

5. Ateliers



T-Kit
L'apprentissage
interculturel

5.1 Préparer un échange

Introduction

Très souvent les projets internationaux de jeunes impliquent un échange interculturel sous une forme ou une autre. Il peut s'agir de la rencontre de jeunes membres d'un groupe qui vont passer une semaine ensemble, d'un séminaire réunissant des jeunes de différents antécédents ou encore d'un séjour individuel à l'étranger de quelques mois voire de plusieurs années.

Quelle que soit la nature de cet échange, il convient de préparer les participants à cette expérience, afin de leur permettre de l'optimiser.

Ces réflexions suggèrent que les deux objectifs fondamentaux d'une telle préparation consistent à: premièrement, aider les participants à mieux se connaître et à prendre conscience de leurs racines, à se voir en tant qu'êtres «culturels»; et, deuxièmement, les sensibiliser à la différence culturelle et leur donner les moyens de repérer les situations dans lesquelles les différences culturelles interfèrent.

Cet exemple d'atelier de préparation est fondé sur diverses hypothèses de départ, le but étant de le rendre plus concret:

- l'atelier se déroule le temps d'un week-end;
- il réunit environ 12 participants et 2-3 formateurs;
- il y aura une langue commune à l'ensemble des participants;
- la préparation concerne un échange individuel de longue durée.

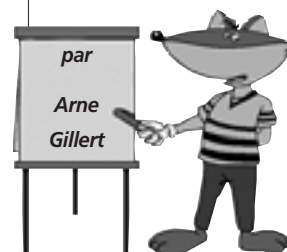
Programme

Vendredi soir:

- Energiser (20 minutes): «Vois-tu ce que je vois?». Tentez d'orienter la discussion sur ce qu'implique le fait d'adopter une perspective différente et sur les raisons qui font que, «normalement», on s'en tient à sa façon personnelle de voir les choses. Pouvez-vous apprécier une autre perspective?
- Exercice de construction de groupe (90 minutes): il s'agit d'instaurer la confiance au sein du groupe pour la suite de l'atelier. Utilisez par exemple «l'eggcerce», mais faites-y participer le groupe entier. Il fonctionnera bien avec des participants prêts à nouer des relations. Sinon, vous pouvez aussi utiliser un jeu pour briser la glace, à condition qu'il permette aux participants de faire connaissance et de faire des choses qu'ils ne peuvent faire qu'ensemble (instaurer la confiance). Si vous sentez que le groupe y est disposé, vous pouvez pour finir, l'inviter à faire une «marche à l'aveugle»: des couples de participants sont formés et dans chacun des couples un participant les yeux fermés, se laisse conduire par l'autre. Intervertissez les rôles au bout de 20 minutes.
- Vous pouvez terminer la soirée par une session visant à clarifier les dernières questions pratiques relatives à l'échange. L'intérêt de procéder rapidement à cette clarification est que ces questions existent de toutes façons et que, si elles ne sont pas résolues au plus vite, elles risquent fort de dominer le programme.

Samedi matin:

- Exercice individuel (toute la matinée): «Mon chemin vers l'autre». Prévoyez des «cellules» de réflexion sur l'enfance, la famille, l'école, les amis, «les personnes qui ont compté dans votre vie», mais aussi sur la société, la région et le pays d'origine. Arrangez les cellules de sorte à ce qu'elles stimulent une large réflexion, sans l'orienter dans une direction spécifique. Concernant notamment la cellule symbolisant l'influence de la société, vous risquez d'être tenté de penser que vous «savez» de quelle façon la dépeindre, dans la mesure où elle ne paraît pas être particulièrement individuelle. Il importe pourtant de laisser les participants libres de trouver eux-mêmes ce que signifie le fait de vivre dans tel ou tel contexte (ou dans plusieurs) avec des individus parlant telle ou telle langue, etc.





- Assurez-vous que vous avez prévu suffisamment de temps (au moins une heure) avant la pause-déjeuner afin que les participants puissent partager leurs découvertes. Il sera plus facile de procéder à ce partage en petits groupes de 4-5 participants. Pour la synthèse en plénière, interrogez les participants sur le rôle que vont jouer leurs racines lors de la rencontre d'individus présentant des antécédents totalement différents.

