter. L’individu perçoit sa culture comme la seule culture viable. La différence culturelle est perçue à travers le prisme des stéréotypes et du racisme. Le monde est divisé en deux catégories, « nous » et « eux », et l’individu juge sa propre culture supérieure à celle des autres. Il met l’accent sur les caractéristiques positives de sa culture et accorde peu d’intérêt à celle des autres, qui est implicitement dépréciée.

L’une des variantes de la défense est le **revirement** – L’individu adopte une autre culture jugée supérieure, en dénigrant ses propres antécédents culturels. Même si les personnes concernées par cette stratégie ont plus de connaissances sur d’autres cultures, elles sont toujours dans une phase ethnocentrique. Elles n’ont fait que changer la culture qui est toujours placée au centre de leur réalité. Elles sont encore dans une posture de défense vis-à-vis de leur culture d’origine et restent convaincues de l’existence d’une hiérarchie des cultures.

**Minimisation** – Pendant cette phase, la différence n’est plus combattue mais on tente d’en minimiser la signification. L’individu considère les éléments de sa vision culturelle du monde comme universels. Les différences culturelles sont subordonnées au fait que nous sommes tous humains (et que nous avons tous les mêmes besoins physiologiques, ce qui conduit à ignorer que nous pouvons employer différents moyens pour les satisfaire) ou que des concepts religieux, économiques ou philosophiques peuvent être appliqués à diverses cultures. Même si les différences existent, elles ne sont pas jugées pertinentes.

**Ethnorelativisme** – La différence n’est plus perçue comme une menace mais comme un élément à rechercher pour progresser. L’individu tente alors de développer de nouvelles catégories de compréhension, au lieu de préserver les catégories existantes. Il fait l’expérience de sa propre culture dans le contexte des autres cultures.

Les trois phases ethnorelatives sont les suivantes :

**Acceptation** – La différence est reconnue et respectée. Cette phase est caractérisée par l’acceptation des différents comportements et de leurs valeurs sous-jacentes. Cette acceptation n’est pas confondre avec à un assentiment, mais juste que les différences ne sont pas jugées d’après une vision du monde ethnocentrique et hiérarchisée. La relativité culturelle est admise et l’individu reconnaît que sa vision du monde n’en est qu’une parmi tant d’autres tout aussi complexes.

**Adaptation** – La différence fait partie du « moi » normal, l'individu l'ayant assimilée dans deux ou plusieurs cadres culturels différents. La culture n'est pas perçue comme quelque chose que l'on possède mais plutôt comme un processus. L'individu apprend un nouveau comportement convenant à une autre vision du monde et l'ajoute à son répertoire comportemental personnel, de nouveaux styles de communication prenant alors le dessus. Une dimension centrale de l'adaptation est l'empathie, c'est-à-dire la capacité à comprendre les autres en adoptant leur point de vue, non seulement sur le plan cognitif mais aussi sur le plan affectif et comportemental. L'individu peut compter sur plusieurs cadres de référence distincts ou sur des cadres culturels multiples. Il n'a pas à abandonner sa propre culture pour en adopter une autre. Sa vision du monde s'élargit pour inclure des aspects pertinents provenant d'autres visions culturelles du monde.

**Intégration** – Tandis que dans la phase d'adaptation, plusieurs cadres de référence coexistent au sein d'un même individu, la phase d'intégration se caractérise par une tentative d'intégration de ces différents cadres pour former un tout cohérent culturellement marginal. L'intégration exige de l'individu qu'il redéfinisse en permanence sa propre identité en fonction des expériences vécues et de son rapport à un contexte donné. L'évaluation contextuelle est la capacité à évaluer diverses situations et visions du monde à partir d'une ou plusieurs perspectives culturelles. Dans cette phase, l'individu est à la marge de toutes les cultures et peut donc créer sa propre réalité. Cela peut être très inconfortable (s'il n'assume pas la réalité qu'il crée) mais aussi très valorisant. Les personnes qui se trouvent dans cette phase font de bons médiateurs culturels.

### **Pertinence pour le travail de jeunesse**

En règle générale, les individus sont plus enclins à craindre la différence qu'à la rechercher. Pour surmonter l'ethnocentrisme, il faut faire l'effort de prendre conscience des différences, de comprendre ce qui explique la réaction des individus dans certaines situations et d'explorer de nouvelles relations par-delà les différences. Le modèle de Bennett s'est révélé un bon point de départ pour la conception de programmes pédagogiques axés sur le développement de la sensibilité interculturelle. Bennett suggère que l'apprentissage interculturel est un processus caractérisé par une progression permanente (avec des allers et retours possibles) et que l'on peut déterminer la phase atteinte par chaque individu sur le chemin de la sensibilité interculturelle.

Ce modèle peut être un cadre de référence utile pour passer en revue les contenus et les méthodes de formation et pour analyser dans quelle mesure ils contribuent au développement de la sensibilité interculturelle. Il n'est pas obligatoire d'interpréter ce modèle en termes de phases. Il peut également être vu comme un ensemble de stratégies de gestion de la différence, chacune étant appliquée en fonction des circonstances et des capacités.

L'activité « Les phases de la sensibilité interculturelle », décrite dans le chapitre 4, est basée sur ce modèle. Le court-métrage des studios Pixar *Jour Nuit*<sup>16</sup>, qui met en scène les phases du modèle de Bennett, est un autre bon moyen de le présenter aux participants de manière créative.

---

16. [https://fr.wikipedia.org/wiki/Jour\\_Nuit](https://fr.wikipedia.org/wiki/Jour_Nuit), consulté le 01 décembre 2022.



# Mise en œuvre et conception de processus d'apprentissage interculturel

---

### L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL – CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

Les approches de l'apprentissage interculturel évoluent en permanence pour mieux s'adapter à des réalités nouvelles et complexes. Dans ce chapitre, nous faisons le point sur les différentes approches et les principaux aspects que les facilitateurs doivent prendre en compte lorsqu'ils élaborent des contenus et des méthodes.

#### L'apprentissage interculturel comme objectif

Comme objectif social et politique, l'apprentissage interculturel promeut une vision du monde dans laquelle les individus contribuent activement à des processus facilitant les rencontres interculturelles, mesurent le potentiel de la diversité, interagissent les uns avec les autres sur un pied d'égalité, remettent en question les relations de pouvoir et œuvrent pour une société plus juste.

Le cadre des valeurs de l'apprentissage interculturel renvoie à la lutte contre les stéréotypes et les préjugés, la discrimination et le racisme, l'homophobie, la domination et les pratiques coloniales, les injustices sociales et l'exclusion, les violations des droits de l'homme et la stigmatisation du handicap. L'apprentissage interculturel suppose des efforts soutenus, sur le long terme, pour changer les mentalités, remédier aux injustices structurelles, apaiser les vieilles rancœurs, aider les exclus à s'en sortir et encourager le bon fonctionnement des mécanismes démocratiques (Conseil de l'Europe 2007a).

La dimension culturelle individuelle n'est plus suffisante si nous voulons avoir un véritable impact. Par le passé, l'apprentissage interculturel s'est surtout intéressé aux aspects individuels et culturels, en négligeant les aspects sociaux et politiques. Toutefois, la pratique et les recherches ont montré qu'une approche ainsi limitée ne produit pas de changements durables, et qu'il est désormais temps « de passer d'une mise en avant de la différence et des différences individuelles (identitaires) à la recherche, par le biais d'un discours interculturel fondé sur les principes, d'un consensus pour l'action sociale visant à corriger les injustices et les inégalités dans une société multiculturelle » (Ohana et Otten 2012, p. 219).

#### L'apprentissage interculturel comme approche pédagogique

Comme approche pédagogique, l'apprentissage interculturel guide les apprenants, grâce à ses principes et méthodologies spécifiques, afin qu'ils développent un ensemble de compétences leur permettant de vivre ensemble dans des sociétés diverses et d'agir pour le progrès social.

En tant qu'approche pédagogique d'accompagnement, l'éducation interculturelle, dès lors qu'elle est de grande qualité, nous invite à réfléchir à nos interactions réciproques avec ceux qui possèdent d'autres expériences, antécédents, convictions, langues et valeurs. Elle facilite les interactions au sein de la communauté et du cadre du travail qui sont souvent régies par des relations de pouvoir inégales – sur les plans du genre, de la sexualité, de la position sociale, du capital linguistique et socio-éducatif – et nous aide à appréhender ce qui a été appris dans un contexte éducatif organisé pour le mettre à profit dans nos interactions du quotidien et nos futures activités en tant que multiplicateur et jeune activiste (Tittley 2009, p. 73).

L'apprentissage interculturel est transversal, il englobe tous les types d'apprentissage et toutes les relations sociales. Il ne s'adresse pas seulement à des groupes sociaux spécifiques. Au contraire, il implique tout le monde. C'est aussi une forme très pratique d'apprentissage, fortement ancrée dans les réalités quotidiennes. Il suppose un processus de réflexion volontaire qui incite à agir en faveur de la transformation sociale.

## L'apprentissage interculturel comme sujet

L'apprentissage interculturel peut également être présenté comme un sujet spécifique d'un programme pédagogique ou d'une formation. Une telle approche peut constituer un bon point de départ mais ses effets sont très limités, voire potentiellement négatifs si elle n'est pas soigneusement préparée. Lorsque l'apprentissage interculturel est abordé comme sujet, il renvoie principalement à la culture et aux caractéristiques générales (souvent stéréotypées) des cultures. Cela peut être un moyen efficace de susciter l'intérêt mais, utilisé de cette manière, l'apprentissage interculturel ne crée que très rarement, voire jamais, des occasions propices à un authentique dialogue, à la multiperspectivité ou à la réflexion critique. En employant des théories, des méthodes et des activités simplifiées à l'excès, nous courons le risque de créer davantage de stéréotypes, de renforcer la hiérarchie socioculturelle, de favoriser une compréhension sans lien avec la réalité sociale et de perdre toute possibilité de transformation sociale.

Par exemple, un forum international de la jeunesse peut inclure une session consacrée à l'apprentissage interculturel. Les participants découvrent ce qu'est l'apprentissage interculturel, ou ce qu'il devrait être, sans aucune référence à leur origine et à leurs propres préoccupations. Pendant une heure, ils apprennent le modèle de l'iceberg. Ils ne tirent pas de conclusions sur la façon dont la vie dans une société multiculturelle peut influencer l'état d'esprit de ses membres ou pire, ils peuvent être amenés à penser que l'apprentissage interculturel ne concerne que les habitants d'autres pays. Dans de tels cas, on risque de trop simplifier d'apprentissage interculturel. Les participants réagissent souvent en disant qu'ils savent déjà de quoi il s'agit, qu'ils l'appliquent déjà au quotidien et qu'ils n'ont pas besoin d'acquérir d'autres compétences. Ils négligent souvent l'importance du rapport à sa propre identité, de l'appartenance culturelle et de la codépendance systémique, entre autres aspects. Certes, cette méthode permet à un facilitateur de « cocher la case » de l'apprentissage interculturel mais les participants n'en retirent pas grand-chose sur le vivre-ensemble. Dans ce cas, rien d'étonnant à ce qu'on les entende dire que « les minorités veulent seulement obtenir plus de droits » ou que « les autres sont bizarres ».

Traité de manière superficielle, l'apprentissage interculturel peut donner aux jeunes l'impression qu'ils sont déjà compétents dans des contextes interculturels. Ils peuvent être très enthousiastes à l'idée de « vivre ensemble » avec certains groupes, tout en conservant des attitudes négatives vis-à-vis d'autres groupes. S'ils n'abordent pas la question en profondeur, ils continueront à avoir recours au « deux poids, deux mesures » et à interagir uniquement avec des membres des cultures qu'ils apprécient et valorisent. Ils peuvent ainsi soutenir différents groupes ethniques mais pas tous, ou prendre position en faveur de l'égalité des chances et de la justice sociale mais seulement pour les « bonnes personnes ».

## PRINCIPAUX ASPECTS À PRENDRE EN COMPTE POUR DES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL EFFICACES

Pour aller au-delà d'une approche superficielle et créer des processus d'apprentissage interculturel qui favorisent réellement l'évolution sociale, les facilitateurs doivent garder à l'esprit plusieurs points importants.

### Les bonnes intentions ne suffisent pas

Dans son article intitulé « Les bonnes intentions ne suffisent pas : pour une éducation interculturelle décolonisatrice » (Gorski 2008), Paul C. Gorski défend l'idée selon laquelle, malgré toutes les bonnes intentions de la plupart de ceux qui se définissent comme des éducateurs interculturels, la majorité des pratiques de l'éducation interculturelle ne remettent pas en cause l'hégémonie dominante. Au contraire, elles soutiennent les hiérarchies sociales existantes et la répartition inéquitable du pouvoir et des privilèges.

Pour être efficaces, les processus d'apprentissage interculturel doivent avant tout éviter de consolider les stéréotypes, les préjugés ou la hiérarchie culturelle. Ils ne doivent pas perpétuer les injustices sociales ni reconstruire ces aspects dans le cadre de la formation.

Par exemple, on a longtemps cru que la mise en contact de personnes de différentes cultures suffisait à réduire les stéréotypes et les préjugés. Or, plusieurs études<sup>17</sup> ont montré que, si certaines conditions ne sont pas réunies, non seulement les attitudes vis-à-vis des autres ne s'améliorent pas mais les stéréotypes et les préjugés risquent également d'être renforcés. Pour déconstruire et éliminer les stéréotypes, il faut veiller à ce

17. La plus célèbre porte sur l'hypothèse du contact, développée par Allport (1954), et testée par de nombreux autres chercheurs dans des conditions variées.

que les interactions entre des personnes aux antécédents culturels différents se déroulent dans les conditions appropriées. Et c'est possible dans le cadre des activités pédagogiques et du travail de jeunesse.

1. Statuts égaux dans une situation donnée – Il faut assurer l'égale répartition du pouvoir entre les acteurs d'une situation donnée, sans reproduire la hiérarchie qui peut exister dans la société en général. En d'autres termes, le cadre de cette activité, qu'elle relève de l'éducation ou du travail de jeunesse, ne doit pas être un moyen pour le groupe dominant de s'imposer au groupe non dominant ou de « l'instruire ».
2. Objectifs communs (effort actif pour obtenir un résultat) – L'interaction doit être axée sur la réalisation d'un objectif global.
3. Coopération intergroupe – Il faut mobiliser un effort interdépendant, sans compétition entre les membres du groupe.
4. Normes sociales favorisant le contact intergroupe – Il faut appliquer des normes de préférence définies par le groupe, que tous les participants connaissent et acceptent.

En négligeant la complexité du contact interculturel, on peut faire plus de mal que de bien. Les bonnes intentions doivent être soutenues par des compétences interculturelles et une connaissance approfondie des principes de l'apprentissage interculturel.

Un autre exemple est celui des « soirées interculturelles », activité courante lors des sessions internationales de formation de jeunes. Les participants présentent brièvement leur pays et apportent des aliments, des boissons et des chansons typiques. Un tel résumé d'une culture, en quelques minutes seulement, risque fort de développer ou de renforcer les stéréotypes des membres de l'auditoire. Les participants apprécient sans doute la gastronomie, la musique et la danse, mais leurs interactions ne vont pas plus loin. En outre, cela pourrait même ancrer davantage l'idée d'une hiérarchie des cultures dans leur esprit, car les activités de ce genre ne laissent pas suffisamment de temps pour contextualiser les aspects mis en avant ou pour mentionner la diversité de chaque pays. Ces interactions peuvent être distrayantes, mais les utiliser pour atteindre les objectifs de l'apprentissage interculturel peut se révéler problématique. Il n'est pas question de dire que l'apprentissage interculturel ne doit pas être amusant, mais il est essentiel de choisir soigneusement les approches et les méthodes afin que les résultats attendus ne soient pas trop ambitieux au regard des activités proposées. Dans certains cas, une activité comme celle-là peut permettre à des jeunes qui n'ont jamais voyagé de se rendre compte de la diversité du monde. À ce titre, cela peut être un point de départ intéressant. Toutefois, si le programme comporte une soirée interculturelle, il faut tenir compte de ses limites et faire en sorte qu'elle s'inscrive dans un processus de réflexion plus long et plus profond en employant des moyens créatifs.

### **La prise en compte du microcontexte et du macrocontexte**

L'apprentissage interculturel ne doit pas uniquement porter sur des aspects individuels. Les approches employées doivent être ancrées dans le contexte socio-politique local et international, en englobant l'histoire et la réalité sociale, mais aussi l'influence de ce contexte sur les comportements, les réactions et les interactions des participants dans les situations d'apprentissage et dans la vie réelle.

L'apprentissage interculturel ne consiste pas à traiter des sujets abstraits, mais à travailler à partir des besoins et des contextes très spécifiques des participants. Il arrive parfois que les sessions de formation créent leur propre climat, comme si elle étaient coupées du reste du monde. L'apprentissage interculturel est efficace lorsqu'il sort des murs, lorsque ce qui est enseigné dans un environnement d'apprentissage sûr est transposé dans le monde extérieur, dans les réalités sociales des apprenants.

Les occasions de sortir l'apprentissage interculturel du cadre pédagogique peuvent également être des outils précieux pour relier l'apprentissage interculturel à un contexte donné. Par exemple, un programme de formation peut inclure une visite dans une communauté locale, axée sur la découverte de l'organisation des relations communautaires, des méthodes qui fonctionnent et des défis à relever. Cela peut être un moyen efficace de contextualiser les relations interculturelles.

### **Le triangle « soi – les autres – la société »**

L'apprentissage interculturel donne la possibilité d'en savoir plus sur des personnes aux origines culturelles différentes mais aussi sur soi-même, car les rencontres interculturelles ont souvent un effet miroir. Découvrir d'autres cultures et devoir décrire notre propre culture à d'autres personnes permet de développer non seulement une meilleure compréhension des différentes cultures (y compris la nôtre) mais aussi une meilleure compréhension des liens entre la culture et les aspects sociaux, politiques et économiques et de son influence

sur nos comportements. Les activités d'apprentissage interculturel visent à comprendre notre propre vision du monde et notre attitude vis-à-vis de la diversité autant qu'elles nous permettent de comprendre les visions du monde et les attitudes des autres. Par ailleurs, elles facilitent la compréhension des relations complexes entre les différents groupes qui composent la société, des injustices historiques et des politiques nationales qui perpétuent la hiérarchisation et la discrimination ou, au contraire, favorisent la diversité.

Parce qu'il part des besoins des jeunes, l'apprentissage interculturel est étroitement lié à leur vie quotidienne. Le point focal est l'apprenant, et l'apprentissage n'est pas défini par son contenu mais par ses objectifs et par les compétences acquises.

Lorsque les concepts et les activités proposées sont riches de sens pour les apprenants impliqués, l'apprentissage interculturel fournit un cadre de compréhension des relations entre soi, les autres et la société et facilite une réflexion sur la manière dont l'apprentissage peut nous aider à repenser les réalités pour mieux y réagir.

## **L'engagement en faveur de l'évolution sociale**

Les processus d'apprentissage interculturel vont au-delà d'une simple mise en lumière de la diversité au moyen d'événements culturels et artistiques. Ils visent à corriger les inégalités et à favoriser l'évolution sociale. Lorsqu'on étudie différents groupes culturels, leur réalité et leur histoire, on découvre inévitablement la discrimination, les inégalités et les injustices qu'ils ont pu subir. L'engagement en faveur de l'évolution sociale est l'un des résultats les plus importants de l'apprentissage interculturel. Cela suppose que l'apprenant comprenne une situation dans toute sa complexité, puisse faire preuve d'empathie vis-à-vis des membres d'autres groupes culturels, respecte les droits de l'homme et soit prêt à agir et à influencer les politiques et les évolutions structurelles dans son propre cadre de vie.

## **Un processus continu**

L'apprentissage interculturel ne s'achève jamais réellement, c'est un processus continu qui dure tout au long de la vie. Le concept même de processus évoque plusieurs caractéristiques : évolution systémique et continue, équifinalité (plusieurs voies pour atteindre un même résultat) et multifinalité (une voie pour parvenir à plusieurs résultats) (Spitzberg et Chagnon 2009, p. 5).

Au fil de ce processus, les apprenants repensent leur vision du monde en s'appuyant sur les connaissances, les aptitudes et les attitudes qu'ils acquièrent. Leur perception de la réalité change en fonction de ces nouveaux apprentissages, mais la réalité elle-même change également, de nouvelles variables entrent en jeu et des situations complexes doivent être gérées. Il est donc impossible de dire que l'apprentissage interculturel est arrivé à son terme. C'est un processus permanent, tout comme la construction de l'identité.<sup>18</sup>

Une expérience marquante d'apprentissage interculturel peut encourager les apprenants à trouver de nouveaux moyens de l'enrichir dans leur propre contexte. Par exemple, c'est en prenant conscience que ses lectures étaient majoritairement occidentales qu'une participante a décidé de lire un livre de chaque pays du monde.<sup>19</sup> Pour poursuivre l'apprentissage en dehors du cadre pédagogique, en fonction de leurs ressources et leur créativité, les apprenants peuvent s'engager au service d'une communauté ou créer de nouveaux projets dans une perspective interculturelle, entre autres.

## **Un processus heuristique**

L'apprentissage heuristique est un processus qui permet aux individus d'apprendre quelque chose pour eux-mêmes, de manière pratique. L'apprentissage interculturel part de la propre expérience des participants et emploie des méthodes qui encouragent les apprenants à découvrir des solutions par et pour eux-mêmes. Les facilitateurs ne disent pas aux participants ce qu'ils doivent faire, comment se comporter, ce qu'ils doivent ressentir ou aimer, etc. En revanche, ils créent des situations propices à l'analyse et à la réflexion, permettant aux participants de repenser leurs réalités, d'y réagir et de développer les outils nécessaires pour agir.

L'apprentissage interculturel a évolué : le recours à des jeux de rôle et à des cultures artificielles a progressivement été abandonné au profit du partage d'expériences avec d'autres participants et de l'analyse d'études de cas ou de documents politiques. Ces activités sont également plus efficaces et favorisent davantage l'évolution

<sup>18</sup> Pour plus d'informations sur la construction de l'identité, consulter la section « Culture, identité et réalités sociales » au chapitre 2.

<sup>19</sup> Voir [www.ted.com/talks/ann\\_morgan\\_my\\_year\\_reading\\_a\\_book\\_from\\_every\\_country\\_in\\_the\\_world](http://www.ted.com/talks/ann_morgan_my_year_reading_a_book_from_every_country_in_the_world), consulté le 14 décembre 2017.

sociale que celles au cours desquelles les participants font semblant d'appartenir à différentes cultures créées artificiellement.

## Joindre le geste à la parole

Les formateurs et les facilitateurs de l'apprentissage interculturel sont tenus de se comporter de façon à mettre en pratique les compétences qu'ils souhaitent développer chez les jeunes. Parler de la nécessité d'inclusion sociale tout en ignorant systématiquement les interventions d'un membre d'un groupe désavantagé revient à envoyer des messages contradictoires. De même, il est incohérent de souligner l'importance de la lutte contre les injustices sans réagir aux commentaires irrespectueux ou stéréotypés de certains participants. Tous les participants doivent savoir que le racisme, les préjugés et la discrimination, sous toutes ses formes, ne seront pas tolérés. Il n'est pour autant pas question de faire taire quelqu'un qui exprimerait des préjugés profondément ancrés, mais plutôt de saisir l'occasion d'en parler et de les déconstruire, même si cela oblige à revoir l'emploi du temps préétabli. Faire preuve de souplesse et rebondir sur les partis pris exprimés par les participants, immédiatement et/ou pendant une activité spécialement prévue pour cela est un moyen d'atteindre les objectifs d'apprentissage et de tenir compte de la dynamique actuelle au sein du groupe de participants.

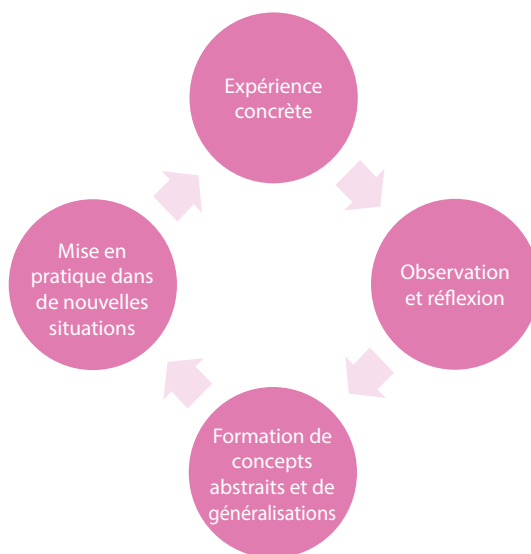
L'apprentissage interculturel entraîne souvent une remise en question des valeurs, des normes et des présupposés, qui suscite des émotions fortes. Les participants s'impliqueront pleinement dans ces processus à condition que règne au sein du groupe un climat de confiance, de respect mutuel et d'honnêteté. La création d'un tel climat est donc essentielle pour que les participants n'hésitent pas à faire part de leurs points de vue, de leurs perceptions et de leurs sentiments et parviennent ainsi à s'accepter et à se comprendre.

## Apprentissage expérientiel

L'approche la plus couramment employée dans l'éducation non formelle, en particulier pour l'apprentissage interculturel, l'éducation aux droits de l'homme, l'éducation à la citoyenneté démocratique et d'autres apprentissages connexes, repose sur le cycle de l'apprentissage expérientiel mis au point par David A. Kolb (1984) à partir des travaux antérieurs de Dewey, Levin et Piaget. Ce modèle cyclique de l'apprentissage reprend l'idée que la connaissance est créée par la transformation de l'expérience. Il comprend quatre phases qui forment une séquence :

- ▶ expérience concrète
- ▶ observation réfléchie
- ▶ conceptualisation abstraite
- ▶ expérimentation active

Figure 5 : Les phases de l'apprentissage expérientiel



Source : Adaptation d'Oana Nestian Sandu<sup>20</sup>

20. Différentes versions de ce modèle sont présentées dans les documents suivants : *T-Kit 1 – Le management des organisations* (Conseil de l'Europe 2000b), *T-Kit 6 – Les principes essentiels de la formation* (Conseil de l'Europe 2002) et *Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes* (Conseil de l'Europe 2012).

L'apprentissage expérientiel est fondé sur l'idée que tout apprentissage doit partir de la relation qu'entretient le participant avec le sujet, de son expérience concrète. C'est en partageant leurs observations et leurs réflexions que les participants s'approprient ce qu'ils apprennent. Ils apprennent encore plus lorsqu'il s'interrogent délibérément sur leur expérience. C'est pourquoi le débriefing est une étape essentielle du processus. La généralisation et l'élaboration de concepts abstraits applicables à des situations réelles entraînent le transfert des apprentissages. Lorsque les connaissances, aptitudes et attitudes sont transposées dans de nouvelles situations, elles sont renforcées et forment la base d'un nouveau cycle d'apprentissage.

L'apprentissage expérientiel favorise la mise en œuvre des principaux aspects présentés ci-dessus, ainsi que le développement des grandes compétences décrites ci-après.

## COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES GRÂCE À L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

L'apprentissage interculturel permet le développement d'un ensemble d'attitudes, de connaissances et d'aptitudes qui permettent aux jeunes de se comprendre et de comprendre les autres mais aussi d'appréhender la diversité et le contexte socio-politique, afin d'agir en faveur de la transformation sociale.

Nous présentons ci-dessous une liste non exhaustive de ces compétences, basée sur les différents modèles et les différentes pratiques de l'apprentissage interculturel. Ces compétences sont présentées séparément à des fins pédagogiques, mais en réalité elles sont très interdépendantes. Il est donc essentiel que les processus d'apprentissage interculturel s'attachent à les développer de manière harmonieuse.

### Valeurs et attitudes

#### Respect de soi et des autres

Le respect de soi et des autres renvoie fondamentalement au respect de la dignité humaine et à la conviction profonde que tous les êtres humains sont égaux et libres. Cela suppose d'abord d'essayer de se comprendre et de comprendre les autres, d'accepter que nous avons chacun des identités différentes et que chaque personne évolue dans une réalité complexe. Il faut également être capable de comprendre qu'il y a plus d'un seul ensemble de valeurs, attitudes et convictions possible et correct.

Il ne peut y avoir de respect sans appréciation de l'autre et de la diversité, mais cela ne signifie pas pour autant qu'il faut nécessairement être en accord avec sa vision du monde, et encore moins l'adopter. En outre, cela ne revient pas à tolérer les convictions, les pratiques ou les modes de vie contraires aux droits de l'homme.

#### Sens de la justice sociale et de la responsabilité sociale

La responsabilité sociale commence par la capacité d'appréhender les droits de l'homme comme un concept de justice sociale et conduit à réagir en cas de violation des droits de l'homme. Cette attitude repose sur :

- ▶ la conscience de la dignité humaine, de notre propre valeur et de celle des autres, sans distinction liée aux différences sociales, culturelles, linguistiques ou religieuses ;
- ▶ la responsabilisation vis-à-vis de nos propres actions, l'engagement en faveur du développement personnel et de l'évolution sociale ;
- ▶ le sens de la justice, le désir d'atteindre des idéaux : liberté, égalité et respect de la diversité.

#### Ouverture et curiosité face à la diversité

La curiosité est ce qui nous rapproche de l'autre, tandis que la peur nous en éloigne. Faire preuve d'ouverture et d'une véritable curiosité, c'est laisser de côté nos présupposés et nos jugements de valeur, accepter l'ambiguïté et l'incertitude et sortir des sentiers battus en gardant l'esprit ouvert.

L'ouverture présuppose une volonté de sortir de sa zone de confort et de développer ses connaissances en faisant fi de son anxiété. Elle est la force qui conduit chaque personne à découvrir d'autres convictions et visions du monde mais aussi à remettre en question les siennes, à élargir ses perceptions et à accepter qu'il faut parfois déconstruire les perceptions, les idées et les modes de vie pour les reconstruire à nouveau.

#### Tolérance de l'ambiguïté

La tolérance de l'ambiguïté renvoie au comportement de chacun face à des situations peu claires et des perspectives incompatibles. Les personnes qui tolèrent bien l'ambiguïté admettent la valeur d'affirmations



contradictoires, sans avoir à opter pour l'une ou pour l'autre, et reconnaissent les multiples significations et toutes les potentialités des rencontres interculturelles. Elles évitent les suppositions et cherchent à comprendre les choses plutôt que d'émettre immédiatement des jugements de valeur. Elles ne cherchent pas des informations qui confortent leurs propres convictions, mais des informations qui les aident à comprendre les autres et à admettre que leurs points de vue sur une situation donnée sont tout aussi valides. Les personnes qui tolèrent mal l'ambiguïté ont besoin de clarté et d'ordre, elles veulent éviter l'incertitude. Elles ne veulent pas avoir à défendre deux points de vue contradictoires en même temps.

La tolérance de l'ambiguïté suppose de dépasser des catégories fixes et rigides et d'être prêt à gérer les contradictions et la complexité de manière constructive. Compte tenu de la diversité des cultures et de la complexité des identités, cette attitude est particulièrement pertinente pour l'apprentissage interculturel. Les situations ambiguës et incertaines sont autant d'occasions d'exercer une influence et d'être influencé (Conseil de l'Europe 2008a), d'apprendre et de changer. Elles peuvent inciter les participants à comprendre les autres mais aussi à démarrer un propre processus de transformation. Pour cela, il faut être ouvert à la multiplicité des opinions, interprétations, normes et modes de vie.