Samedi après-midi :

- Démarrez l'après-midi avec «Abigaël» (90 minutes). Lors du débriefing, demandez aux participants de faire la relation entre leurs jugements sur les comportements des différents personnages et leurs antécédents/racines (qu'ils ont décrits le matin). La famille, la société, les amis (entre autres) influent-ils sur leur façon de penser ?
- Pour le reste de l'après-midi, organisez un projet de recherche. Par exemple, vous pouvez aller marcher dans les rues de la ville où se déroule l'atelier et partir à la découverte de sa culture à la manière d'anthropologues. Qu'avez-vous découvert au sujet de la culture? Pouvez-vous en déduire quels seraient les comportements des gens dans le jeu «Abigaël» ou ne serait-ce qu'une spéculation basée sur des préjugés et des stéréotypes? Que signifie pour vous vivre à l'étranger pendant un certain temps?

Dimanche matin :

- Un petit jeu de simulation, qui met en scène la rencontre avec la «différence». En une seule matinée, il n'est pas possible de jouer une simulation très approfondie. Par contre, il est possible de simuler une petite expérience de la différence afin de donner aux participants un avant-goût de l'apprentissage interculturel. Le principal objectif du jeu est de permettre au groupe (une partie du groupe) de se confronter à des personnes qui pensent différemment et dont les comportements sont difficiles à décoder. Le débriefing sera axé sur ce que ressentent les individus dans des situations qu'ils ne peuvent décoder, dans lesquelles les actes des autres leur paraissent «étranges». Après avoir amené les participants à prendre conscience des sentiments d'incertitude, des attitudes infantiles, etc., vous pourrez mettre l'accent sur les stratégies envisageables pour gérer ce genre de situations. Quelles sont les options qui se présentent à vous lorsque vous ne comprenez pas quelqu'un?
- Le week-end se termine par une évaluation, ainsi que sur l'échange à venir et sur ce qui va se passer durant les jours ou les semaines précédant le départ des participants.



5.2 Relations minorités/majorités

Cet atelier sur les relations minorités/majorités est destiné à encourager les participants à identifier et à examiner les problèmes qui se posent entre minorités et majorités au sein de nos communautés et à imaginer des solutions pour y remédier. Cet atelier peut être conduit avec n'importe quel groupe cible, dans lequel ne se trouvent pas nécessairement des minorités et des majorités. Il peut être organisé pour lui seul ou dans le contexte d'une activité.

L'atelier devrait aborder les aspects suivants:

- le racisme;
- la xénophobie;
- l'antisémitisme;
- la discrimination à l'égard des Roms;
- la religion;
- l'ethnocentrisme;
- les stéréotypes et les préjugés.

Que devez-vous prendre en considération pour la conduite de cet atelier?

Un atelier sur les relations minorités/majorités constitue toujours une expérience unique pour les participants. Les facilitateurs doivent évaluer si les participants sont prêts à aborder ces questions de façon détendue. En conséquence, leur expérience de l'encadrement du groupe va déterminer les résultats d'un tel atelier. A ce titre, les considérations suivantes pourraient être utiles.

- **Une atmosphère de qualité (espace):** l'espace tant physique qu'émotionnel est important. Cet atelier doit être organisé dans une salle suffisamment vaste, de préférence avec des chaises disposées en cercle si l'on veut que les participants puissent être ouverts et accueillants les uns vis-à-vis des autres. Le facilitateur doit être conscient du fait que certains ne se sentiront pas très à l'aise au début. D'où l'utilité de jeux pour briser la glace.
- **Temps:** il est important de veiller au temps. Rien n'est plus préjudiciable qu'une question non résolue dans un atelier. Prévoyez donc suffisamment de temps et veillez à ce que les participants tirent le meilleur profit du temps dont ils disposent.
- **Choix des méthodes:** lors du choix des méthodes, veillez à ce qu'elles permettent d'exploiter les expériences des participants et qu'elles donnent matière à l'analyse et à l'approfondissement de leurs expériences dans leur réalité quotidienne.

Voici une suggestion pour structurer un tel atelier:

- 1 Energiser: un jeu sur les noms, si les participants ne se connaissent pas. Dans le cas contraire, préférez une version courte d'un exercice d'affirmations (10 minutes) pour l'échauffement des participants.
- 2 Introduction de l'atelier: Pourquoi suis-je ici? Il s'agit de cerner les attentes des participants. Cela doit se faire en groupes de 2 ou 3, selon le nombre de participants. Prévoyez une présentation des résultats. Faites une synthèse de leurs attentes et demandez-leur de faire des commentaires sur ce qu'ils jugent étrange, opportun ou inopportun et d'en donner les raisons.
- 3 Présentez le concept : exposé théorique. Prévoyez du temps pour les questions et les clarifications.
- 4 Exercice de simulation afin de concrétiser les questions à l'étude.
- 5 Problèmes et solutions: exposé (sur l'apprentissage interculturel) ou discussion ouverte sur les solutions envisageables.
- 6 Transfert dans la réalité des participants: Et maintenant, où allons-nous? A faire en petits groupes avant de procéder à un compte rendu avec l'ensemble du groupe.
- 7 Evaluation: un exercice créatif permettant aux participants de réfléchir et de se motiver pour s'engager plus avant dans ces questions.