La tolérance de l'ambiguïté ne doit pas être confondue avec le relativisme culturel. Être capable de remettre en question ses propres opinions, actions ou comportements ne revient pas à accepter sans exception tous les points de vue et toutes les pratiques au nom de la culture.

## Connaissances et compréhension

### Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire

La connaissance de la culture renvoie à la compréhension de la manière dont la culture façonne la vision du monde et les comportements des individus mais aussi, plus largement, du fonctionnement de la culture, en tenant compte des aspects sociaux et politiques. Elle suppose un certain niveau de connaissance des convictions, valeurs et pratiques des différentes cultures, ainsi qu'une compréhension de la diversité intrinsèque des groupes culturels.

La connaissance de la politique et de l'actualité permet de comprendre les structures de pouvoir, les dynamiques entre les groupes dominants et non dominants au sein d'un pays, les relations internationales et les conflits. Elle facilite le repérage des pratiques discriminatoires et des obstacles institutionnels à l'œuvre entre les différents groupes culturels et en leur sein, qui limitent l'action de certains membres de ces groupes et les placent en position de faiblesse. Elle permet également d'éviter la généralisation des pratiques : un fonctionnement qui convient ou qui a du sens dans un groupe ou une société n'est pas nécessairement transférable ni même imaginable dans un autre ce contexte social caractérisé par une histoire, une situation politique ou des structures sociales différentes.

La connaissance de l'histoire est une compréhension des processus par lesquels l'histoire est conservée et son contenu présenté. Une approche interculturelle de l'histoire encourage les individus à rechercher des informations auprès de sources multiples et diverses et à rejeter les discours nationalistes. Elle leur permet de déchiffrer l'influence de la politique sur leur perception de la culture<sup>21</sup>, de comprendre les processus migratoires ou encore les mécanismes d'oppression et d'exclusion.

### Connaissance des droits de l'homme

Les droits de l'homme sont les normes fondamentales qui permettent à chacun de vivre dignement. Ils sont universels et inaliénables, ce qui signifie qu'ils s'appliquent à tous sans exception et qu'ils ne peuvent pas nous être retirés. Ils forment un cadre pour que tous les êtres humains puissent être libres et égaux.

La connaissance et la compréhension critique des principes des droits de l'homme et des instruments juridiques internationaux en la matière donnent aux individus les moyens d'exercer leurs droits tout en respectant ceux des autres. L'apprentissage interculturel aide à reconnaître que les droits de l'homme s'appliquent à tous les êtres humains, quels que soient leurs antécédents culturels, et qu'en pratique les inégalités persistent.

La connaissance des droits de l'homme garantit que l'apprentissage interculturel s'inscrit dans un cadre d'égalité, et donc de protection contre toute forme de discrimination.

---

21. Pour plus de détails, voir la section « Points de vue sur la diversité, provenant de différentes sources » dans le chapitre 2.

## Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination

Comprendre comment les stéréotypes et les préjugés se forment, comment ils fonctionnent et comment les briser<sup>22</sup> est un prérequis pour quiconque veut mieux se connaître et connaître les autres, mais aussi mieux comprendre les dynamiques des relations interculturelles. Les stéréotypes déforment notre perception des autres et favorisent le recours à des arguments émotionnels qui renforcent les idées préconçues. La perspective interculturelle suppose de reconnaître que la réalité est plurielle, complexe, dynamique et changeante. Nos antécédents et nos convictions agissent comme des prismes culturels à travers lesquels nous voyons le monde. Pour comprendre la pluralité de la société, nous devons prendre conscience des limites de notre propre point de vue, de nos prismes, dans nos interactions avec les autres. Par ailleurs, la connaissance du fonctionnement des stéréotypes peut nous permettre de surmonter ceux que l'on a intériorisé comme membre d'un groupe.

La connaissance des politiques et pratiques discriminatoires passées et actuelles, des relations de pouvoir et des partis pris institutionnels permet de mieux comprendre les dynamiques entre les différents groupes qui composent une société. L'apprentissage interculturel aide à comprendre dans quelle mesure l'allocation des ressources et l'accès aux services peuvent être utilisés pour désavantager certaines personnes et pour limiter leur participation sociale, sur la base de partis pris culturels et de perspectives ethnocentriques. L'esclavage et le colonialisme sont des exemples historiques de ce phénomène. Mais nous pouvons également citer les politiques ou les décisions adoptées encore aujourd'hui par les autorités ou les gouvernements pour limiter les droits et la participation : empêcher la construction d'un lieu de culte pour un groupe donné ; limiter l'accès à l'éducation ou au marché du travail ; ne pas consacrer suffisamment de ressources au développement des quartiers où vivent les migrants et les minorités ; trop bureaucratiser le processus d'obtention de la nationalité du pays ou d'un permis de résidence ; restreindre le droit de vote pour certains groupes ou rendre son droit de l'exercer plus difficile.

## Connaissance des différences culturelles en matière de communication

Le langage est non seulement un outil de communication mais aussi un « système de représentation » pour la perception et la réflexion (Bennett 1998), ainsi que pour les relations sociales. Le langage verbal et le langage non verbal peuvent avoir des significations différentes selon les cultures. Les erreurs d'interprétation et les malentendus peuvent entraver les relations interculturelles et entraîner des conflits interculturels. La conscience des différences dans les processus de communication et d'interaction et le respect de quelques règles fondamentales sont essentiels pour une communication interculturelle réussie (Olafsdottir 2011).

- ▶ Ne pas faire d'interprétation, de suppositions ou de jugements automatiques ;
- ▶ Sortir de son cadre de référence ;
- ▶ Être prêt à expliquer ce qui paraît évident pour soi ;
- ▶ S'écouter et écouter ce qu'on dit ;
- ▶ Écouter et poser des questions ;
- ▶ Utiliser ses capacités de réflexion critique ;
- ▶ Remettre en question des jugements de valeur ;
- ▶ Se concentrer sur les solutions et non sur les problèmes.

« 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. »<sup>23</sup>

## Aptitudes

### Empathie

L'empathie est la capacité de sortir de son propre cadre de référence pour adopter celui de quelqu'un d'autre. Elle suppose de comprendre les pensées et les sentiments d'autres personnes, de se représenter leurs besoins et leurs attentes et de vivre des émotions similaires, pour parvenir à une compréhension respectueuse de leurs expériences.

L'empathie n'est pas innée. Il faut l'exercer en permanence pour surmonter les difficultés associées à des situations complexes et cela suppose évidemment d'éviter les catégories figées et les idées préconçues. Pratiquer l'empathie, c'est d'abord faire preuve de motivation puis agir dans un esprit de solidarité. Être empathique, ce n'est pas « savoir » ce qu'une personne pense, ce qu'elle ressent ou ce qu'elle est. C'est tenter

22. Pour plus de détails, voir la section « Stéréotypes, préjugés et discrimination » dans le chapitre 2.

23. Citation de Bernard Werber.

de se mettre à sa place, sans toutefois prétendre y être. Pendant les premières années du travail international de jeunesse, une activité fréquemment utilisée consistait à demander aux participants de former un cercle, d'enlever leurs chaussures et d'enfiler leurs pieds dans celles de leur voisin pour prendre conscience que la sensation est différente, que vous pouvez les essayer, mais que ce ne sont tout de même pas vos chaussures.

## **Solidarité**

Décrite par Peter Lauritzen comme « le côté pratique, social et politique de l'empathie », la solidarité inclut la capacité d'interagir et de travailler avec les autres, de mener des actions sociales et politiques, de remettre en question les structures de pouvoir existantes et d'en sortir (Conseil de l'Europe 2008a, p. 270). Elle suppose de se soucier du bien-être des autres, et en particulier des membres des groupes défavorisés. Faire preuve de solidarité permet de construire une société plus soudée, au sein de laquelle des communautés d'individus libres se soutiennent et poursuivent des objectifs communs à l'aide de moyens démocratiques.

## **Réflexion critique**

La réflexion critique est la capacité à formuler des questions, et à analyser des points de vue et des pratiques en utilisant des critères explicites. Elle suppose d'aller au-delà d'une écoute passive pour exploiter activement les informations reçues. C'est une aptitude qui permet aux individus de distinguer les opinions des faits et de rester sur leurs gardes face, par exemple, aux médias et aux messages des politiciens qui, souvent, décontextualisent, exagèrent ou détournent des informations pour servir leurs intérêts.

La réflexion critique implique de vérifier soigneusement la source des informations pour déterminer si elles sont crédibles, quels sont leurs intérêts et leurs motifs, si elles visent à manipuler ou à favoriser la propagation de fausses nouvelles. Une telle réflexion suppose également de reconnaître que nous avons des idées préconçues et que nos antécédents culturels influencent notre perception et notre compréhension.

Cette aptitude est devenue essentielle au cours des 10 dernières années, face à l'afflux d'informations provenant de toutes sortes de médias, notamment des réseaux sociaux. Les utilisateurs de ces réseaux procèdent-ils à une vérification rigoureuse des sources avant de partager des articles et des informations reçues sur les réseaux sociaux ? Les réseaux sociaux permettent de s'informer sur les événements mondiaux, mais ils favorisent également la diffusion d'informations dangereuses et néfastes qui peuvent se propager rapidement sans contrôle.

## **Écoute active**

L'écoute active est la capacité de se concentrer pleinement sur ce qui est dit mais aussi sur les aspects non verbaux de la communication : langage corporel, ton, expressions du visage, etc. Elle suppose d'être pleinement présent, de ne pas interrompre, de ne pas partir du principe que nous savons déjà ce que l'autre va dire, de poser des questions soigneusement formulées et de repérer les incohérences entre les messages verbaux et non verbaux.

Dans une perspective interculturelle, l'écoute active est un outil important pour s'informer sur les convictions et les comportements culturels, sur les méthodes de communication et sur les nuances de sens.

## **Gestion constructive des conflits**

La gestion constructive des conflits est la capacité à cartographier les conflits de manière à identifier les besoins réels qui se cachent derrière ce qui est dit et à trouver une solution commune qui satisfait les besoins de toutes les parties impliquées. Elle suppose d'être prêt à considérer les autres comme des égaux et à trouver des solutions qui profitent à tous – en adoptant une posture proactive plutôt que réactive.

Dans une perspective interculturelle, elle consiste également à s'éloigner consciemment de la dichotomie « eux contre nous ». L'écoute active repose sur une connaissance des spécificités culturelles, des comportements et des styles de communication, mais aussi sur la reconnaissance qu'à titre individuel, les citoyens ne sont pas responsables des actions de leurs gouvernements. Mais surtout, elle suppose de faire preuve d'ouverture en faveur du dialogue interculturel.

Les conflits peuvent donner lieu à une transformation sociale s'ils sont abordés dans un cadre positif, propice au changement et au progrès. La transformation des conflits n'a pas pour but de trouver des solutions rapides, mais d'investir suffisamment d'énergie dans les relations et les structures sociales pour générer un engagement à long terme en faveur du changement, de l'égalité et de la justice sociale.

## RÔLE DES FACILITATEURS DANS LES PROCESSUS D'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

Dans l'éducation non formelle, les processus d'apprentissage sont organisés en partant du principe que la responsabilité d'apprendre revient principalement aux participants, et qu'ils sont influencés par le contexte d'apprentissage et l'environnement physique. Toutefois, les formateurs et les facilitateurs enrichissent le processus d'apprentissage en y intégrant leurs qualités personnelles, leurs connaissances, leurs aptitudes, leurs attitudes et leurs valeurs, leurs centres d'intérêt et leurs antécédents culturels. C'est pourquoi ils doivent prendre en compte certains aspects lorsqu'ils préparent et encadrent des processus d'apprentissage interculturel.

Les activités d'apprentissage interculturel reposent sur un processus de compréhension, de déconstruction et de reconstruction de notre identité. Elles peuvent donc être émotionnellement difficiles à vivre pour les participants comme pour les facilitateurs. Ces derniers doivent faire preuve de souplesse et être capables de gérer des émotions complexes, en particulier les dynamiques de groupe. Il faut qu'ils soient en mesure de s'interroger sur leur propre identité et d'aborder la diversité, en tenant compte des sujets sensibles liés au contexte social et politique des participants.

Ce processus suppose de savoir reconnaître ses propres limites et de gérer ses angoisses. Ils doivent aussi être convaincus qu'ils seront capables de pousser les participants sans risque pour leur sécurité émotionnelle et de les soutenir sans compromettre l'intégrité de l'expérience pédagogique. Il faut qu'ils puissent interagir ouvertement avec des jeunes qui expriment des opinions et des points de vue radicalement opposés aux leurs, tout en restant dans le cadre des droits de l'homme.

Par conséquent, la mise en place d'un espace sûr propice à l'apprentissage interculturel est essentielle pour faciliter le processus d'apprentissage. Toutefois, il n'est pas question d'éviter les sujets sensibles, les conflits et les enjeux politiques. Créer un espace sûr propice à l'apprentissage, c'est favoriser un climat dans lequel tous les participants peuvent échanger leurs idées, un environnement d'apprentissage inclusif et participatif qui promeut les relations entre interlocuteurs égaux et des conversations authentiques au cours desquelles les avis et les sentiments peuvent s'exprimer sans crainte de jugement.

En outre, les facilitateurs doivent procéder à une analyse sociale et politique de la société en général, en s'intéressant notamment aux aspects qui touchent les jeunes avec lesquels ils travaillent. Ils doivent donc s'informer sur les questions politiques et sociales pertinentes, être conscients des difficultés et des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés et comprendre leurs causes et leurs effets pour :

- ▶ sensibiliser les participants à la nécessité d'aller au-delà des considérations évidentes et superficielles pour rechercher des explications satisfaisantes aux situations qu'ils vivent ;
- ▶ aider les participants à identifier ce qu'ils veulent changer dans la société et pourquoi ;
- ▶ soutenir les participants dans leur démarche d'identification des approches et méthodes adaptées pour concrétiser ces changements (Ohana et Otten 2012, p. 234).

Dans le cadre du programme TALE<sup>24</sup>, la capacité d'intégrer les contextes socio-politiques des participants dans des programmes pédagogiques a été décomposée de la manière suivante :

- ▶ capacité de comprendre la pertinence du contexte socio-politique pour l'activité pédagogique ;
- ▶ capacité de comprendre les contextes socio-politiques des apprenants ;
- ▶ choix de moyens et de méthodes permettant d'intégrer le contexte socio-politique au programme pédagogique.

Cela suppose par ailleurs que les thèmes des activités d'apprentissage interculturel soient pertinents pour l'ensemble des participants. Il est essentiel d'établir des liens entre ces activités, la vie quotidienne des participants, leurs convictions et le besoin d'évolution sociale. Les facilitateurs doivent donc se préparer en recueillant des informations sur les antécédents et les centres d'intérêt des participants, en donnant des exemples pertinents et en reliant les activités pédagogiques aux vies des participants.

24. Trainers for Active Learning in Europe (TALE) : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/tale>, consulté le mercredi 4 octobre 2017.

---

Pour accompagner le développement des compétences, un Modèle de compétence pour les formateurs a été élaboré dans le cadre de la Stratégie européenne de formation. Il s'adresse aux formateurs, aux travailleurs de jeunesse et aux animateurs de jeunesse travaillant à l'échelle internationale. La compétence interculturelle fait partie des six domaines couverts par ce modèle, qui inclut pour chaque domaine des critères et des indicateurs définissant les compétences de manière plus détaillée, ainsi qu'un glossaire. Pour plus d'informations sur le domaine de la compétence interculturelle, consultez [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3624/ETS\\_ComMod\\_Tr\\_InterculturalComp.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3624/ETS_ComMod_Tr_InterculturalComp.pdf)

---

Les activités d'apprentissage et leurs contenus doivent être adaptés à chaque contexte. Les activités doivent être soigneusement sélectionnées pour ne pas favoriser une hiérarchisation des cultures qui entretiendrait la prédominance de certains groupes. Une option consiste à utiliser des références et des concepts pédagogiques différents provenant de plusieurs pays ou régions. L'apprentissage interculturel peut également être favorisé si l'équipe de facilitateurs est représentative d'une variété d'antécédents culturels, linguistiques et sociaux, et si leurs propres expériences sont pertinentes pour les participants et pour la réalisation des objectifs de l'activité.

L'encadrement des processus d'apprentissage interculturel nécessite également un engagement en faveur des valeurs des droits de l'homme et une certaine connaissance des concepts et les pratiques de l'éducation aux droits de l'homme. Les principes des droits de l'homme ne doivent pas seulement transparaître dans les activités et les contenus utilisés mais aussi dans les attitudes et les comportements des facilitateurs.

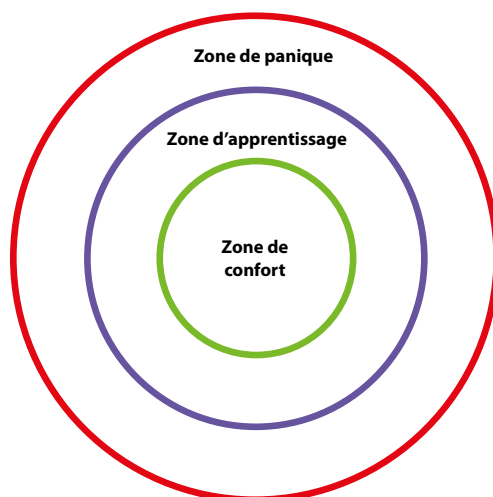
L'un des principaux aspects de l'apprentissage interculturel est le travail sur les stéréotypes et les préjugés. Dans l'éducation non formelle, la réflexion et les débriefings jouent un rôle très important et peuvent permettre à chacun de prendre conscience de ses propres préjugés et de les surmonter. Les facilitateurs doivent trouver un équilibre : ils doivent à la fois laisser aux participants la possibilité d'exprimer leurs opinions et de remettre en question leurs stéréotypes et leurs préjugés dans un environnement sûr. Pour cela, ils doivent prendre conscience de leurs propres partis pris et être prêts à en parler avec les membres de leur équipe pendant la phase de préparation.

Par ailleurs, ce travail nécessite de reconnaître l'existence de la discrimination, de comprendre son fonctionnement et d'en repérer les éventuelles manifestations au sein du groupe de participants. Les facilitateurs doivent être prêts à gérer ces dernières de manière constructive. En choisissant les méthodes et les contenus, il ne faut pas oublier que certains participants ont pu être victimes de discrimination et que certaines activités pourraient leur rappeler de mauvais souvenirs et susciter des réactions inattendues. Il peut être très utile de décider en amont de la marche à suivre dans un tel cas. Par exemple, un membre de l'équipe peut être désigné pour prendre soin des participants ayant besoin de plus de soutien, ou bien les participants peuvent être invités à prendre soin les uns des autres tout au long du processus et à réagir uniquement de la manière qui leur semble appropriée.

Toute interaction humaine peut potentiellement déclencher un conflit. Le risque est d'autant plus grand dans des situations qui remettent en cause les valeurs et suscitent des émotions fortes, comme les rencontres interculturelles. Les facilitateurs doivent être prêts à gérer les conflits qui peuvent survenir entre les participants, en particulier si ces derniers sont originaires de zones touchées par un conflit ou sortant d'un conflit, ou bien de zones marquées par des tensions et des troubles sociaux et culturels. Un repérage préalable des sources potentielles de conflit et un plan d'action prédéfini peuvent aider les facilitateurs à y faire face. Une telle identification des sources potentielles de conflit ne doit pas inciter à éviter les sujets liés aux difficultés, aux relations de pouvoir ou aux conflits qui existent dans la société. Il s'agit au contraire de trouver des moyens judicieux d'exploiter leur pouvoir transformateur.

L'apprentissage interculturel entraîne une modification profonde des attitudes et des comportements. Les participants vivent de nouvelles émotions, leurs valeurs sont remises en cause et ils adoptent de nouvelles stratégies pour en apprendre davantage sur soi et sur les autres. C'est en trouvant le bon équilibre entre confrontation des idées et soutien que les facilitateurs peuvent le mieux accompagner les participants tout au long de cette évolution. D'une part, les participants doivent être encouragés à rechercher cette évolution, à se dépasser et à remettre en question leurs idées et celles des autres. D'autre part, leurs besoins doivent être respectés et des limites doivent être établies. Un changement véritable est difficile si les participants sont trop soutenus ou pas assez stimulés. À l'inverse, il peut être contre-productif de leur proposer un véritable défi sans un soutien suffisant (en les forçant à trop s'éloigner de leur zone de confort). Ils risquent alors de paniquer et de refuser de prendre part au processus. Dans le même temps, il est important de reconnaître que certains participants ont plus d'expérience ou sont mieux préparés à une remise en question, tandis que d'autres ont besoin de plus de temps. L'importance de l'équilibre entre la confrontation des idées et le soutien est illustré ci-dessous.

**Figure 6 : Adaptation par Nadine Lyamouri-Bajja du modèle de Karl Rohnke : zone de confort, zone d'effort et zone de panique**



Nous avons tous notre « zone de confort ». Elle englobe notre domicile, notre langue, nos habitudes, nos amis et notre système de valeurs, ainsi que toutes les choses que nous faisons sans véritable effort. Dans cette zone de confort, nous apprenons moins mais nous pouvons « être » plus. Lorsque nous quittons cette zone de confort, nous entrons dans ce que nous appellerons la zone « d'effort » ou « d'apprentissage ». Nous devons y déployer des efforts particuliers pour nous adapter à l'environnement. Par exemple, lorsque nous changeons de travail ou que nous suivons une formation dans une autre langue, nos habitudes sont bouleversées. Si nous pénétrons trop profondément dans cette zone d'effort, nous risquons d'entrer dans la « zone de panique ». À ce stade, l'apprentissage redevient difficile. Nous ne pouvons ni agir ni contrôler notre environnement, et nous souhaitons seulement revenir dans notre zone de confort. Confrontés à une situation nouvelle, inattendue ou dangereuse, nous nous sommes tous déjà retrouvés, au moins brièvement, dans cette zone de panique. Mais si nous y restons trop longtemps, nous nous mettons en danger et nous ne sommes plus en mesure d'apprendre.

Dans le cadre de l'apprentissage interculturel, ce modèle nous aide à comprendre que les participants n'ont pas tous le même rythme ni les mêmes zones d'apprentissage. Il est important d'aider les participants à sortir de leur zone de confort et à entrer dans leur zone d'apprentissage, mais il est tout aussi important de repérer le moment où ils entrent dans leur zone de panique et de les soutenir en leur permettant de retrouver des conditions propices à l'apprentissage. Cela suppose donc de reconnaître la diversité des besoins et des possibilités au sein d'un groupe. Ce qui relève de l'apprentissage ou du confort pour une personne peut être une source de panique pour quelqu'un d'autre, et vice versa.

Par ailleurs, le rôle du facilitateur est de favoriser les interactions et les apprentissages entre pairs. Cela étant, tout ne vient pas nécessairement du facilitateur, car il arrive que les participants se soutiennent mutuellement tout au long du processus de remise en question et de transformation.

Le processus d'évaluation joue également un grand rôle dans l'apprentissage interculturel. En l'occurrence, l'évaluation n'est pas entendue comme un contrôle externe effectué à l'issue d'une activité, mais bien comme un élément à part entière du processus d'apprentissage continu, par lequel « aussi bien les éducateurs que les apprenants deviennent capables de coopérer pour l'amélioration [d'eux-mêmes] et du groupe au travers d'une approche critique multi-perspectives de leur travail » (Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe 2008, p. 53). L'évaluation donne l'occasion de réfléchir à la complexité du processus pédagogique et à la relation entre ses différents éléments. L'évaluation a pour but de vérifier dans quelle mesure les objectifs fixés avant l'activité sont atteints, tout au long des différentes étapes, mais aussi à quel point ces objectifs répondent aux besoins des participants. Dans le même temps, l'évaluation permet d'obtenir un aperçu du développement personnel des participants et de leur ressenti vis-à-vis des activités et des résultats obtenus. Certains aspects interculturels du processus d'apprentissage et de son contenu doivent être évalués (d'après les Directives pour le dialogue interculturel dans les activités non formelles d'apprentissage/d'éducation, Conseil de l'Europe/ Union européenne 2014) :

- ▶ Mesure dans laquelle l'environnement et les méthodes ont stimulé la participation, la réflexion critique et la multiperspectivité ;
- ▶ Niveau d'atteinte des objectifs liés à l'apprentissage interculturel ;

- ▶ Capacité et motivation des participants à poursuivre leur développement, à jouer le rôle de multiplicateurs, à créer des partenariats et à élaborer des activités communes ;
- ▶ Lien entre l'apprentissage interculturel et les autres sujets du programme ;
- ▶ Lien entre les contenus du programme relevant de l'interculturalité et la vie quotidienne des participants ;
- ▶ Activités portant sur les stéréotypes, les préjugés, la discrimination et la mondialisation ;
- ▶ Activités portant sur l'identité et les relations de pouvoir ;
- ▶ Approche de la gestion des conflits ;
- ▶ Interaction avec l'environnement local, le cas échéant.

## CONCEVOIR ET ANIMER DES SESSIONS PERTINENTES POUR DIFFÉRENTS GROUPES CIBLES

La fonction principale d'un facilitateur est d'accompagner les jeunes tout au long des processus d'apprentissage interculturel. Pour cela, il doit partir des besoins des participants et des contextes dans lesquels vivent les participants, pour les aider à trouver leur place dans un monde en constante évolution et pour contribuer au développement de sociétés interculturelles.

### A. Contexte

L'apprentissage interculturel et la théorie interculturelle sont très pratiques. Les discussions portant sur des réalités trop éloignées ou trop difficiles à imaginer ou à comprendre ne favoriseront pas le développement de la compétence interculturelle des participants. Au contraire, cela pourrait promouvoir les stéréotypes et donner l'impression que certaines cultures sont exotiques, ou que certaines réalités sont impossibles à comprendre. Pour préparer des contenus adéquats et utiliser des méthodes qui stimuleront les réactions des participants, les facilitateurs ont tout intérêt à comprendre le contexte dans lequel les participants évoluent, leurs antécédents et leurs besoins en matière d'apprentissage.

On peut analyser le contexte des participants en répondant aux questions suivantes :

- ▶ Quel est le groupe cible ? Qui sont les participants ?
- ▶ Quels sont leurs antécédents (caractéristiques culturelles et socio-économiques, genre, etc.) ?
- ▶ Comment leur identité est-elle perçue dans la société dans laquelle ils vivent ?
- ▶ Quelles sont les principales problématiques auxquelles ils sont confrontés dans leur contexte ? Quels sont les groupes défavorisés ? Dans la société, quelles sont les relations de pouvoir entre les différents groupes auxquels appartiennent les participants ?
- ▶ Comment ces problématiques se traduisent-elles dans le contexte plus large (prise en charge institutionnelle et législative, relations de pouvoir dans la société, accès à un traitement égal) ?
- ▶ Quelles sont les compétences que les jeunes doivent développer pour résoudre ces problématiques dans une perspective interculturelle et œuvrer pour le respect des droits de l'homme pour tous ?
- ▶ Dans quelle mesure les apprenants seront-ils confrontés aux problèmes d'inégalité et d'injustice qui ne les concernent pas directement ?

Les réponses à ces questions peuvent servir de points de référence pour la formulation des objectifs des processus d'apprentissage interculturel.

Idéalement, un processus d'apprentissage interculturel rassemble des personnes d'horizons divers, qui peuvent proposer des perspectives différentes, les facilitateurs étant surtout là pour soutenir les participants et leur permettre d'apprendre les uns des autres. Toutefois, ce cas de figure n'est pas toujours possible, et ce n'est pas parce qu'un groupe n'est pas très divers que l'apprentissage interculturel ne sera pas un succès. En choisissant soigneusement des méthodes et des contenus pertinents pour les participants, on peut garantir la réussite des processus d'apprentissage interculturel dans n'importe quel contexte.

### B. Contenu

Les méthodes et les contenus doivent être choisis de manière à correspondre au contexte spécifique du groupe, et adaptés autant que possible. Certains contenus doivent être nécessairement inclus dans les processus d'apprentissage interculturel. En fonction de la durée de la session et des objectifs d'apprentissage définis, on peut accorder à chaque sujet différents degrés d'importance. Bien entendu, les sujets ne sont pas



indépendants les uns des autres. Ils sont liés et il est possible d'en traiter plusieurs au cours d'une même activité. Les principaux sujets à aborder dans le cadre de l'apprentissage interculturel sont :

- ▶ l'identité ;
- ▶ la culture ;
- ▶ le contexte social et politique ;
- ▶ les différences de points de vue ;
- ▶ les stéréotypes, les préjugés et la discrimination ;
- ▶ la communication et le dialogue interculturels.

Toutefois, le contenu ne doit jamais être pris pour acquis. Il est indispensable de l'analyser à la lumière du contexte social des participants, non seulement pour s'assurer de sa pertinence aux yeux des jeunes, mais aussi pour veiller à ce qu'il ne renforce pas les stéréotypes et les préjugés et ne favorise pas les perspectives unilatérales. Les activités doivent être préparées en tenant compte de la diversité des apprenants et en s'appuyant sur des exemples locaux. Voici quelques conseils à appliquer en fonction des caractéristiques du groupe :

- ▶ Le groupe n'est pas très divers.
  - Exposez le groupe à des contextes culturels et socio-politiques variés lors des activités fondées sur l'expérience.
  - Invitez des intervenants et des formateurs aux antécédents culturels variés.
  - Utilisez des vidéos et des images susceptibles de remettre en question les stéréotypes.
  - Étudiez les différences au sein du groupe culturel auquel appartiennent les participants. Débattre de la manière dont ces différences façonnent l'identité des participants.
  - Remettez en question les points de vue et les opinions des participants sur les dilemmes et les problèmes actuels qui peuvent donner lieu à des perspectives différentes.
- ▶ Les participants appartiennent à des groupes différents, entre lesquels il y a des tensions et des conflits.
  - Donnez aux participants l'occasion d'en savoir plus sur eux-mêmes et sur les autres et de développer leur empathie.
  - Utilisez des activités qui montrent aux participants comment les différences de perception influencent leur vision du monde.
  - Abordez des concepts tels que l'ethnocentrisme et remettez en question les stéréotypes et les préjugés des participants sur chaque groupe.
  - Encouragez les participants à découvrir ce qu'ils ont en commun.
  - Donnez aux participants l'occasion d'atteindre des objectifs communs et de dépasser la dichotomie « nous et eux ».
  - Aménagez des espaces et des temps suffisants pour favoriser le dialogue interculturel.
- ▶ Les participants sont régulièrement victimes de discrimination.
  - Discutez avec eux des discriminations qu'ils ont subies : c'est un moyen efficace d'apprendre, de développer l'empathie et de rechercher ensemble des solutions. Toutefois, tous les participants ne sont pas prêts à raconter leur vécu. Précisez bien qu'ils sont libres de dire uniquement ce qu'ils sont prêts à partager.
  - Pour présenter un cadre théorique permettant d'interpréter la réalité et les mécanismes de la discrimination, partez de leurs propres exemples.
  - Concentrez-vous sur des activités qui donnent aux participants les moyens de s'affirmer et de défendre les autres.
- ▶ Les participants n'ont jamais été victimes de discrimination (ou rarement).
  - Pour toute discussion sur la discrimination il est important de partir d'exemples concrets, mais il s'agit d'une situation que certaines personnes n'ont jamais vécue. Par conséquent, il est important de préparer des exemples qui parlent au groupe cible.
  - L'expérience et les vidéos ont plus d'effet sur les participants, mais un débriefing tenant compte de la sensibilité de chacun d'eux est important pour qu'ils puissent extrapoler et transposer leurs apprentissages dans des situations réelles.
  - Associez de manière équilibrée des activités qui visent à développer l'empathie et des activités portant sur l'acquisition de connaissances sur les causes et les effets de la discrimination structurelle. Les aspects émotionnels sont certes importants pour faire preuve d'empathie vis-à-vis des victimes, mais ils ne suffisent pas. Il est aussi essentiel de connaître les mécanismes de la discrimination et les moyens de les combattre.

## C. Méthodes

Les méthodes les plus adaptées pour atteindre les objectifs de l'apprentissage interculturel reposent sur une approche expérientielle. Lors du choix des méthodes qu'ils emploient, les facilitateurs doivent tenir compte des besoins des participants et des objectifs d'apprentissage mais aussi de leurs propres préférences et de leurs aptitudes. Utiliser une méthode avec laquelle le facilitateur n'est pas à l'aise ou qu'il ne comprend pas parfaitement, c'est prendre le risque que l'activité se passe mal et que les participants se demandent ce qu'ils doivent faire et pourquoi.

Par ailleurs, les méthodes doivent favoriser les interactions et permettre un dialogue authentique, sans jamais reproduire une dynamique inégalitaire. Il faut donc faire en sorte que personne ne se sente exclu, et que le comportement des participants ne soit pas dicté par leurs stéréotypes. Si jamais cela se produit malgré tout, le facilitateur doit s'en rendre compte et réagir de manière constructive.

### Sélection des méthodes<sup>25</sup>

Les questions suivantes – considérées avec soin – vous aideront à mettre en place un élément particulier de votre programme. Cette liste de questions n'est pas exhaustive. D'autres vous paraîtront peut-être plus importantes.

#### a. Finalité et objectifs

- ▶ Quels objectifs visons-nous avec cette méthode particulière, à ce stade du programme ?
- ▶ Avons-nous défini nos objectifs clairement et cette méthode convient-elle ?
- ▶ Cette méthode peut-elle nous permettre d'atteindre les buts généraux de notre activité ?
- ▶ Cette méthode nous aidera-t-elle à progresser ?
- ▶ Cette méthode est-elle conforme aux principes de la méthodologie que nous avons définie ?
- ▶ Cette méthode est-elle adaptée à la dynamique de cette situation d'apprentissage interculturel particulière ?
- ▶ Toutes les conditions nécessaires à l'emploi de cette méthode (groupe, atmosphère d'apprentissage, relations, connaissances, informations, expériences, etc.) ont-elles été instaurées au moyen des processus précédents ?
- ▶ Quel est le sujet dont nous parlons ?
- ▶ Quelles sont les situations (et conflits) susceptibles de résulter de l'emploi de cette méthode et dans quelle mesure pouvons-nous les anticiper (les gérer) ?
- ▶ Cette méthode va-t-elle permettre de répondre à la complexité et aux liens entre les divers aspects ? En quoi cette méthode pourrait-elle contribuer à développer de nouvelles perspectives et perceptions ?

#### b. Groupe cible

- ▶ Pour qui et avec qui développons-nous et employons-nous cette méthode ?
- ▶ Quelle est la situation préalable du groupe et des individus qui le constituent ?
- ▶ Quelles conséquences cette méthode pourrait-elle avoir sur leurs interactions, leurs perceptions mutuelles et leurs relations ? La méthode répond-elle aux attentes du groupe (et des individus) ?
- ▶ Comment mobiliser leur intérêt ?
- ▶ De quoi les participants vont-ils avoir besoin (individuellement et en tant que groupe) et quelle sera leur contribution à ce moment particulier du processus d'apprentissage ? La méthode laisse-t-elle suffisamment d'espace à ce titre ?
- ▶ La méthode contribue-t-elle à l'expression de leur potentiel ?
- ▶ La méthode favorise-t-elle suffisamment l'expression individuelle ?
- ▶ Comment la méthode tient-elle compte des similitudes et des différences au sein du groupe ?
- ▶ Le groupe présente-t-il des caractéristiques particulières qui requièrent notre attention (âge, genre, aptitudes linguistiques, capacités, handicaps, etc.) et comment la méthode peut-elle y répondre de manière positive ?
- ▶ Le groupe ou certains des individus qui le composent ont-ils manifesté une résistance ou une sensibilité particulière à la question (ex. : minorités, genre, religion, etc.) ou des différences extrêmes (d'expérience, d'âge, etc.) susceptibles d'influer sur la dynamique ?

---

25. Adaptation de l'édition précédente du T-Kit *L'apprentissage interculturel*.

- ▶ Où se situe le groupe du point de vue du processus d'apprentissage interculturel ?
- ▶ La méthode convient-elle à la taille du groupe ?

### c. Environnement, espace et temps

- ▶ Quel est l'environnement (culturel, social, politique, personnel, etc.) dans lequel nous appliquons cette méthode ?
- ▶ Quel est l'impact de cette méthode sur l'environnement, et l'impact de l'environnement sur cette méthode ?
- ▶ L'espace est-il suffisamment « sûr » pour que tous les participants s'impliquent pleinement dans l'activité et fassent confiance aux facilitateurs ?
- ▶ Quel est l'environnement (éléments, caractéristiques) dominant dans le groupe, et pourquoi ?
- ▶ L'atmosphère au sein du groupe et le niveau de communication conviennent-ils à cette méthode ?
- ▶ Le contexte de cette expérience d'apprentissage interculturel spécifique favorise-t-il ou empêche-t-il certains éléments ?
- ▶ Quelle est la perception commune (et individuelle) de l'espace ? Le « territoire commun » du groupe est-il suffisamment large pour pouvoir employer cette méthode ?
- ▶ La méthode contribue-t-elle à instaurer un environnement positif (dans lequel les zones de confort de chacun peuvent s'élargir) ?
- ▶ Accordons-nous suffisamment de temps à la méthode et à son évaluation correcte ?
- ▶ Le débriefing est-il approprié et riche ?
- ▶ S'inscrit-il dans le déroulement de notre programme ?
- ▶ Comment cette méthode gère-t-elle les différentes perceptions temporelles des participants ?

### d. Ressources/cadre

- ▶ La méthode est-elle adaptée aux ressources dont nous disposons (temps, espace, personnes, matériels, médias, etc.) ?
- ▶ La méthode les exploite-t-elle avec suffisamment d'efficacité ?
- ▶ Quels aspects organisationnels devons-nous prendre en considération ?
- ▶ Devons-nous simplifier ? Comment partager les responsabilités liées à la mise en œuvre de la méthode ?
- ▶ Possédons-nous les compétences requises pour faciliter les interactions entre les participants ?
- ▶ Dans quel cadre (institutionnel, organisationnel, etc.) la méthode va-t-elle être employée ?
- ▶ Quels impacts devons-nous considérer ou envisager (ex. : culture ou préférences organisationnelles, objectifs institutionnels) ?
- ▶ Quels acteurs extérieurs pourraient interférer avec quels intérêts (ex. : partenaires institutionnels, autres personnes dans le bâtiment, etc.) ?

### e. Évaluation antérieure

- ▶ Avons-nous déjà employé cette méthode ou une méthode similaire auparavant ?
- ▶ Qu'avons-nous appris de cette expérience ?
- ▶ D'autres expériences nous ont-elles renseignées au sujet de l'utilisation des méthodes ? Que nous disent-elles à présent ?
- ▶ Faut-il évaluer la méthode et son impact, et comment mesurer le degré de réalisation de nos objectifs ?
- ▶ Comment conserver ses résultats pour la suite ?
- ▶ Quels éléments devrions-nous intégrer dans notre méthode dans le cadre de l'évaluation de notre activité jusqu'à présent ?

### f. Transfert

- ▶ Dans quelle mesure notre méthode est-elle fondée sur (ou liée à) l'expérience de chacun des participants et sur les expériences d'apprentissage vécues jusqu'à présent ? La méthode est-elle utile pour la réalité des participants ou faut-il l'adapter à certains égards ? La méthode est-elle orientée sur son transfert/intégration dans la vie quotidienne des participants ?
- ▶ Comment allons-nous permettre aux participants d'intégrer leurs apprentissages dans leurs propres réalités ? Une discussion ou une dynamique particulière suite à la méthode pourraient-elles en faciliter le transfert ?

- ▶ Quels éléments pourraient faciliter un suivi de qualité de la part des participants ?
- ▶ Comment utiliser les apprentissages des participants pour les activités suivantes ?

**g. Le rôle des facilitateurs ou des formateurs**

- ▶ Comment voyons-nous notre rôle au sein de ce groupe et par rapport à cette méthode ?
- ▶ Avons-nous tenté d'imaginer le scénario dans notre tête ?
- ▶ Avons-nous réfléchi à nos dispositions personnelles et à leurs impacts possibles sur la mise en œuvre de la méthode ? Comment nous sommes-nous préparés à réagir à des situations autres que celles que nous attendions ?
- ▶ Au besoin, sommes-nous prêts pour un débriefing plus intensif, y compris individuellement ?

# Activités pédagogiques

**D**ans ce chapitre, nous proposons une série d'activités spécialement conçues pour intégrer l'apprentissage interculturel dans le travail de jeunesse et l'éducation non formelle.

Les deux tableaux ci-dessous donnent un aperçu des activités proposées, en fonction des thèmes et des compétences qu'elles abordent. Elles y sont classées par ordre alphabétique. Ce T-Kit peut être utilisé dans n'importe quel contexte informel, non formel ou formel pour faciliter l'apprentissage interculturel avec les jeunes. Les activités peuvent être utilisées dans le cadre d'événements de sensibilisation, mais aussi à l'occasion de plus grands rassemblements, d'activités relevant du travail de jeunesse ou de formations. Ce T-Kit donne un certain nombre d'indications mais les facilitateurs sont ceux qui connaissent le mieux leur contexte et les participants à leurs activités. Ils devront donc adapter leurs activités et les intégrer dans un programme global cohérent pour répondre aux besoins de leurs groupes cibles et atteindre les objectifs de leur intervention.

Dans ce T-Kit, le terme « facilitateur » désigne les personnes qui animent des activités auprès des jeunes. Il peut s'agir de travailleurs de jeunesse, de jeunes (éducation par les pairs), d'enseignants, de formateurs, d'animateurs de camps de vacances ou de toute personne accompagnant des jeunes dans leurs processus d'apprentissage et de réflexion. Il n'est pas nécessaire que le facilitateur soit un « expert ». Son rôle consiste plutôt à fournir un espace propice à l'apprentissage et à aider les jeunes à développer leurs connaissances, leurs aptitudes et leurs attitudes au moyen d'échanges, d'expériences, de discussions et de réflexion.

Les conseils et instructions figurant dans ce T-Kit sont donnés à titre indicatif. Aucun manuel ne pourrait correspondre à la situation de chaque jeune européen et répondre aux besoins associés à chaque réalité locale. Par conséquent, les descriptions qui suivent doivent être vues comme des explications « standard » que les facilitateurs doivent adapter.

## COMPOSER UN PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

Que vous animiez un atelier d'une demi-journée, une journée d'activités ou une formation d'une semaine, vous avez à votre disposition plusieurs moyens de composer un programme cohérent pour faciliter l'apprentissage interculturel. Vous trouverez ci-dessous des suggestions de programmes pour les interventions courtes (demi-journée ou journée). Ce ne sont bien entendu que des propositions d'ordre général et, comme nous l'avons dit plus haut, votre choix doit dépendre de votre groupe cible et du contexte.

### Animation d'un atelier d'une demi-journée sur l'apprentissage interculturel

Si vous disposez seulement d'une demi-journée pour aborder l'apprentissage interculturel, vous pouvez choisir deux ou trois activités afin de présenter le sujet aux participants et les inviter à y réfléchir davantage, par exemple en ouvrant la voie à un travail ultérieur sur ce thème.

Voici deux propositions :

#### 1. Culture, différences culturelles et apprentissage interculturel : une introduction

- ▶ Pour briser la glace, l'activité « Homme/souris » peut permettre aux participants de réaliser que nous avons souvent des perceptions différentes de ce que nous voyons comme « identique ».
- ▶ Ensuite, vous pouvez utiliser l'activité « Grand-mère, laisse-moi te parler de culture » pour inciter les participants à réfléchir sur la compréhension de mots tels que culture, identité, religion, etc.
- ▶ Vous pouvez ensuite passer à « l'Autobiographie de rencontres interculturelles », qui donne aux participants l'occasion de faire le point sur leurs propres expériences de l'apprentissage interculturel et de commencer à s'interroger sur leurs stéréotypes et leurs préjugés.

#### 2. Communication et dialogue interculturels et dialogue, le sens des mots et des histoires

- ▶ Vous pouvez commencer par l'activité « Est-ce que vous voyez ce que je vois ? » pour lancer le travail sur la perception et les points de vue.

- ▶ Poursuivez avec « l'Associogramme » (surtout si dans votre groupe les participants parlent plusieurs langues) pour déclencher une réflexion sur l'importance des mots et des associations culturelles.
- ▶ L'activité « Quelle est votre position ? » donne l'occasion de débattre et d'évoquer les différentes perspectives sur des dilemmes interculturels et des sujets controversés.
- ▶ Vous pouvez terminer par l'activité « En d'autres termes », qui permet aux participants d'étudier des articles abordant des problématiques interculturelles, afin de développer leur potentiel de réflexion critique.

## Animation d'une journée d'activités sur l'apprentissage interculturel

Si vous disposez d'une journée entière vous pouvez consacrer une partie de la matinée à la découverte des concepts et des opinions, avant de passer à des activités abordant d'abord l'apprentissage interculturel, puis les droits de l'homme dans l'après-midi.

Voici à nouveau deux exemples de scénarios. Pour rappel, ce ne sont que des suggestions.

### 1. Évoquer la discrimination, les relations de pouvoir et les contextes sociaux et politiques de l'apprentissage interculturel

- ▶ Vous pouvez commencer par l'activité « Trouvez votre groupe » pour présenter le programme de la journée et sensibiliser les participants à des thèmes tels que la solidarité, l'appartenance et les différences.
- ▶ Ensuite, « La fleur de l'identité » peut être un bon moyen d'approfondir la réflexion sur la diversité et les identités multiples, ainsi que sur les catégories auxquelles chaque participant appartient ou choisit d'appartenir.
- ▶ Au cours de l'étape suivante, vous pouvez lancer « De l'exclusion à l'intégration ». Cette activité explore les mécanismes de fonctionnement de la minorité et de la majorité au sein d'une société et permet aux participants de s'interroger sur leurs propres comportements, attitudes et préjugés.
- ▶ Vous pouvez terminer la session par l'activité « Ne restez pas simples spectateurs », qui informe les participants sur les violations des droits de l'homme en lien avec les problématiques interculturelles et leur permet d'acquérir les aptitudes nécessaires pour réagir à ce type de situation.

### 2. Comprendre la culture, l'apprentissage et le dialogue interculturels

- ▶ Dans ce scénario, vous pouvez commencer par l'activité « Chaque photo raconte une histoire » pour présenter le thème de la perception et de l'influence culturelle.
- ▶ Ensuite, l'activité « Le sens de l'histoire interculturelle » permet aux participants de partager leurs connaissances, leur compréhension et leurs expériences en lien avec leur histoire, leur culture et/ou leur religion. Elle peut être intéressante aussi bien dans un groupe plus hétérogène que dans un groupe local, où elle fera apparaître différentes perceptions d'une « même » histoire.
- ▶ Vous pouvez ensuite passer aux « Phases de la sensibilité interculturelle » pour présenter le modèle de Bennett et faire réfléchir les participants sur leurs rapports à ces différentes phases et sur ce qu'ils en comprennent.
- ▶ Vous pouvez terminer la session par l'activité « Partager la discrimination pour mieux la combattre », qui permet aux participants de raconter des expériences vécues et de débattre des manières de gérer des situations similaires à l'avenir.

## Formations ou activités pédagogiques plus longues

Pour les programmes de formation plus longs, vous avez le temps de définir vos objectifs globaux et les objectifs de chaque session, pour ensuite choisir vos activités en conséquence. Faites en sorte que les activités suivent une progression logique et que le lien entre les sections soit évident pour les participants.

Pour préparer un programme axé sur l'apprentissage interculturel, vous disposez d'un outil pratique : les Indicateurs pour le dialogue interculturel<sup>26</sup> mis au point par le Partenariat entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne dans le domaine de la jeunesse. Une grille de critères et d'indicateurs correspondant aux trois phases d'une activité (préparation, mise en œuvre et suivi) vous permettra de voir comment aborder le dialogue interculturel dans vos activités. Elle met en avant vos « points forts » mais aussi les aspects auxquels vous devriez peut-être accorder plus d'attention afin de créer des espaces propices à un dialogue et à des apprentissages interculturels riches. Cet outil peut être utilisé pour diverses activités : celles qui portent principalement sur l'apprentissage interculturel comme celles qui abordent d'autres sujets en adoptant une perspective interculturelle transversale.

26. Voir : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/indicators>, consulté le 14 décembre 2017.

Les critères sont les suivants.

### **Phase de préparation**

1. Le but général et les objectifs de l'activité sont explicitement liés au dialogue et à l'apprentissage interculturels.
2. La diversité du groupe fait de l'activité une occasion de dialogue et d'apprentissage interculturels
3. Pour composer leur programme, les facilitateurs s'appuient sur une base théorique actualisée et sur plusieurs méthodologies propres au dialogue et à l'apprentissage interculturels.
4. Le programme contient des activités visant à comprendre le fonctionnement des stéréotypes, des préjugés et de différentes formes de discrimination et d'injustice sociale.
5. Un lien clair est établi entre la vie quotidienne des participants et les contenus du programme relevant du dialogue interculturel.

### **Phase de mise en œuvre**

6. Les facilitateurs ont recours au multilinguisme, le cas échéant.
7. Il y a un lien évident entre le dialogue interculturel et tous les autres grands sujets du programme.
8. L'activité tient compte des aspects liés à l'identité et aux relations de pouvoir.
9. L'activité incite les participants à en savoir plus sur les antécédents historiques et culturels des personnes avec lesquelles ils interagissent, ainsi que sur le contexte social et politique dans lequel ils vivent.
10. L'activité stimule le développement d'attitudes telles que l'empathie, la solidarité, l'ouverture et le respect de l'altérité.
11. L'activité stimule le développement d'aptitudes telles que la réflexion critique, la multiperspectivité et la tolérance de l'ambiguïté.
12. L'activité permet aux participants de prendre davantage conscience de la mondialisation et de l'importance de la solidarité et de la coopération pour relever les défis mondiaux.
13. Les facilitateurs œuvrent pour la transformation des conflits conformément aux principes des droits de l'homme.

### **Phase de suivi**

14. Les participants sont soutenus et encouragés à agir en tant que multiplicateurs du dialogue interculturel et acteurs de la transformation sociale.
15. L'activité contribue à établir un corpus de bonnes pratiques en matière d'apprentissage interculturel et de dialogue interculturel.

## **DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS QUI COMPOSENT LA FICHE DE PRÉSENTATION DE CHAQUE ACTIVITÉ**

### **Source**

La source indique d'où provient l'activité.

Si les activités ont été adaptées à partir d'une autre publication, celle-ci est mentionnée. Parfois, elles ont été transformées et dans ce cas, le nom de la personne qui les a adaptées est également cité.

S'il s'agit de nouvelles activités, nous avons précisé le nom de leur(s) créateur(s).

### **Thèmes**

Ici, les thèmes correspondent aux problématiques figurant dans le tableau général de présentation des activités.

- ▶ Identité
- ▶ Culture



- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination
- ▶ Communication et dialogue interculturels

Pour certaines activités, certains thèmes complémentaires plus précis sont également mentionnés. Ils peuvent être liés à une situation particulière ou à un groupe cible donné, ou bien à un enjeu spécifique faisant partie d'un thème plus large (réfugiés et migration, par exemple).

## Compétences développées

Cette section fournit des informations sur les compétences développées grâce à l'activité en question. Ce sont les compétences indiquées dans le tableau général de présentation des activités, mais aussi dans la section « Compétences développées grâce à l'apprentissage interculturel » du chapitre 3, où elles sont décrites plus avant et classées en connaissances, aptitudes et attitudes.

## Complexité

Sur une échelle de 1 à 4, le niveau indique le degré général de compétence requis pour participer à cette activité et/ou le degré de préparation nécessaire, ainsi que le degré de difficulté pour les participants et le facilitateur.

**Niveau 1** – Activités courtes et simples, particulièrement utiles comme point de départ pour engager la réflexion sur l'apprentissage interculturel sans trop approfondir.

**Niveau 2** – Activités simples visant à stimuler l'intérêt pour un sujet particulier. Elles ne nécessitent pas de connaissances préalables sur l'apprentissage interculturel. La plupart des activités de ce niveau sont conçues pour aider les participants à développer la communication et les aptitudes nécessaires au travail en groupe, tout en stimulant leur intérêt pour des questions liées à la culture et à l'apprentissage interculturel.

**Niveau 3** – Activités plus longues conçues pour acquérir des connaissances et des perspectives plus approfondies sur un sujet. Elles font appel à un plus haut degré d'aptitude pour la discussion et le travail en groupe.

**Niveau 4** – Activités plus longues, nécessitant une véritable aptitude pour la discussion et le travail en groupe, mais aussi un fort degré de concentration et de coopération des participants. Elles demandent aussi plus de préparation. Elles couvrent plus d'éléments et donnent une compréhension plus large et plus profonde du sujet abordé.

## Taille du groupe

Indication du nombre de participants nécessaires, mais aussi du nombre maximal de participants pour garantir le bon déroulement de l'activité.

## Durée

Durée estimée de l'activité, discussion comprise.

## Objectifs

Connaissances, aptitudes, attitudes et valeurs que les participants sont censés acquérir.

## Ressources

Équipement et matériel nécessaires pour mener à bien l'activité.

## Préparation

Informations précises sur ce qu'il faut préparer avant de lancer l'activité, et liste des activités qui peuvent être menées préalablement afin de créer une progression logique.

## Instructions

Descriptif étape par étape du déroulement de l'activité.

## **Débriefing et évaluation**

Questions sur lesquelles le facilitateur peut s'appuyer pour guider le débriefing et évaluer l'activité. Le débriefing et l'évaluation sont des étapes importantes de l'activité, puisqu'elles permettent aux participants de passer de l'action à la réflexion et à l'apprentissage. En fonction du contexte et des objectifs définis, vous pouvez adapter les questions du débriefing pour orienter la discussion dans un sens particulier ou pour aborder des questions spécifiques.

## **Conseils pour les facilitateurs**

Astuces, points à prendre en compte (notamment pour le débriefing de l'activité), informations sur les modifications possibles des étapes de l'activité, détails méritant une attention particulière.

## **Variantes**

Variantes ou autres scénarios pour une activité, en fonction de la taille du groupe, du sujet ou du temps imparti.

## **Suggestions de suivi**

Idées pour la suite et liens vers d'autres activités pertinentes pour traiter ce même thème.

## **Document de travail**

Cartes « Rôle », fiches « Action », outils de discussion et autres documents pouvant être distribués aux participants dans le cadre de l'activité.

## ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES

### Liste des activités, par thème traité

NOM	Niveau	Identité	Culture	Contexte social et politique	Différences de points de vue	Stéréotypes, préjugés et discrimination	Communication et dialogue interculturels	Page
Récits alternatifs	4		x	x	x	x		60
Associogramme	2		x				x	63
Autobiographie de rencontres interculturelles	3	x	x			x	x	65
Est-ce que vous voyez ce que je vois ?	1				x	x		68
Ne restez pas simples spectateurs	4			x		x	x	70
Chaque photo raconte une histoire	1			x	x	x		73
Petit-déjeuner de l'exclusion	4			x		x		75
Trouvez votre groupe	1	x	x			x		80
De l'exclusion à l'intégration	4	x	x	x			x	82
Grand-mère, laisse-moi te parler de culture	2		x		x		x	87
En d'autres termes	4			x	x	x		90
Homme/souris	1				x			93
Moi, moi-même et nous	4	x		x	x			95
Mon journal interculturel	3	x	x			x		97
Partager la discrimination pour mieux la combattre	3	x	x			x	x	99
La fleur de l'identité	2	x	x					101
Le sens de l'histoire interculturelle	3		x	x				103
Les phases de la sensibilité interculturelle	2	x	x				x	105

NOM	Niveau	Identité	Culture	Contexte social et politique	Différences de points de vue	Stéréotypes, préjugés et discrimination	Communication et dialogue interculturels	Page
Trois objectifs pour développer mes compétences interculturelles	4	x	x	x	x	x	x	109
Quelle est votre position ?	2			x	x		x	114

## Liste des activités, par compétences développées

NOM	Niveau	Respect de soi et des autres	Sens de la justice sociale et de la responsabilité sociale	Ouverture et curiosité face à la diversité	Tolérance de l'ambiguïté	CONNAISSANCES				APTITUDES				Gestion constructive des conflits	Page
						Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire	Connaissance des droits de l'homme	Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination	Connaissance des différences culturelles en matière de communication	Empathie	Solidarité	Réflexion critique	Écoute active		
Récits alternatifs	4			X	X	X	X	X				X			60
Associgramme	2								X			X			63
Autobiographie de rencontres interculturelles	3			X	X			X	X				X		65
Est-ce que vous voyez ce que je vois ?	1								X						68
Ne restez pas simples spectateurs	4	X	X	X		X					X				70
Chaque photo raconte une histoire	1				X			X				X			73
Petit-déjeuner de l'exclusion	4	X	X					X			X	X			75
Trouvez votre groupe	1			X					X						80
De l'exclusion à l'intégration	4	X	X			X					X				82
Grand-mère, laisse-moi te parler de culture	2			X	X						X				87
En d'autres termes	4			X							X				90
Homme/souris	1			X	X										93
Moi, moi-même et nous	4			X				X			X				95
Mon journal interculturel	3	X		X								X			97
Partager la discrimination pour mieux la combattre	3	X	X	X				X				X	X		99
La fleur de l'identité	2			X									X		101
Le sens de l'histoire interculturelle	3	X		X				X				X		X	103
Les phases de la sensibilité interculturelle	2	X			X										105
Trois objectifs pour développer mes compétences interculturelles	4	X	X	X	X	X		X			X	X	X	X	109
Quelle est votre position ?	2			X	X							X			114

## RÉCITS ALTERNATIFS

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu et Isabelle Tibi.

### Thèmes

- ▶ Culture
- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

Autres sujets traités : récits, narration, groupes non dominants

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : ouverture et curiosité face à la diversité ; tolérance de l'ambiguïté
- ▶ Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire ; connaissance des droits de l'homme ; connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : 12 à 30 participants

**Durée** : 2 heures

### Objectifs

- ▶ Aider les participants à comprendre les stéréotypes, leur mode de perpétuation et les moyens à employer pour les déconstruire.
- ▶ S'interroger sur la (re)présentation de divers groupes dans le débat public.
- ▶ Aider les participants à comprendre les récits dominants et à développer leurs aptitudes pour qu'ils puissent en écrire d'autres.

### Ressources

Document « Cadre pour la création de récits alternatifs », tableau à feuilles et/ou projecteur pour présenter le travail des groupes.

### Préparation

Familiarisez-vous avec le modèle de narration brièvement présenté dans le document ci-dessous.

Sélectionnez un article de journal, un reportage télévisé, un documentaire ou tout autre document (enregistrement, etc.) reprenant un récit dominant (voir la définition ci-dessous) sur un groupe de personnes en lien avec le thème de votre formation, comme les migrants.

Vous pouvez effectuer avant celle-ci l'activité « Chaque photo raconte une histoire ». En constatant comment leur perception est façonnée par les informations (limitées) mises à leur disposition, les participants comprennent l'importance des différents types d'histoire et l'intérêt qu'il y a à écrire des récits alternatifs pour déconstruire les stéréotypes.

### Instructions

1. Expliquez aux participants que vous allez chercher à identifier les différents types de récits présentés par nos sociétés, qui promeuvent ou combattent les stéréotypes.
2. Présentez brièvement le modèle de narration décrit dans le document ci-dessous.
3. Demandez aux participants de lire l'article ou de regarder la vidéo qui présente un récit dominant sur les migrants (par exemple).

4. Demandez aux participants d'identifier le type de récit présenté par cet article ou cette vidéo. Demandez-leur d'identifier les caractéristiques qui les conduisent à penser qu'il s'agit d'un récit dominant. Lancez une brève discussion sur les principaux stéréotypes présentés et sur la manière dont les stéréotypes sont, en règle générale, diffusés en public et en privé au travers des récits que nous racontons.
5. Distribuez le document de travail et demandez aux participants de former des groupes de quatre ou cinq pour discuter entre eux des autres récits relatifs à la migration qui sont véhiculés dans nos sociétés, en s'appuyant sur les questions suivantes :
  - Existe-t-il des récits cachés sur le phénomène migratoire ? Quels sont-ils et que nous apprennent-ils ?
  - Existe-t-il des récits de résistance ? Que font les citoyens (y compris les jeunes) pour remettre en question le récit dominant ?
  - Pouvez-vous écrire un récit transformateur sur la migration ?
6. Reformez le groupe entier et demandez aux participants de partager leurs récits transformateurs. Ils peuvent employer la méthode créative de leur choix : jeu de rôle, sketch, manifeste, etc.
7. Passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

- ▶ Avez-vous eu du mal à identifier le récit dominant ? Qu'en est-il des récits cachés et des récits de la résistance ?
- ▶ Comment l'idée de votre récit transformateur vous est-elle venue ? Tous les membres de votre groupe étaient-ils d'accord ?
- ▶ Comment ces récits peuvent-ils nous aider à comprendre la discrimination et l'injustice ?
- ▶ Que pouvons-nous faire pour remettre en question les récits dominants et rééquilibrer le pouvoir dans les sociétés, pour les rendre plus inclusives et plus respectueuses de la dignité de chacun ?
- ▶ Quel peut être le rôle des jeunes pour le développement de récits qui remettent en question le récit dominant ? Qu'en est-il du rôle des politiciens et des médias ?

## Conseils pour les facilitateurs

Soyez prêts à donner d'autres exemples pour chaque catégorie de récits, car cela peut aider les participants à mieux comprendre les concepts.

Cette activité peut être l'occasion de présenter la pyramide de la haine, au début ou à la fin, pour souligner l'importance de la remise en cause de stéréotypes et de la lutte contre les situations d'injustice dès qu'elles se présentent et quel que soit le groupe concerné.

Pendant le travail en petits groupes, vous pouvez circuler parmi les participants pour répondre à leurs éventuelles questions sur les différents types de récits.