5.3 Résolution de conflits interculturels

Les conflits interculturels surgissent généralement entre deux ou plusieurs groupes opposés. Nous nous trouvons de plus en plus impliqués dans des conflits du fait des différences qui semblent nous séparer de notre environnement. La plupart de ces conflits résultent de l'intolérance et de la méconnaissance de ces différences. Généralement, le conflit peut être un facteur productif en termes de développement humain, dans la mesure où il contraint l'individu à identifier et à définir son propre espace de développement. Pourtant, il peut aussi s'avérer destructeur et stérile dans maintes circonstances, notamment dans le cas où une des parties domine et où aucun dialogue cohérent et pacifique ne s'instaure.

Pourquoi un atelier sur la résolution des conflits interculturels ?

Les facilitateurs et les responsables de jeunesse, en particulier, sont confrontés à ce problème dans le contexte des activités de formation. Il n'existe malheureusement pas de réponses simples. Tout d'abord, parce que les conflits ont chacun une origine particulière et ensuite, parce que les approches adoptées pour les résoudre, que ce soit dans le cadre d'une plénière ou dans la réalité concrète d'un quartier, sont relatives et liées à la nature des conflits. Néanmoins, il importe que les facilitateurs et les participants sachent que les conflits peuvent surgir à l'improviste, notamment dans les rencontres interculturelles parce que les diverses réalités de nos propres environnements y sont souvent représentées.

Qui est responsable de ces réalités ?

Catégorisation et ethnocentrisme dans nos sociétés :

Les êtres humains ont généralement tendance à cataloguer leurs semblables. Cette attitude leur permet de modeler à leur convenance le monde qui les entoure de sorte à pouvoir y vivre confortablement. Le sexe, la race, la position sociale, etc. donnent lieu à des catégorisations. Notre besoin de rendre le monde meilleur pour nous-mêmes nous amène systématiquement à classer les groupes à partir de nos propres perceptions. Dans nos jugements de valeur, nous plaçons généralement notre groupe en première position et conférons aux autres groupes une valeur moindre. Cette attitude se traduit habituellement par des stéréotypes, un manque de respect vis-à-vis des autres cultures, des comportements discriminatoires et racistes. Dans ce type de situations, les conflits sont souvent inévitables parce que les groupes déconsidérés se sentent vulnérables et menacés.

A quels types de conflits sommes-nous souvent confrontés ?

Les conflits se produisent à plusieurs niveaux: au niveau personnel, organisationnel et national. On peut résumer ainsi ces niveaux:

Intra-personnel: en tant qu'individus, nous sommes souvent en conflit avec nous-mêmes, à propos de nos propres valeurs, choix et engagements dans la vie.

Inter-personnel: désaccord entre deux personnes sur un plan purement personnel.

Inter-groupes ou niveau organisationnel: ce type de conflits oppose des groupes sur les questions de valeurs, de pouvoir et d'égalité, ex.: au niveau d'une organisation ou d'un gouvernement.

Interculturel ou au niveau de la communauté: il s'agit des conflits qui opposent deux groupes pour des raisons de territoire, d'appartenance religieuse, de valeurs et de normes culturelles. Ex.: Les juifs et les arabes, les musulmans et les chrétiens, etc.

National: conflits entre les nations.

Les conflits interculturels : font-ils partie intégrante des conflits quotidiens ?

Tous les conflits reposent sur des différences qui n'ont généralement pas été abordées de façon adéquate et constructive, et de sorte que chacune des parties se sentent en sécurité. Différents facteurs en sont à l'origine; en voici des exemples courants en ce qui concerne les conflits interculturels:

Faits – Les «faits» que des groupes culturels donnés «connaissent» au sujet les uns des autres et la façon dont ces faits sont perçus et compris. Dans ce contexte, le scénario de l'idée fausse joue un rôle déterminant.



Besoins – Notamment en situation de relations minorités/majorités, les individus ont besoin d'être rassurés. Cette sécurité découle du sentiment d'appartenir à la communauté, d'être traités sur un pied d'égalité et de l'absence d'oppressions.