## Variantes

Vous pouvez choisir un groupe différent si cela vous semble plus pertinent pour les participants : roms, minorités sexuelles, musulmans, etc.

Vous pouvez aussi commencer par présenter un récit de résistance aux participants, et leur demander ensuite d'identifier le récit dominant, le récit caché et le récit transformateur.

Vous pouvez également leur demander de rechercher des vidéos en ligne et de les analyser à la lumière des différents types de récits, ou bien de recréer le reportage vidéo dans différentes versions, chacune mettant en avant un autre type de récits.

Si les récits transformateurs sont écrits, vous pouvez les afficher dans la pièce.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « En d'autres termes », qui consiste à réécrire des articles tendancieux. Cette progression logique permet aux participants d'analyser les différents types de récits avant de les combiner dans une démarche plus active et d'évoquer la manière dont les médias pourraient présenter des points de vue neutres, divers et interculturels.



## Document de travail



### Cadre pour la création de récits alternatifs

Selon le modèle de narration (Bell 2010), l'analyse de thèmes tels que l'exclusion et l'injustice sociale permet de distinguer quatre types de récits.

- ▶ **Les récits dominants** sont véhiculés par le(s) groupe(s) dominant(s). Apparaissant très souvent dans la vie publique, ils expliquent comment les choses sont ou devraient être. Ils contiennent parfois des généralisations, des stéréotypes et des jugements de valeur sur différents groupes, ils ont tendance à simplifier la réalité. Ils évitent également toute réflexion sur les facteurs structureaux ou systémiques d'une situation donnée.

Par exemple, un article sur les prisons peut laisser entendre que les détenus appartenant à certains groupes ethniques sont plus enclins à la violence une fois sortis de prison et représentent donc un risque pour la société.

- ▶ **Les récits cachés** ne sont pas souvent entendus publiquement. Ils remettent en question les récits dominants, en proposant d'autres explications à certaines situations. Ils peuvent par exemple inclure une critique des données historiques et sociales pour montrer comment l'oppression façonne l'expérience et contribue au manque d'opportunités dans la société.

Par exemple, un article sur les prisons peut présenter plusieurs parcours de vie des détenus après leur sortie. Il peut aussi comprendre une analyse des effets de la détention sur les opportunités dont disposent les détenus libérés, ou une explication des effets de la discrimination quant à l'accès aux services après un séjour en prison.

- ▶ **Les récits de résistance** montrent comment certains groupes ont résisté à l'oppression et appellent à remettre en question les images que nous voyons souvent dans les médias. Cette catégorie comprend notamment les histoires de personnes qui ont lutté contre une situation injuste.

Par exemple, un reportage dans lequel témoignent d'anciens détenus, des personnes incarcérées, des travailleurs sociaux communautaires et des employeurs œuvrant pour faciliter l'accès des détenus à l'emploi ou à des programmes éducatifs.

- ▶ **Les récits transformateurs** mettent en avant de nouvelles manières d'agir et invitent les individus à élaborer des alternatives inclusives et justes. Ils stimulent le changement et permettent d'imaginer de nouvelles possibilités.

Par exemple, un article sur le réaménagement d'une prison pour faciliter la réinsertion, les détenus étant impliqués dans le processus. Un tel article pourrait proposer un nouveau point de vue sur le problème, qui respecte la dignité des détenus et conduit à trouver des solutions justes.

## ASSOCIOGRAMME

---

### Source

Adaptation par Nadine Lyamouri-Bajja de l'activité décrite dans l'Inventaire de méthodes pour l'apprentissage interculturel réalisé par l'Euro-Institut et commandité par NovaTris.

### Thèmes

- ▶ Culture
- ▶ Communication et dialogue interculturels

### Compétences développées

- ▶ Connaissance des différences culturelles en matière de communication
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 2

**Taille du groupe** : petits groupes de 5 ou 6

**Durée** : 20 minutes

### Objectifs

- ▶ Réfléchir sur la signification des mots que nous utilisons au quotidien.
- ▶ Réaliser que des mots similaires ne sont pas utilisés ou compris de la même manière par les membres d'une même culture et par les membres de cultures différentes ou les locuteurs d'autres langues.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant celle-ci l'activité « Est-ce que vous voyez ce que je vois ? », pour faire prendre conscience de la multiplicité des perspectives et des façons de voir le monde.

### Ressources

Tableaux à feuilles et marqueurs pour chaque groupe.

Choisissez les mots sur lesquels les participants vont travailler. Privilégiez ceux qui existent dans toutes les langues : démocratie, leadership, tolérance, intégration, école, éducation, etc.

### Instructions

1. Expliquez aux participants qu'ils vont devoir réfléchir à la signification de mots qu'ils utilisent fréquemment et aux associations d'idées qu'ils établissent spontanément avec ces mots.
2. Répartissez les participants en petits groupes de cinq ou six. Donnez un mot à chaque groupe à partir duquel il doit créer un associogramme (voir le document de travail) reprenant toutes les significations, relations et associations rattachées à ce mot.
3. Après 10 minutes, demandez à chaque groupe de présenter son associogramme.

### Débriefing et évaluation

Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Avez-vous facilement établi des associations d'idées avec ces mots ?
- ▶ Certaines associations établies par les autres vous ont-elles surpris ?
- ▶ Qu'avez-vous compris ?
- ▶ Qu'est-ce que cela nous apprend sur le langage et la communication interculturelle ?
- ▶ Que retirez-vous de cet exercice ?

## Conseils pour les facilitateurs

Vous pouvez proposer aux participants de choisir eux-mêmes les mots sur lesquels ils veulent travailler.

S'ils sont de langues maternelles différentes, vous pouvez former des groupes monolingues et comparer ensuite le résultat de leurs travaux, ou bien former dès le départ des groupes multilingues et les laisser explorer les différentes associations.

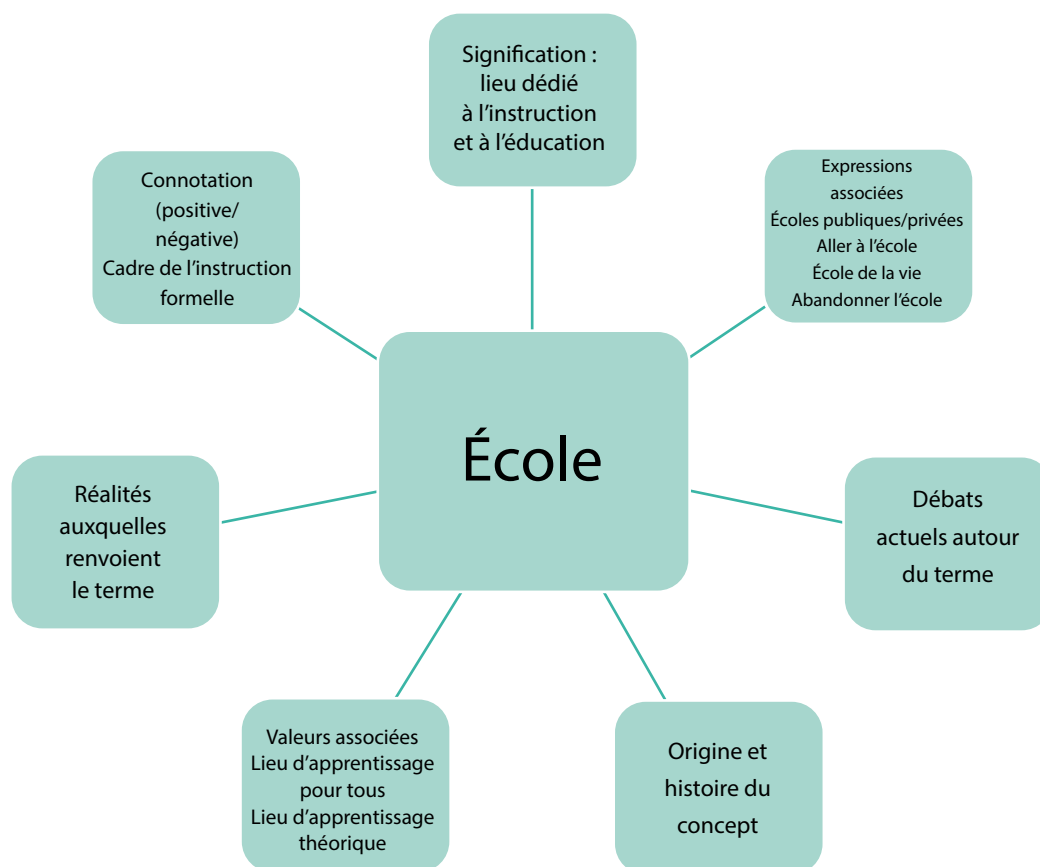
Pendant le débriefing, il faut notamment souligner l'idée que le langage en soi est le résultat d'une convention sociale et que pour se comprendre, les individus doivent faire preuve de patience et d'ouverture, pour tenir compte des différentes perceptions d'un même mot ou d'un même concept.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez ensuite réaliser l'activité « En d'autres termes », pour pousser encore plus loin la réflexion sur l'utilisation des mots et des stéréotypes dans les médias et le débat public.

## Document de travail

Un exemple d'associogramme



## AUTOBIOGRAPHIE DE RENCONTRES INTERCULTURELLES

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu, à partir de l'Autobiographie de rencontres interculturelles (Conseil de l'Europe 2009a).

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination
- ▶ Communication et dialogue interculturels

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : ouverture et curiosité face à la diversité ; tolérance de l'ambiguïté
- ▶ Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination ; connaissance des différences culturelles en matière de communication
- ▶ Aptitudes : empathie ; gestion constructive des conflits

**Complexité** : niveau 3

**Taille du groupe** : 4 à 30 participants

**Durée** : 1 h 30

### Objectifs

- ▶ Encourager les participants à réfléchir aux rencontres interculturelles qu'ils ont vécu et à en tirer des enseignements.
- ▶ Identifier les éventuels stéréotypes que les participants appliquent aux autres ou que les autres leur appliquent.
- ▶ Comprendre la complexité des relations interculturelles.
- ▶ Découvrir comment le souci du détail peut aider à contrer les idées reçues.

### Ressources

Exemplaire de l'Autobiographie de rencontres interculturelles.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Grand-mère, laisse-moi te parler de culture ». Elle donne l'occasion aux participants de débattre sur les différents termes qu'ils retrouveront dans l'autobiographie et d'en développer une compréhension commune.

Vous pouvez également effectuer avant l'activité « Est-ce que vous voyez ce que je vois », qui montre à quel point nos perceptions sont influencées par nos origines, notre vision du monde et notre position dans la société.

Prévoyez un exemplaire de l'Autobiographie pour chaque participant.

### Instructions

1. Cette activité encourage les participants à réexaminer les différents aspects des rencontres interculturelles qu'ils ont vécues, de leur perception à leurs sentiments, en passant par leur langage et leurs actions. Demandez aux participants de repenser au moment où ils ont rencontré quelqu'un qui se distinguait d'eux d'une manière ou d'une autre : autre origine nationale ou régionale, appartenance à une minorité, couleur de peau ou religion différente, autre langue maternelle, etc.

2. Demandez aux participants de décrire la rencontre interculturelle de leur choix en répondant aux questions qui figurent dans le document de travail. Laissez-leur pour cela une trentaine de minutes. Précisez-leur qu'ils n'ont pas à répondre à chaque question une par une : l'objectif est plutôt de les amener à raconter cette rencontre en reprenant ces questions.
3. Ensuite, répartissez les participants en sous-groupes de quatre et demandez-leur de se raconter leurs histoires. Consacrez une trentaine de minutes à cette étape.
4. Après ce moment de partage, demandez aux participants de reformer le groupe entier et passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

Appuyez-vous sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Qu'avez-vous pensé de cette activité ?
- ▶ Avez-vous eu du mal à vous souvenir de cette rencontre et à la décrire ?
- ▶ Les questions vous ont-elles conduit à vous interroger sur des aspects auxquels vous n'auriez pas pensé ?
- ▶ Les rencontres décrites par les autres participants vous surprennent-elles ? Pourquoi ?
- ▶ Votre perception d'un groupe donné a-t-elle changé à cause de cette rencontre ou depuis cette rencontre ? Si oui, comment ?
- ▶ Comment cette activité vous aide-t-elle à comprendre le fonctionnement des stéréotypes ?
- ▶ Comment vous aide-t-elle à vous interroger sur votre propre comportement dans un contexte interculturel ?
- ▶ Les rencontres décrites par les autres participants vous incite-t-elle à réfléchir davantage à vos propres rencontres interculturelles ? Comment ?
- ▶ Grâce à cette activité, pouvez-vous identifier les compétences nécessaires au bon déroulement des rencontres interculturelles ?

## Conseils pour les facilitateurs

Les participants choisiront peut-être de décrire des rencontres interculturelles qui ont déclenché des émotions fortes. Préparez-vous à gérer ce type de situation et précisez aux participants qu'ils sont libres de ne pas répondre à toutes les questions.

Certains d'entre eux peuvent exprimer une réaction négative ou une forme d'hostilité vis-à-vis de « l'autre » décrits dans l'autobiographie. Ne laissez pas passer de tels comportements sans y réagir. Saisissez l'occasion de mettre vos enseignements en pratique, en abordant la question des stéréotypes et en soulignant l'importance du respect de la diversité culturelle.

## Variantes

Les participants peuvent également répondre aux questions en racontant leur rencontre interculturelle comme une histoire.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Moi, moi-même et nous », qui conduit les participants à s'interroger sur leur identité et leurs relations interculturelles, et à se présenter de manière créative.

## Document de travail



1. **La rencontre** – Quand a-t-elle eu lieu, que faisais-tu quand elle a eu lieu ?
2. **La personne que tu as rencontrée** – qui était-ce ? As-tu remarqué quelque chose de particulier à son sujet ? Comment était-elle ? Quels vêtements portait-elle ? Que faisait-elle ?
3. **Communication** – Comment avez-vous communiqué ? Comment cela s'est-il passé ? Était-ce facile pour toi de te faire comprendre ? Et pour elle ? Pourquoi (ou pourquoi pas) ? As-tu dû changer ta manière habituelle de communiquer ?
4. **Sentiments et pensées** – Comment as-tu vécu cette rencontre ? Qu'as-tu ressenti sur le moment ? Qu'as-tu ressenti à propos de la personne que tu as rencontré ? Pourquoi ? Aimerais-tu la revoir ? Pourquoi (ou pourquoi pas) ? Quels étaient, à ton avis, les sentiments de l'autre personne sur le moment ? Penses-tu qu'elle et toi avez ressenti la même chose lorsque vous vous êtes rencontrés ?
5. **Apprentissage** – Que penses-tu avoir appris ou découvert grâce à cette rencontre ? Voudrais-tu revoir cette personne et passer plus de temps avec elle ? Si tu la rencontrais à nouveau, agirais-tu différemment par rapport à la dernière fois ? Si tu la rencontrais à nouveau, y a-t-il quelque chose que tu aimerais lui demander ? Penses-tu que cette rencontre avec cette personne t'a changé d'une façon ou d'une autre ?

*Adaptation de l'Autobiographie de rencontres interculturelles, disponible à l'adresse :*

<https://rm.coe.int/autobiographie-de-rencontres-interculturelles-pour-jeunes-apprenants/168089f4d9>

## EST-CE QUE VOUS VOYEZ CE QUE JE VOIS ?

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination  
Autres sujets traités : ethnocentrisme, malentendus et conflits

### Compétences développées

- ▶ Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination ; connaissance des différences culturelles en matière de communication

**Complexité** : niveau 1

**Taille du groupe** : 12 personnes ou plus

**Durée** : 30 minutes

### Objectifs

- ▶ Comprendre que dans une situation donnée, plusieurs perspectives peuvent être justes en même temps.
- ▶ Évoquer l'influence de nos antécédents culturels et socio-économiques sur notre perception de la réalité.
- ▶ S'interroger sur le potentiel d'émergence d'un conflit lorsque les points de vue s'opposent, et sur les moyens de les gérer et de les utiliser à des fins de transformation sociale.

### Préparation

Cette activité peut servir d'introduction à la plupart des activités axées sur l'apprentissage interculturel.

### Ressources

Deux post-it de couleurs différentes collés dos à dos.

### Instructions

1. Le facilitateur tient les deux post-it de couleurs différentes collés dos à dos et se place au milieu des participants.
2. Le facilitateur indique aux participants qu'il va leur montrer un post-it et qu'ils vont devoir dire de quelle couleur il est.
3. Le facilitateur montre le post-it de façon que la moitié des participants voit un côté, et l'autre moitié l'autre côté, puis demande de quelle couleur il est.
4. Les participants donnent donc des réponses différentes. Le facilitateur prend un air surpris et leur demande de répéter leur réponse.
5. Le facilitateur oriente le post-it de façon que tout le monde puisse voir les deux côtés et les deux couleurs.
6. Passez au débriefing.

### Débriefing et évaluation

- ▶ Comment votre position dans la pièce a-t-elle influencé ce que vous avez vu ?
- ▶ Qu'avez-vous pensé quand d'autres participants ont donné une réponse différente de la vôtre ?
- ▶ Y a-t-il des participants qui n'ont pas bien vu le post-it ? Qu'ont-ils ressenti ?
- ▶ Ce sentiment peut-il être transposé dans des situations réelles, lorsque certaines personnes ont une vision partielle des choses ou ne peuvent rien voir ?



- ▶ Deux opinions diamétralement opposées peuvent-elles coexister ?
- ▶ Les conflits naissent parfois des situations comme celle-ci, lorsque des individus ne perçoivent pas la complexité d'une situation et ne veulent voir qu'un aspect des choses. Pouvez-vous donner des exemples ?
- ▶ Que peut-on faire pour montrer à ceux qui ne sont pas d'accord avec nous notre perspective, « l'autre côté des choses » ?

### **Conseils pour les facilitateurs**

Essayez de ne pas donner trop d'informations aux participants au début de l'activité. Dites-leur simplement que vous allez leur montrer un post-it. Ainsi, ils n'attendent rien de particulier et n'auront pas le temps de s'interroger sur ce que vous voulez faire.

Encouragez les participants à établir des liens entre cette représentation simple de l'opposition des points de vue et des situations plus complexes issues de leur vie quotidienne ou de ce qu'ils connaissent des relations internationales et des conflits mondiaux.

### **Variantes**

Cette activité permet de montrer que même un simple morceau de papier peut susciter une controverse. L'objectif est d'engager avec les participants un processus d'extrapolation : ils doivent partir de ce simple exercice pour aborder des réalités plus complexes dans lesquelles ils vivent. Toutefois, les facilitateurs peuvent utiliser d'autres supports, comme une image véhiculant un double sens, ou encore un dessin ou une sculpture abstraite qui laisse une grande place à l'interprétation. Une autre option consiste à donner à certains participants des lunettes aux verres en cellophane coloré pour que, par exemple, lorsqu'ils regardent une image bleue à travers un verre jaune ils la voient verte.

### **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Autobiographie de rencontres interculturelles ». Cette progression logique permet aux participants d'aborder l'influence de leurs antécédents, de leur vision du monde et de leur position dans la société sur leur perception, avant d'analyser de manière approfondie une rencontre interculturelle. Autre activité suivante possible, « Quelle est votre position ? », qui donne aux participants l'occasion d'échanger leurs points de vue sur des sujets de la vie réelle.

## NE RESTEZ PAS SIMPLES SPECTATEURS

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination
- ▶ Communication et dialogue interculturels

Autres sujets traités : justice sociale, violations des droits de l'homme, dichotomie « spectateurs/acteurs »

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres ; sens de la justice sociale et responsabilité sociale ; ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Connaissance des droits de l'homme
- ▶ Aptitudes : empathie ; solidarité

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : 12 à 20 participants

**Durée** : 1 h 30

### Objectifs

- ▶ Faire prendre conscience de la discrimination et des injustices quotidiennes.
- ▶ Stimuler une réflexion sur les conséquences du choix entre un rôle de spectateur et un rôle d'acteur face à la discrimination, le racisme et l'injustice.
- ▶ Analyser les différentes réactions possibles lorsqu'une personne est traitée injustement en raison de son appartenance culturelle (réelle ou perçue).

### Ressources

Un espace pouvant faire office de scène où les participants joueront le scénario.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « De l'exclusion à l'intégration ». Dans cette progression logique, les participants passent de l'analyse des relations entre les différents groupes qui composent la société à l'action pour lutter contre les injustices sociales.

Examinez les scénarios proposés dans le document de travail et choisissez-en un adapté aux caractéristiques de votre groupe.

### Instructions

1. Demandez à des volontaires de jouer l'un des scénarios présentés ci-dessous. Donnez-leur 10 minutes pour se préparer. Dites-leur qu'ils devront jouer la scène plusieurs fois de la même manière.
2. Faites jouer la scène une première fois dans son intégralité puis dites aux autres participants qu'elle va être rejouée et qu'ils pourront intervenir à tout moment pour changer la situation afin de mettre un terme à une situation de discrimination ou réparer une injustice. L'intervention consiste à remplacer ou ajouter un personnage (un seul à la fois).
3. Les participants qui souhaitent intervenir doivent faire signe au facilitateur et indiquer quel personnage ils veulent remplacer ou ajouter. Puis la scène reprend. Chaque personnage peut être remplacé, mais il faut garder les mêmes caractéristiques. Les comportements peuvent être légèrement modifiés, mais il ne s'agit pas de remplacer un personnage par un autre au point de vue complètement différent.

4. D'autres interventions peuvent avoir lieu ensuite, selon le même processus, jusqu'à ce que la conclusion de la scène satisfasse tout le monde, jusqu'à ce que tous les volontaires soient intervenus ou jusqu'à ce que le facilitateur décide qu'il est temps d'arrêter.
5. Passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

Laissez aux participants le temps de reprendre leurs esprits et de se défaire du rôle qu'ils viennent de jouer, par exemple en criant leur nom ou en s'agitant comme pour « sortir » de leur rôle.

Réfléchissez avec les participants sur les aspects suivants :

- ▶ Que pensez-vous de la scène qui vient d'être jouée ? Était-elle réaliste ?
- ▶ Qu'ont ressenti les « acteurs » ?
- ▶ A-t-il été facile de trouver des idées pour changer la conclusion de la scène ? Les comportements des nouveaux personnages étaient-ils réalistes ?
- ▶ Qu'avez-vous pensé des alternatives proposées ? S'agit-il de moyens permettant de lutter contre la discrimination ?
- ▶ Êtes-vous confrontés à des situations similaires de discrimination dans votre contexte ? Dans de tels cas, quelles solutions pourriez-vous utiliser ?
- ▶ Comment inciter les personnes à agir et à lutter contre la discrimination ?
- ▶ Que pouvez-vous faire pour devenir actif face à une situation de discrimination ?

## Conseils pour les facilitateurs

Lorsque vous décrivez aux participants comment ils peuvent intervenir pour changer la scène, expliquez-leur que lorsqu'ils choisissent de remplacer un personnage ils doivent conserver sa personnalité initiale. Ils peuvent modifier son comportement mais pas changer radicalement son point de vue. Cela ne serait pas réaliste.

Cette activité est fondée sur la méthode du théâtre de l'opprimé (théâtre-forum) développée par Augusto Boal. Familiarisez-vous avec cette méthode pour être prêts à gérer des situations différentes.

## Variantes

Au lieu d'utiliser les scénarios proposés ci-dessous, les jeunes peuvent préparer quelques scénarios pendant une session préliminaire.

### Scénario 1 :

Deux amis sont assis dans un café et discutent de tout et de rien. Une femme rom entre dans le café et le serveur lui demande de partir car elle n'est pas la bienvenue. La femme répond qu'elle est là pour prendre un verre avec une amie et qu'elle ne veut pas causer d'ennuis. Le serveur insiste pour qu'elle quitte l'établissement.

L'un des deux amis dit à l'autre qu'ils devraient peut-être faire ou dire quelque chose car ce qui se passe n'est pas correct, il n'y a aucune raison que la femme rom parte. Son interlocuteur lui répond que ça ne le concerne pas, qu'il s'en fiche et que de toute manière la femme est probablement là pour voler les clients du café. L'autre ajoute que ce n'est pas correct et qu'il aimerait pouvoir faire quelque chose, mais il renonce et le serveur finit par mettre la femme rom dehors.

### Scénario 2 :

Dans une agence de recrutement, deux recruteurs évoque le cas d'un candidat qu'ils ont récemment reçu en entretien. Il correspond parfaitement à un poste à pourvoir mais il est musulman et l'entreprise qui recrute leur a spécifiquement demandé de ne pas sélectionner de musulmans.

Dans le couloir, deux recruteurs débutants qui attendent d'être reçus par leur patron entendent cette conversation. L'un d'entre eux est choqué : pour lui, un tel comportement est inacceptable et il faut s'y opposer. Son collègue lui répond qu'il pourrait s'attirer des ennuis. Le premier essaye d'en parler avec ses deux supérieurs en leur disant ce qu'il a entendu, mais son patron lui répond qu'il s'agit d'une affaire complexe dont des employés aussi peu expérimentés ne devraient pas se mêler. Le premier recruteur ne sait pas vraiment quoi dire ou faire, et il s'en va. L'autre collègue ne dit rien non plus.

### **Scénario 3 :**

Une bande de quatre élèves parlent d'une nouvelle camarade de classe qui est noire. Deux d'entre elles prévoient de harceler la nouvelle venue en ligne, en créant un faux compte sur les réseaux sociaux pour se moquer d'elle et lui dire de retourner dans son pays. La troisième est d'abord de leur côté, surtout parce qu'elle veut faire partie de la bande, puis change d'avis et souligne les conséquences psychologiques négatives d'un tel comportement pour la victime. La quatrième écoute la conversation mais ne dit rien.

Les deux premières commencent à rire et s'étonnent de voir que leur amie se soucie du sort d'une personne noire. Elles disent à la troisième intervenante que si l'état psychologique de la nouvelle élève l'inquiète à ce point, elle devrait devenir son amie et quitter la bande. Elles entendent bien mettre leur plan à exécution. La troisième élève veut protester mais finit par renoncer car elle ne sait pas quoi faire, et n'est même pas tout à fait sûre de devoir faire quelque chose.

## CHAQUE PHOTO RACONTE UNE HISTOIRE

---

### Source

Cette activité est adaptée du kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » (Conseil de l'Europe 2018).

### Thèmes

- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

Autres sujets traités : perceptions tendancieuses et prise de décisions

### Compétences développées

- ▶ Attitude : tolérance de l'ambiguïté
- ▶ Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 1

**Taille du groupe** : indifférente

**Durée** : 30 minutes

### Objectifs

- ▶ Mettre en évidence comment les images que nous avons des autres influencent notre interprétation de leurs comportements.
- ▶ Prendre conscience de la façon dont nous comblons les lacunes dans nos connaissances.
- ▶ Prendre conscience de l'influence et du pouvoir que nos images exercent sur les autres.

### Ressources

Photos en lien avec le thème traité, papier et stylos pour les participants.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Homme/souris » pour montrer que même si nous pensons voir la même chose, notre perception est influencée par nos idées reçues.

Sélectionnez une photo en rapport avec le thème de votre activité. Découpez la photo en deux, de sorte que chaque moitié « raconte une histoire », mais que les deux moitiés recollées racontent une histoire « différente ». Collez chaque moitié sur une feuille de papier. Faites-en assez de photocopies pour tous les participants.

### Instructions

1. Expliquez au groupe que vous allez donner une photo à chaque participant et que, individuellement, ils vont devoir mettre par écrit le sujet de la photo, ses personnages, l'action, le lieu de l'action, etc.
2. Donnez à chaque participant un exemplaire de la première moitié de la photo, et laissez-leur 5 minutes pour la décrire.
3. Demandez à présent aux participants de partager avec les autres ce qu'ils ont écrit. Si le groupe est grand, vous pouvez travailler en petits groupes de 6-8 personnes.
4. Donnez-leur ensuite la deuxième moitié de la photo et demandez-leur de reconsidérer leurs impressions.

## Débriefing et évaluation

La discussion devrait permettre d'analyser les façons dont nous organisons et reconsidérons les informations.

Les questions suivantes devraient vous aider :

- ▶ À votre avis, quel était le sujet de la photo ?
- ▶ Quelles étaient les personnes sur la photo ?
- ▶ Où se trouvaient-elles ?
- ▶ Que faisaient-elles ?
- ▶ Pourquoi étaient-elles là ?
- ▶ Pourquoi avez-vous imaginé certaines choses (plutôt que d'autres) ? Sur quoi vos suppositions étaient-elles fondées ?
- ▶ La photo avait-elle un sens différent pour les différents membres du groupe ?
- ▶ Comment vos perceptions ont-elles évolué quand vous avez vu la photo dans son ensemble ?

Dans la réalité, lorsqu'il se passe quelque chose et que nous ne voyons qu'une petite partie de la « photo », nous tentons néanmoins de l'interpréter.

- ▶ Que se passe-t-il si vous la regardez à nouveau dans un contexte élargi, sous un autre angle ?
- ▶ Changez-vous d'avis, ou restez-vous sur votre position ?
- ▶ Pourquoi est-il difficile de faire preuve d'honnêteté et de changer d'avis ?

## Conseils pour les facilitateurs

Essayez de trouver des photos ou des illustrations appropriées, qui concernent la vie des participants ou touchent à une question que vous désirez explorer.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Récits alternatifs ». En constatant comment leur perception est façonnée par les informations (limitées) mises à leur disposition, les participants comprennent l'importance des différents types d'histoire et l'intérêt qu'il y a à diffuser largement des récits alternatifs.

Vous pouvez également l'associer à l'activité « Le sens de l'histoire interculturelle », en particulier si les participants viennent de pays voisins où un même événement historique donne lieu à des interprétations différentes.

## PETIT-DÉJEUNER DE L'EXCLUSION

---

### Source

Cette activité a été développée par l'équipe pédagogique du réseau Voices of Young Refugees in Europe dans le cadre de la session d'étude « Le rôle des médias dans l'inclusion sociale des jeunes réfugiés : entendre la voix des jeunes réfugiés en Europe », organisée en 2012. Elle est ici adaptée par Nadine Lyamouri-Bajja.

### Thèmes

- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

Autres sujets traités : exclusion, relations de pouvoir, droits de l'homme

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres, sens de la justice sociale et responsabilité sociale
- ▶ Connaissance des droits de l'homme
- ▶ Aptitudes : empathie ; solidarité ; réflexion critique

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : 15 personnes ou plus

**Durée** : 1 h 50 (45 minutes de simulation, 20 minutes à la fin pour ceux qui n'ont pas pris leur petit déjeuner, 45 minutes de débriefing), à l'heure du petit déjeuner

### Objectifs

- ▶ Comprendre les mécanismes de l'exclusion sociale et de l'injustice grâce à une expérience réelle.
- ▶ Explorer les concepts de contrôle et de liberté au moyen d'une expérience de groupe partagée.
- ▶ Réfléchir aux relations de pouvoir et à la discrimination dans un contexte interculturel.

### Ressources

Feuilles de papier A5 (rouges, bleues et vertes), un tampon, quatre T-shirts de même couleur pour les facilitateurs (facultatif), deux tables à l'endroit où les participants prennent habituellement leur petit déjeuner.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « De l'exclusion à l'intégration ». Dans cette progression logique, les participants peuvent mieux comprendre quels sont les mécanismes qui conduisent à créer des catégories dans les sociétés et comment y faire face.

Cette activité doit avoir lieu à l'heure et à l'endroit où les participants prennent habituellement leur petit déjeuner.

Préparez un passeport pour chaque participant : une feuille A5 pliée en deux, sur laquelle est inscrit le mot « Passeport » et le nom du participant. Il doit y avoir quatre passeports rouges (symbolisant l'exclusion), six passeports bleus qui devront être tamponnés et, pour les autres participants, des passeports diplomatiques verts. Les passeports verts sont tamponnés et signés, tandis les bleus sont tamponnés, signés ou datés mais jamais les trois à la fois. Les passeports rouges, quant à eux, ne comportent aucune mention.

Avant le début de l'activité, organisez l'espace et répartissez les rôles de la manière suivante :

Un facilitateur est chargé de **distribuer les passeports** : cette personne doit se placer de manière à accueillir les participants à leur entrée dans la salle du petit déjeuner. Par exemple, si les jeunes prennent un ascenseur, elle doit se placer devant la porte ou près de l'entrée de la cuisine. Chaque participant reçoit un passeport et entre dans la salle du petit déjeuner.

Un second facilitateur est chargé de **contrôler les passeports** : cette personne se trouve à une table devant l'entrée de la salle du petit déjeuner. Les participants doivent montrer leur passeport au facilitateur, qui indique



à chacun s'il peut entrer dans la salle ou s'il doit aller ailleurs. Seuls ceux qui possèdent un passeport vert ou un passeport bleu tamponné et signé peuvent entrer.

Un troisième facilitateur se trouve au **poste-frontière** et agit arbitrairement. C'est cette personne qui détient le tampon, et qui décide de tamponner et/ou signer et dater chaque passeport. Elle peut aussi dire aux participants qu'ils doivent d'abord se rendre dans le bureau administratif pour remplir un formulaire.

Un quatrième facilitateur occupe le **bureau administratif** et distribue les formulaires à remplir, lesquels sont volontairement discriminants, déroutants et peu clairs. En cas de questions sur leur contenu, le facilitateur doit répondre vaguement et n'offrir aucune aide. Lorsqu'un participant lui remet un formulaire rempli, le facilitateur peut choisir de l'ignorer, de faire un commentaire ou de poser des questions supplémentaires. Il décide ensuite arbitrairement de renvoyer le participant au poste-frontière, d'ajouter un mot dans son passeport ou de le signer.

Les facilitateurs qui occupent le bureau administratif et le poste-frontière agissent comme bon leur semble, sans cohérence : par exemple, ils peuvent se montrer plus bienveillants avec certains participants qu'avec d'autres.

Si possible, préparez quatre T-shirts pour les facilitateurs. Pour être facilement reconnaissables, les facilitateurs peuvent porter le même T-shirt ou tout autre signe distinctif.

Imprimez les formulaires de sorte que certaines questions soient difficiles à déchiffrer, ou rédigez dans une langue de votre choix que les participants ne comprennent pas.

La veille, informez les participants que le petit déjeuner sera servi à une certaine heure, pour que tout le monde y assiste. Ne leur donnez pas d'autres informations à ce stade.

## Instructions

1. L'activité commence au moment du petit déjeuner. En arrivant, les participants découvrent le poste-frontière.
2. Un facilitateur tend un passeport à chaque participant, sans rien dire de plus.
3. À l'entrée de la salle du petit déjeuner, un autre facilitateur contrôle les passeports et :
  - laisse entrer les détenteurs d'un passeport vert en les gratifiant d'un sourire et en leur souhaitant bon appétit ;
  - indique aux détenteurs d'un passeport bleu qu'ils doivent obtenir un tampon auprès du service de l'immigration, sans leur donner plus d'informations ;
  - informe des détenteurs d'un passeport rouge qu'ils ne pourront pas entrer, sans leur expliquer pourquoi leur passeport ne leur donne pas accès à cette zone.
4. Au poste-frontière, un troisième facilitateur s'ennuie et contrôle distraitement certains passeports. Il en signe seulement quelques-uns, en tamponne seulement quelques-uns et inscrit parfois la mauvaise date. Les détenteurs de passeports bleus sont renvoyés plusieurs fois d'un facilitateur à l'autre. Dans certains cas, si la date n'est pas bonne, il leur est demandé de refaire leur passeport. Pour cela, ils doivent se rendre au bureau administratif et remplir un formulaire.
5. Au bureau administratif, un quatrième facilitateur distribue des formulaires aux participants qui déposent une demande de passeport. Pour chaque formulaire rempli, le facilitateur peut choisir de le lire, de le jeter, de le commenter ou de poser des questions supplémentaires. Il peut ensuite décider d'aider le participant en lui donnant des conseils ou en signant son passeport ou bien simplement le renvoyer au poste-frontière.
6. Laissez les participants passer ainsi d'un bureau à l'autre pendant un moment, avant de permettre à certains détenteurs de passeports bleus (mais pas tous) d'entrer dans la salle du petit déjeuner.
7. Poursuivez l'activité jusqu'à ce que chaque participant ait récupéré son passeport.
8. Annoncez la fin de l'activité et laissez à ceux qui n'ont pas pu entrer dans la salle jusqu'à présent le temps de prendre leur petit déjeuner.
9. Ensuite, rassemblez le groupe et passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

Le débriefing peut s'appuyer sur les questions suivantes :

- ▶ Qu'ont ressenti des participants pendant l'activité ?
- ▶ Qu'ont pensé/ressenti/fait les participants qui n'ont pas eu le droit d'entrer ?
- ▶ Comment les participants qui avaient besoin d'un tampon ont-ils procédé ? Avaient-ils une stratégie ?
- ▶ Qu'en est-il des participants qui prenaient leur petit déjeuner ? Qu'ont-ils ressenti ? Quand ont-ils compris que certains camarades ne pouvaient pas entrer dans la salle ? Qu'ont-ils fait ?
- ▶ Comment les participants ont-ils réagi face au formulaire administratif ? L'ont-ils rempli ? Qu'ont-ils pensé des questions ? Cela leur a-t-il rappelé des expériences vécues ?
- ▶ Quel est le message véhiculé par cette activité ?
- ▶ Les participants peuvent-ils établir un lien avec des expériences qu'ils ont vécues ou dont ils ont entendu parler ?
- ▶ Comment réagir dans une situation comme celle-là ? Qui peut nous venir en aide ?
- ▶ Quel est le rapport entre cette activité et l'apprentissage interculturel/le dialogue interculturel ?

Le débriefing peut également aborder :

- ▶ les relations entre les minorités et la majorité
- ▶ la solidarité
- ▶ les mécanismes d'inclusion et d'exclusion

## Conseils pour les facilitateurs

Cette activité est assez intense et riche en émotions, car elle se déroule en dehors du programme (à l'heure du petit déjeuner). Les participants ne s'y attendent pas. Pendant l'activité, les facilitateurs doivent adopter des comportements ambigus et parfois arbitraires, pour que les situations d'exclusion, d'injustice et de discrimination soient mises en évidence.

Tous les facilitateurs doivent être attentifs, d'abord au rôle de chacun mais aussi au bien-être des participants chez qui cette activité peut déclencher des émotions fortes.

Dans certains cas, il peut être préférable de décider à l'avance qui recevra quel passeport, notamment si le groupe compte des personnes qui ont déjà vécu une expérience similaire. Mieux vaut éviter de raviver d'éventuels traumatismes en leur faisant revivre cette situation. Donnez-leur un rôle plus confortable.

Veillez à ce que tout le monde soit prévenu de la fin de la simulation, et laissez à chacun le temps de prendre son petit déjeuner avant de commencer le débriefing.

Dans certains cas, un cinquième facilitateur peut jouer le rôle d'un travailleur social qui aide et soutient les participants.

Après le petit déjeuner et avant le débriefing, les facilitateurs doivent s'assurer que tout le monde va bien et les participants doivent prendre le temps de se défaire de leurs rôles respectifs, par exemple en s'agitant comme pour « sortir » de leur rôle ou en criant leur nom. Vous pouvez aussi leur demander d'imaginer qu'ils portent un costume très serré et qu'ils l'enlèvent pour redevenir eux-mêmes.

La fiche d'informations personnelles contient des questions volontairement discriminatoires et inacceptables. Il faut le souligner pendant le débriefing pour aider les participants à remettre en question les procédures administratives et les comportements existants.

L'un des objectifs de l'activité est d'apprendre à dénoncer les injustices, les traitements arbitraires et les discriminations. Par conséquent, le comportement ambigu des facilitateurs, les procédures manquant de clarté et les questions inappropriées dans les formulaires doivent être repérés et traités.

Dans certains cas, les participants ont sans doute vécu des processus et des expériences similaires, par exemple à l'occasion d'une demande de visa ou d'un contrôle aux frontières. Il sera peut-être difficile pour eux de remettre cet état de fait en question. Il est alors important que le facilitateur replace l'activité dans un contexte de respect des droits de l'homme.

## Variantes

Dans le cadre d'une activité de jeunesse nationale ou internationale, il est possible d'accroître le réalisme de cette simulation en lui donnant l'apparence d'une vraie procédure de contrôle des documents d'inscription

des participants. Dans ce cas, les facilitateurs peuvent dire aux participants que certains papiers manquent, qu'ils doivent rencontrer le directeur de l'établissement pour faire tamponner leur dossier, etc.

### **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Ne restez pas simples spectateurs », pour examiner les moyens d'action face à une situation injuste.

## Document de travail

Formulaires administratifs que les participants doivent remplir



### Fiche d'informations personnelles

1. Prénom :
2. Nom(s) :
3. Date de naissance :
4. Adresse et lieu de résidence :
5. Nom des parents :
6. Profession des parents :
7. Race/origine ethnique :
8. Langue parlée au sein du foyer :
9. Avez-vous un casier judiciaire ? Si oui, pour quel motif ?
10. Avez-vous déjà consommé des stupéfiants ? Si oui, lesquels ?
11. Possédez-vous une arme ? L'un de vos proches possède-t-il une arme ? Si oui, précisez le type et le modèle.
12. Avez-vous déjà utilisé une arme ?
13. Vous a-t-on diagnostiqué une ou plusieurs pathologies psychiatriques ? Si oui, lesquelles ?
14. Souffrez-vous actuellement d'une ou plusieurs maladies transmissibles ? Si oui, lesquelles ?
15. Dans votre entourage, connaissez-vous quelqu'un qui se livre à des activités douteuses ? Si oui, précisez.

Je déclare sur l'honneur que les informations fournies ci-dessus sont exactes.

Date :

Signature :

## TROUVEZ VOTRE GROUPE

---

### Source

Cette activité est une adaptation de l'activité « L'exception » qui figure dans le kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » (Conseil de l'Europe 2018).

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

### Compétences développées

- ▶ Attitude : ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination
- ▶ Aptitude : solidarité

**Complexité** : niveau 1

**Taille du groupe** : 16 personnes ou plus

**Durée** : 30 minutes

### Objectifs

- ▶ Entamer un débat sur les différents groupes au sein de la société.
- ▶ Faire prendre conscience des préjugés et de la discrimination.
- ▶ Stimuler l'empathie, par le biais de l'expérience du rejet ou de l'exclusion.

### Ressources

Gommettes autocollantes de couleur. Par exemple, pour un groupe de 16 personnes, il vous en faudra quatre bleues, quatre rouges, quatre jaunes, trois vertes et une blanche.

### Préparation

Cette activité peut servir de point de départ à une formation sur l'apprentissage interculturel. Elle peut aussi être un bon moyen de briser la glace.

### Instructions

1. Demandez aux participants de former un cercle et de fermer les yeux.
2. Collez une gommette sur le front de chaque participant sans leur dire de quelle couleur elle est. Une personne reçoit la gommette blanche, et au moins trois personnes doivent porter une gommette de chacune des autres couleurs.
3. Demandez aux participants d'ouvrir les yeux et donnez-leur simplement cette consigne : « Trouvez votre groupe ».
4. Personne ne doit parler, la communication doit uniquement être non verbale.
5. Une fois que chaque personne s'est placée comme elle le souhaitait, demandez aux participants s'ils sont tous satisfaits de la composition du groupe et invitez ceux qui ne le sont pas à lever la main.
6. Attendez un peu pour voir si quelqu'un réagit. Si une personne n'est pas satisfaite, dites-lui de continuer à chercher sa place.
7. Recommencez l'opération jusqu'à ce que tout le monde se dise satisfait de la composition du groupe ou jusqu'à ce que vous décidiez d'arrêter.

## Débriefing et évaluation

Aidez les membres du groupe à explorer ce qu'ils ont ressenti, fait et appris.

- ▶ Qu'avez-vous ressenti lorsque vous avez rencontré la première personne portant une gommette de la même couleur que vous ?
- ▶ Qu'a ressenti la personne portant l'unique gommette blanche ?
- ▶ Avez-vous essayé de vous aider mutuellement au sein des groupes ?
- ▶ Avez-vous remarqué que la consigne était « Trouvez votre groupe », sans autre précision ?
- ▶ Pourquoi avez-vous pensé que cela signifiait que vous deviez vous joindre aux personnes portant une gommette de la même couleur que vous ?
- ▶ À quels groupes appartenez-vous (équipe de football, école, ONG, etc.) ?
- ▶ L'accès à ces groupes est-il ouvert à tous ?
- ▶ Dans notre société, qui sont ceux qui ne peuvent pas trouver leur groupe ?
- ▶ Quels sont les aspects dominants de notre identité et quels sont ceux qui peuvent limiter notre participation ? Que représente la gommette dans la vie réelle ?
- ▶ Être l'intrus, est-ce que c'est toujours être exclu ? Ou bien cela peut-il être un choix de se distinguer des autres et de montrer sa différence ?
- ▶ Avez-vous déjà été l'intrus dans un groupe (volontairement ou non) ?

## Conseils pour les facilitateurs

Surveillez la personne qui porte la gommette blanche. Il ne faut pas qu'elle ait déjà été confrontée à l'exclusion ou à la discrimination.

Dans un premier temps, les participants penseront qu'il s'agit simplement d'un bref exercice visant à former les groupes pour une autre activité. Puis ils se rendront compte qu'il s'agit de l'activité elle-même et commenceront à en comprendre le sens.

Vous pouvez choisir d'interrompre l'activité à tout moment si plus rien d'intéressant ne se passe, ou bien laisser les participants continuer jusqu'à ce que tout le monde soit satisfait du résultat.

## Variantes

Il est possible de raccourcir l'activité en donnant aux participants des consignes spécifiques sur la formation des groupes (par exemple, « formez des groupes de personnes portant une gommette identique » ou bien « chaque personne de votre groupe doit porter une gommette de couleur différente ».)

Une autre variante consiste à ajouter une autre gommette unique, pour que deux personnes ne puissent ni se joindre à un groupe ni en former un. Vous pouvez remplacer les gommettes par des morceaux de ruban adhésif.

Dernière possibilité : collez les gommettes à des endroits différents (sur les joues, le nez ou le front) pour voir si l'ajout de ce critère supplémentaire a un effet sur la composition des groupes.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « De l'exclusion à l'intégration », qui traite des relations entre la majorité et les minorités au sein d'une société.

## DE L'EXCLUSION À L'INTÉGRATION

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Communication et dialogue interculturels

Autres sujets traités : relations entre la majorité et les minorités, exclusion et intégration

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres ; sens de la justice sociale et responsabilité sociale
- ▶ Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire
- ▶ Aptitude : solidarité

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : 12 à 30 participants

**Durée** : 1 h 50 (20 minutes de présentation du modèle, 30 minutes d'analyse, 30 minutes de présentation des conclusions, 30 minutes de débriefing)

### Objectifs

- ▶ Améliorer la compréhension du fonctionnement des relations entre les minorités et la majorité au sein de la société.
- ▶ Comprendre les attitudes des minorités et des majorités dans leurs rapport les unes aux autres.
- ▶ Analyser les relations au sein de la société à partir d'un cadre simple qui rend compte de la complexité des relations et des attitudes.

### Ressources

Fiche de présentation des orientations d'acculturation, tableau à feuilles, marqueurs, une grande salle et plusieurs petites pièces ou zones pour le travail en groupes.

### Préparation

En amont, familiarisez-vous avec le modèle d'acculturation décrit dans la section « Modèles et théories de l'apprentissage interculturel » du chapitre 2, pour être en mesure de l'expliquer pendant l'activité.

Vous pouvez effectuer avant l'activité « La fleur de l'identité ». En effet, une réflexion préalable sur leur propre identité, axée sur la relation entre l'identité et la communication, permet aux participants d'appréhender leur identité dans un contexte social et de mieux comprendre les implications des relations de pouvoir sur l'identité et de l'identité sur les interactions sociales.

Vous pouvez également effectuer avant l'activité « Trouvez votre groupe », qui aide les participants à comprendre à quel point il est simple de former des catégories et de générer des sentiments d'inclusion et d'exclusion.



## Instructions

1. Présentez brièvement le modèle d'acculturation interactif décrit dans la section « Modèles et théories de l'apprentissage interculturel » du chapitre 2. Vous pouvez dessiner les deux axes (identité et communication) et montrer que les différentes graduations sur ces axes correspondent à différentes orientations d'acculturation (identité élevée + communication basse = ségrégationnisme/séparatisme, identité basse + communication élevée = assimilationnisme, communication basse + identité basse = exclusion/marginalisation, communication élevée + identité élevée = intégrationnisme).
2. Détaillez chaque orientation d'acculturation à l'aide d'exemples comme ceux-ci :
  - Assimilationnisme – Politiques et attitudes qui favorisent l'assimilation de manière plus ou moins explicite, en forçant les migrants à renoncer à leur langue, leur religion, leurs traditions et leurs comportements pour adopter les traditions de la culture majoritaire afin d'être acceptés comme membres de la société à part entière.
  - Ségrégationnisme – Situations dans lesquelles les minorités nationales ou les migrants sont conduits à vivre dans des quartiers distincts. Dans certains pays d'Europe, les autorités municipales bâtissent des murs entre les différents quartiers. Situations dans lesquelles les minorités célèbrent des fêtes qui leur sont propres et fréquentent des écoles, des boutiques et des restaurants distincts.
  - Exclusionnisme – Situations dans lesquelles les politiciens et d'autres personnes affirment sans ambiguïté que les minorités et les migrants devraient quitter le pays/la ville ou, pire, être tués ou stérilisés.
  - Marginalisation – Situations dans lesquelles une personne estime qu'elle n'appartient plus à aucun groupe. Elle ne se sent plus acceptée comme membre à part entière de la société, que ce soit au sein de la majorité ou de l'une des minorités qui la composent. Cela peut par exemple être le cas d'une jeune fille rom issue d'une communauté traditionnelle dans laquelle les filles quittent habituellement le système scolaire après le collège, mais qui va au lycée. Il est sans doute difficile pour elle de s'identifier à ses camarades de classe, mais aussi à ses amies d'enfance.
  - Intégrationnisme – Situations dans lesquelles des personnes aux antécédents culturels différents vivent ensemble, interagissent les unes avec les autres, apprennent les unes des autres, jouissent des mêmes droits, et ne craignent pas que leurs interactions nuisent à l'authenticité de leur identité ou de leur culture.
3. Distribuez le document de travail décrivant les orientations d'acculturation, présentées du point de vue de la majorité et de la minorité.
4. Répartissez les participants en sous-groupes de 4 ou 5 personnes.
5. Demandez à chaque groupe d'analyser dans un contexte donné la relation entre la majorité et un groupe minoritaire de leur choix, en s'appuyant sur les questions du deuxième document de travail.
6. Encouragez les participants à effectuer cette analyse dans une perspective sociale, politique, économique ou pédagogique, en mobilisant leurs propres connaissances et en illustrant leur point de vue avec autant d'exemples que possible. En fonction de ce qu'ils ont vécu et de ce qu'ils connaissent du sujet, il est possible qu'ils expriment des opinions différentes. Expliquez-leur que même si cet exercice les oblige à examiner une relation en employant un certain degré de généralisation, cela n'empêche pas de tenir compte des différences entre la majorité et le groupe minoritaire choisi.
7. Laissez les groupes travailler pendant 30 minutes puis demandez-leur de parler brièvement de la relation qu'ils ont analysée, en accordant une importance particulière à leur réponse à la dernière question sur les moyens d'amélioration.
8. Lorsque tous les groupes ont présenté leurs conclusions, passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

- ▶ Qu'avez-vous pensé de ce travail d'analyse ? Qu'avez-vous trouvé surprenant ou difficile ?
- ▶ Comment les personnes finissent-elles par adopter l'une de ces orientations (ségrégation, assimilation, exclusion ou intégration) ? Comment les attitudes qui s'y rapportent se forment-elles ?
- ▶ Comment peut-on améliorer les relations entre les groupes minoritaires et majoritaires, pour le bien de tous ? Pouvez-vous donner des exemples relevant de vos contextes respectifs ?

- ▶ Que peut-on faire pour promouvoir l'intégrationnisme dans nos propres communautés ? Que peuvent faire les jeunes ? Que devraient faire des autorités ?

## **Conseils pour les facilitateurs**

Les membres des groupes auront peut-être des opinions différentes. Donnez à chacun la possibilité de donner son avis et de l'illustrer avec des exemples concrets.

Il est possible que les participants s'identifient plutôt à une orientation d'acculturation dominante d'un groupe donné ou vis-à-vis de ce groupe. Ils pourraient faire des distinctions entre certaines zones géographiques et aborder les différences entre les groupes. La réalité est complexe et il ne faut pas essayer de la simplifier pour qu'elle corresponde à un modèle. Ce modèle est une sorte de grille d'analyse de la société. Il ne faut pas le voir comme un moyen de catégoriser la réalité. Encouragez systématiquement les participants à donner des arguments/exemples pour étayer leurs points de vue, et soulignez bien que toutes les perspectives sont les bienvenues.

Si les participants viennent de pays différents, il est probable qu'ils ne soient pas confrontés à des réalités sociales similaires. Par conséquent, demandez à chaque sous-groupe de travailler sur une minorité présente dans tous les pays d'origine des participants. Les orientations d'acculturation de cette minorité ou vis-à-vis d'elle ne seront peut-être pas les mêmes selon le pays. Il est important de présenter des exemples variés pour expliquer pourquoi les participants estiment que telle ou telle orientation d'acculturation domine.

## **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite les activités « Ne restez pas simples spectateurs » ou « Partager la discrimination pour mieux la combattre ». Dans cette progression logique les participants passent de l'analyse des relations entre les différents groupes qui composent la société à l'examen de cas particuliers de discrimination puis à l'action pour lutter contre les injustices sociales.

## Document de travail 1 – Orientations d'acculturation



### Orientations d'acculturation des groupes majoritaires

**Assimilationnisme** – Dans ce cas de figure, le comportement d'une personne est considéré comme normal seulement s'il reflète complètement les caractéristiques et les valeurs de la culture majoritaire. Les personnes qui adoptent cette orientation acceptent la présence d'autres groupes dans leur société tant que les membres de ces groupes renoncent à leur identité au profit de la culture et de l'identité de la majorité.

**Ségrégationnisme** – La présence d'autres groupes au sein de la société est tolérée tant qu'ils vivent à l'écart, dans des quartiers ou des régions spécifiques (y compris dans des ghettos). Les ségrégationnistes évitent les contacts avec les minorités car ils estiment que ces contacts risquent de diluer ou d'affaiblir l'intégrité et l'authenticité de leur culture/identité.

**Exclusionnisme** – Aucune tolérance pour d'autres groupes culturels, et conviction que certains groupes ne pourront jamais s'assimiler au sein de la communauté majoritaire. Cela entraîne un refus total de la présence d'autres groupes au sein de la société. Certains exclusionnistes cherchent à créer les conditions susceptibles d'inciter les membres des minorités à quitter le pays/le quartier.

**Intégrationnisme** – Valorisation du maintien des spécificités culturelles et de l'identité d'autres groupes, associée à une volonté de modifier ses propres pratiques institutionnelles et certains aspects de la culture majoritaire afin de faciliter l'intégration des groupes minoritaires. Dans ce cas de figure l'expression est libre, et il existe des occasions d'affirmer son identité culturelle ainsi que des espaces de dialogue entre des personnes qui s'identifient à des groupes culturels différents.

### Orientations d'acculturation des groupes minoritaires

**Assimilationnisme** – Volonté, de la part des groupes minoritaires, d'abandonner la plupart des aspects de leur propre culture au profit des pratiques culturelles de la majorité. Les personnes qui adoptent cette orientation sont convaincues qu'elles ne pourront devenir membres à part entière de la société que si elles pensent, parlent et agissent comme les membres de la majorité.

**Séparatisme** – Volonté de maintenir tous les aspects de sa propre culture tout en rejetant la culture de la majorité ou d'autres groupes culturels, ainsi que les relations avec leurs membres. Les personnes qui adoptent cette orientation vivent dans des communautés fermées, étudient dans des écoles où les cours sont dispensés dans leur propre langue et, conformément à leurs traditions, ne fréquentent pas de membres de la majorité car ils craignent que cela entraîne une perte de leur identité.

**Marginalisation** – Attitude des individus qui se sentent partagés et parfois aliénés de leur propre culture et de la culture majoritaire, et qui ressentent donc une forme d'exclusion de leur culture propre et de la culture majoritaire. Un certain degré d'ouverture vis-à-vis des autres cultures, mais aussi certaines croyances, pratiques ou visions du monde peuvent amener certains individus à penser qu'ils n'appartiennent à aucun groupe.

**Intégrationnisme** – Volonté de maintenir certains aspects de sa propre culture, tout en valorisant l'adoption des caractéristiques principales de la culture majoritaire. Les personnes qui adoptent cette orientation considèrent que leur identité est fluide : elles mettent en lumière leurs particularités culturelles, tout en entretenant des relations avec des personnes appartenant à des groupes culturels différents et en valorisant le pluralisme.

## Document de travail 2– Questions sur lesquelles s’appuyer pour analyser les relations entre la majorité et un groupe minoritaire



- ▶ Quelle est l’orientation d’acculturation dominante de la majorité vis-à-vis de la minorité ? Recherchez des exemples concrets de :
  - l’attitude générale de la majorité vis-à-vis de ce groupe ;
  - la représentation de cette minorité dans les médias et sur les réseaux sociaux ;
  - la manière dont les politiciens et les leaders d’opinion parlent de cette minorité ;
  - l’accès (plus ou moins facile) aux services pour les membres de cette minorité ;
  - leurs occasions de participer à la vie communautaire, et leur participation effective.
- ▶ Quelle est l’orientation d’acculturation dominante de la minorité vis-à-vis de la majorité ? Intéressez-vous notamment aux aspects suivants :
  - les lieux de vie des membres de la minorité ;
  - leur perception de leur rôle dans la société, en particulier dans la vie publique et culturelle de la communauté ;
  - les interactions entre la minorité et la majorité (où et comment se déroulent-elles ?).
- ▶ Une fois que vous avez identifié les orientations d’acculturation de chaque groupe, lancez une discussion sur les effets à long terme de leurs relations dans la situation actuelle. Par exemple, pensez-vous que ces rapports puissent entraîner la disparition des particularités culturelles de l’un des groupes (langues, religions, coutumes, etc.) ? Des relations positives sont-elles favorisées entre les groupes ?
- ▶ À l’échelle nationale ou européenne, savez-vous s’il existe des politiques visant à favoriser l’intégration de cette minorité ?
- ▶ Que peut-on mettre en œuvre pour améliorer les relations entre la majorité et la minorité ?

## GRAND-MÈRE, LAISSE-MOI TE PARLER DE CULTURE

---

### Source

Cette activité a été créée par Nadine Lyamouri-Bajja.

### Thèmes

- ▶ Culture, différences de point de vue, communication et dialogue interculturels

Autres sujets traités : religion, intégration

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : ouverture et curiosité face à la diversité ; tolérance de l'ambiguïté
- ▶ Connaissance des différences culturelles en matière de communication
- ▶ Aptitude : empathie

**Complexité** : niveau 2

**Taille du groupe** : 12 personnes ou plus

**Durée** : 1 h

### Objectifs

- ▶ Étudier des concepts en lien avec la culture.
- ▶ Être capable d'expliquer ces concepts à différents groupes cibles.
- ▶ Parvenir à une compréhension commune de l'apprentissage interculturel.

### Ressources

Une série de cartes imprimées (voir le document de travail).

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Homme/souris », pour illustrer la coexistence de différents points de vue sur une même question.

Imprimez le document de travail (un pour chaque sous-groupe de 4-6 participants) et découpez chaque carte.

### Instructions

1. Demandez aux participants de former des groupes de 4 à 6 personnes.
2. Distribuez à chaque groupe une série de cartes « Concept » et une série de cartes « Cible ».
3. Expliquez les règles du jeu : un membre du groupe tire une carte de chaque paquet : un concept et une cible. Il a ensuite une minute pour expliquer le concept (par exemple l'apprentissage interculturel) au personnage cible (par exemple la grand-mère).
4. Après chaque tour, les autres membres du groupe peuvent donner d'autres idées ou expliquer comment ils auraient procédé.
5. Les participants jouent ainsi l'un après l'autre.
6. Lorsque tous les membres de l'équipe ont joué un tour, reformez le groupe entier pour le débriefing.

### Débriefing et évaluation

Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes :

- ▶ Qu'ont ressenti les participants pendant l'activité ?

- ▶ Ont-ils eu du mal à trouver les bons mots pour s'adresser à chaque cible ? Comment les participants ont-ils procédé ?
- ▶ Y a-t-il des exemples qu'ils voudraient partager avec l'ensemble du groupe ?
- ▶ Quels enseignements ont-ils tiré de cet exercice ?
- ▶ Que nous apprend-il sur la culture et les concepts associés ?
- ▶ Comment pouvons-nous veiller à ce que nos interlocuteurs comprennent ce que nous voulons dire ?  
Comment pouvons-nous améliorer notre manière de communiquer dans un environnement multiculturel ?

## **Conseils pour les facilitateurs**

Les cartes « Concept » peuvent être adaptées en fonction des objectifs et des thèmes abordés dans le cadre du processus pédagogique.

## **Variantes**


Une variante possible consiste à faire cet exercice en groupe entier, pour briser la glace. Dans ce cas, demandez à deux participants de se placer devant le groupe. L'un tire une carte « Concept » tandis que l'autre joue le rôle du personnage indiqué sur la carte « Cible ». Le premier dispose d'une minute pour expliquer le concept au groupe entier. Le second, qui s'est mis dans la peau de la cible, peut poser quelques questions pour lever d'éventuelles incompréhensions.

## **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Autobiographie de rencontres interculturelles ». Ainsi, les participants auront abordé des thèmes variés qu'ils pourront ensuite relier à leurs expériences personnelles et à leurs rencontres interculturelles.