Valeurs – Les valeurs incluent le respect des croyances et des coutumes des différentes cultures. Dans la plupart des conflits interculturels, il y a menace ou usurpation sur les valeurs des autres, comme par exemple au sujet de l'égalité des sexes, de la liberté religieuse, etc. Généralement, lorsqu'il y a usurpation sur les valeurs de l'autre, l'une des parties est en position de domination tandis que l'autre se sent menacée.

Possibles indicateurs du développement des conflits interculturels

A la différence d'autres conflits, les conflits interculturels sont généralement difficiles à comprendre, notamment de l'extérieur. En pratique, cela provient du temps d'incubation (ou du temps nécessaire avant que le conflit ne devienne visible).

- Les groupes en conflit se présentent clairement avec des objectifs concrets et des objectifs qui ne tolèrent aucun compromis;
- Les stéréotypes sont plus prononcés;
- La communication entre les parties devient difficile;
- Les groupes tendent à affirmer leur cohésion et leur rejet mutuel;
- Un leadership fort se fait jour au sein des groupes.

Principes de la résolution des conflits interculturels

Catharsis – La catharsis est un élément indispensable au travail sur les conflits car les individus doivent pouvoir exprimer leurs sentiments respectifs. Il s'agit de permettre aux individus de donner libre cours à leurs sentiments négatifs, dont il importe de reconnaître toute la légitimité. Ce concept permet aussi d'instaurer la confiance nécessaire à la réussite du processus de groupe.

Auto-exposition – Il s'agit de permettre aux groupes d'exposer leurs motivations et leurs sentiments personnels au sujet les uns des autres.

Craintes et espoirs partagés – Il faut aider les groupes à comprendre qu'ils partagent des craintes communes. Le fait d'en discuter peut contribuer à faire tomber les barrières et à identifier des espoirs partagés et des compréhensions communes.

Les méthodes d'apprentissage interculturel pour la résolution des conflits

Il existe plusieurs méthodes d'apprentissage interculturel que l'on peut utiliser dans la résolution des conflits. Il est possible de suggérer des méthodes appropriées en respectant les principes suivants:

Un espace sécurisant – Il faut organiser l'atelier dans un contexte où les parties peuvent se rencontrer au plan individuel et de groupe.

Une position égale dans la rencontre – L'échange doit se dérouler via l'acceptation égale de chacun dans la situation.

Règles de base pour la discussion – Le groupe doit faire appel au consensus pour décider de la façon d'organiser l'atelier. Parmi ces règles doivent figurer l'écoute et le respect de l'autre.

Activités favorisant le développement d'un intérêt commun – Il est essentiel de développer un intérêt commun au sein du groupe.

Structuration de l'atelier – Ce que le facilitateur doit savoir

Certaines questions reviennent fréquemment:

- Quand suis-je censé organiser un atelier sur la résolution des conflits interculturels?
- Que suis-je censé faire en tant que facilitateur?
- Comment savoir si les participants ont tiré le meilleur profit de l'atelier?

Le facilitateur doit pouvoir réfléchir à ces questions et y apporter des réponses. Cette partie du T-Kit n'entend pas répondre à ces questions, mais fournir les orientations nécessaires pour l'organisation d'un atelier correctement structuré. Avant d'entamer ce travail de structuration, le facilitateur doit se poser les questions suivantes:

- ☐ A qui s'adresse l'atelier?
- ☐ Quelle est sa pertinence pour le groupe cible?
- ☐ Que vont en retirer les participants?
- ☐ Vous sentez-vous à l'aise et prêt à engager votre groupe cible dans ce processus?



Bien d'autres questions vous viendront à l'esprit, aussi n'hésitez pas à vous les posez. Ceci dit, ces questions sont celles qui reviennent le plus fréquemment. Lorsque vous y avez répondu, le moment est alors venu de structurer votre atelier. Une fois de plus, il convient de souligner qu'il n'existe pas une unique façon de procéder. La structure adoptée dépend généralement du groupe cible et de ses attentes. Concernant le choix des méthodes les plus appropriées, le chapitre 4 de ce T-Kit propose quelques suggestions utiles. Voici un exemple de structure typique.

- 1 **Démarrer et planter le décor:** selon la question à l'étude, vous pouvez commencer par un jeu pour briser la glace, éventuellement un jeu des noms, de sorte à instaurer la confiance entre les participants.
- 2 **Présenter aux participants le thème à l'étude et sa pertinence par rapport à leurs réalités** (expériences personnelles): il est ici suggéré de travailler sur les expériences personnelles des participants, d'examiner leurs attentes et ce qu'ils souhaitent retirer de cette session.
- 3 **Introduction du thème:** exposé théorique (stéréotypes, préjugés, etc.). antécédents et liens avec la réalité présente.
- 4 **Exercice de simulation:** il permet d'analyser le thème plus en profondeur et de le rapprocher des réalités personnelles des participants. Là encore, les expériences personnelles jouent un rôle essentiel.
- 5 **Conclusions et suivi:** le facilitateur doit principalement axer cette partie sur les moyens de résoudre ou de prévenir les conflits. Il peut être utile de mentionner brièvement les compétences nécessaires pour la gestion des conflits et de donner aux participants la possibilité de faire le lien avec leur propre travail. D'un point de vue pratique, les 12 compétences qui suivent sont particulièrement requises:

- une approche mutuellement bénéfique;
- des réponses créatives;
- l'empathie;
- l'assurance;
- la capacité à gérer les émotions;
- la volonté de résoudre le conflit;
- la planification stratégique du conflit;
- la conception et l'adoption commune d'options;
- la négociation;
- la médiation;
- l'élargissement des perspectives.



5.4 Intéresser les participants à l'apprentissage interculturel

Introduction

Il existe tellement de possibilités d'accès au sujet de l'apprentissage interculturel que s'en est parfois effrayant. Une question majeure se pose: Par où commencer? En réponse à cette question, voici une suggestion pour structurer un atelier d'une journée. Figure également l'étude de quelques concepts clés indispensables à la compréhension du concept d'apprentissage interculturel:

- la «culture»;
- les stéréotypes et les préjugés;
- l'apprentissage interculturel en tant que processus;
- le transfert dans la réalité quotidienne;
- suggestions de suivi ou d'approfondissement.

Cet atelier peut être organisé indépendamment ou dans le cadre d'une activité de plus grande dimension. Les avantages de la seconde option tiennent au fait, d'une part que les participants se connaissent déjà (au moins un peu) et d'autre part, que les possibilités d'assurer des suites à l'atelier sont plus nombreuses.

Il est clair que tous les commentaires et les questions figurant au chapitre 4 sur les méthodologies et les méthodes s'appliquent ici. Toutes les questions ayant trait à votre groupe sont particulièrement importantes: A quoi le groupe va-t-il s'intéresser? Comment susciter l'intérêt des participants? Comment les aider à rapprocher l'atelier de leurs réalités?

1 Créer un environnement d'apprentissage interculturel

Assurez-vous que l'espace de travail est structuré de sorte à encourager une participation maximale: un cercle ou, en cas de grand groupe, des groupes de tables.

Si les participants ne se connaissent pas, vous devrez démarrer par un processus destiné à les mettre à l'aise – l'apprentissage interculturel impliquant un apprentissage émotionnel, les participants ne pourront pas se montrer ouverts s'ils se sentent mal à l'aise. Après un jeu sur les noms, il peut être utile de répartir les individus en petits groupes, afin qu'ils partagent leurs expériences, puis de procéder à un compte rendu en plénière. Ensuite, vous pourrez présenter la structure de l'atelier, en incluant ou en excluant (si nécessaire) les attentes des participants.

2 Energiser 1 «Est-ce que tu vois ce que je vois? Est-ce que je vois ce que tu vois?»

Voir 4.1.2.

3 La «culture» – exposé et discussion

Voir 2.4, pour la discussion sur le concept de «culture»

4 Les stéréotypes et les préjugés – exercice

Voir par exemple 4.3.3, 4.3.4, 4.5.2, 4.9.5.

5 Exercice de simulation

Voir 4.4

Note: selon vos objectifs et le temps disponible, il vous faudra peut-être choisir entre les étapes 4 et 5.





6 Energiser 3: «60 secondes = 1 minute, non ?»

Voir 4.4.4

7 L'apprentissage interculturel – exposé et discussion

- De quoi s'agit-il? (voir fig.1, le «modèle de l'iceberg», pour quelques représentations visuelles de l'apprentissage interculturel)
- Dans quelles circonstances les individus peuvent-ils apprendre interculturellement?

8 Le transfert dans la réalité quotidienne des participants – discussion

Comment appliquer ce que nous avons appris:

- à notre vie quotidienne?
- aux activités internationales de jeunesse?

9 Suggestions de suivi

Préparer une bibliographie à distribuer aux participants.

10 Evaluation

Voir 4.8.