## Document de travail

### CARTES « CONCEPT »

 CULTURE	IDENTITÉ
APPRENTISSAGE INTERCULTUREL	TABOUS
RELIGION	TRADITIONS
RELATIVISME CULTUREL	INCLUSION
INTÉGRATION	MONDIALISATION

### CARTES « CIBLE »

 VOTRE GRAND-MÈRE	UN NOUVEAU MEMBRE DE VOTRE COMMUNAUTÉ LOCALE, QUI VIENT D'UN AUTRE CONTINENT
VOTRE ENSEIGNANT À L'ÉCOLE PRIMAIRE	DES JOURNALISTES
VOTRE NEVEU ÂGÉ DE QUATRE ANS	UNE PERSONNE QUI NE PARLE PAS VOTRE LANGUE
L'UN DE VOS AMIS SUR FACEBOOK	UNE PERSONNE SOURDE
VOS ABONNÉS SUR TWITTER	VOUS-MÊME



## EN D'AUTRES TERMES

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

### Compétences développées

- ▶ Attitude : ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : indifférente

**Durée** : 1 h 30

### Objectifs

- ▶ Développer la réflexion critique des participants.
- ▶ Réfléchir au rôle des médias dans la mise en avant de stéréotypes.
- ▶ Comprendre le potentiel des médias pour promouvoir la diversité.

### Ressources

Articles de journaux qui véhiculent des stéréotypes, directives pour l'analyse critique de ces articles.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Récits alternatifs ». Ainsi, les participants analysent les différents types de récits avant de les combiner dans une démarche plus active et d'évoquer la manière dont les médias pourraient présenter des points de vue non biaisés et interculturels.

Vous pouvez également effectuer avant l'activité « Le sens de l'histoire interculturelle ». Dans cette progression logique, les participants sont d'abord amenés à analyser la diversité – ou l'absence de diversité – dans l'enseignement de l'histoire, pour ensuite s'interroger sur la place de la diversité dans les médias d'informations actuels.

Imprimez assez d'exemplaires des directives pour en distribuer à chaque sous-groupe de 4 ou 5 personnes. Sélectionnez deux articles pour chaque sous-groupe (vous pouvez réutiliser le même article deux fois).

### Instructions

1. Expliquez aux participants qu'ils vont travailler en petits groupes pour analyser des articles de journaux et réécrire ceux qui véhiculent des stéréotypes.
2. Une fois les sous-groupes formés, distribuez-leur un article (différent pour chaque groupe) qui présente les migrants ou les minorités de manière stéréotypée.
3. Les participants doivent identifier les stéréotypes repris dans l'article en repérant différents éléments (mots-clés, expressions, images, statistiques biaisées, absence de contexte, déclarations, etc.). Ils peuvent s'aider des directives. Une fois l'analyse terminée, demandez-leur de réécrire l'article dans une perspective interculturelle, c'est-à-dire en supprimant les stéréotypes et en valorisant la diversité.
4. Demandez ensuite à un membre de chaque groupe de lire l'article réécrit à l'ensemble des participants.

5. Passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

Abordez les stéréotypes et le rôle des médias en vous appuyant sur les questions suivantes :

- ▶ Qu'avez-vous pensé de l'analyse de cet article ? Et de sa réécriture ?
- ▶ Avez-vous souvent lu des articles de ce genre ? Ou bien s'agit-il d'une exception ?
- ▶ D'après vous, quels sont les groupes le plus souvent présentés de manière stéréotypée dans les médias ?
- ▶ Comment pouvons-nous vérifier l'exactitude et la fiabilité des informations ?
- ▶ Comment pouvons-nous faire prendre conscience de ces représentations stéréotypées ? Quelles sont les stratégies les plus efficaces pour les contrer ?

## Conseils pour les facilitateurs

Vous pouvez adapter les directives et y inclure d'autres aspects pertinents pour l'analyse des articles que vous avez choisis.

Les participants auront peut-être besoin d'accéder à Internet pour vérifier les informations mentionnées dans l'article.

## Variantes

Si le groupe est moins expérimenté, vous pouvez vous concentrer sur l'analyse de l'article et laisser de côté l'exercice de réécriture, ou le reporter à une session ultérieure.

Vous pouvez aussi laisser les participants choisir eux-mêmes les articles qui seront analysés (une fois sur place ou bien à l'avance).

N'hésitez pas à utiliser autre chose que des articles de journaux (extraits d'émissions ou de journaux télévisés, publications sur les réseaux sociaux, articles de blog, etc.).

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Quelle est votre position ? », qui donne aux participants l'occasion de confronter des opinions différentes sur des sujets pertinents.

Les participants peuvent assurer une sorte de veille pendant une période donnée (une semaine, un mois) en consultant les médias les plus populaires auprès des jeunes de leur pays/ville/région pour déterminer la fréquence et le degré des stéréotypes dans les contenus.

### 1. Source et contexte

- Les sources sont-elles clairement citées ? Sont-elles fiables ?
- L'article contient-il suffisamment d'informations sur le contexte de l'événement décrit ?

### 2. Intentions : repérage des

- mots et expressions qui évoquent des stéréotypes ou des remarques racistes à propos d'un groupe, ou donnent une mauvaise image de ce groupe ;
- mots et expressions qui incitent à la haine ou à la violence ;
- mots et expressions qui brouillent les limites entre les faits et les opinions.

### 3. Images : repérage des

- représentations stéréotypées et images qui ne rendent pas compte du contexte.

### 4. Statistiques et données : repérage des

- arguments fondés sur des statistiques ou des données (et vérification des sources : sont-elles citées et fiables ?).

### 5. Représentation de la diversité : repérage des

- différents points de vue présentés sur la situation donnée ;
- représentations de l'origine ethnique et des appartenances culturelles qui n'ont rien à voir avec le sujet et renforcent les stéréotypes à propos d'un groupe.

## HOMME/SOURIS

---

### Source

Cette activité est tirée du livret d'activités « Baustein zur nicht rassistischen Bildungsarbeit » : [www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-BilderImKopf.pdf](http://www.baustein.dgb-bwt.de/PDF/C1-BilderImKopf.pdf).

### Thèmes

- ▶ Différences de points de vue

Autres sujets traités : empathie, perception, image de soi et des autres

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : ouverture et curiosité face à la diversité ; tolérance de l'ambiguïté

**Complexité** : niveau 1

**Taille du groupe** : Indifférente (mais les participants travaillent en binôme)

**Durée** : 30 minutes

### Objectifs

- ▶ Prendre conscience de nos différentes façons de percevoir le monde et la réalité.
- ▶ Comprendre qu'il n'y a pas seulement une bonne et une mauvaise vision des choses.
- ▶ Engager une réflexion sur la diversité.

### Ressources

Tables, feuilles de papier A4, crayons ou stylos pour tous les participants, un exemplaire des trois images (homme, souris et homme/souris) pour chaque binôme.

### Préparation

Cette activité est un bon moyen de briser la glace. Elle peut donc être faite dès le début de la session.

Imprimez un exemplaire des trois images (homme, souris et homme/souris) pour chaque binôme.

### Instructions

## Document de travail : directives pour l'analyse critique d'articles de journaux



1. Demandez aux participants de former des binômes et de s'installer à une table. Fournissez à chaque binôme une feuille de papier et un crayon.
2. Expliquez-leur que vous allez leur montrer une image qu'ils devront dessiner ensemble, en tenant le même crayon.
3. Demandez à chaque binôme de décider qui est « A » et qui est « B ».
4. Demandez à tous les « A » de fermer les yeux. Montrez à tous les « B » l'image de la souris pendant une trentaine de secondes puis mettez-la de côté.
5. Puis demandez à tous les « B » de fermer les yeux. Montrez à tous les « A » l'image de l'homme pendant une trentaine de secondes puis mettez-la de côté.
6. Dites-leur que vous allez de nouveau leur montrer l'image pendant 30 secondes avant qu'ils commencent à dessiner ensemble. Montrez à tous les participants l'image de l'homme/souris.
7. Demandez-leur de commencer à dessiner.
8. Une fois que chaque binôme a terminé son dessin, formez un cercle pour le débriefing

## Débriefing et évaluation

Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Que s'est-il passé ?
- ▶ Qu'avez-vous vu ? (Laissez les « A » et « B » décrire ce qu'ils ont vu avant de leur montrer de nouveau l'homme/souris.)
- ▶ Comment avez-vous fait pour dessiner en même temps ? Avez-vous pu coopérer/communiquer efficacement ?
- ▶ Qu'auriez-vous fait différemment ?
- ▶ Quel est le rapport entre cette activité et l'apprentissage interculturel ?
- ▶ Quel rôle jouent les images préconçues et les stéréotypes dans notre vision des choses au quotidien ?
- ▶ Avez-vous déjà été confronté à une situation similaire dans votre vie quotidienne ? Quand ? Comment avez-vous géré cette situation ?

## Conseils pour les facilitateurs

Il faut faire en sorte que seulement la moitié des participants voit les images.

Vous pouvez orienter la discussion sur le fait que nous pensons souvent « voir la même chose » alors que nous percevons quelque chose de différent.

L'apprentissage interculturel a également pour objectif la reconnaissance de la diversité des perceptions, des symboles, des significations et des points de vue. Voilà la conclusion à laquelle les participants devraient parvenir à la fin de cette activité.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Grand-mère, laisse-moi te parler de culture », pour montrer comment nous nous adaptons à nos interlocuteurs en fonction du contexte.

Autre choix possible pour la suite, l'activité « Autobiographie de rencontres interculturelles », qui permet de s'interroger sur la manière dont nos perceptions sont influencées par les autres et par notre patrimoine culturel.

## Document de travail



### Source

Créé par Nadine Lyamouri-Bajja, cette activité s'inspire d'un projet de photographie mené à Strasbourg avec de jeunes réfugiés par l'organisation de jeunesse « Le pensé critique ».

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue

Autres sujets traités : image de soi et des autres, citoyenneté, participation

### Compétences développées

- ▶ Attitude : ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : 6 personnes ou plus

**Durée** : 4 heures, éventuellement en plusieurs sessions : introduction et séance photo (environ 3 heures), exposition et débat (environ 1 heure)

### Objectifs

- ▶ Réfléchir à notre propre identité et sur ce que les individus représentent au sein de la société.
- ▶ Établir des liens entre notre identité, la culture et les caractéristiques culturelles majeures.
- ▶ Prendre conscience de ce qui est important pour nous et de la meilleure manière de le partager avec d'autres.

### Ressources

Assez d'appareils photo (ou de smartphones équipés d'un appareil photo) pour chaque participant ou chaque groupe de 2 ou 3 personnes, un ordinateur pour le transfert des photos et une imprimante couleur.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Autobiographie de rencontres interculturelles », qui permet de s'interroger sur l'impact des autres et des groupes sur le développement des identités.

### Instructions

1. Expliquez aux participants qu'ils vont monter une exposition de photographies dont ils seront le sujet. Ils disposeront de deux heures et devront revenir avec 3 photos :
  - un autoportrait qui révèle quelque chose de leur identité ;
  - une photo d'un lieu qui évoque leur identité et leur présence au sein de la société : « leur endroit » ;
  - un symbole ou un objet qui représente leur appartenance culturelle.
2. Ils peuvent travailler seuls ou en groupe de deux ou trois, mais chaque participant doit avoir trois photos qui le concernent.
3. Après deux heures et demie, ils doivent être de retour pour transférer leurs trois photos sur l'ordinateur et les imprimer.

4. Ensuite, ils disposent d'un certain temps pour mettre l'exposition en place. Chaque participant présente ses photos aux autres en disant quelques mots à son propos et sur son choix d'images.

5. Pour créer une bonne ambiance, n'hésitez pas à prévoir de la musique et des boissons.

## **Débriefing et évaluation**

Après l'exposition, appuyez-vous sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Qu'avez-vous pensé de cette activité ?
- ▶ Comment avez-vous procédé pour sélectionner vos trois photos ?
- ▶ Qu'avez-vous appris sur vous-même ?
- ▶ Qu'avez-vous appris sur les autres en observant leurs photos ?
- ▶ Quel est le rapport entre cette activité, l'apprentissage interculturel et l'appartenance culturelle ?
- ▶ Quels sont les différents éléments de votre identité et de votre appartenance culturelle ?

## **Variantes**

Vous pouvez aussi considérer cette activité comme un exercice à donner aux participants avant une formation internationale ou une session d'échange entre jeunes. Ils auraient ainsi plus de temps pour réfléchir et pour préparer leurs photos chez eux. L'exposition serait alors pour eux un moyen de faire connaissance au début de la formation.

Une autre variante consiste à réduire le temps accordé aux participants (30 minutes ou une heure). Dans ce cas, demandez-leur pendant le débriefing s'il a été difficile de trouver des idées dans un délai si court, et s'ils pensent que le temps est un facteur qui pousse à recourir aux stéréotypes ?

## **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Quelle est votre position ? », pour aborder les différences de point de vue sur les problèmes sociaux vécus par les participants.



### Source

Cette activité a été créée par Nadine Lyamouri-Bajja.

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination

Autres sujets traités : changement du comportement, apprentissage sur soi, apprentissage sur les autres et grâce aux autres

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres, ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Aptitude : réflexion critique

**Complexité** : niveau 3

**Taille du groupe** : indifférente (exercice individuel)

**Durée** : sur plusieurs semaines. Cette activité se prête bien aux processus pédagogiques à plus long terme, une formation par exemple.

### Objectifs

- ▶ S'interroger en permanence sur sa propre identité, sur sa culture et sur l'apprentissage interculturel, pendant une période plus longue.
- ▶ Transposer les compétences de l'apprentissage interculturel dans la vie quotidienne.
- ▶ Prendre la mesure de sa propre évolution au fil de l'apprentissage interculturel.

### Ressources

Carnets ou cahiers, de préférence choisis par les participants eux-mêmes.

### Préparation

Cette activité peut être proposée aux futurs participants à une formation comme travail préparatoire, environ six semaines à l'avance.

Dans le cadre d'une formation à long terme, elle peut être effectuée entre deux sessions de formation.

Les participants doivent se procurer un carnet ou un cahier qui leur plaît.

### Instructions

1. Expliquez aux participants que l'apprentissage interculturel est un processus qui peut avoir lieu partout et à tout moment. Demandez-leur de se lancer dans un travail d'observation de leur propre processus d'apprentissage interculturel au quotidien.
2. Ajoutez qu'ils peuvent écrire dans le style qui leur convient le mieux, car ce journal est strictement personnel et ne sera pas lu par qui que ce soit d'autre.
3. À partir du démarrage de l'activité et pendant 4 à 6 semaines (durée à préciser), ils doivent écrire quelques lignes tous les jours, en répondant aux questions suivantes :
  - Ai-je vécu aujourd'hui des expériences d'apprentissage interculturel ?
  - En quoi relevaient-elles de l'apprentissage interculturel ?
  - Qu'ai-je appris sur les autres ?
  - Et sur moi-même ?

- Mes stéréotypes/préjugés sont-ils entrés en jeu ? Comment ?
  - Fort(e) de ces expériences, que ferai-je différemment à partir de maintenant ?
4. Ces questions ne sont que des pistes, il n'est pas nécessaire de répondre systématiquement à chacune d'elles. Les participants sont libres d'écrire sur d'autres aspects qu'ils jugent importants en matière d'apprentissage interculturel.

## **Débriefing et évaluation**

Lors d'une rencontre avec les participants, le débriefing peut porter sur les points suivants :

- ▶ Qu'avez-vous pensé de ce travail d'écriture ? Comment avez-vous utilisé votre journal ?
- ▶ Voulez-vous lire des extraits ou parler d'événements que vous avez décrits ?
- ▶ Avez-vous constaté des évolutions au cours du processus ? Si oui, lesquelles ?
- ▶ Y a-t-il des choses qui vous surprennent lorsque vous relisez ce que vous avez écrit au début de l'exercice ?
- ▶ Qu'avez-vous appris sur l'apprentissage interculturel ? Et sur vous-même ?

## **Conseils pour les facilitateurs**

Pour cette activité, les participants doivent déjà avoir un certain niveau de réflexion et d'introspection. S'ils n'ont jamais tenu de journal auparavant, il peut être utile de leur présenter l'activité en citant des extraits de journaux intimes (d'auteurs célèbres, par exemple), pour les familiariser avec cet exercice d'introspection.

## **Variantes**

Cette activité est à réserver aux formations à long terme ou aux processus d'apprentissage plus longs.

Si la formation dure quelques jours, vous pouvez aussi l'utiliser pour alimenter un débriefing quotidien : les participants sont invités à écrire chaque soir ce qu'ils pensent ou ce qu'ils ont appris, pour mettre leurs réflexions en commun le lendemain matin.

## PARTAGER LA DISCRIMINATION POUR MIEUX LA COMBATTRE

---

### Source

Cette activité est une adaptation de l'activité « Partager la discrimination » qui figure dans le kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » (Conseil de l'Europe 2018).

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Stéréotypes, préjugés et discrimination
- ▶ Communication et dialogue interculturels

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres ; sens de la justice sociale et responsabilité sociale ; ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Connaissance des droits de l'homme
- ▶ Aptitudes : empathie, solidarité, écoute active

**Complexité** : niveau 3

**Taille du groupe** : indifférente. Si le groupe est très grand, divisez-le en sous-groupes de 3 ou 4 personnes.

**Durée** : 1 h 20

### Objectifs

- ▶ Prendre conscience de la discrimination dans notre vie quotidienne.
- ▶ Promouvoir l'empathie à l'égard de ceux qui font l'objet de discrimination.
- ▶ Aider les participants à acquérir de l'assurance face aux situations de discrimination.
- ▶ Réfléchir aux mesures à mettre en œuvre pour lutter contre la discrimination.

### Ressources

Tableau à feuilles et marqueurs.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « De l'exclusion à l'intégration ». Dans cette progression logique les participants passent de l'analyse des relations entre les différents groupes qui composent la société à l'examen de cas particuliers de discrimination puis à l'action pour lutter contre les injustices sociales.

### Instructions

1. Demandez à chacun de réfléchir à une situation où il s'est senti discriminé, ou à une situation où il a vu quelqu'un faire l'objet de discrimination.
2. Divisez le groupe en sous-groupes de 3 ou 4 personnes. Demandez à chaque membre des sous-groupes de décrire très brièvement cette situation aux autres en précisant :
  - ce qui a provoqué la situation et ce qui s'est réellement passé ;
  - ce qu'a ressenti la personne discriminée ;
  - ce qu'a ressenti la personne responsable de cette discrimination ;
  - leur réaction et ce qui s'est passé ensuite.
3. Une fois que chaque participant a pris la parole, demandez au reste du sous-groupe d'imaginer leur comportement dans la même situation, ainsi que d'autres réponses envisageables. Pour finir, faites-leur dresser la liste des actions à mettre en œuvre pour lutter contre les discriminations.

4. Après 30 minutes de travail en sous-groupes, rassemblez tous les participants et compilez les listes d'actions. Repérez ensemble les points communs et résumez-les.

## **Débriefing et évaluation**

Discutez de la discrimination en général en vous aidant des questions suivantes :

- ▶ Quelles sont les raisons les plus courantes des comportements discriminatoires ?
- ▶ D'où provient ce comportement ?
- ▶ Dans quelle mesure est-il important de lutter contre la discrimination ?
- ▶ En reprenant les idées proposées, demandez aux participants s'ils se sentent capables de mettre ces actions en œuvre à l'avenir, face à des situations de discrimination. Pourquoi ? Pourquoi pas ? Que pourrait-on faire d'autre ?

## **Conseils pour les facilitateurs**

Invitez les participants à réfléchir à des situations qui les ont réellement touchés, mais insistez bien sur le fait qu'aucun d'entre eux ne doit se sentir contraint de révéler des choses qui le mettraient mal à l'aise.

## **Variantes**

Demandez à tous les participants de décrire brièvement une situation sur un morceau de papier. Placez-les dans un chapeau, puis faites-le circuler pour que chaque personne en tire un morceau de papier. Faites le tour du cercle en demandant à chacun de lire ce qui est inscrit sur son papier. Demandez aux participants d'essayer de deviner les sentiments des personnes concernées.

Organisez un jeu de rôle pour analyser la situation. Demandez à un binôme ou un petit groupe de jouer la scène pendant que les autres observent. Demandez ensuite aux observateurs des réponses possibles à cette situation. Mettez en scène leurs suggestions et discutez-en ensuite.

## **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Ne restez pas simples spectateurs » pour analyser les différentes manières de réagir face à des situations similaires, lorsqu'on subit personnellement une discrimination ou lorsqu'on est témoin d'un acte de discrimination à l'égard de quelqu'un d'autre.

## LA FLEUR DE L'IDENTITÉ

---

### Source

Cette activité est l'adaptation d'un outil pédagogique proposé par la plateforme SALTO Euromed : <http://educationaltoolsportal.eu/en/tools/flower-identity>.

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture

Autres sujets traités : valeurs, appartenance culturelle

### Compétences développées

- ▶ Attitude : ouverture et curiosité face à la diversité
- ▶ Aptitudes : empathie, écoute active

**Complexité** : niveau 2

**Taille du groupe** : 12 à 30 personnes, réparties en petits groupes de 4 à 6

**Durée** : 1 heure

### Objectifs

- ▶ Réfléchir à ce qui caractérise notre identité et à la manière dont les individus se définissent les uns par rapport aux autres.
- ▶ Étudier certains aspects de l'identité des participants pour rechercher des points communs et des différences.
- ▶ Appréhender la complexité et la variabilité du concept d'identité.

### Ressources

Feuilles de papier et crayons de couleur pour tous les participants.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Trouvez votre groupe », pour lancer une réflexion sur la constitution de catégories au sein d'une société.

Découpez des pétales en papier (un pétale pour chaque sous-groupe).

### Instructions

1. Expliquez aux participants que l'identité est une construction mentale en constante évolution, puis demandez-leur d'identifier quelques-uns des éléments qui définissent leur identité.
2. Divisez les participants en sous-groupes de 4-6 personnes. Donnez à chaque groupe un grand pétale en papier et distribuez à chaque participant des feuilles et des crayons.
3. Demandez à tous les participants de dessiner une fleur avec des pétales. Dans chaque pétale, ils doivent écrire quelque chose qui les définit. Laissez-leur le choix de ce qu'ils veulent écrire : rôles sociaux (sœur, père, ami), valeurs, activités, etc.
4. Une fois que tous les participants ont dessiné leur fleur, invitez-les à discuter pour choisir un élément que tous les membres d'un même groupe ont en commun. Ils doivent ensuite l'inscrire sur le grand pétale de leur groupe. Cet élément commun ne doit pas nécessairement provenir des fleurs individuelles, il peut s'agir d'un nouvel élément sur lequel le groupe s'est mis d'accord.
5. Rassemblez tous les groupes pour qu'ils présentent leurs pétales.

## Débriefing et évaluation

Pour cette activité, le débriefing n'a pas besoin d'être très long. Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes :

- ▶ Comment les participants ont-ils procédé pour choisir les éléments à inscrire sur leur fleur ? Était-ce facile ou difficile ?
- ▶ Comment ont-ils procédé pour choisir ce qu'ils ont inscrit sur le pétale de leur sous-groupe ? Y a-t-il des choses qu'ils ont appréciées sur les fleurs des autres membres de leur sous-groupe ? Qu'ont-ils appris sur les autres ? Et sur eux-mêmes ?
- ▶ Qui est parvenu à définir son identité ? Quel est le rôle joué par les autres dans ce processus ?
- ▶ Que nous apprend cette activité sur l'identité ? S'agit-il d'un concept figé ?
- ▶ Quelle est la relation entre identité et culture ?
- ▶ En réalité, les différents éléments de notre personnalité sont-ils séparés (sur les pétales différents) ou interdépendants ? S'ils sont interdépendants, comment influent-ils les uns sur les autres ?

## Variantes

Si vous manquez de temps, distribuez aux participants des feuilles sur lesquelles la fleur est déjà dessinée.

S'il vous reste du temps, demandez à l'ensemble des participants d'écrire une chanson à partir des mots écrits sur les pétales.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « De l'exclusion à l'intégration » pour travailler sur les relations entre les minorités et la majorité, ainsi que sur les relations de pouvoir dans une société donnée.

## LE SENS DE L'HISTOIRE INTERCULTURELLE

---

### Source

Cette activité est adaptée du kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux » (Conseil de l'Europe 2018).

### Thèmes

- ▶ Culture
- ▶ Contexte social et politique

Autre sujets traités : différentes interprétations de l'histoire et des événements historiques, ethnocentrisme et nationalisme, empathie et promotion d'une perception plus large du monde.

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres ; ouverture et curiosité face à la diversité.
- ▶ Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire ; connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination.
- ▶ Aptitudes : réflexion critique ; gestion constructive des conflits

**Complexité** : niveau 3

**Taille du groupe** : 5 à 30 participants

**Durée** : 1 h 30

### Objectifs

- ▶ Explorer les diverses perceptions de l'histoire et l'enseignement de l'histoire.
- ▶ Rechercher des similitudes dans nos systèmes éducatifs.
- ▶ Éveiller la curiosité et l'empathie à l'égard de l'histoire et de la culture d'autres peuples.

- ▶ Favoriser une approche critique de notre propre histoire.
- ▶ Analyser les récits historiques pour déterminer dans quelle mesure ils tiennent compte de la diversité.

## Ressources

Bande de papier assez longue pour y dessiner une frise chronologique (de 1500 à nos jours), post-it.

## Préparation

L'activité « Chaque photo raconte une histoire » peut être utile pour préparer celle-ci. Montrer aux participants comment notre perception est influencée par le type d'informations dont nous disposons peut les aider à comprendre comment des approches nationalistes de l'enseignement de l'histoire peuvent influencer notre compréhension des événements historiques.

## Instructions

1. Expliquez aux participants que pour cette activité ils s'appuieront sur des événements historiques pour parler de culture.
2. Invitez chaque participant à réfléchir à cinq dates historiques cruciales pour son pays ou sa culture, et à noter chaque date sur un post-it où il doit également écrire son nom. Laissez-leur ensuite 10 minutes pour écrire et pour placer les post-it le long de la frise chronologique.
3. Lorsque tous les participants se sont exécutés, demandez-leur d'expliquer pourquoi ces dates sont importantes, ce qu'elles représentent et pourquoi ils les ont choisis.

## Débriefing et évaluation

Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes :

- ▶ Les participants ont-ils été surpris par les dates ou événements choisis ? Ces dates ou événements sont-ils connus de tous ? Si des événements sont méconnus de certains participants, demandez à ceux qui les ont cités de donner les explications nécessaires.
- ▶ Pourquoi et comment apprenons-nous certains événements historiques et pas d'autres ?
- ▶ Les minorités ou les groupes divers sont-ils représentés dans les événements cités par les participants ? Pourquoi (ou pourquoi pas) ?

## Conseils pour les facilitateurs

Cet exercice convient particulièrement à des groupes multiculturels, mais il fonctionne aussi dans les groupes monoculturels. Dans ce cas, il sera intéressant de nous demander ce qui fait que nous nous souvenons mieux de telles dates que d'autres, et ce qui nous influence.

S'il y a dans votre groupe des participants originaires de pays ayant été en conflit, assurez-vous que le niveau de confiance et d'empathie est suffisant au sein du groupe pour mener cette activité à bien. Pendant le débriefing, abordez le fait qu'un même événement historique peut être vécu de différentes manières en fonction de la situation d'une personne ou d'un groupe pendant cet événement.

## Variantes

Cette activité peut être adaptée et utilisée avec un calendrier portant sur une seule année.

Demandez alors aux participants d'y inscrire les principaux jours fériés célébrés par les différents pays, cultures, religions, etc.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « En d'autres termes », qui consiste à réécrire des articles tendancieux. Dans cette progression logique, les participants sont d'abord amenés à analyser la diversité – ou l'absence de diversité – dans l'enseignement de l'histoire, pour ensuite s'interroger sur la place de la diversité dans les médias d'informations actuels.



## LES PHASES DE LA SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Identité
- ▶ Culture
- ▶ Communication et dialogue interculturels

Autres sujets traités : sensibilité interculturelle, ethnocentrisme, ethnorelativisme

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : respect de soi et des autres ; tolérance de l'ambiguïté

**Complexité** : niveau 2

**Taille du groupe** : 12 à 24 participants

**Durée** : 1 h 30

### Objectifs

- ▶ Comprendre le modèle de développement de la sensibilité interculturelle.
- ▶ Analyser les différences entre les attitudes ethnocentriques et ethnorelatives.
- ▶ Réfléchir à la manière dont ces attitudes peuvent influencer les relations entre des individus aux antécédents culturels différents.

### Ressources

Cartes « Rôle » figurant ci-dessous, espace pouvant faire office de scène où les participants joueront le scénario.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant « Petit-déjeuner de l'exclusion » qui vise à sensibiliser aux mécanismes de l'exclusion arbitraire.

Choisissez l'un des scénarios ci-dessous pour le jeu de rôle. Imprimez des exemplaires du scénario et préparez les cartes.

### Instructions

1. Expliquez aux participants qu'ils vont devoir faire un court jeu de rôle. Répartissez-les en petits groupes de 6 (quelques-uns peuvent être spectateurs). Distribuez un scénario à chaque groupe et une carte « Rôle » à chacun des membres de chaque groupe. Laissez aux participants une dizaine de minutes pour se préparer.
2. Demandez à chaque groupe de décrire le scénario et de commencer à jouer. La scène dure une dizaine de minutes, ensuite une décision doit être prise.
3. Demandez à tous les groupes de jouer l'un après l'autre.
4. Passez au débriefing.

### Débriefing et évaluation

Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Que s'est-il passé ?
- ▶ Qu'ont observé les spectateurs ?

- ▶ Quelles attitudes les participants ont-ils observé dans la situation concernant un nouveau groupe de personnes ou une minorité ? Ces attitudes sont-elles réalistes ? Pouvez-vous imaginer une situation réelle dont les protagonistes adopteraient ces attitudes ?
- ▶ Quels arguments peut-on mettre en avant pour stimuler le dialogue interculturel entre les différents groupes ?

### **Conseils pour les facilitateurs**

Avant le début de l'activité, vous pouvez repérer parmi les participants ceux qui veulent jouer et leur donner plus de temps pour préparer leur rôle.

Les rôles décrits dans le document de travail reprennent les attitudes du modèle de développement de la sensibilité interculturelle présenté dans le chapitre 2 Il est important d'expliquer aux participants que dans la vie réelle ces attitudes ne sont pas toujours si clairement définies et ne sont pas non plus figées.

### **Variantes**

Vous pouvez demander à tous les participants de travailler sur les différents scénarios et de prendre part au jeu de rôle. Cette approche leur donne l'occasion de mieux appréhender le modèle et de percevoir les différentes compréhensions possibles des phases.

Vous pouvez montrer le court-métrage des studios Pixar *Jour Nuit*, qui met en scène les phases [https://fr.wikipedia.org/wiki/Jour\\_Nuit](https://fr.wikipedia.org/wiki/Jour_Nuit).

### **Suggestions de suivi**

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Trois objectifs pour développer mes compétences interculturelles », qui aide les participants à s'interroger sur leurs propres compétences en matière d'apprentissage interculturel et à élaborer un plan pour les développer.

## Document de travail : cartes « Rôle »<sup>27</sup>



### Personnage A

Vous considérez que votre culture est la seule culture véritable. Vous interagissez très peu avec des membres d'autres cultures. Vous n'aimez pas voyager à l'étranger. Vous ne comprenez pas ce que sont les différences culturelles, et cela vous importe peu car votre culture est la seule qui compte. Vous ne vous intéressez pas beaucoup aux autres groupes.

### Personnage B

Vous comprenez que certaines personnes ont des antécédents culturels différents des vôtres, mais cela ne vous plaît pas. Vous ne voulez pas vraiment interagir avec des personnes appartenant à d'autres cultures. Vous estimez que les différences culturelles sont à l'origine d'un grand nombre de problèmes dans la société. Toute interaction avec « les autres » représente une menace pour la « pureté » de votre culture.

### Personnage C

Vous comprenez que certaines personnes ont des antécédents culturels différents des vôtres, mais cette différence n'a pas d'importance pour vous. Vous considérez que la plupart des aspects de votre vision culturelle du monde sont universels. Vous avez la conviction que tous les individus devraient être traités de la même manière, et vous ne cherchez pas à comprendre les différentes cultures ou leurs influences sur le comportement des individus. Après tout, nous sommes tous humains et c'est la seule chose qui compte !

### Personnage D

Vous reconnaissez et respectez la différence. Vous acceptez la multitude des comportements, valeurs et visions du monde. Cela ne signifie pas que vous les partagez, mais vous ne jugez pas les différences d'après une vision du monde ethnocentrique et hiérarchisée. Vous essayez de les comprendre. Vous estimez que votre vision du monde n'en est qu'une parmi tant d'autres tout aussi complexes, de même que votre culture. Vous acceptez d'interagir avec des personnes appartenant à d'autres cultures et cela vous intéresse.

### Personnage E

Vous avez régulièrement des interactions avec des personnes aux antécédents culturels différents des vôtres, c'est tout à fait normal pour vous. La culture n'est pas innée, c'est un processus qui se développe sans cesse. Vous considérez qu'il y a toujours quelque chose à apprendre des autres cultures et c'est ainsi que vous élargissez votre vision du monde. Vous essayez de comprendre les autres en vous mettant à leur place.

### Personnage F

Vous avez beaucoup travaillé et vécu dans des contextes culturels variés. Vous considérez que votre identité est fluide et vous la définissez en fonction des expériences vécues et de votre rapport à un contexte donné. Vous êtes capable d'évaluer différentes situations et visions du monde à partir d'une ou plusieurs perspectives culturelles.

27. Ces rôles correspondent aux attitudes décrites dans le modèle de développement de la sensibilité interculturelle (voir le chapitre 2).

## Scénarios

- ▶ Vous êtes les membres du conseil d'administration de l'organisation « Ensemble pour la jeunesse ! ». Vous travaillez avec des jeunes des zones rurales en périphérie de la ville et vous organisez des activités de loisirs le week-end. Cette année, vous avez l'idée d'inviter des jeunes d'autres pays à participer à vos activités locales à titre bénévole. Le conseil d'administration se réunit pour étudier cette proposition et prendre une décision.
- ▶ Vous êtes les membres du conseil de gestion d'un établissement scolaire qui doit se prononcer sur l'accueil de nouveaux élèves ayant fui leur pays en proie à une guerre civile. Leur arrivée éventuelle suscite la controverse parmi les parents d'élèves. Vous devez donc analyser soigneusement la situation avant de trancher cette question.
- ▶ Vous êtes les membres du conseil syndical d'une résidence. Une famille étrangère a emménagé récemment et depuis, d'autres locataires se sont plaints : les nouveaux venus font trop de bruit, l'odeur de leur cuisine dérange, ils ont beaucoup d'enfants qui passent leur temps à jouer avec l'ascenseur, etc. Vous devez étudier attentivement ces plaintes avant de décider de la marche à suivre.
- ▶ Vous êtes les membres du conseil de gestion d'un établissement scolaire dont 40 % des élèves appartiennent à l'une des minorités nationales vivant dans votre pays. Cette année, l'association des parents d'élèves propose de traduire le site Internet et l'ensemble des communications de l'établissement dans la langue parlée par cette minorité, pour montrer que l'école est véritablement multiculturelle et respectueuse de la diversité. Elle propose également d'organiser une semaine de la diversité pour mettre à l'honneur les différentes appartenances culturelles des élèves. Vous devez débattre avant de décider d'accepter ou non ces propositions.

## TROIS OBJECTIFS POUR DÉVELOPPER MES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

---

### Source

Cette activité a été créée par Oana Nestian Sandu.

### Thèmes

- ▶ Tous

### Compétences développées

Toutes

**Complexité** : niveau 4

**Taille du groupe** : indifférente

**Durée** : 1 h 40 (10 minutes d'introduction, 40 minutes de travail en groupe, 20 minutes de présentation des conclusions et 30 minutes de débriefing)

### Objectifs

- ▶ Permettre aux participants d'évaluer par eux-mêmes leurs compétences en lien avec l'apprentissage interculturel.
- ▶ Faire comprendre que l'apprentissage interculturel est un processus qui se poursuit tout au long de la vie.
- ▶ Encourager les participants à rechercher des moyens de développer encore davantage leurs compétences interculturelles.

### Ressources

Feuilles de papier et stylos pour tous les participants, exemplaires du document de travail.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « Les phases de la sensibilité interculturelle », qui aide les participants à étudier le continuum de la sensibilité interculturelle et à comprendre comment passer d'une phase à l'autre.

Imprimez assez d'exemplaires du document de travail pour les participants.

### Instructions

1. Commencez par demander aux participants ce qu'ils pensent des compétences dont ils disposent pour gérer les relations interculturelles. Invitez-les à se souvenir d'exemples concrets : rencontre avec une personne originaire d'un autre pays ou ayant des antécédents culturels différents, moment où ils ont été témoins d'un acte de discrimination, situation où ils se sont sentis incompris en raison de leur appartenance culturelle, etc. Expliquez-leur que cette activité va les aider à faire le point sur leurs compétences interculturelles et à découvrir des moyens de les développer encore davantage.
2. Donnez à chaque participant un exemplaire du document de travail (tableau « Mes compétences » et explications).<sup>28</sup> Répartissez les participants en groupes de deux pour le remplissage du tableau. Pour chacune des 13 compétences, chaque participant doit discuter avec son binôme pour identifier un point fort et un aspect qu'il souhaite améliorer. Si certains manquent d'idées ou ne comprennent pas bien toutes les compétences, ils ne sont pas obligés de tout remplir. Ils auront l'occasion de faire part de leurs difficultés pendant le débriefing.

---

28. Les explications reprennent des éléments de la section « Compétences développées grâce à l'apprentissage interculturel » du chapitre 3 de ce T-Kit, des Directives pour le dialogue interculturel (Conseil de l'Europe/Union européenne 2014) et du Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie (<https://www.coe.int/fr/web/reference-framework-of-competences-for-democratic-culture/home>).

3. À la fin de ce travail de réflexion à deux, chaque participant doit définir trois objectifs qu'il aimerait atteindre pour améliorer ses compétences d'ici un an. Précisez bien que ces objectifs doivent rester réalistes.
4. Laissez-leur 40 minutes pour travailler à deux afin de faire le point sur leurs compétences et définir leurs objectifs.
5. Reformez le groupe entier pour que les participants puissent tour à tour présenter leurs conclusions et leurs objectifs. S'ils sont plusieurs à s'être fixé les mêmes objectifs – par exemple, s'informer sur les droits de l'homme ou organiser un événement interculturel dans le quartier – il peut être intéressant de les présenter comme des pistes d'action pour l'ensemble du groupe.
6. Passez au débriefing.

## Débriefing et évaluation

Appuyez-vous sur les questions suivantes pour orienter le débriefing :

- ▶ Cette analyse de vos compétences vous a-t-elle été utile ? Avez-vous été surpris par certaines choses ?
- ▶ Quelle est la compétence qui vous a posé le plus de difficultés ?
- ▶ Que pensez-vous des sujets sur lesquels les autres veulent s'informer davantage ?
- ▶ Comment ferez-vous pour atteindre les trois objectifs de votre plan ? Qu'est-ce qui pourrait vous y aider ?

## Conseils pour les facilitateurs

Chaque compétence est décrite dans la section « Compétences développées grâce à l'apprentissage interculturel » du chapitre 3.

Cette autoévaluation peut être difficile pour les participants qui n'ont jamais fait un tel exercice. Assurez-vous que le groupe a un niveau suffisant, sinon les participants risquent de trouver cette activité trop complexe. Nous recommandons cette activité pour les sessions de formation ou les événements qui portent spécifiquement sur l'apprentissage interculturel.

Pour l'élaboration du plan d'action, vous pouvez conseiller aux participants de réfléchir à quelque chose qu'ils peuvent faire tous les jours, quelque chose qu'ils peuvent faire une fois par semaine/mois et quelque chose qu'ils peuvent faire une fois par an.

Encouragez les participants à être honnêtes avec eux-mêmes. L'objectif n'est pas de classer les participants en fonction de leur niveau de compétence, mais bien d'examiner en profondeur les compétences liées à l'apprentissage interculturel et de définir des objectifs pour les développer davantage.

## Variantes


Vous pouvez demander aux participants de faire cet exercice d'autoévaluation deux fois, par exemple au début d'une session de formation et à la fin, pour voir ce qui a changé. Dans ce cas, n'oubliez pas qu'à mesure qu'ils deviennent plus compétents, les individus tendent à se sous-évaluer (effet Dunning-Kruger). Si vous constatez cela chez les participants, encouragez-les à expliquer de quelle manière leur compréhension d'une compétence spécifique a changé.

Vous pouvez aussi conserver les exercices et les renvoyer aux participants, comme des lettres adressées à leur « futur moi », quelques semaines ou quelques mois plus tard en fonction de la durée des engagements pris. Cette approche leur permet de prendre du recul et de réexaminer la situation mais aussi de se rappeler leurs engagements.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Mon journal interculturel ». Dans cette progression logique, les participants évaluent dans un premier temps leurs compétences et poursuivent leur réflexion sur le développement de celles-ci en écrivant leur journal.

## Document de travail : tableau des compétences

Mes compétences	Mes points forts	Ce que je veux améliorer
 1. Respect de soi et des autres		
2. Sens de la justice sociale et responsabilité sociale		
3. Ouverture et curiosité face à la diversité		
4. Tolérance de l'ambiguïté		
5. Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire		
6. Connaissance des droits de l'homme		
7. Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination		
8. Connaissance des différences culturelles en matière de communication		
9. Empathie		
10. Solidarité		
11. Réflexion critique		
12. Écoute active		
13. Gestion constructive des conflits		

## Explications

### 1. Respect de soi et des autres

- Pour vous, tous les êtres humains sont libres et égaux.
- Vous essayez de vous comprendre et de comprendre les autres, les multiples identités de chacun et les réalités complexes dans lesquelles nous évoluons.
- Vous comprenez qu'il y a plus d'un seul ensemble de valeurs, attitudes et convictions possible et acceptable.
- Vous faites preuve de respect vis-à-vis des autres, sans distinction liée à leurs antécédents culturelles, leurs croyances religieuses, leur genre, leur orientation sexuelle, leurs capacités, leur statut social ou leurs opinions politiques.

### 2. Sens de la justice sociale et de la responsabilité sociale

- Vous êtes conscient(e) des effets de votre comportement sur les autres.
- Vous voulez apprendre et œuvrer pour un monde meilleur.
- Vous ne restez pas indifférent(e) face aux violations des droits de l'homme.
- Vous voulez agir pour défendre la liberté, l'égalité et le respect de la diversité.

### 3. Ouverture et curiosité face à la diversité

- Vous faites preuve d'ouverture d'esprit dans les situations complexes, et vous évitez d'émettre des suppositions ou des jugements de valeur.
- Vous recherchez des occasions de rencontrer des personnes dont les valeurs, coutumes et comportements se distinguent des vôtres, et vous voulez connaître leurs cultures.
- Vous avez envie de découvrir d'autres convictions et visions du monde, mais aussi de remettre en question vos perceptions, vos idées et vos modes de vie.
- La découverte d'autres cultures vous intéresse.

### 4. Tolérance de l'ambiguïté

- Vous préférez prendre le temps de comprendre une situation plutôt que d'émettre immédiatement un jugement.
- Vous aimez être avec des personnes qui expriment des points de vue différents, même si vous n'êtes pas d'accord avec elles.
- Dans une situation ambiguë, vous conservez une attitude positive et constructive.
- Vous communiquez de manière constructive avec des personnes qui ne partagent pas vos opinions.

### 5. Connaissance de la culture, de la politique et de l'histoire

- Vous avez conscience des convictions, valeurs et pratiques propres à différentes cultures, et vous comprenez la diversité intrinsèque de chaque culture.
- Vous avez conscience des structures de pouvoir, des pratiques discriminatoires et des obstacles institutionnels à l'œuvre entre les cultures et en leur sein.
- Vous recherchez des informations provenant de sources variées et vous rejetez les discours nationalistes.
- Vous avez des connaissances sur des sujets tels que les migrations, les relations internationales, les conflits et l'histoire (en particulier l'histoire de l'oppression et de l'exclusion de certains groupes).

### 6. Connaissance des droits de l'homme

- Vous comprenez la nature universelle, inaliénable et indivisible des droits de l'homme.
- Vous comprenez les causes fondamentales des violations des droits de l'homme, y compris le rôle joué par les stéréotypes et des préjugés.
- Vous êtes capable d'expliquer pourquoi chacun a la responsabilité de respecter les droits de l'homme des autres.
- Vous vous informez sur les violations des droits de l'homme dans votre environnement et ailleurs dans le monde.

### 7. Connaissance des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination

- Vous comprenez comment les stéréotypes et les préjugés se forment, comment ils fonctionnent et comment les déconstruire.
- Vous avez conscience de vos propres préjugés et stéréotypes, et vous les remettez en question.



- Vous savez comment fonctionnent la discrimination et l'exclusion, y compris en ce qui concerne l'allocation des ressources, les obstacles à la participation et l'exclusion fondée sur des perspectives ethnocentriques.

#### 8. Connaissance des différences culturelles en matière de communication

- Vous savez que des personnes différentes, aux appartenances culturelles différentes, peuvent communiquer de différentes manières.
- Vous comprenez le rôle du langage dans l'expression des relations sociales au sein d'une société et dans la définition de la vision du monde de chacun.
- Vous êtes prêt(e) à expliquer ce qui vous paraît évident.

#### 9. Empathie

- Vous pouvez vous mettre à la place des autres pour comprendre leur point de vue.
- Vous essayez de comprendre les pensées et les sentiments des autres, ainsi que leurs besoins et leurs attentes.
- Vous tenez compte des sentiments des autres lorsque vous prenez des décisions.

#### 10. Solidarité

- Vous pouvez vous élever contre une situation contraire au principe de l'égalité des droits.
- Vous vous préoccupez du bien-être des autres et du respect de leurs droits, en accordant une attention particulière aux groupes défavorisés.
- Vous œuvrez pour que la société soit plus démocratique et plus interculturelle.

#### 11. Réflexion critique

- Vous êtes capable de formuler des questions, d'analyser des points de vue et des pratiques selon des critères spécifiques.
- Vous vous appuyez sur des preuves pour étayer vos opinions, et vous savez faire la différence entre les opinions et les faits.
- Vous vérifiez la source des informations pour déterminer si elles sont crédibles, quels sont leurs intérêts et leurs motifs, si elles visent à manipuler ou à favoriser la propagation de fausses nouvelles.
- Vous êtes capable de reconnaître vos propres idées préconçues.

#### 12. Écoute active

- Dans un dialogue, vous pouvez vous concentrer pleinement sur ce qui est dit mais aussi sur les aspects non verbaux de la communication (langage corporel, ton, expressions du visage, etc.) et sur ce que vos interlocuteurs sous-entendent mais ne disent pas.
- Dans un dialogue, vous posez des questions formulées avec soin, vous n'interrompez pas, et vous ne partez pas du principe que vous savez déjà ce que l'autre va dire.

#### 13. Gestion constructive des conflits

- Vous comprenez le fonctionnement des conflits, et notamment le rapport entre les besoins et les affirmations.
- Vous recherchez à chaque conflit une solution constructive qui profite à tous.
- Vous évitez soigneusement la dichotomie « eux et nous ».
- Vous comprenez qu'à titre individuel les citoyens ne sont pas responsables des actions de leurs gouvernements.

## QUELLE EST VOTRE POSITION ?

---

### Source

Cette activité est l'adaptation d'une activité proposée dans *Repères : manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes* (Conseil de l'Europe 2012).

### Thèmes

- ▶ Contexte social et politique
- ▶ Différences de points de vue
- ▶ Communication et dialogue interculturels

### Compétences développées

- ▶ Attitudes : ouverture et curiosité face à la diversité ; tolérance de l'ambiguïté
- ▶ Aptitudes : réflexion critique, écoute active

**Complexité** : niveau 2

**Taille du groupe** : 6 à 20 participants

**Durée** : 1 h 20

### Objectifs

- ▶ Aider les participants à comprendre la complexité des relations culturelles et du dialogue interculturel.
- ▶ Favoriser le respect et l'ouverture d'esprit face à des perspectives et des opinions différentes.
- ▶ Développer les aptitudes des participants : réflexion critique et communication respectueuse.

### Ressources

Tableau à feuilles, ruban adhésif, deux feuilles de papier A4 – l'une portant l'inscription « Je suis d'accord » et l'autre avec l'inscription « Je ne suis pas d'accord » – et suffisamment d'espace pour que les participants puissent se déplacer.

### Préparation

Vous pouvez effectuer avant l'activité « En d'autres termes » pour réfléchir à l'importance du choix des mots, des concepts « prêts à l'emploi » et des stéréotypes.

Préparez deux affiches – l'une portant l'inscription « Je suis d'accord » et l'autre l'inscription « Je ne suis pas d'accord » – et posez-les au sol aux deux extrémités de la salle, de manière à ce que les participants puissent former une ligne droite entre les deux.

### Instructions

1. Commencez par une brève introduction sur la complexité de la culture. Vous pouvez utiliser les informations fournies dans ce T-Kit. Prenez cinq minutes pour réfléchir avec les participants aux éléments constitutifs de la culture.
2. Expliquez aux participants que vous allez leur lire une série d'affirmations sur les relations entre différents groupes culturels, avec lesquelles ils seront plus ou moins d'accord.
3. Indiquez les deux positions extrêmes – les affiches portant les mentions « Je suis d'accord » et « Je ne suis pas d'accord ». Expliquez que les participants peuvent se situer sur n'importe quel point de la ligne (imaginaire) reliant ces deux affiches, mais qu'ils doivent se positionner, dans la mesure du possible, près des personnes dont les points de vue coïncident avec les leurs. Les participants peuvent discuter brièvement pour trouver leur place.
4. Lisez les affirmations l'une après l'autre.

5. Encouragez la réflexion et la discussion. Demandez aux participants qui se situent aux extrémités d'expliquer pourquoi ils occupent ces positions. Demandez à ceux qui se trouvent près du centre si leur position correspond à un manque de conviction ou à un manque de connaissance sur le sujet.
6. Autorisez les participants à changer de place à mesure qu'ils entendent les commentaires des autres.
7. Quand toutes les affirmations ont été lues, rassemblez le groupe pour le débriefing.

## Débriefing et évaluation

Commencez par passer en revue l'activité, puis examinez ce que les participants ont appris en posant les questions suivantes :

Comment avez-vous procédé pour décider où vous placer ?

- ▶ Qu'avez-vous ressenti en entendant les opinions des autres ?
  - Avez-vous été surpris par l'ampleur du désaccord concernant certaines questions ?
  - Est-ce grave si nous n'avons pas tous la même opinion sur des questions interculturelles ?
- ▶ Si vous avez changé de place pendant les discussions, pourquoi ?
- ▶ Pensez-vous qu'il y a des « bonnes » et des « mauvaises » réponses aux différentes affirmations, ou est-ce simplement une question d'avis personnel ?
- ▶ Est-il possible de parvenir à un consensus en ce qui concerne les relations entre différents groupes culturels ? Pourquoi ? Pourquoi pas ?
- ▶ Quels sont les facteurs à prendre en compte pour former votre opinion sur une relation entre différents groupes culturels ?
- ▶ Comment les relations interculturelles peuvent-elles s'améliorer ?

## Conseils pour les facilitateurs

Pour éviter que tous les participants parlent en même temps, vous pouvez leur proposer d'utiliser un micro symbolique (un stylo par exemple). Seule la personne qui tient le stylo peut prendre la parole. Cela favorise l'écoute active au sein du groupe.

Ne prenez pas position et ne commentez pas les affirmations et les opinions. Cependant, n'hésitez pas à revenir pendant le débriefing sur certaines des opinions exprimées.

Les affirmations ci-dessous permettent d'aborder certains des débats actuels sur les relations entre différents groupes culturels. Il est inutile d'entrer dans le détail au début de l'activité, car un grand nombre de ces questions seront probablement posées au cours de la discussion.

## Variantes

Rédigez d'autres affirmations ou demandez aux membres du groupe de le faire.

## Suggestions de suivi

Vous pouvez effectuer ensuite l'activité « Récits alternatifs », pour que les participants prennent conscience des différentes facettes d'une réalité présentée dans le débat public.

Dans le cadre du suivi de cette activité, il peut être intéressant de prendre contact avec une organisation qui œuvre en faveur du dialogue interculturel dans des contextes multiculturels ou avec une association engagée dans la lutte contre les discriminations, pour en savoir plus sur les méthodes qu'elles emploient pour aborder et promouvoir les relations interculturelles.

## Document de travail



Exemples d'affirmations :

- ▶ Certaines personnes ne veulent pas s'intégrer.
- ▶ Pour qu'une société survive, les règles communautaires doivent prendre le pas sur les libertés individuelles.
- ▶ Certaines religions vont à l'encontre des droits de l'homme.
- ▶ Au sein d'une société, ce sont les minorités qui doivent s'adapter à la majorité.
- ▶ Les musulmans ne peuvent pas réellement s'intégrer dans les sociétés européennes.
- ▶ Les ressources étant limitées, une société ne peut pas accueillir trop de nouveaux membres, même s'ils fuient la guerre dans leur propre pays.
- ▶ Certaines minorités décident de se mettre à l'écart du reste de la société.
- ▶ Nous devons respecter le droit des parents de ne pas envoyer leurs enfants à l'école pour des raisons culturelles.
- ▶ L'amour peut résoudre tous les problèmes.

## Chapitre 5

# L'apprentissage interculturel en action

---

**L**es processus d'apprentissage interculturel sont conçus pour donner aux jeunes les compétences leur permettant d'œuvrer pour la transformation sociale et de transposer les apprentissages dans des situations réelles. Les chapitres qui précèdent ont montré comment ces processus pouvaient être mobilisés dans le cadre de l'éducation non formelle. Le présent chapitre s'intéresse aux contributions de l'apprentissage interculturel en dehors de l'éducation non formelle, non seulement en ce qui concerne le développement personnel et les résultats d'apprentissage mais aussi au regard des actions qui peuvent être mises en pratique au quotidien.

La liste des exemples n'est pas exhaustive. Elle reprend les différents domaines, outre l'éducation non formelle, dans lesquels l'apprentissage interculturel est associé à des actions et des initiatives. Ces exemples ont été choisis en gardant à l'esprit qu'ils devraient :

- ▶ concerner les jeunes, en tant qu'acteurs principaux ou en tant que bénéficiaires ;
- ▶ être ancrés dans la réalité ;
- ▶ avoir une portée pédagogique ;
- ▶ être explicitement liés à l'apprentissage interculturel.

Ce chapitre vise aussi à encourager les jeunes qui s'intéressent à l'apprentissage interculturel à prendre part à des initiatives locales ou internationales pour développer leurs compétences interculturelles et appliquer ce qu'ils ont appris dans différents secteurs, afin de promouvoir la diversité et de contribuer à la transformation sociale.

### APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET CITOYENNETÉ ACTIVE

L'apprentissage interculturel est une approche qui favorise le développement des compétences dont les citoyens actifs ont besoin. Aujourd'hui, la capacité de gérer des relations interculturelles complexes est un atout majeur. C'est en effet ce qui permet de faire en sorte que l'activisme tienne compte des différents points de vue sur une situation donnée, s'intéresse aux droits de l'homme et manifeste à la fois empathie et solidarité.

L'apprentissage interculturel peut être mis en pratique dans des actions qui impliquent un grand nombre de groupes culturels en plus du sien, par exemple :

- ▶ l'engagement des comités de quartiers multiculturels et des groupes de citoyens en faveur d'un groupe d'habitants du quartier victimes de discrimination ;
- ▶ les fêtes communes rassemblant plusieurs groupes et donnant aux communautés l'occasion de se rencontrer et de traiter ensemble les problèmes qui concernent l'ensemble des citoyens ;
- ▶ l'activisme en ligne pour défendre les groupes dont les droits de l'homme sont menacés ;
- ▶ les campagnes internationales telles que « Réfugiés Bienvenue », qui soutiennent certains groupes et favorisent leur inclusion dans la société.

### APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET DÉFENSE DES DROITS DE L'HOMME

L'apprentissage interculturel nous aide à comprendre et à valoriser la diversité. L'éducation aux droits de l'homme consiste également à apprendre que nous sommes tous égaux en dignité et en droits. Ces deux approches favorisent l'adoption d'une attitude respectueuse de chacun et appelle à œuvrer pour l'égalité des chances.

La défense des droits des personnes aux antécédents culturels différents suppose de comprendre à la fois leurs particularités culturelles et les discriminations structurelles auxquelles elles doivent faire face, ainsi que les injustices historiques qui ont contribué à l'état actuel des choses. Sinon, on risque de renforcer les stéréotypes, en véhiculant l'idée que certains groupes sont sans défense et en entretenant une relation de pouvoir déséquilibrée. L'apprentissage interculturel prépare les jeunes à reconnaître et à analyser leurs

propres stéréotypes, mais aussi à comprendre les causes et les conséquences de la discrimination dans une perspective culturelle.

On retrouve les liens entre l'apprentissage interculturel et la défense des droits de l'homme dans des activités telles que :

- ▶ les programmes d'éducation interculturelle conçus pour garantir l'accès des réfugiés et des groupes défavorisés à l'éducation ;
- ▶ les programmes d'orientation socioculturelle pour les migrants afin d'accroître leur participation ;
- ▶ les formations des fonctionnaires, pour qu'ils soient plus attentifs aux enjeux culturels et aux différents antécédents culturels du public qu'ils servent ;
- ▶ les campagnes de défense des droits de l'homme et les mouvements internationaux pour ou contre des décisions politiques dans un pays donné, mais aussi en faveur de l'exercice des droits de l'homme par tous les groupes culturels.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET TRAVAIL DE JEUNESSE

Le travail de jeunesse est généralement défini comme un instrument favorisant le développement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active des jeunes.<sup>29</sup> Le potentiel du travail de jeunesse est accru lorsque l'apprentissage interculturel est utilisé comme approche transversale qui oriente tous les projets élaborés et les mesures prises. Le développement de services qui tiennent compte de la diversité, qui incluent les groupes défavorisés et qui facilitent la participation significative de différents groupes culturels, en particulier ceux qui sont fréquemment touchés par l'exclusion et la discrimination, garantit que toutes les voix sont entendues et que personne n'est laissé pour compte.

Voici quelques exemples d'activités à mettre en œuvre dans le cadre du travail de jeunesse pour promouvoir le dialogue et l'apprentissage interculturel :

- ▶ Cartographie des communautés pour identifier les différents profils des jeunes et s'assurer qu'ils ont accès aux activités proposées.
- ▶ Accompagnement de jeunes aux antécédents culturels différents pour qu'ils participent à des activités de travail de jeunesse et s'engagent en tant qu'éducateurs de leurs pairs.
- ▶ Inclusion, dans les activités des travailleurs de jeunesse, de programmes spécialement axés sur la remise en question des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination, ou encore sur la lutte contre le discours de haine.
- ▶ Organisation d'événements culturels mettant à l'honneur des intervenants variés ou création de programmes de développement personnel pour accroître l'amour-propre des jeunes des groupes défavorisés.
- ▶ Mise en place d'une politique explicite pour rendre les centres de jeunesse inclusifs.
- ▶ Développement de partenariats avec des organisations qui travaillent sur des questions interculturelles ou représentent des groupes spécifiques, auprès desquelles les jeunes pourraient se former.
- ▶ Organisation d'excursions pour que les jeunes prennent conscience de la diversité de leur région.
- ▶ Organisation de voyages d'échange à l'étranger.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET VOLONTARIAT

En général, le volontariat international est un contexte très propice au développement des compétences interculturelles des participants. L'immersion dans un autre pays et la découverte de pratiques et de convictions culturelles diverses, idéalement en compagnie de professionnels eux-mêmes formés à l'apprentissage interculturel, sont des moyens efficaces d'intégrer l'apprentissage interculturel dans la vie quotidienne des participants.

On peut par exemple citer le Service volontaire européen (SVE), un programme qui développe la solidarité, la compréhension mutuelle et la tolérance parmi les jeunes, contribuant ainsi à renforcer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne et à promouvoir la citoyenneté active des jeunes. Le SVE est fondé sur l'idée qu'en vivant et en travaillant à l'étranger pendant une période de 2 à 12 mois les jeunes développeront inévitablement leurs compétences interculturelles. En fonction de la durée des programmes et de l'expertise

29. Voir <https://www.coe.int/fr/web/youth-portfolio/principes-essentiels-du-travail-de-jeunesse>, consulté le 14 décembre 2017.

des organisations d'origine et d'accueil, le SVE peut avoir des effets considérables aux niveaux individuel et communautaire. Il implique des professionnels dûment formés et des formateurs qui soutiennent les volontaires. Sans ces éléments indispensables, le SVE risquerait de renforcer les stéréotypes, les préjugés et le catalogage, phénomènes contre lesquels il entend justement lutter.

Toutefois, il n'est pas nécessaire que le volontariat soit international pour qu'il contribue au développement des compétences interculturelles. Les jeunes peuvent participer à des processus d'apprentissage interculturel dans leur propre pays. Ils peuvent s'engager auprès d'organisations locales qui défendent la diversité, œuvrent pour l'intégration des migrants et des minorités et plaident pour une culture fondée sur la paix et le dialogue interculturel.

## **APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET ORGANISATION D'ACTIVITÉS PÉDAGOGIQUES**

Quel qu'en soit le thème (environnement, maîtrise d'Internet, développement des compétences en matière de participation), chaque activité pédagogique peut promouvoir l'apprentissage interculturel.

Par exemple, les Directives pour le dialogue interculturel dans les activités non formelles d'apprentissage/ d'éducation (Conseil de l'Europe/Union européenne 2014) constituent un outil pratique qui aide les organisateurs, les formateurs et les facilitateurs d'activités de jeunesse à aborder consciemment le dialogue interculturel dans leurs projets, que ce soit en tant qu'axe principal ou comme une approche transversale de n'importe quel autre sujet. Cet outil comprend une série d'indicateurs répartis selon 15 critères correspondant aux trois phases d'une activité.

L'adoption d'une approche interculturelle transversale pour la gestion de projet est l'une des principales actions que les jeunes peuvent mettre en œuvre pour intégrer l'apprentissage interculturel dans leur vie quotidienne, quel que soit l'axe principal de leurs projets : arts, environnement, éducation, participation, droits de l'homme, sport, etc. Par exemple un projet dans le domaine de la photographie peut mettre en œuvre une approche interculturelle en photographiant des sujets culturellement divers et en invitant des personnes aux antécédents culturels variés à participer.

## **APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET SENSIBILISATION**

Les activités de sensibilisation peuvent être utiles pour soutenir le développement des compétences interculturelles. On peut citer par exemple :

- ▶ les opérations d'effacement des graffitis qui véhiculent des messages xénophobes ou racistes ;
- ▶ les tournois de football conçus pour lutter contre la ségrégation des communautés ;
- ▶ les affiches et bannières qui remettent en question les stéréotypes et visent à faire connaître des situations de discrimination ;
- ▶ les concerts et les festivals qui mettent en avant des messages antiracistes.

## **LA BIBLIOTHÈQUE VIVANTE**

La Bibliothèque vivante a été imaginée par l'ONG de jeunesse danoise Stop The Violence (Foreningen Stop Volden). Intégrée au programme du Conseil de l'Europe pour la jeunesse depuis 2003, c'est un outil efficace pour l'apprentissage interculturel. Un guide dédié aux organisateurs a été publié en 2005 et il est complété par un parcours de formation.

La Bibliothèque vivante fonctionne exactement de la même façon qu'une bibliothèque classique. Les « lecteurs » viennent y emprunter un « livre » pour une durée limitée. Mais il y a tout de même une différence : les « livres » sont des êtres humains fréquemment confrontés à des préjugés et à des stéréotypes, souvent victimes de discrimination ou d'exclusion sociale, et la lecture est en fait un dialogue. Le fondement conceptuel de la Bibliothèque vivante est simple : il s'agit d'affronter ses stéréotypes et ses préjugés en rencontrant quelqu'un et en écoutant son histoire. Pour plus d'informations, consultez le guide de l'organisateur intitulé « La couverture ne fait pas le livre », ainsi que le site Internet de la Bibliothèque vivante.<sup>30</sup>

30. Voir [www.coe.int/fr/web/youth/living-library](http://www.coe.int/fr/web/youth/living-library), consulté le 11 décembre 2017.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET ORGANISATION DE CAMPAGNES

Les campagnes sont des moyens de stimuler l'intérêt des jeunes pour l'apprentissage interculturel. Ce fut par exemple l'un des effets des deux campagnes « Tous différents – Tous égaux » du Conseil de l'Europe, qui avaient une portée européenne. La première, en 1995, avait pour objet la lutte contre la discrimination, le racisme et la xénophobie, tandis que la seconde était axée sur la promotion de la démocratie, de la participation et des droits de l'homme (2006-2007). Des centaines d'activités ont été menées à travers toute l'Europe, du matériel pédagogique a été produit, et des activités très diverses ont été organisées sous la même bannière. Cela a fortement attiré l'attention sur ces différents sujets, mais a également incité les organisations de jeunesse à inclure l'apprentissage interculturel dans leurs programmes.

Les campagnes peuvent promouvoir l'apprentissage interculturel sans nécessairement porter sur la diversité ou la lutte contre la discrimination. Quel que soit son sujet, une campagne peut contribuer à l'apprentissage interculturel :

- ▶ en impliquant des personnes aux antécédents divers dans le développement de la campagne ou en les mettant en avant dans les images diffusées ;
- ▶ en évitant les stéréotypes et en encourageant l'affirmation culturelle ;
- ▶ en veillant à ce que le message de la campagne atteigne des publics variés – en utilisant plus d'une langue et plusieurs moyens de communication accessibles aux groupes défavorisés.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET POUVOIR DES IMAGES

Les images et les vidéos sont des outils puissants pour promouvoir la diversité et faire prendre conscience des préjugés et de la discrimination. Par exemple, dans le cadre d'un partenariat entre l'Alliance des civilisations de l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation internationale pour les migrations, le festival PLURAL<sup>31</sup> permet aux jeunes d'accéder à une plateforme performante pour aborder les thèmes de la migration, de la diversité et de l'inclusion sociale et pour partager leur vision créative avec le reste du monde au moyen de vidéos. Une telle approche facilite l'apprentissage interculturel, tant pour ceux qui produisent ces vidéos que pour ceux qui les regardent. Par ailleurs, ces vidéos peuvent être des outils très intéressants pour les processus d'apprentissage.

Les jeunes peuvent utiliser le pouvoir des images à des fins d'apprentissage interculturel de plusieurs manières, par exemple :

- ▶ en montant des expositions mettant à l'honneur la diversité des cultures qui ont contribué au développement de leur ville ;
- ▶ en décrivant les quartiers où habitent les migrants ou en demandant aux migrants de décrire eux-mêmes leur réalité pour qu'ils expriment et véhiculent une autre image d'eux-mêmes ;
- ▶ en organisant des concours de photographie qui reflètent de manière optimale la diversité, le dialogue interculturel et les situations de discrimination ;
- ▶ en réalisant des vidéos faisant appel aux contributions de personnes aux antécédents variés qui connaissent bien les sujets abordés.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET MÉDIAS

Les médias jouent un rôle important dans la définition des perceptions du public et, par conséquent, dans la diffusion des stéréotypes. Les programmes d'apprentissage interculturel destinés aux professionnels des médias contribuent à une meilleure (re)présentation de la diversité et à une diminution des stéréotypes. La recommandation n° R (97) 21 du Comité des Ministres sur les médias et la promotion d'une culture de tolérance (Conseil de l'Europe 1997) présente des « pratiques professionnelles contribuant à la promotion d'une culture de tolérance ».

Les jeunes peuvent promouvoir l'apprentissage interculturel en collaborant avec des organisations de médias au niveau local afin d'aider les journalistes à :

- ▶ présenter des informations exactes sur le racisme et l'intolérance, ainsi que sur les questions concernant des personnes aux antécédents divers ;
- ▶ diffuser des récits positifs qui mettent à l'honneur des membres de groupes défavorisés ou discriminés ;

31. Voir <https://pluralplus.unaoc.org>, consulté le 9 octobre 2017.



- ▶ alerter le public sur les répercussions sociales négatives de l'intolérance et inciter les membres de la société à être plus ouverts et à considérer la différence comme une richesse ;
- ▶ recruter des journalistes issus d'une variété de groupes.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux peuvent être très utiles pour réunir des individus, organiser des campagnes et se mobiliser autour de causes communes. Mais ils peuvent aussi être utilisés pour diffuser des discours de haine et des stéréotypes, et renforcer l'exclusion. L'apprentissage interculturel donne aux jeunes les compétences nécessaires pour lutter contre les stéréotypes et les discours de haine, pour stimuler le dialogue interculturel et pour promouvoir une approche positive de la diversité.

Le Mouvement contre le discours de haine<sup>32</sup> est une campagne de jeunesse du Conseil de l'Europe qui promeut les droits de l'homme en ligne, avec pour objectif de réduire le niveau d'acceptation du discours de haine, du racisme et de la discrimination dans les contenus en ligne et de stimuler la participation et la citoyenneté des jeunes en ligne, notamment en ce qui concerne la gouvernance d'Internet. Lancée et dirigée par le Conseil de l'Europe, cette campagne regroupe les campagnes nationales de 45 pays. Les jeunes peuvent rejoindre le mouvement en intégrant la campagne menée dans leur pays, en travaillant avec des partenaires européens ou en devenant activistes en ligne.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET ÉDUCATION FORMELLE

L'éducation formelle et essentielle pour inculquer des attitudes positives aux enfants et aux jeunes et pour développer leurs compétences interculturelles.

L'enseignement de l'histoire, en particulier, doit traiter de « l'image de l'autre ». La représentation des différents groupes pendant les cours d'histoire (approche ethnocentrique, approche interculturelle ou absence totale) a des effets durables sur les convictions des élèves. Il est indispensable d'élaborer les programmes de sorte que les livres scolaires présentent la variété des cultures, des modes de vie et des individus sans avoir recours aux partis pris, aux stéréotypes et au catalogage. Les programmes du Conseil de l'Europe en matière d'histoire et d'enseignement de l'histoire vont dans ce sens. Grâce à ces programmes<sup>33</sup>, les professeurs d'histoire peuvent compléter le matériel pédagogique choisi dans leurs pays respectifs et disposer d'outils pratiques qui facilitent l'enseignement de l'histoire dans une perspective interculturelle.

L'environnement scolaire lui-même joue un rôle important pour la promotion de la diversité et pour la représentativité des différents groupes. À ce titre, on peut donner l'exemple des écoles qui donnent plus de visibilité à des objets, des éléments décoratifs, des portraits ou des textes de personnes célèbres aux antécédents culturels différents, en signe de reconnaissance des diverses cultures auxquelles appartiennent les élèves. À Oslo, l'école Gamlebyen est une école primaire classique dont les élèves parlent un grand nombre de langues et qui sont confrontés à plusieurs problèmes sociaux et culturels. L'école elle-même inclut des références aux cultures d'origine des enfants migrants : le mur d'escalade est orné de lettres des différents alphabets du monde, les piliers en bois sculpté d'une mosquée pakistanaise détruite ont été intégrés au décor et des kilims, entre autres objets, créent une atmosphère accueillante et conviviale. Le programme scolaire laisse une bonne place à l'apprentissage culturel et interculturel, et il est fréquent que des parents d'origines diverses participent aux activités de l'école.

Les organisations de jeunesse peuvent s'engager auprès des écoles pour les aider à adopter une approche pédagogique interculturelle, à mettre au point des projets créatifs et à mener avec les élèves des activités extrascolaires qui :

- ▶ stimulent leur sentiment d'appartenance à la société dans laquelle ils vivent ;
- ▶ les aident à s'informer sur la diversité, à l'école comme en dehors ;
- ▶ les incitent à participer à des initiatives de lutte contre la discrimination.

32. Voir <https://www.coe.int/fr/web/no-hate-campaign>, consulté le 9 octobre 2017.

33. Voir <https://www.coe.int/fr/web/history-teaching/accueil>, consulté le 9 octobre 2017.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET MÉDIATION CULTURELLE

En tant que pratique, la médiation a d'abord été mise au point pour favoriser la traduction et la prise en compte des aspects linguistiques, afin de faciliter la communication et la compréhension de personnes s'exprimant dans des langues différentes. Cependant, le terme « médiation » a aujourd'hui une portée plus large : il renvoie désormais à l'intervention d'un tiers afin d'améliorer de manière globale la relation entre des groupes aux antécédents différents.

Un exemple de cette pratique est le projet ROMED<sup>34</sup> du Conseil de l'Europe, dans le cadre duquel des médiateurs sont formés à intervenir pour faciliter les rapports entre les communautés roms et les autorités locales dans les domaines de l'éducation, de la santé et de l'emploi. Le projet ROMED et ses activités de suivi mettent en avant l'idée selon laquelle l'intervention d'un médiateur est nécessaire pour accroître la confiance entre les Roms et les organismes publics, non pas dans une optique caritative, mais parce que c'est indispensable pour garantir l'accès effectif des citoyens à leurs droits fondamentaux.

Un autre exemple provient de l'Institut interculturel de Timisoara, une ONG roumaine qui a constitué un réseau de médiateurs interculturels<sup>35</sup> formés pour faciliter la relation entre les migrants et les organismes publics. D'une part, ils aident ces organismes à prendre conscience de la présence de migrants et à adapter leurs services aux besoins de ces derniers. D'autre part, ils accompagnent les migrants dans leurs démarches administratives et agissent en cas de non-respect de leurs droits.

## APPRENTISSAGE INTERCULTUREL ET TRANSFORMATION DES CONFLITS

L'apprentissage interculturel est utilisé dans les processus de transformation des conflits, en particulier lorsque ces conflits ont une dimension culturelle ou religieuse. Dans le cadre de la transformation des conflits, l'apprentissage interculturel est un moyen de (re)découvrir « l'autre » réellement, au-delà des stéréotypes. C'est par exemple le cas des camps de jeunes pour la paix, qui rassemblent des jeunes vivant dans des zones de conflit et appartenant aux différents groupes impliqués. Plusieurs organisations œuvrant pour la consolidation de la paix organisent ce type de camp. Le Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe, par exemple, en propose un chaque année.<sup>36</sup>

---

34. Voir <http://coe-romed.org>, consulté le 9 octobre 2017.

35. Voir [www.migrant.ro/en](http://www.migrant.ro/en), consulté le 9 octobre 2017.

36. Voir [www.coe.int/en/web/youth-peace-dialogue/youth-peace-camp](http://www.coe.int/en/web/youth-peace-dialogue/youth-peace-camp), consulté le 11 octobre 2017.

# Bibliographie

---

- Allport G. W. (1954), *The nature of prejudice*, Addison-Wesley, Cambridge, MA.
- Bateson G. (1972), *Steps to an ecology of mind*, Chandler, San Francisco.
- Bateson N. (2015), « Symmathesy: A Word in Progress », disponible sur : <https://norabateson.wordpress.com/2015/11/03/symmathesy-a-word-in-progress/>.
- Bell L. A. (2010), *Storytelling for Social Justice: Connecting Narrative and the Arts in Antiracist Teaching*, Routledge, New York and London.
- Bennett, M. J. (1986), « Towards ethnorelativism: A developmental model of intercultural sensitivity », in R. M. Paige (Ed.), *Cross-cultural orientation: New conceptualizations and applications*, University Press of America, New York.
- Bennett M. J. (1998), « Intercultural communication: A current perspective », in M. J. Bennett (ed.), *Basic concepts of intercultural communication: Selected readings*, Intercultural Press, Yarmouth.
- Bennett M. J. (2009), « Defining, measuring and facilitating intercultural learning: a conceptual introduction to the Intercultural Education double supplement », in *Intercultural Education* Vol. 20, Nos. S1-2, S1-13.
- Berry, J.W. (1980), « Acculturation as varieties of adaptation », in A. M. Padilla (ed.), *Acculturation: Theory, models and some new findings*, Westview, Boulder, CO.
- Boer-Buquicchio M. (de) (2003), « L'Éducation interculturelle : gestion de la diversité, renforcement de la démocratie », discours d'ouverture de la 21<sup>e</sup> session de la Conférence permanente des Ministres européens de l'éducation, Athènes, Grèce.
- Bourhis R. Y. (2007), « Les orientations d'acculturation des communautés d'accueil : Recherches récentes ». Présentation en séance plénière au XI<sup>e</sup> Congrès international de l'Association pour la recherche interculturelle (ARIC), Timisoara, Roumanie.
- Bourhis R. Y. et al. (1997), « Towards an interactive acculturation model: a social psychological approach », *International Journal of Psychology* 32, pp. 415-426.
- Brah A. (2004), « Diasporic spatiality, difference and the question of identity », in Titley G. (ed.) *Resituating culture*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Burke P. J. et Stets J. E. (2009), *Identity Theory*, Oxford University Press, Oxford.
- Conseil de l'Europe (1997), Recommandation N° R (97) 21 du Comité des Ministres aux États membres sur les médias et la promotion d'une culture de tolérance, disponible sur : <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680509b9d>, consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe (2000a), Déclaration du Comité des Ministres sur la diversité culturelle, disponible sur : [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectId=09000016804bf81b](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=09000016804bf81b), consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe et Commission européenne (2000b), *T-Kit 1 Le management des organisations*, disponible sur : [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261158/tkit1\\_fr.pdf/90caea8e-0235-41ab-b9a2-31f2067e5d6e](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261158/tkit1_fr.pdf/90caea8e-0235-41ab-b9a2-31f2067e5d6e), consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe et Commission européenne (2002), *T-Kit 6 Les principes essentiels de la formation*, disponible sur : <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-6-training-essentials>, consulté le 01 décembre 2022, consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe (2004), *Une nouvelle stratégie de cohésion sociale*, Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2005), Kit pédagogique « Tous différents – Tous égaux », Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2007a), *Compagnon – Guide d'action pédagogique pour la diversité, la participation et les droits de l'homme*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2007b), Manifeste européen pour la multiple appartenance culturelle, disponible sur : <https://rm.coe.int/16806abde9>, consulté le 9 octobre 2017.

- Conseil de l'Europe (2008a), *Eggs in a pan. Youth work: speeches, writings and reflections by Peter Lauritzen*, Éditions du conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2008b), Livre blanc sur le dialogue interculturel – Vivre ensemble dans l'égalité, disponible sur : [https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper\\_final\\_revised\\_fr.pdf](https://www.coe.int/t/dg4/intercultural/source/white%20paper_final_revised_fr.pdf), consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe (2009a), Autobiographie de rencontres interculturelles, disponible sur : <https://www.coe.int/fr/web/autobiography-intercultural-encounters/autobiography-of-intercultural-encounters>, consulté le 4 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe (2009b), *L'apprentissage interculturel dans le travail européen de jeunesse : Quelles voies pour l'avenir ? Rapport de séminaire par Ingrid Ramberg*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2012), *Repères – Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe (2015), Forum mondial de la démocratie. Liberté vs contrôle – Pour une réponse démocratique. Rapport final, disponible sur <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168068510a>, consulté le 9 octobre 2017.
- Conseil de l'Europe/Union européenne (2014), Youth Partnership, "Guidelines for intercultural dialogue in non-formal learning/education activities", disponible sur : <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/icd-guidelines>, consulté le 4 octobre 2017.
- Cunha T. et Gomes R. (2009), « Contre le gaspillage d'expériences dans l'apprentissage interculturel, in *L'apprentissage interculturel dans le travail européen de jeunesse : Quelles voies pour l'avenir ? Rapport de séminaire par Ingrid Ramberg*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, p.101-119.
- Deardorff D. K. (ed.) (2009), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Delors J. (1996), *L'Éducation : un trésor est caché dedans*. Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle, UNESCO, Paris.
- Earley, P. C. et Ang, S. (2003), *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*, Stanford Business Books, Stanford, CA.
- Gomes R. (2006), « Un programme au Centre au cœur de l'Europe – Le Centre européen de la Jeunesse de Budapest et l'éducation aux droits de l'homme », *Les jeunes au cœur de l'Europe. 10 ans du Centre européen de la Jeunesse de Budapest*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, p. 38-59.
- Gorski P. C. (2008), « Good intentions are not enough: a decolonizing intercultural education », in *Intercultural Education*, 19 (6).
- Hall E. T. (1959), *The Silent Language*, Doubleday, New York.
- Hall, E. T. (1966), *The Hidden Dimension*, Doubleday Garden City, NY.
- Hall E. T. (1976), *Beyond Culture*, Doubleday, New York.
- Hall S. (1992), « The Question of Cultural Identity », in S. Hall, D. Held and T. McGrew (eds.), *Modernity and Its Futures*, Polity Press, Cambridge.
- Hofstede, G. (1980), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, Sage Publications, Newbury Park, CA.
- Intercultural Institute of Timisoara (2017), *Vade mecum on Intercultural Education*, disponible sur : [http://www.intercultural.ro/file/pagesleft/VademecumInterculturalEducation\\_.pdf](http://www.intercultural.ro/file/pagesleft/VademecumInterculturalEducation_.pdf), consulté le 15 octobre 2017.
- Jensen I. (2004), « The Practice of Intercultural Communication: reflections for professionals in cultural encounters », in Titley G. (ed.) *Resituating Culture*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Kim Y. Y. (2009), « The identity factor in intercultural competence », in Deardorff D. K. (ed.), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA, pp. 53-65.
- Kolb D. A. (1984), *Experiential Learning*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, NJ.
- Leclercq J. M. (2002), *The Lessons of Thirty Years of European Co-operation for Intercultural Education*, Comité directeur pour les politiques et pratiques éducatives, Strasbourg.

- Lentin A. (2004), « The problem of culture and human rights in the response to racism », in Titley G. (ed.) *Resituating Culture*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Lentin A. et Titley G. (2008), *The politics of diversity in Europe*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe (2008), Guide pratique sur l'éducation à la citoyenneté mondiale, Centre Nord-Sud du Conseil de l'Europe, Lisbonne.
- Ohana Y. et Otten H. (eds) (2012), *Where Do You Stand? Intercultural Learning and Political Education in Europe*, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Weisbaden.
- Olafsdottir O. T. (2011), « Comprendre et valoriser la diversité : les travaux du conseil de l'Europe en matière d'éducation interculturelle », présentation lors du Symposium international sur l'interculturalisme, Montréal, Canada.
- Plateforme pour l'Europe interculturelle (2008), Livre arc-en-ciel – Dialogue interculturel, de la pratique au politique : un aller-retour, disponible sur : <http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/pdf/Rainbow%20Paper%20FR.pdf>, consulté le 9 octobre 2017.
- Rogers P. et Tan J. S. (2008), « Fifty Years of Intercultural Study: A Continuum of Perspectives for Research and Teaching », Michigan Ross School of Business Working Paper Series Working Paper No. 1104, disponible sur : <http://ssrn.com/abstract=1132328>, consulté le 9 octobre 2017.
- Centre de ressources sur la diversité culturelle SALTO-YOUTH (2005), « Travelling Cultural Diversity », disponible sur : <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2200/Folderpack%20Travelling%20Cultural%20Diversity.pdf>, consulté le 11 octobre 2017.
- Scatolini S. A., Van Maele J. et Bartholomé M. (2010), « Developing a curriculum for 'learning to live together': building peace in the minds of people », in *European perspectives on internationalization*, disponible sur : [https://www.researchgate.net/publication/270314696\\_Developing\\_a\\_curriculum\\_for\\_%27learning\\_to\\_live\\_together%27\\_building\\_peace\\_in\\_the\\_minds\\_of\\_people](https://www.researchgate.net/publication/270314696_Developing_a_curriculum_for_%27learning_to_live_together%27_building_peace_in_the_minds_of_people), Consulté le 9 octobre 2017.
- Schwartz, S. H. (1999), « A theory of cultural values and some implications for work », *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 23- 47.
- Simmel G. (1983), *Schriften zur Soziologie*, Suhrkamp, Frankfurt/Main.
- Spitzberg B. H. et Changnon G. (2009), « Conceptualizing Intercultural Competence », Deardorff D. K. (ed.), *The Sage Handbook of Intercultural Competence*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Titley G. (2004), *Resituating culture*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Titley G. (2009), « Plastic, Political and Contingent » La culture et l'apprentissage interculturel à la Direction de la Jeunesse et du Sport, *L'apprentissage interculturel dans le travail européen de jeunesse: Quelles voies pour l'avenir ? Rapport de séminaire par Ingrid Ramberg*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Trompenaars F. et Hampden-Turner C. (1997), *Riding the Waves of Culture: Understanding Diversity in Global Business* (deuxième édition), McGraw-Hill, New York.
- UNESCO (2002), Déclaration universelle sur la diversité culturelle, disponible sur : [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127162\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000127162_fre), consulté le 9 octobre 2017.
- UNESCO (2005), Convention de l'UNESCO sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, disponible sur : [http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL\\_ID=31038&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/fr/ev.php-URL_ID=31038&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html), consulté le 9 octobre 2017.
- UNESCO (2007), Principes directeurs de l'UNESCO pour l'éducation interculturelle, disponible sur : [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878\\_fre](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878_fre), consulté le 9 octobre 2017.
- Zimbardo P. (1971), « Stanford Prison Experiment », disponible sur : <https://ahrp.org/1971-stanford-prison-experiment-conducted-by-philip-zimbardo-was-an-exercise-that-unleashed-unprovoked-violence-and-a-predilection-for-abuse-bordering-on-torture/>, consulté le 01 décembre 2022.

# Un mot sur les auteurs

---

Oana Nestian Sandu dirige des formations et des recherches sur l'éducation interculturelle, l'éducation aux droits de l'homme, l'enseignement de l'Holocauste, la migration et l'inclusion des Roms en Europe et aux États-Unis. Elle est consultante auprès du Conseil de l'Europe et des Nations Unies. Après quatre ans passés à New York, elle est rentrée en Roumanie où elle travaille pour l'Institut interculturel de Timisoara.

Nadine Lyamouri-Bajja est psychologue interculturelle et consultante/ formatrice internationale. Elle a travaillé avec des migrants et réfugiés pour Médecins du Monde, UNICEF et la Croix-Rouge. Elle a également été conseillère pédagogique pour la Direction de la Jeunesse du Conseil de l'Europe de 2006 à 2011. Elle est aujourd'hui co-gérante de l'Institut interculturel des compétences systémiques (IICoS). Elle y propose diverses formations sur l'apprentissage interculturel, le dialogue interreligieux, la gestion des conflits et la gestion du stress. Spécialisée en psychotraumatologie, elle enseigne les compétences interculturelles dans le cadre de différents cursus universitaires en Allemagne et en France.

## Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

### **BELGIUM/BELGIQUE**

La Librairie Européenne -  
The European Bookshop  
Rue de l'Orme, 1  
BE-1040 BRUXELLES  
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35  
Fax: + 32 (0)2 735 08 60  
E-mail: info@libeurop.eu  
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services  
c/o Michot Warehouses  
Bergense steenweg 77  
Chaussée de Mons  
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW  
Fax: + 32 (0)2 706 52 27  
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com  
<http://www.jean-de-lannoy.be>

### **CANADA**

Renouf Publishing Co. Ltd.  
22-1010 Polytek Street  
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1  
Tel.: + 1 613 745 2665  
Fax: + 1 613 745 7660  
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
<http://www.renoufbooks.com>

### **CROATIA/CROATIE**

Robert's Plus d.o.o.  
Marasovičeva 67  
HR-21000 SPLIT  
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803  
Fax: + 385 21 315 804  
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

### **CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE**

Suweco CZ, s.r.o.  
Klecakova 347  
CZ-180 21 PRAHA 9  
Tel.: + 420 2 424 59 204  
Fax: + 420 2 848 21 646  
E-mail: import@suweco.cz  
<http://www.suweco.cz>

### **DENMARK/DANEMARK**

GAD  
Vimmelskaftet 32  
DK-1161 KØBENHAVN K  
Tel.: + 45 77 66 60 00  
Fax: + 45 77 66 60 01  
E-mail: reception@gad.dk  
<http://www.gad.dk>

### **FINLAND/FINLANDE**

Akateeminen Kirjakauppa  
PO Box 128  
Keskuskatu 1  
FI-00100 HELSINKI  
Tel.: + 358 (0)9 121 4430  
Fax: + 358 (0)9 121 4242  
E-mail: akatilaus@akateeminen.com  
<http://www.akateeminen.com>

### **FRANCE**

Please contact directly /  
Merci de contacter directement  
Council of Europe Publishing  
Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex  
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81  
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10  
E-mail: publishing@coe.int  
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber  
1, rue des Francs-Bourgeois  
F-67000 STRASBOURG  
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88  
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80  
E-mail: librairie-kleber@coe.int  
<http://www.librairie-kleber.com>

### **NORWAY/NORVÈGE**

Akademika  
Postboks 84 Blindern  
NO-0314 OSLO  
Tel.: + 47 2 218 8100  
Fax: + 47 2 218 8103  
E-mail: support@akademika.no  
<http://www.akademika.no>

### **POLAND/POLOGNE**

Ars Polona JSC  
25 Obrońcow Street  
PL-03-933 WARSZAWA  
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00  
Fax: + 48 (0)22 509 86 10  
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl  
<http://www.arspolona.com.pl>

### **PORTUGAL**

Marka Lda  
Rua dos Correios 61-3  
PT-1100-162 LISBOA  
Tel: 351 21 3224040  
Fax: 351 21 3224044  
E mail: apoio.clientes@marka.pt  
[www.marka.pt](http://www.marka.pt)

### **RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE**

Ves Mir  
17b, Butlerova ul. - Office 338  
RU-117342 MOSCOW  
Tel.: + 7 495 739 0971  
Fax: + 7 495 739 0971  
E-mail: orders@vesmirbooks.ru  
<http://www.vesmirbooks.ru>

### **SWITZERLAND/SUISSE**

Planetis Sàrl  
16, chemin des Pins  
CH-1273 ARZIER  
Tel.: + 41 22 366 51 77  
Fax: + 41 22 366 51 78  
E-mail: info@planetis.ch

### **TAIWAN**

Tycoon Information Inc.  
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road  
Taipei, Taiwan  
Tel.: 886-2-8712 8886  
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777  
E-mail: info@tycoon-info.com.tw  
orders@tycoon-info.com.tw

### **UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI**

The Stationery Office Ltd  
PO Box 29  
GB-NORWICH NR3 1GN  
Tel.: + 44 (0)870 600 5522  
Fax: + 44 (0)870 600 5533  
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk  
<http://www.tsoshop.co.uk>

### **UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA**

Manhattan Publishing Co  
670 White Plains Road  
USA-10583 SCARSDALE, NY  
Tel: + 1 914 472 4650  
Fax: + 1 914 472 4316  
E-mail: coe@manhattanpublishing.com  
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe  
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>



L'apprentissage interculturel est un enjeu important pour l'accomplissement des priorités de la Commission européenne et du Conseil de l'Europe, mais aussi pour leur partenariat dans le domaine de la jeunesse.

L'apprentissage interculturel est une approche pédagogique qui conduit à la transformation sociale, pour que des individus aux antécédents culturels différents développent des relations positives fondées sur les valeurs et les principes des droits de l'homme et considèrent les différences culturelles comme des atouts. Il s'agit d'une forme d'éducation politique et sociale qui doit s'intéresser non seulement aux relations interculturelles mais aussi aux diverses conceptions de la culture et de la diversité, des relations de pouvoir, de la répartition des ressources, du contexte politique et social, des droits de l'homme, de la discrimination, de l'histoire et des interactions quotidiennes entre différents groupes.

Ce T-Kit a été conçu pour servir au travail de jeunesse et à l'éducation non formelle des jeunes, qui soutiennent le développement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté active des jeunes. Les éducateurs et les travailleurs de jeunesse ont un rôle majeur à jouer pour intégrer l'apprentissage interculturel dans leur travail auprès des jeunes. Ils peuvent stimuler l'apprentissage quotidien, pour que les jeunes soient capables de remettre en question et d'élargir leurs perceptions, de développer les compétences nécessaires pour interagir positivement avec des individus aux origines culturelles différentes et d'adopter les valeurs importantes que sont la diversité, l'égalité et la dignité. Dans l'Europe d'aujourd'hui, ces valeurs et aptitudes sont fondamentales pour les jeunes et pour la société dans son ensemble afin de consolider la paix et la compréhension mutuelle.

<http://youth-partnership-eu.coe.int>  
[youth-partnership@partnership-eu.coe.int](mailto:youth-partnership@partnership-eu.coe.int)

**Le Conseil de l'Europe** est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en oeuvre de la Convention dans les États membres.

[www.coe.int](http://www.coe.int)

<http://book.coe.int>

Les États membres de l'**Union européenne** ont décidé de mettre en commun leur savoir-faire, leurs ressources et leur destin. Ensemble, ils ont construit une zone de stabilité, de démocratie et de développement durable tout en maintenant leur diversité culturelle, la tolérance et les libertés individuelles. L'Union européenne s'engage à partager ses réalisations et ses valeurs avec les pays et les peuples au-delà de ses frontières.

[www.europa.eu](http://www.europa.eu)



UNION EUROPÉENNE

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE