



Exercices pour l'accompagnement de la mobilité des étudiant.e.s dans l'enseignement supérieur

NUMÉRO DE PROJET
2018-1-PL01-KA203-050751

www.solvinc.eu



CC-BY-NC-SA



Ce document peut être copié, reproduit ou modifié selon les règles ci-dessus. De plus, une reconnaissance des auteurs des et de toutes les parties applicables de l'avis de droit d'auteur doit être clairement référencé.

Tous les droits sont réservés.

© Copyright 2020 SOLVINC

Partenaires du projet:

Spółeczna Akademia Nauk, Pologne

Université de Vienne, Autriche

Elan Interculturel, France

Université de Johannes Gutenberg Mainz, Allemagne

Université de Porto, Portugal





Exercices pour l'accompagnement de la mobilité des étudiant.e.s dans l'enseignement supérieur

Éditrice : Katharina Resch

Auteurs : Katharina Resch, Diana Alves, José Pedro Amorim, Pedro Ferreira, Beate Hörr, Amélia Lopes, Isabel Menezes, Anna Maria Migdał, Waleed Serhan, Iris Thimm-Netenjakob, Vera Varhegyi, Katarzyna Wodniak

Traduction : Maurine Amelin, Hugo Arruda, Eloise Dubrana, Vera Várhegyi

Date : Mai 2020

Format : Livrable au public

Projet : SOLVINC – Solving intercultural conflicts with international students
Numéro de la convention de subvention : 2018-1-PL01-KA203-050751

Livrable : IO3 Training Programme



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Table des Matières

1 Introduction	5
2 Concepts théoriques à la base de ce programme de formation	6
3 Public cible	8
4 Se préparer pour l'utilisation des exercices	8
5 Types des exercices de cette boîte à outils	9
6 Aperçu des exercices	10
7 Possibles parcours d'apprentissage	12
8 Les zones sensibles concernées par la mobilité internationale des étudiants	14
Module 8.1 La communication	14
Module 8.2 Hiérarchie	19
Module 8.3 Le colonialisme et la gestion de la diversité	25
Module 8.4 Identité	33
Module 8.5 Genre	43
Module 8.6 Différences dans la perception du temps	51
9 Conclusion	58
10 Références	59
11 Glossaire	61
Annexes	65

1 Introduction

La diversité et l'internationalisation sont devenues de plus en plus populaires et importantes dans tous les domaines de l'enseignement supérieur. Des matériaux pédagogiques, des boîtes à outils et des manuels sont en cours d'élaboration pour promouvoir l'approche pédagogique axée sur la diversité, notre programme de formation étant l'un d'entre eux. Cependant, de nombreux enseignants de l'enseignement supérieur ne les utilisent pas ou ne les connaissent même pas. Ce programme de formation traite de la diversité et de l'internationalisation en tant que pédagogie dans le contexte de l'enseignement supérieur et vise à aider les enseignants de l'enseignement supérieur, les professeurs, le personnel administratif, le personnel de conseil et les jeunes chercheurs à mener des programmes de formation ou intégrer ces exercices à leur cours. Notre boîte à outils les encourage à faire leurs propres expériences avec la diversité dans l'enseignement.

Cette boîte à outils est un résultat du projet européen « SOLVINC - Résoudre les conflits avec les étudiants internationaux », un projet cofinancé par le programme ERASMUS+ de l'Union Européenne. Le projet se concentre sur les expériences de diversité des étudiants internationaux et des étudiants locaux des établissements d'enseignement supérieur du point de vue des étudiants (et des enseignants). Le programme de formation s'appuie sur l'expérience pratique des membres du projet issus de cinq partenaires en Europe (Autriche, Allemagne, France, Portugal et Pologne) et vise les objectifs suivants :

- **Renforcer les compétences interculturelles** : Le programme de formation fournit des informations et des conseils pratiques à ceux qui ne sont pas familiarisés avec la diversité dans l'enseignement supérieur, renforce leurs compétences interculturelles, facilite l'établissement de relations avec les étudiants étrangers et soutient le développement professionnel. Il contribue à une culture axée sur la diversité dans les établissements d'enseignement supérieur. Il n'est pas destiné à servir de guide pour les étudiants internationaux ou locaux eux-mêmes.
- **Diffusion de connaissances et d'outils dans les six « zones sensibles »** : Le programme de formation présente les aspects pertinents (les zones dites sensibles) et les sujets pertinents pour l'enseignement aux étudiants internationaux et locaux dans six domaines : communication, hiérarchie, colonialisme, identité, genre et perception du temps.
- **Des ressources pédagogiques préparées et flexibles** : Le programme de formation peut être utilisé comme un livre de référence pour guider les nouvelles idées et la planification des cours et de la formation, en abordant la question du pré-départ des étudiants vers un autre pays, pendant un séjour universitaire à l'étranger et au retour des étudiants dans leur université d'origine.

Pour les enseignants expérimentés et moins expérimentés, la boîte à outils sert de point de départ pour travailler avec des étudiants internationaux. Après les chapitres d'introduction, le programme présente de brèves descriptions des outils, ressources et méthodes axés sur la diversité, qui peuvent être adaptés dans divers contextes pour des groupes d'étudiants internationaux et locaux dans le cadre de formations, d'ateliers et de travaux pratiques. Les enseignants ou le personnel expérimentés peuvent être plus intéressés par un sujet spécifique et se concentrer sur l'un des chapitres fournis

ici : la communication, la hiérarchie, le colonialisme, l'identité, le genre et la perception du temps. Des conseils pratiques sont donnés tout au long du programme de formation à l'aide d'exercices de réflexion, d'outils d'action et de recherche. En outre, le matériel contient un glossaire avec les concepts clés pertinents. Ce programme de formation est uniquement disponible en version électronique.

2 Concepts théoriques à la base de ce programme de formation

Pour de nombreux étudiants étrangers, la fréquentation de l'université elle-même peut être vécue comme une série de processus d'adaptation culturelle : adaptation à une nouvelle culture d'apprentissage, à une nouvelle culture étudiante et peut-être aussi - en cas de mobilité internationale - à une nouvelle culture nationale. Ces processus d'adaptation culturelle vont de pair avec des relations différentes entre étudiants et enseignants, une approche différente de la discipline, de la hiérarchie, etc.

Ce programme de formation applique le cadre théorique des « zones sensibles » (Cohen-Emerique 2015) ou des « points chauds culturels » Heringer (2014), qui sont des zones de préoccupation, dans lesquelles les malentendus culturels se produisent plus souvent que dans d'autres domaines de la vie. Les zones sensibles s'identifient donc à travers la fréquence de « chocs de culture » ou « incidents critiques » qui se produisent lorsque deux personnes de contextes socioculturels différents se rencontrent et qu'un malentendu ou conflit se forme basé probablement sur les différences au niveau des valeurs, normes, représentations ou pratiques culturelles (Cohen-Emerique 2015). Le matériel recueilli dans ce document est structuré selon six tels domaines de préoccupation ou « zones sensibles » en matière de mobilité internationale des étudiants de l'enseignement supérieur.

La communication

Il n'y a pas de choc culturel sans communication ; la plupart des incidents critiques surviennent lors d'interactions. Cependant, certains de ces incidents se produisent en réalité en raison d'approches culturelles différentes de la communication. En effet, les différences abondent pour toutes les formes de communication : verbale, para-verbale, non-verbale ou contextuelle. Le matériel de formation rassemblé ici donne une idée de la diversité culturelle à laquelle on peut s'attendre en matière de pratiques de communication.

La hiérarchie

Comment déterminer qui a le plus de pouvoir ? Comment établir des relations avec les personnes de statut supérieur lorsqu'on étudie à l'étranger ? Devons-nous marquer ou cacher les différences de statut ? Ces questions n'ont pas de réponse universelle. Dans certains contextes culturels, il est plus important de marquer les différences de statut, tandis que dans d'autres, un traitement plus horizontal des uns et des autres est favorisé, même lorsqu'il existe des différences de statut. Cette section propose

du matériel de formation aux différentes approches et manifestations de la hiérarchie et de la distance de pouvoir.

Le colonialisme

La période coloniale européenne a peut-être officiellement pris fin avec la décolonisation qui a eu lieu au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, mais le passé colonial continue d'avoir une certaine influence. Par exemple, il peut avoir un impact sur la dynamique interpersonnelle ou intergroupe des étudiants appartenant à d'anciens pays colonisés ou colonisateurs, ou sur la manière dont la production ou la transmission de connaissances sont représentées et institutionnalisées dans les anciens pays colonisés. Cette section offre des possibilités de travailler avec ces concepts en classe.

L'identité

L'une des dimensions les plus notoires des différences culturelles concerne la dimension individualiste - collectiviste : la tendance à se considérer surtout comme un individu unique défini par ses expériences de vie, sa personnalité et ses réalisations ou comme membre de relations et de groupes sociaux différents. Au-delà de cette distinction, nous envisageons également une perspective différente : comment la situation intergroupe ou l'expérience de la mobilité internationale influencent-elles notre structure identitaire ? Quelles sont les implications du statut de minorité/majorité sur notre identité ? Comment les personnes font-elles face à la dynamique et aux attentes de l'acculturation ? Dans cette section, nous introduisons des exercices pour aborder ces questions de l'identité.

Le genre

Attendons-nous des hommes et des femmes qu'ils s'habillent, parlent, travaillent de la même façon ? Ou voulons-nous faire une distinction entre leur apparence, leur rôle, leur statut ou leur style de communication ? De plus, imaginons-nous le genre comme une variable binaire ou comme une continuité avec différents positionnements possibles ? Pouvons-nous imaginer plus de genres que deux ? Dans quelle mesure nous attendons-nous à ce que le genre interfère avec la vie universitaire ? Cette section offre une fenêtre sur le matériel de formation pour travailler sur les différentes conceptions et rituels du genre avec les étudiants.

Différences dans la perception du temps

Que signifie la ponctualité ? Quand un cours commence-t-il vraiment lorsqu'il est prévu à 10 heures du matin ? Peut-on programmer un cours à 8 heures du matin ? Si 15 minutes après le début prévu d'un cours, il n'y a personne dans la salle, peut-on en déduire que le cours est annulé ? Cette section explore des exercices, des outils et des idées d'enseignement pour les différences culturelles dans l'imagination, l'approche, le traitement du temps en explorant la dimension principale de l'orientation temporelle polychronique vs monochronique.

3 Public cible

Cette boîte à outils s'adresse aux enseignants, aux formateurs et aux membres du personnel de l'enseignement supérieur qui interviennent dans la préparation ou l'accueil des étudiants dans la mobilité internationale. D'autre part, ces exercices peuvent être adaptés dans le cadre de formations sur la diversité avec des étudiants de l'enseignement supérieur avec une approche interculturelle plus générale - sans référence à la mobilité internationale des étudiants. Les exercices peuvent également être ajustés au contexte scolaire et peuvent être utilisés avec des jeunes de 11 à 18 ans, qui participent à des programmes d'échanges internationaux dans d'autres cultures et structures. Les jeunes au pair pourraient également bénéficier de certains des exercices (exercices de réflexion ou outils d'action). Les exercices peuvent également être utilisés par les prestataires de formation pour adultes, par les formateurs des programmes de lutte contre la discrimination dans les écoles ou les institutions publiques et les municipalités, dans les formations de la police, les associations de jeunes telles que les associations de scouts, les cours d'apprentissage de la langue seconde, la formation des enseignants et les formations sur la diversité.

Les enseignants ou formateurs plus expérimentés peuvent utiliser tous les exercices proposés dans le cadre de leurs connaissances existantes, tandis que les enseignants ou formateurs plus novices peuvent s'appuyer avec les références complémentaires ajoutées à chaque exercice.

Les exercices devraient contribuer à rendre votre formation, votre classe ou votre cours plus interactif d'un point de vue pédagogique et à éviter les malentendus interculturels. Les groupes cibles mentionnés ont affaire à des étudiants d'origines culturelles diverses et les exercices proposés devraient contribuer à développer et à exploiter cette richesse culturelle.

4 Se préparer pour l'utilisation des exercices

Dans un premier temps, familiarisez-vous avec les six „zones sensibles”. Des textes d'introduction pour les six „zones sensibles” sont disponibles sur le site <http://learningfromcultureshocks.eu/> en cliquant sur l'un des six sujets („théorie : approfondir”). Il est recommandé aux enseignants et aux formateurs qui utilisent cette boîte à outils d'exercices dans une ou plusieurs de ces „zones sensibles” de lire les textes théoriques avant de s'engager dans une activité avec les étudiants. Pour un bref aperçu des concepts clés, veuillez consulter le glossaire à la fin de ce document.

Si possible, vous pouvez tester les exercices dans un cadre plus restreint ou plus familier, avant de les appliquer à des groupes plus importants. Vous pouvez également adapter les exercices à votre groupe et à votre contexte (par exemple en modifiant les exemples de phrases, les exemples, ou en ajoutant un énoncé de problème pertinent pour votre groupe d'étudiants avant de lancer un exercice).

5 Types des exercices de cette boîte à outils

Cette boîte à outils est un recueil flexible de méthodes didactiques et non un « programme » fixe. Il regroupe des exercices de trois formats et un glossaire en annexe.

Icône	Type	Explication
	Exercices de réflexion	Un exercice de réflexion peut servir votre propre réflexion individuelle ou vous pouvez l'utiliser comme un exercice individuel en classe, où les étudiants travaillent par eux-mêmes.
	Outil d'action	Les outils d'action sont tous les outils, exercices, jeux de rôle, méthodes d'enseignement interactives, etc. que vous pouvez utiliser avec les étudiants. Ils contiennent un élément d'action, tel qu'une interaction avec des images, des histoires ou des étudiants entre eux. Les outils d'action fonctionnent pour les groupes et les sessions collectives.
	Outil de recherche	Les outils de recherche donnent des idées sur les recherches que vous pourriez entreprendre avec vos étudiants sur le sujet donné. Vous pouvez demander aux étudiants de faire des recherches ou d'explorer un certain sujet dans votre classe ou votre cours et de discuter des résultats avec eux.

6 Aperçu des exercices

No.	Titre	Type	Zone Sensible	Format	Durée
1	Dialogue	Exercice de réflexion et Outil d'action	Communication	Travail en petit groupe	40 min.
2	J'ai raison	Exercice de réflexion et Outil d'action	Communication	Travail en petit groupe	25 min.
3	Dans un aquarium	Outil d'action	Communication	Jeu de rôles	60 min.
4	Journal de réflexion sur le stress dans la communication	Outil de recherche	Communication	Recherche à travers un journal de réflexion	4 semaines
5	Étude de cas : s'adresser aux professeurs	Exercice de réflexion et Outil d'action	Hiérarchie	Travail en petit groupe	45 min.
6	Rentrez chez vous !	Outil d'action	Hiérarchie	Jeu de rôles	35 min.
7	Étudiant en colère – film sur les plaintes	Outil d'action	Hiérarchie	Film et jeu de rôles	60 min.
8	Où j'en suis ?	Exercice de réflexion et Outil d'action	Hiérarchie	Exercice structuré	35-40 min.
9	Qui est le chef ? Lecture	Outil de recherche	Hiérarchie	Textes à lire et discussion	3 semaines
10	Colonialisme et diversité – sont-ils en jeu ?	Exercice de réflexion	Colonialisme	Exercice base sur les photos	45 min.
11	Répondre au racisme	Exercice de réflexion et Outil d'action	Gestion de diversité	Jeu de rôles	180 min.
12	Un pas en avant	Outil d'action	Colonialisme	Développement des politiques	60 min.
13	Recherche sur la décolonisation de l'université	Outil de recherche	Colonialisme	Exercice structuré	6 heures
14	Qui suis-je ?	Exercice de réflexion	Identité	Tâche de recherche et focus groups	45 min.
15	La roue de l'identité	Exercice de réflexion et outil d'action	Identité	Exercice structuré	50-60 min.
16	Arc-en-ciel des identités	Outil d'action	Identité	Exercice de théâtre	120 min.
17	Boussole identitaire	Exercice de réflexion et Outil d'action	Identité	Exercice structuré	20 min.

No.	Titre	Type	Zone Sensible	Exercice structuré	Durée
18	Galaxie sociale	Exercice de réflexion et Outil d'action	Identité	Exercice structure, dessin, discussion	60 min.
19	L'Albatros	Outil d'action	Genre	Jeu de rôles	60 min.
20	L'homme typique et la femme typique	Exercice de réflexion et Outil d'action	Genre	Travail en petit groupe	60 min.
21	Les hommes parlent différemment, les femmes aussi.	Exercice de réflexion et Outil d'action	Genre	Travail en petit groupe et plénière	60-90 min.
22	Les chercheuses et leur point de vue	Outil de recherche	Genre	Tâche de recherche	Plusieurs semaines
23	Une chose à la fois	Exercice de réflexion et Outil d'action	Perception du temps	Étude de cas	50 min.
24	1 heure de retard pour la présentation	Outil d'action	Perception du temps	Jeu de rôles	60 min.
25	Films sur le temps	Exercice de réflexion et Outil d'action	Perception du temps	Film et discussion	60 min.
26	La ligne de temps	Exercice de réflexion et Outil d'action	Perception du temps	Exercice structuré	55-60 min.
27	Quelle heure est-il ?	Outil de recherche	Perception du temps	Focus groups	120 min.

Table 2: Aperçu des exercices

7 Possibles parcours d'apprentissage

Notre boîte à outils est un recueil d'exercices adaptables à plusieurs cas de figures plutôt qu'un programme de formation avec une séquence spécifique d'exercices. Tous les exercices peuvent être utilisés d'une manière autonome, mais ils peuvent aussi servir à construire des parcours d'apprentissages qui correspondent à des contextes spécifiques.

Nous proposons trois champs d'application pour cette boîte à outils :

1. **Formations avant le départ pour les futurs étudiants internationaux :** Dans le cadre de formations spécifiques qui préparent les étudiants dans leur université d'envoi à la mobilité internationale les thèmes proposés en priorité sont : le colonialisme et la gestion de la diversité, l'identité, la communication. Les outils de recherche peuvent être utiles pour alimenter une réflexion continue tout au long du séjour l'étranger.
2. **Formations d'accueil, à l'arrivée des étudiants internationaux ou formations sur la diversité pour l'ensemble des étudiants :** Les étudiants peuvent participer à des formations sur la diversité pendant leur mobilité internationale (par exemple lors des ateliers d'accueil) - en tant que mesure d'accompagnement pendant la mobilité internationale, mais cela peut aussi être une occasion pour les étudiants internationaux de se mêler aux étudiants locaux, si des formations sont proposées à la fois aux étudiants internationaux et aux étudiants locaux en tant que „formations sur la diversité”. Toutes les zones sensibles sont potentiellement d'intérêt, et il est recommandé de créer une séquence qui comprend plusieurs sessions tout au long de la période d'accueil des étudiants en mobilité, qui suit les intérêts (au cas où : les incidents critiques vécus) des étudiants.
3. **Formations après le retour pour les étudiants internationaux :** Cette boîte à outils peut aussi aider les étudiants qui reviennent d'un séjour à l'étranger à se réintégrer dans leur université d'origine et à valoriser leur expérience culturelle et universitaire. Dans cette phase, des exercices de réflexion et des outils de recherche peuvent être utiles pour réfléchir et évaluer l'expérience des études à l'étranger. Cela peut également aider l'établissement d'envoi à tirer des enseignements des expériences des étudiants en matière de mobilité internationale, à améliorer les programmes destinés aux étudiants sortants et aux étudiants entrants.

Les formes de formation dont les étudiants étrangers ont besoin dépendent de leur statut de départ ou d'arrivée et des défis vécus. Ces défis sont s'alignent souvent avec ce que nous appelons les „zones sensibles” (voir chapitre 2) - les domaines trouvés comme les plus pertinents dans la mobilité internationale. D'après nos activités initiales dans le cadre du projet SOLVINC, en explorant les incidents critiques avec les étudiants internationaux et locaux, nous avons identifié six zones sensibles, qui sont très fréquentes pour les étudiants internationaux : la communication, la hiérarchie, le colonialisme, l'identité, le genre et les différences de perception du temps. Pour cette raison, nous avons choisi de ne pas proposer un parcours de formation spécifique, mais d'offrir différentes options pour aborder ces six zones sensibles qui peuvent être organisées en fonction des besoins.

Pour donner un exemple de la manière dont cela pourrait se faire, nous proposons trois illustrations de parcours d'apprentissage types et de la manière dont les exercices de cette boîte à outils peuvent être combinés.

No.	Format	Possible parcours d'apprentissage
Parcours 1	Formation avant le départ	Pour une formation d'une journée avant le départ nous proposons d'aborder trois zones sensibles : le colonialisme et la gestion de la diversité, l'identité et la communication. Une possible séquence serait : « Qui suis-je » et « La roue identitaire » (Identité) « Fishbowl » (Communication) « Colonialisme et diversité – sont-ils en jeu ? » (Gestion de diversité et colonialisme)
Parcours 2	Formation d'accueil ou d'accompagnement	Les étudiants pourraient avoir des rencontres régulières (chaque 15 jours) qui serviraient d'aborder les différentes zones sensibles. Un programme de 12 sessions serait ainsi répartie à travers un semestre, avec des sessions de 2-3 heures. Une collecte d'incidents critique pourrait guider la séquence des zones à choisir.
Parcours 3	Formation au retour	Suite à leur retour, les étudiants pourraient participer dans une formation de clôture ou d'intégration des acquis de la mobilité. Le programme peut se construire après une récolte d'incidents critique ou une discussion plus générale qui permet d'identifier les zones sensibles les plus pertinentes. Mettre l'accent sur les outils de recherche serait une autre option pour faciliter la réflexion sur les différences culturelles observées durant la mobilité.

Table 3 : Parcours d'apprentissage

8 Les zones sensibles concernées par la mobilité internationale des étudiants

Module 8.1 La communication

La communication est une question transversale qui touche tous les domaines de l'enseignement supérieur interculturel et de la vie sur les campus. Les étudiants internationaux sont soumis à des processus complexes d'adaptation à l'enseignement supérieur dans leur pays d'accueil, tant sur le plan académique que social (Rienties, Tempelaar 2013). Lorsque nous pensons à la communication du point de vue des étudiants internationaux et à leur adaptation à une nouvelle université et à la vie étudiante, il est essentiel de comprendre le style de communication dominant dans la culture d'accueil. La communication verbale est nécessaire pour décoder les messages des autres étudiants, professeurs et membres du personnel : Comment les professeurs interagissent-ils avec les étudiants de différents niveaux (BA, MA, PhD) dans la culture d'accueil ? Qu'est-ce qui est considéré comme une communication polie ? Lorsque ces codes ne sont pas partagés, des malentendus interculturels ou des incidents critiques peuvent survenir. Dans ces interactions entre les étudiants, le personnel et d'autres personnes, les problèmes de communication peuvent entraîner une perte des repères et entraver la relation. Ces situations de communication peuvent avoir pour effet secondaire des émotions fortes telles que la frustration ou le scepticisme, mais aussi des sentiments atténués comme l'humour ou une simple irritation.

Ce chapitre de la boîte à outils donne un aperçu de cinq techniques pertinentes pour la communication dans l'enseignement supérieur. L'outil « **Dialogue** » est un outil de réflexion et d'action pour parler de la communication spécifique souvent utilisée à l'université : les étudiants écoutent, les professeurs parlent. Cet exercice aide les étudiants à réfléchir à ce qu'est un véritable dialogue. L'outil « **J'ai raison** » aborde l'argumentation dans le contexte universitaire et la question de savoir qui a raison finalement. « **Dans un aquarium** » est un exercice pour les petits groupes qui permet de comprendre comment les opinions sont socialement et culturellement façonnées par les autres et que les opinions changent au fil du temps. Nous aimerions également partager un outil de recherche, le « **Journal de réflexion** », avec les enseignants, qui peuvent aider les étudiants à identifier les facteurs de stress dans la communication.

Tableau récapitulatif des outils de formation à la communication

Tableau récapitulatif : communication	Exercice de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
1 Dialogue	X	X	
2 J'ai raison	X	X	
3 Dans un aquarium		X	
4 Journal de réflexion sur les facteurs de stress liés à la recherche en communication			X



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.1 Communication #1

Dialogue

1) Objectifs d'apprentissage

- Témoignage de bonnes expériences en matière de dialogues et de communication interculturelle
- Rendre visible les différentes perspectives de ce qu'est une « bonne communication ».
- Rendre visible la complexité de la communication dialogique entre membres de cultures différentes
- Valorisation des expériences des participants

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

L'enseignant demande aux participants de réfléchir à une situation de dialogue, qu'ils perçoivent réellement comme un dialogue. Il peut s'agir d'un dialogue privé, d'un dialogue professionnel ou d'un dialogue dans le contexte de l'enseignement supérieur. Ensuite, les participants discutent des raisons pour lesquelles ils pensent qu'il s'agit d'un dialogue réussi, en petits groupes de quatre participants. Ils identifient les raisons et les écrivent sur des cartes. L'enseignant rassemble ensuite toutes les raisons en séance générale et en discute avec l'ensemble du groupe.

3) Étapes et style de prestation

- Etape 1 : Sélection du dialogue
- Etape 2 : Réfléchir aux dialogues en petits groupes
- Etape 3 : Rédiger les motifs de bons dialogues sur des cartes
- Etape 4 : Réflexion et discussion en assemblée

4) Ressources / équipement

Tableaux, cartes, stylos

5) Exemple d'incident critique

-

6) Questions à prendre en compte

Cette technique « Dialogue » peut être appliquée après un exercice plus élémentaire sur la communication dialogique, par exemple en faisant parler un participant pendant 3 minutes et en faisant écouter l'autre sans l'interrompre. Ensuite, les paires échangent leurs rôles. Dans cet exercice, aucun dialogue n'a lieu. La méthode « Dialogue » a alors plus d'effet et les différences peuvent être discutées.

7) Durée de l'activité

10 minutes auto-réflexion, 15 minutes petits groupes, 15 minutes assemblée (=40 minutes)

8) Références

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.1 Communication #2

« J'ai raison »

1) Objectifs d'apprentissage

Réfléchir sur les différentes opinions sur la communication, le besoin d'harmonie ou le fait d'avoir raison dans les débats.

- Discuter sur l'approche constructiviste : il y a toujours beaucoup de vérités sur un problème parce que les points de vue sont subjectifs et façonnés individuellement
- Réflexion sur son propre style de communication

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Tous les participants reçoivent un court texte sur le thème « avoir raison ». Après l'avoir lu, ils reçoivent des questions à discuter en petits groupes.

- Que signifie avoir toujours raison ?
- Quelle est l'importance d'avoir raison lors d'une dispute ?
- Quels sont les conséquences du fait d'avoir raison dans un processus de communication ?
- Combien de « réalités » y a-t-il, combien de personnes peuvent avoir raison en même temps ? Pourquoi ?

3) Étapes

- Étape 1 : Lecture du texte (5 minutes)
- Étape 2. Discussion du texte avec les questions posées en petits groupes (20 minutes)

4) Ressources / équipement

Veuillez imprimer l'article sur un papier séparé :

Deux étudiants d'une classe d'histoire juive se disputent. Ils n'arrivaient pas à se mettre d'accord, alors ils ont porté leur affaire devant le rabbin, qui donnait le cours. Le rabbin a entendu l'opinion du premier étudiant, a hoché la tête et a dit : « Vous avez raison. »

Le deuxième étudiant a ensuite exposé son cas. Le rabbin l'a écouté, a hoché la tête et a dit : « Vous avez également raison. »

Puis un troisième étudiant, qui avait regardé cette scène en classe pendant tout ce temps, a été confus à juste titre. « Mais, comment peuvent-ils avoir tous les deux raison ? » demanda-t-il.

L'enseignant y a réfléchi un moment avant de répondre : « Vous avez raison aussi ! »

5) Exemple d'incident critique

« Enquête de satisfaction » :

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-ENQUE%CC%82TE-DE-SATISFACTION.pdf>

Vous pouvez également utiliser cet incident pour discuter de qui a raison. Vous pouvez utiliser la phrase principale de l'incident pour provoquer une discussion : « Ne pas apporter de solutions à un problème, c'est être un problème critique permanent. »

6) Problèmes à prendre en compte

Aucun

7) Durée de l'activité

5 minutes lecture, 20 minutes petits groupes (=25 minutes)

8) Références

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.

60 minutes au total

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



OUTIL D'ACTION

M8.1 Communication #3

Dans un aquarium - Façonner les opinions

1) Objectifs d'apprentissage

- Réfléchir sur les changements dans la communication verbale
- Discuter de l'élément fluctuant et mouvant de la communication : les opinions ne sont que l'expression d'un état actuel

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Le groupe est divisé en deux. Le premier groupe s'assoit au milieu d'un cercle et reçoit un sujet de discussion. L'autre groupe écoute.

Tous les participants du cercle reçoivent une phrase écrite sur une carte. La phrase peut être : « Les opinions des gens se ressemblent comme leurs visages. »

Lorsque le groupe a terminé la discussion, l'autre groupe se place à l'intérieur du cercle et discute du même sujet.

Ensuite, en séance plénière, les questions sont posées : Comment la discussion du premier groupe a-t-elle influencé les opinions du second groupe ? Comment les autres façonnent-ils notre vision du monde ?

3) Étapes

- Étape 1 : Séparation des groupes (deux groupes égaux) (5 minutes)
- Étape 2 : Discussion 1 dans l'aquarium (15 minutes)
- Étape 3 : Discussion 2 dans l'aquarium (15 minutes)
- Étape 4 : Séance complète sur les questions principales (25 minutes)

4) Ressources / équipement

Carte avec les sujets

5) Exemple d'incident critique

« Nous et eux »

Vous pouvez également lire cet incident aux étudiants et en discuter : Comment les étudiants ont-ils changé d'avis et sont-ils passés du lundi au mardi ?

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-NOUS-ET-EUX.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Cet exercice peut également être réalisé à l'aide de méthodes plus biographiques :

Quand avez-vous changé d'avis pour la dernière fois et qui vous y a conduit ?

7) Durée de l'activité

60 minutes au total

8) Références

Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Beltz: Juventa.



OUTIL DE RECHERCHE

M8.1
Communication #4

Journal de réflexion sur la recherche des facteurs de stress liés à la communication

1) Objectifs d'apprentissage

- Recherche sur les facteurs de stress des étudiants en matière de communication à l'université
- Trouver des solutions ou des réactions appropriées aux facteurs de stress en classe

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cet outil peut être utilisé par l'enseignant pour mener des recherches sur les défis de communication des étudiants de l'enseignement supérieur et pour les aider à trouver des solutions. L'outil est un journal, qui est distribué aux étudiants ou qui leur est remis sous la forme d'un journal en ligne.

Dans leur journal hebdomadaire, ils identifient les facteurs de stress suivants :

- Semaine 1 : Facteurs de stress liés à l'enseignement supérieur / à la vie sur le campus en général (quantité de cours, examens finaux)
- Semaine 2 : Facteurs de stress liés à la communication sur les performances et les attentes (communication des réactions ou des critiques, attentes des parents ou des bourses)
- Semaine 3 : Communication sur les facteurs de stress liés à la charge de travail et aux situations quotidiennes (perte de données, problèmes d'internet, etc.)
- Semaine 4 : Facteurs de stress liés aux relations (réunions en petits groupes, autorité des enseignants, sentiment de solitude, incapacité à exprimer ses sentiments, etc.)

3) Étapes

- L'enseignant distribue les questions pour le journal à tous les étudiants.
- Les étudiants répondent à une question par semaine et les remettent à l'enseignant (en ligne ou sur papier/crayon).
- Après 4 semaines, l'enseignant analyse les réponses des étudiants et les regroupe de manière anonyme. Les résultats sont discutés en assemblée afin de trouver une solidarité, des solutions et des réactions adéquates.

4) Ressources / équipement

Outil en ligne avec des questions

5) Exemple d'incident critique

-

6) Problèmes à prendre en compte

L'enseignant doit avoir des compétences en matière de recherche dans l'analyse de données qualitatives.

7) Durée de l'activité

4 semaines

8) Références

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), 204-16.

Module 8.2 Hiérarchie

Ce chapitre de la boîte à outils donne un aperçu de certaines méthodes relatives aux différentes attitudes à l'égard du statut et de la hiérarchie dans le contexte de l'enseignement supérieur.

Tableau récapitulatif des outils de formation à la Hiérarchie

Tableau récapitulatif : Hiérarchie	Exercice de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
1 Étude de cas « S'adresser aux universitaires »	X		
2 Jeu de rôle « Rentrer chez soi »		X	
3 Projection de film et discussion	X	X	
4 Jeu « Où j'en suis »	X	X	
5 Qui est le chef ?			X



M8.2 Hiérarchie #5

EXERCISE DE REFLEXION

Étude de cas « S'adresser aux universitaires »

1) Objectifs d'apprentissage	• Réfléchir sur les différentes approches au statut et au pouvoir dans l'enseignement supérieur • Reconnaissance des expériences des participants • Prendre conscience de sa propre attitude à l'égard de la hiérarchie et du statut
2) Comment utiliser cette technique ou cet outil	Tous les participants reçoivent l'étude de cas « S'adresser aux universitaires ». Après l'avoir lue, ils reçoivent des questions à discuter en petits groupes. Ils identifient les raisons de la situation de conflit et les écrivent sur des cartes. L'enseignant rassemble ensuite toutes les raisons au cours de la discussion collective et les présente à l'ensemble du groupe. • Pourquoi le conflit a-t-il eu lieu ? • Quelle est l'attitude à l'égard du statut des personnes impliquées dans la situation de conflit ? • Comment décririez-vous votre attitude à l'égard du statut ? • Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?
3) Étapes	• Étape 1 : Lecture de l'étude de cas (5 minutes) • Étape 2 : Réflexion sur la situation de conflit en petits groupes (10 minutes) • Étape 3 : Écrire sur des cartes les raisons pour lesquelles la situation de conflit doit se produire (5 minutes) • Étape 4 : Débriefing et discussion en assemblée (25 minutes)
4) Ressources / équipement	Avec des études de cas, un tableau, des cartes, des stylos.
5) Exemple d'incident critique	Étude de cas „S'adresser au professeurs” : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-S_ADRESSER-AU-PROFESSEUR-1.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	L'étude de cas (incident critique) doit être imprimée sur un papier séparé.
7) Durée de l'activité	5 minutes pour la lecture et l'autoréflexion, 15 minutes pour la discussion en petits groupes, 25 minutes pour le débriefing et la discussion en assemblée (=45 minutes)
8) Références	L'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



OUTIL D'ACTION

M8.2 Hiérarchie #6

Jeu de rôle « Rentrez chez vous ! »

1) Objectifs d'apprentissage	• Réflexion sur les différentes approches du statut • Reconnaissance des expériences des participants • Réflexion sur sa propre attitude à l'égard de la hiérarchie et du statut
2) Comment utiliser cette technique ou cet outil	Tous les participants reçoivent un jeu de rôle pour l'incident critique « Rentrez chez vous ! ». Après l'avoir lu, ils doivent le jouer en petits groupes, puis en discuter. Pendant la session plénière, toutes les équipes vont discuter ensemble.
3) Étapes	• Étape 1 : Lecture du jeu de rôle et préparation de leurs rôles (5 minutes) (également préparation pour les observateurs) • Étape 2 : Jouer le jeu de rôle (5 minutes) • Étape 3 : Discussion au sein du groupe (20 minutes) • Étape 4 : Débriefing et discussion plénière (25 minutes)
4) Ressources / équipement	Cartes avec des rôles
5) Exemple d'incident critique	Incident critique « Rentrez chez vous ! » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-RENTREZ-CHEZ-VOUS.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	Cet outil doit être suivi d'une introduction théorique sur les différentes approches du statut et de la hiérarchie. Le jeu de rôle (incident critique) doit être imprimé sur un papier séparé.
7) Durée de l'activité	55 minutes au total
8) Références	L'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



M8.2 Hiérarchie #7

EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

Étudiant en colère – ciné-débat ou théâtre

1) Objectifs d'apprentissage

- Réflexion sur les différentes approches du statut
- Reconnaissance des expériences des participants
- Réflexion sur sa propre attitude à l'égard de la hiérarchie et du statut

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cette activité invite à mettre en scène (ou en court métrage) un des incidents critiques collectés : « **Étudiant en colère** ». Le protagoniste de la situation se plaint à un assistant de ne pas pouvoir accéder à un examen en ligne. Dans les cultures de haute distance au pouvoir (hiérarchique), les étudiants ne s'expriment que lorsqu'ils sont invités à le faire. Dans les cultures à faible distance au pouvoir, les étudiants s'attendent à être traités sur un pied d'égalité et supposent souvent que la communication doit se faire sur un pied d'égalité (non hiérarchique). Que se passe-t-il lors de l'incident critique „Étudiant en colère” ? A votre avis quelles sont les positions des protagonistes concernant la distance au pouvoir ? Pourquoi ?

Tous les participants regardent le film / la scène sur l'incident critique. Après le visionnage, ils doivent discuter en petits groupes. Pendant la session plénière, toutes les équipes vont discuter ensemble de la manière de traiter les plaintes dans le contexte de l'enseignement supérieur : *Documentez la plainte immédiatement après qu'elle ait eu lieu, rédigez une plainte basée sur des faits, ajoutez vos sentiments (par exemple, se sentir discriminé, effrayé, irrité) dans une section séparée, envoyez la plainte à votre supérieur ou à une unité séparée de l'université, préparez la prochaine interaction avec la personne (action préventive), si une violation de la loi se produit (par exemple, si quelqu'un a été blessé ou si quelque chose a été détruit) suivez les étapes officielles de signalement dans votre pays.*

3) Étapes

- Étape 1 : Regarder le film ou la scène (15 minutes)
- Étape 2 : Discussion en petits groupes (15 minutes)
- Étape 3 : Débriefing et discussion plénière (30 minutes)

4) Ressources / équipement

Le film / la scène

Il y a donc une préparation importante, consistant soit à demander à un groupe d'étudiants d'apprendre à jouer cette scène ou d'en faire un court métrage.

Matériaux nécessaires pour le film : le rétroprojecteur, l'ordinateur portable, enceintes.

5) Exemple d'incident critique

Incident critique « Étudiant en colère » : <http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANT-EN-COLERE-1.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Aucun

7) Durée de l'activité

60 minutes au total.

8) Références

L'équipe de SAN pour le projet SOLVING



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.2 Hiérarchie #8

« Où j'en suis »

1) Objectifs d'apprentissage

- Pour évaluer sa position dans la hiérarchie
- Sensibiliser à la manière dont la hiérarchie est perçue dans les différentes cultures et la faire mieux comprendre

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Un animateur présente aux participants un ensemble de questions ou de scénarios et distribue des cartes où ces scénarios sont énumérés. En réponse à chaque question, les participants se placent dans un groupe marqué au sol par « Oui », « Non » ou « Cela dépend ». Les participants notent leurs choix sur les cartes. Cette étape est suivie de discussions en petits groupes, puis d'une discussion ouverte en groupe. Les questions peuvent comprendre :

- Est-il approprié que les professeurs s'adressent aux étudiants de manière informelle alors que les étudiants s'adressent aux professeurs de manière formelle ?
- Est-il approprié d'être en désaccord avec un professeur devant la classe ?
- Est-il approprié qu'un professeur agisse davantage comme un égal des étudiants que comme une autorité ?
- Est-il approprié que les personnes âgées soient davantage respectées que les jeunes ?
- Est-il approprié de devenir ami avec votre responsable ?

3) Étapes

- Étape 1 : Expliquer le but de l'exercice et ce que les participants sont censés faire (5 minutes)
- Étape 2 : Jouer le jeu (10 minutes)
- Étape 3 : Discussion en petits groupes (15 minutes)
- Étape 4 : Débriefing et discussion plénière (20-25 minutes)

4) Ressources / équipement

Tags, tableau blanc et marqueur, cartes avec une liste de questions.

5) Exemple d'incident critique

Incident critique « S'asseoir par terre » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-S_ASSEOIR-PAR-TERRE.pdf

6) Problèmes à prendre en compte

Les petits groupes seront composés des groupes « Oui », « Non » et « Cela dépend » afin de permettre une comparaison interculturelle.

7) Durée de l'activité

50-55 minutes au total.

8) Références

Adaptation de l'activité « Quelle est votre position ? » du manuel « Repères » du Conseil de L'Europe <https://www.coe.int/fr/web/compass/list-of-activities>

Adaptation faite par l'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



OUTIL DE RECHERCHE

M8.2 Hiérarchie #9

Qui est le chef ?

1) Objectifs d'apprentissage

- Sensibilisation aux différences de hiérarchies entre les cultures
- Obtenir des informations pour une bonne orientation dans les hiérarchies dans des environnements multiculturels et multiethniques

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

- Les enseignants, formateurs ou animateurs donnent accès aux élèves à trois articles sur la perception de la hiérarchie à travers les cultures.
- Les élèves lisent un article chaque semaine pendant trois semaines consécutives.
- Chaque semaine, les élèves notent leurs observations et remarques sur l'article et ce qu'ils ont appris.

3) Étapes

Lectures sur la hiérarchie: livrez les lectures à vos élèves; préparer des questions pour chacun des trois textes ci-dessous; demandez aux élèves de répondre à la question chaque semaine; discuter d'un texte par semaine; à la fin, évaluer l'expérience avec les étudiants (connaissance approfondie de la hiérarchie, des compétences, des valeurs, prise de conscience etc.)

4) Ressources / équipement

TEXTE # 1 sur la politesse dans la rédaction d'e-mails

1) Biesenbach-Lucas, S. 2007. Les étudiants écrivant un courrier électronique à la faculté: Un examen de l'e-étiquette parmi des locuteurs natifs et non natifs de l'anglais. *Apprentissage des langues et technologie* 11 (2): 59-81.
<https://core.ac.uk/reader/84321098>

TEXTE # 2 sur la culture et la hiérarchie

2) Meyer, E. 2017. Être le patron à Bruxelles, Boston et Pékin. *Revue de Harvard business*.
<https://hbr.org/2017/07/being-the-boss-in-brussels-boston-and-beijing>

TEXTE # 3 sur l'abus de pouvoir

3) Moon, C., Uskui, AK, Weick, M. 2017. Sur la culture, l'éthique et la hiérarchie: comment les variations culturelles des relations hiérarchiques se manifestent dans le code d'éthique des organisations britanniques et coréennes. *Journal of Applied Social Sociology*, 48 (1): 25-27.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jasp.12486>

Note du traducteur : les textes ci-dessus sont en anglais à titre d'exemple. Nous proposons aux formateurs de choisir des textes similaires.

5) Exemple d'incident critique

Étude de cas „S'adresser au professeurs” : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-S_ADRESSER-AU-PROFESSEUR-1.pdf

6) Problèmes à prendre en compte

Si, dans certaines universités, les étudiants n'ont pas accès à des revues académiques numériques ou n'ont pas d'outils d'apprentissage permettant de partager des articles tels que Blackboard ou Moodle, alors l'enseignant, le formateur ou le facilitateur doit sélectionner des articles ou du matériel de lecture en libre accès.

7) Durée de l'activité

Le temps nécessaire pour appliquer l'outil est de deux heures par semaine et le temps dont les élèves ont besoin pour lire les articles et noter leurs observations, remarques et ce qu'ils ont appris. L'outil est appliqué sur une période de trois semaines en classe.

8) Références

Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVING

Module 8.3 Le colonialisme et la gestion de la diversité

Le colonialisme et la diversité sont liés de manière tendue et inextricable. L'université coloniale est autocentrée - euro centrique, nord-centrée ou occidentale - et adopte ses propres principes comme étant universels et/ou supérieurs aux principes des autres cultures (Quijano, 2007). Néanmoins, le colonialisme ne se réfère pas seulement aux pays ayant un passé colonial. Le colonialisme a de nombreuses facettes, à savoir la discrimination des personnes sur la base du statut socio-économique, de l'âge, de la couleur de la peau et des caractéristiques ethnoculturelles, du sexe et de l'autodéfinition sexuelle... Ces politiques épistémologiques tendent à renforcer la vision des minorités en tant que groupes problématiques et à traiter les problèmes des minorités de manière à les minimiser et à ne jamais remettre en question leurs racines historiques. En fait, certains auteurs ont défendu la transmutation de l'université - dont la voix est encore majoritairement masculine, blanche, conservatrice (Margolis & Romero, 1998), anglo-saxonne, protestante ou catholique, avec un statut socio-économique élevé... - en une université plurielle (Boidin, Cohen, & Grosfoguel, 2012), qui est une université post-coloniale, post-capitaliste et post-patriarcale (Santos, 2017). Cette « université polyphonique » est socialement engagée et « ouverte à la diversité épistémique » (Mbembe, 2016, p. 37).

Ce chapitre de la boîte à outils présente cinq outils pertinents pour discuter du colonialisme et de la gestion de la diversité dans l'enseignement supérieur.

Tableau récapitulatif des outils de formation pour le Colonialisme

Tableau récapitulatif : Colonialisme – gestion de la diversité	Outil de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
10 Quel est le rapport entre le colonialisme et la diversité ?	X		
11 Répondre au racisme	X	X	
12 Faire un pas en avant	X	X	
13 Vous cherchez comment décoloniser l'expérience de l'enseignement supérieur ?			X



M8.3 Colonialisme et gestion de la diversité #10

EXERCISE DE REFLEXION

Quel est le rapport avec le colonialisme et la diversité ?

1) Objectifs d'apprentissage

Cet outil vise à introduire les concepts de colonialisme et de la gestion de la diversité en soulignant :

- l'actualité du concept de colonialisme
- introduire la nécessité de décoloniser la société

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

L'objectif principal de cet exercice est d'impliquer les enseignants/le personnel/ les étudiants dans une discussion sur la façon dont le colonialisme continue d'être un concept pertinent pour comprendre la vie quotidienne dans le Nord global et le Sud global. Le point de départ est une série de photos illustrant les différentes interactions Nord-Sud.

3) Étapes

- Étape 1 : Demandez aux participants de sélectionner une photo qu'ils trouvent particulièrement intéressante pour de bonnes ou de mauvaises raisons.
- Étape 2 : Invitez les participants à partager leur vision des photos.
- Étape 3 : Stimuler les interactions entre les participants en mettant en évidence les points communs et les différences entre les points de vue.
- Étape 4 : Si les participants eux-mêmes n'ont pas soulevé le problème, commencez à inclure une perspective historique/décoloniale dans la discussion en attirant l'attention sur les inégalités structurelles aux niveaux local et mondial qui résultent de l'oppression historique.
- Étape 5 : Conclusion : Souligner comment un parti pris occidental, nordique et eurocentriste est évident dans l'enseignement de l'histoire, et comment cela contribue à cadrer notre manque de connaissance des autres cultures et histoires - avec un effet significatif d'appauvrissement de nos visions du monde.

4) Ressources / équipement

Photos

5) Exemple d'incident

« Films Africains »

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-FILMS-AFRICAINS.pdf>

« D'où est-ce que tu viens ? »

http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/DE-D_OU-EST-CE-QUE-TU-VIENS.pdf

6) Problèmes à prendre en compte

Le formateur doit être conscient du fait que pour certains participants, cette perspective peut être très nouvelle et stimulante et peut générer certaines inquiétudes. Faites preuve de sensibilité.

7) Durée de l'activité

45 minutes.

8) Références

Activité développée par l'équipe de l'Université de Porto pour le projet SOLVINC



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.3 Colonialisme et gestion de la diversité #11

Répondre au racisme

1) Objectifs d'apprentissage

- Prendre conscience des différentes formes de racisme et de préjugés
- Mieux comprendre les différences entre les groupes de personnes et des formes de racisme institutionnalisé
- Reconnaître la nécessité de travailler et de s'engager dans la promotion de la justice et de la solidarité
- Comprendre comment les règles et les politiques peuvent agir pour contrer le racisme et la discrimination

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

La méthode comporte deux parties distinctes. Dans la première partie, après avoir commencé par un brainstorming sur le racisme, on explore les incidents racistes et les incidents interculturels que les participants apportent et identifient. Les volontaires jouent un incident critique (joué en trois scènes avec des pauses entre les deux). Sur la base d'une discussion des observations du public, le groupe est invité, dans la deuxième partie, à rédiger une politique pour l'école afin de traiter les incidents racistes.

3) Étapes

- Partie 1 : Explorez les incidents racistes et les incidents de conflit interculturel au sein du groupe. Comprendre quels types d'incidents les gens identifient comme racistes.
- Demandez quatre volontaires. Les volontaires reçoivent des cartes de rôle et des copies d'un incident critique et disposent de 15 minutes pour préparer un jeu de rôle sur la situation.
- Tous les autres, les observateurs, reçoivent un stylo et du papier et on leur dit qu'ils sont censés regarder les scènes et écrire (dans les pauses entre les scènes) des mots qui reflètent leur réaction face à la situation.
- Après le jeu de rôle, faites un bref compte rendu pour obtenir des commentaires et discutez de ce que les participants ont écrit pendant les pauses, des hypothèses qu'ils ont formulées et de la façon dont ils pensent que les personnages impliqués auraient dû agir pour garantir un résultat équitable.
- Partie 2 : Expliquez l'objectif de l'élaboration de lignes directrices sur la manière de traiter les incidents racistes à l'école (ou dans les écoles, en tant que politique)
- Répartissez les participants en petits groupes (de 4 à 5 personnes) et demandez-leur de représenter différents groupes et de considérer les différentes responsabilités de ces groupes : administration, enseignants, étudiants, personnel (et autres si identifiés et pertinents).
- Pendant 30 minutes, les petits groupes discutent et préparent les points clés concernant les devoirs et les responsabilités de ces groupes en matière d'incidents racistes.
- Les participants se réunissent en groupe complet et partagent les résultats de leur discussion. L'animateur fait un résumé des points indiqués par chaque groupe.
- En petits groupes à nouveau, les participants doivent élaborer la politique. Répartissez les étapes ou les mesures entre les groupes (un par groupe). Ils doivent se concentrer sur la manière dont ces étapes et mesures pourraient être mises en place et sur la manière dont ils peuvent trouver des moyens de les présenter en plénière.

4) Ressources / équipement	Du papier et un stylo pour tous les participants ; prévoyez plus de papier et de stylos ou des tableaux de conférence pour les discussions de groupe. Cartes de rôle imprimées, feuilles d'incidents critiques Une salle avec suffisamment d'espace pour les jeux de rôle et le travail en petits groupes
5) Exemple d'incident	« Distorsion de la langue » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-LANGAGE-1.pdf « Tu n'es pas aussi douée que les portugais ! » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-TU-N_ES-PAS-AUSSI-DOUEE-QUE-LES-PORTUGAIS.ES_.pdf « Les Chinois mangent du chien » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-LES-CHINOIS.ES-MANGENT-DU-CHIEN.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	• Contexte Prendre en considération les antécédents des participants et adapter l'incident et l'activité en conséquence. Plus le problème et la situation sont réels ou proches du groupe de participants, plus ceux-ci s'engageront. Vous devez être conscient que cela peut susciter des émotions et des sentiments dont il faut tenir compte. Comme le racisme est une question polarisante dans certains contextes et peut conduire à des discussions chargées en émotions, envisagez de faire accepter certaines règles par le groupe pour un dialogue respectueux. • Vulnérabilité / sensibilité L'exercice peut susciter des expériences qui font que les gens se sentent vulnérables et parlent des moments difficiles. Les participants peuvent vouloir ou non en parler. Les animateurs doivent être conscients qu'ils doivent créer et assurer la présence d'un espace sûr pour ceux qui peuvent se sentir plus vulnérables.
7) Durée de l'activité	120 minutes
8) Références	Conseil de l'Europe (2002) « Repères: Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes » https://www.coe.int/fr/web/compass/responding-to-racism



OUTIL D'ACTION

M8.3 Colonialisme et gestion de la diversité #12

Faire un pas en avant

1) Objectifs d'apprentissage

- Prendre conscience des inégalités entre les personnes
- Pour mieux comprendre comment les inégalités fonctionnent comme des obstacles qui varient selon les groupes de personnes
- Reconnaître la nécessité d'avoir de l'empathie pour les autres et de s'engager à promouvoir la justice et la solidarité

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Les participants tirent au hasard des cartes de personnages différenciées par des caractéristiques démographiques (voir quelques options en annexe) et essaient de se connecter à la vie de leur personnage (et à ses expériences passées). Après avoir été placés en ligne droite (comme une ligne de départ), ils sont censés décider comment leur personnage réagirait à une série d'affirmations. Lorsque le personnage répondrait „oui”, il peut faire un pas en avant. À la fin, chaque participant révèle sa carte de rôle, prend note de sa position et de celle des autres, et le groupe discute des distances qui les séparent. (Pour les exemples d'affirmations, voir en annexe)

3) Étapes

- Demandez aux participants de garder le silence et de choisir une carte de rôle au hasard (à l'intérieur d'une boîte ou d'un chapeau par exemple). Dites-leur qu'ils ne sont pas censés dire ce qui est écrit ou laisser les autres voir la carte.
- Dites aux participants de fermer les yeux et de se mettre dans le rôle de la personne décrite dans la carte. Pour faciliter la lecture de certaines questions, laissez un peu de temps entre chacune d'elles. Voici quelques exemples de questions : « À quoi ressemblait votre enfance ? Dans quel type de maison viviez-vous ? À quel genre de jeux jouiez-vous ? Quel genre de travail faisaient vos parents ? Que faites-vous le matin, l'après-midi, le soir ? Que faites-vous pendant vos vacances ? Qu'est-ce qui vous excite et qu'est-ce qui vous fait peur ? »
- Les participants sont censés se taire et s'aligner, côte à côte (comme dans une ligne de départ).
- Expliquez que vous allez lire une série de déclarations et que lorsqu'ils (leur personnage) peuvent répondre „oui” à la déclaration, ils sont censés faire un pas en avant. Sinon, ils ne doivent pas bouger.
- Lisez les déclarations à voix haute et clairement. Faites une pause entre chaque déclaration afin que les gens puissent faire les pas et remarquer qui l'a fait et qui ne l'a pas fait.
- Après avoir lu toutes les déclarations, dites aux participants de partager leurs personnages de cartes de rôle et de faire un compte rendu et une discussion.

4) Ressources / équipement

Des cartes de rôle imprimées, et une feuille avec les déclarations (voir exemples en annexe).

Un endroit avec suffisamment d'espace pour aligner le groupe et accomplir les étapes.

5) Exemple d'incident	« Distorsion de la langue » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-LANGAGE-1.pdf « Tu n'es pas aussi douée que les portugais ! » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-TU-N-ES-PAS-AUSSI-DOUEE-QUE-LES-PORTUGAIS.ES_.pdf « Les Chinois mangent du chien » : http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-LES-CHINOIS.ES-MANGENT-DU-CHIEN.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	• Contexte Vous pouvez adapter les rôles pour qu'ils reflètent les réalités connues ou vécues par les participants, mais n'oubliez pas que pour que l'activité fonctionne, les participants doivent voir apparaître des distances entre eux. Pour vous en assurer, vous devrez peut-être adapter ou sélectionner les rôles et les énoncés en gardant cela à l'esprit. • Information et stéréotypes Il est important de demander aux participants et d'explorer avec eux comment ils ont connu leurs personnages. Était-ce à partir de leur propre expérience ? Parce qu'ils connaissent quelqu'un qui a vécu une expérience similaire ? Ou est-ce par le biais de nouvelles, de livres, etc. Demandez au groupe de réfléchir à la fiabilité de ces sources et à la participation de ces groupes à la création de ces images pour eux-mêmes. Discutez de la manière dont fonctionnent les stéréotypes et les préjugés.
7) Durée de l'activité	60 minutes
8) Références	Conseil de l'Europe (2002) « Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits de l'homme avec les jeunes » https://www.coe.int/fr/web/compass/take-a-step-forward



OUTIL DE RECHERCHE

M8.3 Colonialisme et gestion de la diversité #13

Vous cherchez comment décoloniser l'expérience de l'enseignement supérieur ?

1) Objectifs d'apprentissage

Cet outil vise à aider les étudiants à déterminer comment leur propre université peut favoriser la décolonisation et la diversité.

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cet outil peut être utilisé pour faire participer les étudiants à la recherche sur la manière dont leur propre université s'engage à faire face au colonialisme/diversité aux différents niveaux de l'enseignement supérieur. Il leur est demandé d'identifier des personnes aux différents niveaux de l'université (personnel, direction, universitaires, chercheurs, étudiants, représentants des étudiants...) et de les inviter à participer à un groupe de discussion.

La justification de la recherche est une adaptation de la revue de recherche présentée dans HE4U2 qui identifie les différents niveaux de l'expérience de l'enseignement supérieur, y compris le niveau organisationnel (politique et pratiques) et les expériences des étudiants en classe et en dehors, sur la base de la proposition de Terenzini et Reason (2005).



3) Étapes	- Étape 1 : Faites participer les étudiants à la discussion sur la justification proposée par le projet HE4U2 - ils pourraient lire et réfléchir au rapport de synthèse. - Étape 2 : Faites travailler les étudiants en différents groupes. Le groupe 1 doit identifier les personnes pertinentes dans leur université qui pourraient représenter les différents niveaux de l'expérience de l'enseignement supérieur, et les inviter officiellement à participer aux groupes de discussion. Le groupe 2 explorera le site web de l'université et d'autres documents pertinents afin d'examiner si et comment les questions de diversité et de décolonisation sont mentionnées. Le groupe 4 préparera un scénario à utiliser dans le groupe de discussion sur la base des informations suggérées par leurs pairs. - Étape 3 : Les groupes de discussion seront dirigés par un membre de chaque groupe. Un ou plusieurs groupes de discussion seront organisés. Après la discussion, les étudiants transcriront les moments les plus significatifs de la discussion. - Étape 4 : Les étudiants partagent les données des groupes de discussion et discutent de la manière dont cela montre le travail actuellement effectué par leur université en matière de colonialisme/diversité. La discussion doit également porter sur ce qui pourrait être fait ou amélioré aux différents niveaux.
4) Ressources / équipement	A3/A4 papier et stylos / marqueurs pour tout le monde.
5) Exemple d'incident	« Tu n'es pas aussi douée que les Portugais ! » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-TU-N_ES-PAS-AUSSI-DOUEE-QUE-LES-PORTUGAIS.ES_.pdf « Nous et eux » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-NOUS-ET-EUX.pdf « D'où est-ce que tu viens ? » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/DE-D_OU-EST-CE-QUE-TU-VIENS.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	Évitez d'impliquer des personnes qui ont une interaction quotidienne et directe avec les étudiants afin d'éviter d'éventuels problèmes de communication ou de malaise.
7) Durée de l'activité	6 heures.
8) Références	Menezes, I, Lopes, A, Amorim, JP, Neves, T, Pais, SC & Soeiro (Eds.), on behalf of the HE4u2 consortium (2016). WP1 Stocktaking, Final report. HE4U2. Terenzini, P. T. & Reason, R. D. (2005). Parsing the first year of college: A conceptual framework for studying college impact. Paper presented at the annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, Philadelphia, PA.

Module 8.4 Identité

L'identité est un concept qui est notoirement difficile à comprendre, à quantifier ou à évaluer. Elle est tellement malléable que certains chercheurs vont jusqu'à proposer qu'elle n'existe que dans l'entreprise scientifique et que ce sont les chercheurs eux-mêmes qui la construisent (Barbier 2014, p. 22). D'autres craignent que le fait d'encadrer les problèmes sociaux par le concept d'identité ne cache les véritables facteurs socio-économiques et ne réifie nos concepts d'identité. Cependant, nous pensons qu'en adaptant des définitions de l'identité ouvertes au contexte et en accueillant la réflexion sur les dynamiques de pouvoir, nous pouvons accéder, grâce à ce concept, à une meilleure vision des défis rencontrés lors de la mobilité internationale et à une meilleure chance d'offrir des outils créatifs positifs pour relever ces défis.

Ce chapitre de la boîte à outils propose cinq activités pour ouvrir le concept d'identité et l'appliquer afin de rendre la vie des étudiants en mobilité internationale plus facile et plus riche. « **Qui suis-je ?** » est une invitation à une première exploration du concept d'identité, de ses caractéristiques et de nos propres paysages identitaires. La deuxième activité proposée, la « **Roue de l'identité** », souhaite répondre au risque d'utiliser le concept d'identité pour masquer les dynamiques de pouvoir et les asymétries de statut. Au contraire, cet exercice invite à prendre conscience des différentes positions de pouvoir attribuées aux différentes identités dans différents contextes. Nous pouvons suivre le travail avec « **Boussole de l'identité** » ou « **Arc-en-ciel de l'identité** » qui vont plus loin et proposent d'utiliser le concept d'identité comme un outil de peer-coaching (Boussole) et de responsabilisation (Arc-en-ciel). Enfin, la « **Galaxie sociale** » offre une chance aux étudiants internationaux de réfléchir à l'impact de leurs choix relationnels dans leur expérience de mobilité.

Tableau récapitulatif des outils de formation à l'identité

Tableau de synthèse : Identité	Exercice de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
14 Qui suis-je ?	X		
15 Roue de l'identité	X	X	
16 Arc-en-ciel de l'identité		X	
17 Boussole de l'identité	X	X	X
18 Galaxie sociale	X	X	X



M8.4 Identité #14

EXERCISE DE REFLEXION

Qui suis-je ?

1) Objectifs d'apprentissage

Selon les besoins et le niveau des participants, cette activité peut être utilisée pour introduire les concepts liés à l'identité :

- Introduire la notion d'identité selon la psychologie sociale
- Comprendre les caractéristiques fondamentales de l'identité (dynamique, ouverte à l'environnement social)

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

L'objectif principal de cet exercice est de montrer aux étudiants que nos identités ne sont pas immuables et qu'elles changent en fonction du contexte social. Pour les personnes qui se trouvent dans leur environnement social habituel, nous parvenons à cette prise de conscience en leur demandant de répondre deux fois à la question « Qui suis-je ». Une fois „naturellement” sans aucune instruction spécifique et une fois en leur imposant un contexte imaginaire, comme le fait d'avoir déménagé dans un autre pays. Ce scénario peut fonctionner pour les étudiants qui se préparent à leur mobilité internationale. Lorsque nous travaillons avec des étudiants qui sont déjà en mobilité, l'activité est un peu plus complexe, car nous ne savons pas dans quelle mesure leurs réponses font référence à leur moment présent ou à leur identité avant de venir dans le nouveau pays. Pour eux, l'activité est légèrement différente : après leurs dix premières réponses, nous leur demandons de vérifier pour chaque réponse si elle fait référence à leur identité avant leur arrivée ou à leur identité actuelle. Nous les invitons à vérifier les réponses auxquelles ils peuvent penser et qui ne se réfèrent qu'à leur identité avant leur arrivée ou à leur identité dans le contexte actuel. Dans ce qui suit, nous décrivons les étapes pour les deux scénarios.

3) Étapes

Pour les étudiants avant la mobilité

- Demandez aux participants de prendre un papier et un stylo et de donner 10 réponses à la question « Qui suis-je ? » Dites-leur de ne pas trop réfléchir, de ne pas se censurer, mais aussi d'écrire des choses qu'ils sont prêts à partager.

Invitez quelques participants à lire leur liste.

Demandez-leur s'ils remarquent que des réponses différentes vont ensemble. Dites-leur que la psychologie sociale distingue trois niveaux d'identité : l'identité individuelle / relationnelle / de groupe. Invitez-les à vérifier dans leur propre liste comment ces trois niveaux sont représentés. Vérifiez ensemble quelques caractéristiques de base de « l'identité » : par exemple, qu'elle est subjective (ils sont les mieux placés pour donner leur propre liste), qu'elle est sociale (ils ne sont pas complètement libres de donner n'importe quelle liste, leur liberté est limitée par les identités qui leur sont attribuées par les autres membres de la société), situationnelle et dynamique (la liste change selon les espaces. Par exemple, dans la salle d'attente du dentiste, la liste serait différente).

Dites maintenant aux étudiants qu'en raison du changement climatique (ici, vous êtes libre d'inventer toute autre raison que vous jugez appropriée), ils doivent déménager en Arabie saoudite (là encore, vous pouvez choisir un autre pays). Guidez une courte « méditation » pour les aider à « assimiler » leur nouveau contexte : avec qui prendraient-ils leur petit-déjeuner, et quoi, que feraient-ils le matin, avec qui déjeuneraient-ils, que feraient-ils le soir, etc... et invitez-les à répondre à nouveau aux 10 questions.

Invitez les étudiants à partager les différences entre leur première et leur deuxième liste.

3) Étapes Pour les étudiants avant la mobilité	Partage en assemblée : souligner le fait que les changements de l'environnement culturel entraînent inévitablement des changements dans notre système d'identité, car nos identités ne sont pas isolées de l'environnement social mais construites en coopération avec cet environnement. Cette caractéristique est souvent sous-estimée, car nous avons l'illusion d'avoir des identités stables et statiques.
3) Étapes Pour les étudiants durant ou après la mobilité	Jusqu'à l'étape 4, la séquence est la même que ci-dessus, mais elle change à l'étape 4. • Demandez aux participants de faire deux colonnes à côté de leurs réponses. La première colonne fera référence au « pays d'origine » et la seconde au « pays de mobilité ». Invitez-les à vérifier pour chaque élément, s'il se réfère à leur vie dans leur propre pays ou à leur vie actuelle. Demandez-leur de concentrer leur attention sur les éléments qui se réfèrent uniquement à leur contexte précédent ou au contexte actuel. Invitez-les à explorer, par deux, les changements entre leurs contextes. Comme ci-dessus.
4) Ressources / équipement	Papier et stylo pour chaque participant
5) Exemple d'incident critique (si disponible)	« Colocataire bruyante » (sur les priorités de l'identité individuelle ou relationnelle) http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-COLOCAITAIRE-BRUYANTE.pdf « Étudiantes sous protection » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANTES-SOUS-PROTECTION.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	• <i>Vulnérabilité / sensibilité</i> L'identité est une question sensible, soyez conscient que des réactions émotionnelles peuvent être déclenchées. • <i>Contexte :</i> Sachez que l'exercice varie considérablement selon le contexte (que ce soit pour les étudiants avant ou pendant la mobilité internationale). En outre, dans la condition « avant la mobilité », soyez attentif au scénario que vous avez choisi pour des raisons de mobilité et de pays de destination. L'objectif est de choisir un pays de destination suffisamment inconnu des participants, mais cela ne les rend pas particulièrement anxieux.
7) Durée de l'activité	45 minutes.
8) Références	L'activité « Qui suis-je » est une adaptation du "test des vingt énoncés" créé par Kuhn, M.H. et McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. American Sociological Review, 19(1), 68-76.



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.4 Identité #15

La roue de l'identité sociale

1) Objectifs d'apprentissage

- Prendre conscience des différentes facettes de nos identités sociales
- Réaliser que les identités sont contextuelles : dans certaines situations, certaines identités deviennent plus saillantes que d'autres
- Reconnaître la diversité des identités parmi les étudiants
- Renoncer à l'illusion de la neutralité : certaines identités sont plus valorisées que d'autres, certaines peuvent être sources de discrimination

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Tout d'abord, la roue de l'identité est distribuée à chaque participant pour qu'il la remplisse individuellement (voir en annexe). Pour rendre l'exploration commune plus interactive et dynamique dans un deuxième temps, l'animateur peut imprimer chaque catégorie d'identité (genre, nationalité, etc.) sur une feuille et disposer les feuilles en cercle sur le sol ou sur des tables. L'animateur ensuite pose une série de questions auxquelles les participants répondent en se plaçant derrière la catégorie d'identité qui répond à leur question (voir questions en annexe aussi).

3) Étapes

- Étape 1 : Remplir la « roue de l'identité » individuellement
- Étape 2 : Placer les catégories d'identité imprimées dans un cercle sur le sol
- Étape 3 : Lecture de 5-6 questions du « spectre des questions » (annexe)
- Étape 4 : Demander aux étudiants de répondre en passant à la catégorie d'identité la plus liée à la question
- Étape 5 : demandez aux étudiants qui ont choisi la même catégorie de discuter ensemble de leur réponse. En petit groupe : après chaque question, demandez à un ou deux étudiants de partager leurs choix.
- Étape 6 : partage en plénière, débriefing

4) Ressources / équipement

Remise de la roue de l'identité
Catégories d'identité sociale imprimées
Questions relatives au spectre
VOIR EN ANNEXE

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Distorsion de la langue » :
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-LANGUAGE-1.pdf>

« Tu n'es pas aussi douée que les portugais ! » :
http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-TU-N_ES-PAS-AUSSI-DOUEE-QUE-LES-PORTUGAIS.ES_.pdf

« Les Chinois mangent du chien » :
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-LES-CHINOIS.ES-MANGENT-DU-CHIEN.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

- **Vocabulaire**

Les étudiants ne sont peut-être pas familiers avec le vocabulaire de la roue, certaines catégories d'identité peuvent ne pas être claires pour eux. Dans ce cas, l'animateur peut donner des explications et des exemples. La catégorie « race » est bien acceptée dans les contextes anglophones, mais pour de nombreuses autres langues, elle n'est pas utilisée pour décrire des groupes d'êtres humains, car la race humaine est définie comme une seule et même entité. Dans ce cas, nous suggérons de ne pas traduire cette catégorie et de n'utiliser que « ethnicité » ou une autre étiquette acceptée dans le contexte donné, par exemple « racialisation ».

- **Vulnérabilité / sensibilité**

L'exercice peut donner à certains étudiants un sentiment de vulnérabilité, s'ils ne souhaitent pas révéler ouvertement certaines parties de leur identité, ou qui peuvent se sentir menacés en discutant de la façon dont certaines parties de leur identité peuvent avoir des représentations négatives, des stéréotypes et faire l'objet de discrimination. Les animateurs doivent être prêts à créer un espace sûr et à veiller à ce qu'il reste un espace de dialogue tout en protégeant les identités vulnérables.

7) Durée de l'activité

5-10 minutes d'autoréflexion, 30 minutes de lecture des questions et de discussion en petits groupes, 15 minutes de débriefé en plénière (=50-60 minutes)

8) Références

Adapté pour être utilisé par le Program on Intergroup Relations et le Spectrum Center, Université du Michigan.

Ressource hébergée par la LSA Inclusive Teaching Initiative, Université du Michigan (<http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>).



OUTIL D'ACTION

M8.4 Identité #16

Arc-en-ciel des identités

1) Objectifs d'apprentissage

- Sensibilisation à la multiplicité des identités dans chaque situation
- Découvrir comment cette multiplicité peut devenir une ressource dans des situations difficiles

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cette activité est une adaptation de la méthode « Arc-en-ciel des désirs » développée par Augusto Boal. Nous l'avons adaptée pour aider à faire prendre conscience de la multiplicité des positions identitaires et de la façon dont nous nous rattachons à chacune d'entre elles.

Elle peut être une bonne continuation des activités « Qui suis-je » / « Boussole d'identité ».

3) Étapes

- Étape 1 : Prenez la liste de réponses résultant des activités « Qui suis-je » ou de la « roue de l'identité » ou invitez les participants à faire l'inventaire des différentes positions identitaires qu'ils connaissent dans leur vie actuelle.
- Étape 2 : Lorsque vous avez terminé, invitez un étudiant qui serait intéressé à ouvrir son « inventaire d'identité » sur la scène, sous forme d'exercice de théâtre. Passez ensemble les différents éléments, et pour chaque élément, demandez à l'étudiant de montrer avec son corps une image de cette identité. Chaque fois qu'une image est prête, les autres étudiants reconnaissent cette image particulière et, si c'est le cas, ils peuvent prendre la place de l'étudiant qui présente l'image et rester sur scène en la tenant. Nous procédons ainsi jusqu'à ce qu'un étudiant différent « incarne » chaque position identitaire.
- Étape 3 : Une fois cette étape terminée (et si nous n'avions pas fait la roue de l'identité), nous pouvons inviter l'étudiant à placer les différentes images en fonction de différents aspects, par exemple le statut, la satisfaction subjective, etc. Il peut également placer les identités en fonction de leurs liens : certaines identités peuvent sembler compatibles / former une alliance alors que d'autres sont plus éloignées.
- Étape 4 : nous demandons à l'étudiant d'identifier une situation difficile pouvant impliquer une menace à l'identité. Nous invitons un ou deux étudiants à représenter les « antagonistes » dans cette situation (les personnes qui déclenchent le sentiment de difficulté). Nous leur demandons de jouer la situation, jusqu'au moment le plus fort. Nous leur demandons ensuite de rejouer la situation et nous invitons les étudiants jouant différentes identités à se rapprocher du protagoniste s'ils estiment qu'ils pourraient aider dans la situation. Nous validons ensemble en plénière les identités qui ont été une ressource dans des situations spécifiques.

4) Ressources / équipement

Papier A3/A4 et stylos / marqueurs pour tous.
Espace pour l'exercice de théâtre.

5) Exemple d'incident critique (si disponible)	« Films Africains » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-FILMS-AFRICAINS.pdf « Blagues sur l'Holocauste » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/DE-BLAGUES-SUR-L_HOLOCAUSTE-1.pdf « Nous et eux » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-NOUS-ET-EUX.pdf « Cadeaux de Noël pour tous » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-UN-CADEAU-DE-NOEL-POUR-TOUT-LE-MONDE.pdf « Gâteau au vin rouge » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-GATEAU-AU-VIN-ROUGE.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	L'activité théâtrale invite à se rappeler et à jouer une situation potentiellement « difficile ». Soyez conscient des risques potentiels, établissez des règles / protocoles de sécurité avec le groupe avant de vous engager dans l'activité.
7) Durée de l'activité	2 heures.
8) Références	Boal, Augusto (2002). L'arc-en-ciel du désir Editions La Découverte Pour plus d'informations : https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.4 Identité #17

Boussole d'identité

1) Objectifs

d'apprentissage

- Explorer les identités des participants
- Dévoiler les motifs qui sous-tendent les différentes identités
- Apprendre à utiliser l'analyse des motivations comme une boussole pour reconstruire sa nouvelle vie
- Explorer la menace identitaire à laquelle il convient de faire face

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

L'activité peut être proposée sous différentes variantes selon la phase de mobilité. Avant la mobilité, elle peut se référer à la vie actuelle, pendant la mobilité, elle peut se concentrer sur la comparaison de la phase avant et pendant, et après la mobilité, elle peut également comparer deux périodes et contextes différents. Dans cette section, l'activité est décrite pour être utilisée dans la phase avant.

3) Étapes

- Étape 1 : Invitez les participants à réaliser un collage sur leur vie actuelle (ou bien utilisez les résultats de l'activité « qui suis-je ? »)
- Étape 2 : Distribuez la boussole d'identité et passez en revue les différents éléments, donnez des exemples tirés de votre propre vie pour chacun d'entre eux
- Étape 3 : Invitez les étudiants à identifier, pour chaque position identitaire, les motifs identitaires qui sont liés.
- Étape 4 : Examinez s'il existe des motifs identitaires qui ne sont couverts par aucune position identitaire. Donnez la définition de « menace identitaire ».
- Étape 5 : En groupes, invitez les étudiants à réfléchir ensemble à un plan d'action visant à couvrir les éléments « libres » de la boussole identitaire.

4) Ressources / équipement

Si version collage : Papier A3 pour faire un collage, marqueurs, pastels, photos apportées par les participants ou images de journaux, ciseaux, colle

Document sur les motifs d'identité imprimés pour aider le participant à bien comprendre leurs définitions (EN ANNEXE)

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Mahométan »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-MAHOMETAN.pdf>
 « Les Chinois mangent du chien »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/FR-LES-CHINOIS.ES-MANGENT-DU-CHIEN.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

- **Vocabulaire**
 Les étudiants peuvent ne pas être familiers avec le vocabulaire de la boussole, certaines catégories d'identité peuvent ne pas être claires pour eux. Dans ce cas, l'animateur peut donner des explications et des exemples.
- **Vulnérabilité / sensibilité**
 L'exercice peut donner à certains étudiants un sentiment de vulnérabilité, qui ne souhaitent pas révéler ouvertement certaines parties de leur identité, ou qui peuvent se sentir menacés en discutant de la façon dont certaines parties de leur identité peuvent avoir des représentations négatives, des stéréotypes et faire l'objet de discrimination. Les animateurs doivent être prêts à créer un espace sûr et à veiller à ce qu'il reste un espace de dialogue tout en protégeant les identités vulnérables.

7) Durée de l'activité

20 minutes.

8) Références

Développé par Vera Varhegyi (élan interculturel) pour l'outil « MOMAP »



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.4 Identité #18

Galaxie sociale

1) Objectifs d'apprentissage

Se faire une idée de son propre réseau social, en particulier pour déterminer dans quelle mesure le réseau social est ancré dans le nouvel environnement ou reflète plutôt son environnement culturel d'origine.

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cette activité est adaptée aux étudiants déjà en mobilité internationale, afin qu'elle puisse montrer des schémas d'intégration, d'assimilation ou de séparation. Il est possible de l'adapter à un contexte sans mobilité, dans ce cas elle peut montrer dans quelle mesure notre réseau social comprend des personnes ayant des caractéristiques démographiques très similaires aux nôtres (jeunes, blanches, femmes de classe moyenne...).

3) Étapes

- **Étape 1 :** Dessinez votre galaxie sociale. Dessinez un cercle au centre de la page, qui vous représentera - en tant que planète centrale. Dessinez les autres planètes de votre galaxie sociale, où chaque planète/lune/étoile représente des personnes spécifiques (par exemple « mon oncle », des groupes de personnes (par exemple « mes collègues ») ou des communautés abstraites (par exemple « les locaux »). La taille de chaque planète doit représenter l'importance de cette personne/ce groupe pour vous et la distance doit représenter la régularité des contacts.
- **Étape 2 :** Ici et là. Choisissez trois couleurs différentes et utilisez-en une pour remplir les planètes représentant les personnes/groupes/communautés de 1. votre culture d'origine 2. la société d'accueil 3. autres nationalités.
- **Discussion ouverte :** Lorsque tout le monde a terminé, invitez les participants à une discussion pour aborder des questions telles que « Que pouvez-vous lire dans la représentation de votre galaxie sociale ? En êtes-vous satisfait ? Comment pourriez-vous être plus heureux ? Quelle serait la situation idéale ? Quelles mesures concrètes pouvez-vous prendre pour atteindre la situation idéale ? »

4) Ressources / équipement

Papier et marqueurs de couleur pour chaque participant

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Étudiantes sous protection »
(sur les différentes identités dans différents contextes)
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANTES-SOUS-PROTECTION.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Certains étudiants peuvent être préoccupés par la nécessité de créer une hiérarchie entre les différentes relations. Rassurez-les en leur expliquant que nous ne leur demandons pas d'estimer qui ils aiment plus ou moins, mais plutôt qui peut avoir plus « d'impact » sur leur vie. Si cela reste difficile, permettez-leur de dessiner toutes les planètes de la même taille.

L'objectif de l'activité est d'explorer les stratégies relationnelles dominantes des participants, d'examiner s'ils ont une orientation vers « l'intégration » (si les liens sont à la fois du pays d'origine et du nouveau contexte), la « séparation » (si les liens ont tendance à être du pays d'origine) ou « l'assimilation » (si les liens sont principalement de la société locale). Les étudiants étrangers se retrouvent aussi souvent dans un ghetto d'autres étudiants étrangers. Explorez ensemble comment cette exploration / connaissance peut les aider. Ont-ils envie de faire des ajustements ? Comment pourraient-ils faire des changements ?

7) Durée de l'activité

60 minutes.

8) Références

L'idée originale vient d'Eva Molnar qui l'a proposée pour une méthode de conseil en orientation féminine de la Fondation Artemisszio. Développé par élan interculturel pour le projet « MOMAP »

Module 8.5 Genre

Introduction au genre et à l'enseignement compétent en matière de genre

L'enseignement tenant compte des différences entre les sexes et des compétences en la matière permet d'améliorer l'éducation inclusive dans le cadre de séminaires, d'ateliers, de formations et de conseils. Un bon enseignement n'est pas réinventé, mais professionnalisé et développé par les enseignants de l'enseignement supérieur selon des points de vue spécifiques. Deux principes didactiques sont particulièrement utiles pour un enseignement tenant compte du genre et de la diversité : la diversité des méthodes et l'activation des étudiants.

L'objectif est de surmonter notre « culture de binarité des sexes », les perspectives et les attributions dichotomiques et d'ouvrir une voie vers la politique de genre. Cependant, en nommant, en sensibilisant et en soulignant les différences entre les sexes dans l'éducation, nous courons toujours le risque de reproduire et de consolider les attributions stéréotypées. Les stéréotypes sur les rôles des hommes et des femmes posent un problème si le stéréotype n'a pas grand-chose à voir avec les exigences des études ou de l'enseignement dans un établissement d'enseignement supérieur.

Par conséquent, les enseignants et les formateurs doivent être attentifs, en particulier lors des cycles d'évaluation conjointe, à ce que les différences de genre reconnues ou construites ne soient pas interprétées de manière bio-logistique et donc consolidées. Le genre doit être placé dans le contexte de la construction sociale. La relativité et la contextualité du genre doivent toujours être prises en compte.

Ce chapitre de la formation décrit quatre exercices concernant le genre dans l'enseignement supérieur. La première description de la formation « **L'Albatros** » est un outil général d'apprentissage interculturel où l'accent sera mis ici principalement sur le genre. Les deux outils de formation suivants « **Homme typique / Femme typique** » et « **Les hommes parlent différemment - les femmes aussi** » font référence à des situations et des déclarations qui font l'objet d'une réflexion interactive. Le dernier outil « **Les femmes chercheurs/auteurs et leur point de vue** » devrait motiver les étudiants à aborder les sujets et les thèmes du contexte universitaire du point de vue féminin, puisque la plupart des auteurs sont encore occidentaux et masculins, et à élargir leur vision de cette manière et à prendre conscience d'autres perspectives et d'autres contextes.

Overview table of tools for gender roles

Tableau de synthèse : Genre	Exercice de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
19 L'Albatros		X	
20 Homme typique / Femme typique	X	X	
21 Les hommes parlent différemment - les femmes aussi	X	X	
22 Les femmes chercheurs/auteurs et leur point de vue			X



M8.5 Genre #19

OUTIL D'ACTION

L'Albatros

1) Objectifs d'apprentissage

- Les participants sont des visiteurs sur « l'île de l'Albatros ». Ils observent les formateurs dans un jeu de rôle de présentation d'une culture différente et partagent leurs sentiments à ce sujet.
- Dans la deuxième partie, ils apprennent à connaître les valeurs importantes de cette culture en mettant l'accent sur le genre.
- Avec ces nouvelles informations, ils discutent de la façon dont la situation peut être vue maintenant et parlent du rôle des hommes et des femmes dans cette culture.

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cet exercice peut être élargi en fonction du temps dont on dispose pour appliquer les règles de politesse entre hommes et femmes dans les différents pays. Qu'est-ce qui est considéré comme une communication polie entre hommes et femmes, et qu'est-ce qui ne l'est pas ?

3) Étapes

- Tous les participants sont assis en cercle. L'histoire est jouée par les formateurs (ou si le nombre de formateurs est insuffisant, on peut demander aux étudiants de les soutenir).
- Un homme et une femme « albatrossiens » entrent dans la pièce. Ils font des signes d'amitié et l'homme traverse le cercle suivi de la femme. (Dans certaines interprétations, la femme porte un foulard). Si des participants masculins croisent leurs jambes, l'homme les invite à poser les deux jambes par terre, la femme fait de même mais pour tout le groupe. Ensuite, l'homme s'assied sur une chaise vide tandis que la femme s'agenouille à côté de lui sur le sol. L'homme prend un bol rempli de cacahuètes sous sa chaise et commence à en manger quelques-unes. Il passe ensuite le bol à la femme qui en mange aussi. L'homme met sa main sur le cou de la femme et la pousse trois fois vers le sol pendant qu'elle s'incline. Puis ils se lèvent tous les deux, traversent le cercle des participants - l'homme en premier, suivi de la femme - et quittent la salle.
- Les formateurs reviennent et demandent aux participants de partager leurs observations en tant que visiteurs de cette culture. Qu'ont-ils vu ? Quelles sont les valeurs importantes dans cette culture ? Quelle est la relation entre les hommes et les femmes ?
- Les formateurs introduisent les participants à la culture de l'île de l'Albatros : La terre est sacrée ; toute fécondité est bénie ; ceux qui apportent la vie aux humains (les femmes) ne font qu'un avec la terre, et eux seuls sont capables (en vertu de leurs qualités inhérentes) de marcher directement sur le sol. Seules les femmes sont capables de préparer et d'offrir les fruits de la terre (noix de terre - cacahuètes). Les rôles des hommes et des femmes dans la société reflètent cette relation à la Terre, mais pour le nouvel observateur, il peut sembler que d'autres significations soient présentes. Par exemple, le fait que l'homme albatrossien pousse la tête de la femme agenouillée est une poursuite de ses obligations dans la société, il est de son devoir de lui rappeler le caractère sacré, de l'approcher à travers elle, de la protéger (et tout ce qu'elle représente) du danger. En même temps, il est capable de partager un peu du caractère sacré de la terre. En général, un homme n'est autorisé à toucher que d'autres hommes, alors qu'une femme peut toucher des femmes et des hommes. Les Albatrossiens sont pacifiques, accueillants envers les étrangers et généreux.

3) Étapes

- Le groupe réfléchit maintenant aux questions suivantes en séance plénière ou en petits groupes :
 - Comment vos observations ont-elles changé ?
 - Vos sentiments et vos jugements ont-ils changé maintenant ?
 - Vous avez maintenant entendu d'autres choses sur la réalité des Albatrossiens, est-ce que cela révisé complètement vos jugements ?

Le groupe est confronté à une nouvelle situation qui se concentre sur le traitement de valeurs différentes en termes de fourniture ou de limitation de l'accès structurel à une société aux valeurs différentes. Il leur est demandé de concevoir une affiche qui fixe les lois relatives au traitement des Albatrossiens qui sont venus dans leur État parce qu'ils ont dû quitter leur île à la suite d'une catastrophe naturelle. Comment traitez-vous leur culture et la vôtre ? Quel est le rôle des hommes et des femmes dans les différentes cultures qui sont représentées dans le séminaire ?

4) Ressources / équipement

Des chaises, des cacahuètes, peut-être un foulard
3 personnes : homme, femme et formateur

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Tu vas cuisiner pour moi »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PL-TU-VAS-CUISINER-POUR-MOI-1.pdf>
« Étudiantes sous protection »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANTES-SOUS-PROTECTION.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Cette méthode peut être appliquée comme une introduction générale au thème du genre dans un cadre interculturel afin de sensibiliser à ce sujet.
La méthode peut évoquer des sentiments forts des participants (féministes) ou d'autres personnes, qui peuvent ne pas se sentir à l'aise avec un homme qui pousse une femme et qui peuvent interpréter cette scène comme violente.
De plus, cet exercice demande aux 3 personnes jouant le rôle de 1) se préparer pour la scène, et 2) de se démêler de leurs rôles par la suite et de quitter leurs rôles de genre.

7) Durée de l'activité

60 minutes selon le nombre de questions

8) Références (Allemand)

Theodore Gochenour, vice-président des programmes internationaux, extrait de Beyond Experience, Batchelder and Warner, The Experiment Press, 1977.
<https://www.bpb.de/lernen/grafstat/projekt-integration/134613/info-06-01-uebung-die-albatros-kultur>
<https://wb-web.de/material/methoden/rollenspiel-albatros-wie-lauft-die-auswertung-ab.html>



M8.5 Genre #20

EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

« L'homme typique / la femme typique »

1) Objectifs d'apprentissage

- Sensibilisation à la pertinence du genre et des questions de genre dans le contexte culturel actuel et les sociétés d'origine (pour les groupes à composition internationale)
- Les caractéristiques de genre comme les attributions sociales, la diversité, la différenciation sociale et la contextualisation du genre deviennent visibles
- Prise de conscience sur la façon dont les hommes et les femmes sont affectés par les attributions et comment cela peut être résolu.

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Image - Scène - Jouer une situation typique

3) Étapes et style de prestation

- Pensez à une situation typique entre hommes et femmes dans votre pays, institution ou lieu de travail : une image / scène qui donne un aperçu des relations entre les sexes (groupes de travail)
- Décrivez ces situations aux autres membres de votre groupe de travail. S'agit-il d'une situation typique pour votre pays ou d'une situation exceptionnelle. Inscrivez sur des fiches les mots qui décrivent votre cas et résumez le sujet. « Femmes en politique », « langage corporel », « discrimination financière » et mettez-les sous les rubriques « femmes », « hommes », « autres » ou « tous ».
- Discussion au sein du groupe de travail sur les différents cas et préparation de la présentation en plénière. Les hommes et les femmes sont-ils « égaux » dans mon pays ? Est-il poli de laisser la porte ouverte aux femmes ou de payer l'addition quand on sort au restaurant ?
- Présentation des différents cas et des résultats des discussions de chaque groupe en plénière avec le support des fiches écrites.
- Discussion plénière sur ce qu'il est important de savoir lorsqu'on se trouve dans un autre pays. (Par exemple, au Vietnam, les hommes peuvent toucher les hommes et les femmes les femmes. Mais les hommes ne touchent jamais les femmes en public, ce qui est considéré comme impoli. Même pas de poignée de main ou d'étreinte).

4) Ressources / équipement

Cartes, papier pour tableau de conférence ou papier mural, stylos

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Une femme à un poste élevé »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/DE-UNE-FEMME-A-UN-POSTE-ELEVE.pdf>

« Tu vas cuisiner pour moi »
<http://learningfromcultureshocks.eu/?popuppress=youll-cook-for-me>

« Étudiantes sous protection »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANTES-SOUS-PROTECTION.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Cette méthode peut être appliquée dans tout groupe international avec des participants de différents pays. Elle permet de comprendre les différents pays, les différents contextes avec l'appui de situations réelles.

7) Durée de l'activité

60 minutes au total :

- 20 minutes dans le groupe de travail
- 10 minutes de présentation
- 30 minutes d'évaluation

8) Références

http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf



M8.5 Genre #21

EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

Les hommes parlent différemment - les femmes aussi

1) Objectifs d'apprentissage

Sensibilisation aux différentes formes de communication et d'interaction ainsi qu'aux différentes formes de travail des femmes et des hommes

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

La discussion s'appuie sur un ensemble de thèses. On propose un travail en sous-groupes non mixtes en termes de genre et/ou en termes de nationalités

3) Étapes et style de prestation

- Division en groupes
- Lire les thèses
- Thèses sur le comportement de communication des hommes et des femmes. S'agit-il aussi de vos expériences ou avez-vous d'autres expériences ? Quelles conclusions en tirez-vous pour le contexte de l'enseignement supérieur ?
- Présentation et discussion des résultats du groupe de travail. Les conditions cadres et les conditions pour un dialogue réussi sont élaborées et documentées.

4) Ressources / équipement

Cartes, tableaux à feuilles mobiles, stylos

Liste des thèses sur les comportements de communication des hommes et des femmes :

- Les hommes et les femmes communiquent différemment.
- Les hommes parlent de sujets différents de ceux des femmes, les hommes sont plus enclins à parler d'objets et d'activités, les femmes préfèrent parler de personnes et de sentiments.
- Les femmes prennent le rôle d'écoute plus au sérieux, écoutent attentivement et réagissent à ce qui a été dit.
- Les hommes ont moins de réactions non verbales.
- Alors que les hommes sont plus enclins à se faire concurrence, les femmes préfèrent le travail d'équipe intégratif et les orientations coopératives.
- Les hommes se battent plus que les femmes, ils ont des difficultés en équipe et la capacité de coopération.
- Les structures de dialogue sont créées par la confiance et les règles communes, ainsi que par les responsabilités en matière de communication.

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

« Une femme à un poste élevé »

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/DE-UNE-FEMME-A-UN-POSTE-ELEVE.pdf>

« Tu cuisineras pour moi »

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PL-TU-VAS-CUISINER-POUR-MOI-1.pdf>

« Étudiantes sous protection »

<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/AT-ETUDIANTES-SOUS-PROTECTION.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte	Aucun
7) Durée de l'activité	60-90 minutes au total : • 30-45 min. travail en groupes • 30-45 min. plénière
8) Références	http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Uebungen_Maenner-reden-anders.pdf



M8.5 Genre #22

OUTIL DE RECHERCHE

Les chercheuses, les auteures et leurs points de vue.

1) Objectifs d'apprentissage

- Prévenir l'ethnocentrisme et la surreprésentation de chercheurs hommes
- Examiner les différentes facettes d'un même sujet
- Inclure des chercheuses/auteures féminines dans vos séminaires

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cet outil peut être utilisé avec tout type de sujet pour élargir la source d'information d'un point de vue exclusivement masculin et occidental aux chercheuses / auteures féminines. Lorsque vous préparez un nouveau sujet, posez-vous la question : Le sujet que je traite dans mon séminaire/atelier/exercice est-il décrit de manière trop ethnocentrique ? Votre séminaire inclut-il tous les différents aspects et perspectives ? Quelles sont les chercheuses/auteures qui existent pour ce sujet ?

3) Étapes

- Introduisez votre sujet de notre séminaire/atelier
- Demandez aux étudiants de faire des recherches sur d'autres sources sur ce sujet, y compris la littérature non occidentale, mais aussi et surtout la littérature/les présentations
- Comment sont-ils présentés ? Est-ce qu'elles soutiennent le matériel déjà lu ? Des différences ? Décrivez-les.
- Présentez les chercheuses/auteurs que vous avez également préparés.

4) Ressources / équipement

Accès à l'internet pour la recherche

5) Exemple d'incident critique (si disponible)

-

6) Problèmes à prendre en compte

Langues des nouvelles sources peut impliquer besoin de traduction
Accès à ces sources (peut-être en russe ou en chinois)

7) Durée de l'activité

Selon la quantité de matériel trouvé, cette méthode peut être appliquée pendant une courte période de 30 à 60 minutes avec une présentation du résultat de la recherche et une discussion sur les différents points de vue sur un même sujet. Elle peut également être utilisée pendant un semestre entier, les étudiants préparant les résultats de recherche pour différentes sessions afin de présenter les théories/opinions trouvées.

8) Références

L'équipe de JGU pour le projet SOLVINC.

Module 8.6 Différences dans la perception du temps

La plupart des cours à l'université exigent de la gestion du temps : les projets de grande envergure avec différents étudiants ou groupes d'étudiants peuvent avoir des horaires multiples au sein des groupes et entre les groupes et la plénière. Cependant, dans un monde de plus en plus globalisé, la perception du temps reste quelque chose de profondément ancré dans la culture et les traditions. Les différences de perception du temps peuvent se manifester de manière douloureuse et dramatique dans les processus de négociation ou de résolution des conflits et peuvent rendre la communication difficile.

Ce chapitre de la boîte à outils donne un aperçu de certaines méthodes relatives aux différentes perceptions du temps dans le contexte de l'enseignement supérieur.

Tableau récapitulatif des outils de formation pour les différences de perception du temps

Tableau de synthèse : Perception du temps	Exercice de réflexion	Outil d'action	Outil de recherche
23 Étude de cas « Une chose à la fois »	X	X	
24 Jeu de rôle « Etre en retard pour une présentation »		X	
25 Projection de film + discussion	X	X	
26 Jeu Chronologie	X	X	
27 Quelle heure est-il de toute façon?			X



M8.6 Perception dans le temps #23

EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

Étude de cas « Une chose à la fois »

1) Objectifs d'apprentissage

- Prise de conscience de deux approches différentes du temps
- Reconnaissance des expériences des participants
- Prise de conscience de sa propre perception du temps

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Tous les participants reçoivent l'étude de cas. Après l'avoir lue, ils reçoivent des questions à discuter en petits groupes.

Ils identifient les raisons de la situation de conflit et les écrivent sur des cartes. L'enseignant rassemble ensuite toutes les raisons en séance plénière et les présente à l'ensemble du groupe.

- Pourquoi le conflit a-t-il eu lieu ?
- Quelle attitude face au temps caractérise les étudiants impliqués dans la situation de conflit ?
- Comment décririez-vous votre attitude face au temps ?
- Avez-vous déjà vécu une situation similaire ?

3) Étapes

- Étape 1 : Lecture de l'étude de cas (5 minutes)
- Étape 2 : Réflexion sur la situation de conflit en petits groupes (15 minutes)
- Étape 3 : Rédaction des réponses sur des cartes (10 minutes)
- Étape 4 : Débriefing et discussion plénière (20 minutes)

4) Ressources / équipement

Cartes avec études de cas, tableau, cartes, stylos.

5) Exemple d'incident critique

Incident critique « Une chose à la fois »
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PL-UNE-CHOSE-A-LA-FOIS.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Cet outil devrait être accompagné d'une introduction théorique sur les différentes approches du temps : monochrome (ou linéaire) et polychrone. L'étude de cas (incident critique) doit être imprimée sur un papier séparé.

7) Durée de l'activité

5 minutes pour la lecture et l'autoréflexion, 25 minutes pour la discussion en petits groupes, 20 minutes pour le débriefing et la discussion plénière (=50 minutes)

8) Références

Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVING



**M8.6 Perception dans le temps
#24**

OUTIL D'ACTION

Jeu de rôle « 1 heure de retard pour une présentation »

1) Objectifs d'apprentissage	• Prise de conscience de deux approches différentes du temps • Prise de conscience sur la perception de son propre temps
2) Comment utiliser cette technique ou cet outil	Tous les participants reçoivent des jeux de rôle. Après l'avoir lu, ils doivent le jouer en petits groupes, puis en discuter. Pendant la session plénière, toutes les équipes vont discuter ensemble.
3) Étapes	• Étape 1 : Lecture du jeu de rôle (5 minutes) • Étape 2 : Jouer le jeu de rôle (10 minutes) • Étape 3 : Discussion au sein du groupe (20 minutes) • Étape 4 : Débriefing et discussion plénière (25 minutes)
4) Ressources / équipement	Cartes avec le jeu de rôle.
5) Exemple d'incident critique	Incident critique « Une heure de retard pour une présentation » http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PL-UNE-HEURE-DE-RETARD-POUR-UNE-PRESENTATION.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	Cet outil devrait être accompagné d'une introduction théorique sur les différentes approches du temps : monochromatique - linéaire et polychromique - attitude face au temps. Le jeu de rôle (incident critique) doit être imprimé sur du papier séparé.
7) Durée de l'activité	60 minutes au total
8) Références	Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



M8.6 Perception dans le temps #25

EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

Pouvez-vous repousser la date limite ?

1) Objectifs d'apprentissage

- Réflexion sur deux approches différentes du temps
- Réflexion sur la perception de son propre temps

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

Cette activité invite à mettre en scène (ou en court métrage) un des incidents critiques collectés : « **Pouvez-vous repousser la date limite ?** ». Il y a donc une préparation importante, consistant soit à demander à un groupe d'étudiants d'apprendre à jouer cette scène ou d'en faire un court métrage. Lors d'une session plénière les étudiants peuvent soit présenter la scène en live ou montrer le film. Après le visionnage, ils doivent discuter en petits groupes. Pendant la session plénière, toutes les équipes vont discuter ensemble.

3) Étapes

- Étape 1 : Regarder le film ou la scène (10 minutes)
- Étape 2 : Discussion en petits groupes (10 minutes)
- Étape 3 : Débriefing et discussion plénière (25 minutes)

4) Ressources / équipement

Le film, le rétroprojecteur, l'ordinateur portable.

5) Exemple d'incident critique

Incident critique « Pouvez-vous repousser la date limite ? » :
<http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PL-POUVEZ-VOUS-REPOUSSER-LA-DATE-LIMITE-1.pdf>

6) Problèmes à prendre en compte

Cet outil devrait être accompagné d'une introduction théorique sur les différentes approches du temps : attitude monochromatique - linéaire et polychromique face au temps.

7) Durée de l'activité

45 minutes au total

8) Références

Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



EXERCICE DE RÉFLEXION ET OUTIL D'ACTION

M8.6 Perception dans le temps #26

La ligne de temps

1) Objectifs d'apprentissage

- Prise de conscience de la place de chacun dans la dimension temporelle monochronique / polychronique.
- Intégrer qu'une même personne peut avoir des attentes différentes en matière de temps ou des niveaux de « ponctualité » différents selon le contexte.
- Créer des attitudes plus prévenantes ou une tolérance à l'égard de la ponctualité dans différents contextes.

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

- Un animateur crée une ligne de temps sur le sol en plaçant des étiquettes de temps pour refléter les minutes, sur une ligne de ruban adhésif commençant à -15, c'est-à-dire -15, -10, -5, 0, 5, 10, 15, 30, 1 heure (-15 étant 15 minutes en avance et 5 en retard, etc.) et distribue des cartes avec une liste de situations parmi les participants.
- Les situations peuvent inclure un concert de musique, un rendez-vous chez le médecin, une conférence à l'université, une fête à domicile, une réunion avec des amis pour le déjeuner, une réunion d'équipe avec des camarades de classe et une réunion d'équipe de travail.
- L'animateur inscrit ensuite la situation sur un tableau blanc et demande aux étudiants de choisir l'heure de leur arrivée à un événement particulier en se plaçant sur l'échelle de temps. L'exercice est suivi d'une discussion.

3) Étapes

- Étape 1 : Expliquer le but de l'exercice et ce que les participants sont censés faire (5 minutes)
- Étape 2 : Jouer le jeu (15 minutes)
- Étape 3 : Discussion en petits groupes (15 minutes)
- Étape 4 : Débriefing et discussion plénière (20-25 minutes)

4) Ressources / équipement

Ruban adhésif, étiquettes horaires, tableau blanc et marqueur, cartes avec une liste de situations.

5) Exemple d'incident critique

Incident critique « Être à l'heure » :
http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-ETRE-A-L_HEURE.pdf

6) Problèmes à prendre en compte

Dans les discussions en petits groupes, les participants examineront comment la ponctualité ou le manque de ponctualité affecte les autres dans les différentes situations. D'autre part, les participants ponctuels peuvent se faire une idée des raisons et des attitudes des personnes non ponctuelles. Chacun réfléchira également aux variations culturelles dans la perception du temps. L'exercice crée plus de considération ainsi que de tolérance selon la situation.

7) Durée de l'activité

55-60 minutes au total.

8) Références

Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVINC



M8.6 Perception dans le temps #27

OUTIL DE RECHERCHE

Quelle heure est-il de toute façon?

Focus groupe

120 min.

1) Objectifs d'apprentissage

- Sensibiliser aux différences de perception du temps entre les cultures
- Acquérir des connaissances pratiques sur le respect des délais dans l'équipe multiculturelle ou multiethniques
- Améliorer la compréhension des questions à prendre en compte lors de l'adoption des horaires et des plans de travail au sein d'équipes multiculturelles ou multiethniques
- Lectures approfondies sur les différences de perception du temps

2) Comment utiliser cette technique ou cet outil

- Chaque semaine, les élèves lisent un texte sur les différences de perception du temps.
- À la fin de chaque semaine, un groupe de discussion de 6 à 8 étudiants se tient pendant une heure en classe ou en ligne. Comme il peut être nécessaire de créer plus d'un groupe de discussion, un des élèves animera chaque groupe de discussion.
- L'enseignant, le formateur ou l'animateur fournit les questions et les lignes directrices de la session.
- Après la fin des séances des groupes de discussion, l'enseignant, le formateur ou l'animateur tient une discussion de groupe ouverte avec tous les élèves en plénière.

3) Étapes

- Étape 1: L'enseignant distribue les lectures.
- Étape 2: L'animateur divise les élèves en groupes de discussion, choisit un animateur de groupe de discussion d'étudiants ou en demande à un de se porter volontaire, et passe brièvement en revue les questions du groupe de discussion (15 minutes).
- Étape 2: Les séances des groupes de discussion ont lieu (60 minutes).
- Étape 3: L'animateur tient une discussion de groupe ouverte avec tous les élèves en plénière (45 minutes).

4) Ressources / équipement

Questions et guide imprimés pour les groupes de discussion.

Les trois articles numériques suivants doivent être rendus accessibles aux étudiants:

1) Arman , G., Adair . CK (2012) . Différences interculturelles dans la perception du temps: implications pour les équipes multinationales, European Journal of Work and Organizational Psychology, 21: 5, 657-680, DOI: 10.1080 / 1359432X.2012.662488

2) Doodle dans le monde: le comportement de planification en ligne reflète les différences culturelles dans la perception du temps et la prise de décision en groupe . CSCW ,13: Actes de la conférence 2013 sur le travail coopératif assisté par ordinateur. Février 2013 Pages 45-54
<https://doi.org/10.1145/2441776.2441784>

3) Phat , B . (2016) . Différentes cultures voient les délais différemment . Revue de Harvard business.
<https://hbr.org/2016/05/different-cultures-see-deadlines-différemment>

5) Exemple d'incident critique	«Être à l'heure» http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2020/03/PT-ETRE-A-L_HEURE.pdf
6) Problèmes à prendre en compte	Si, dans certaines universités, les étudiants n'ont pas accès à des revues académiques numériques ou n'ont pas d'outils d'apprentissage permettant de partager des articles tels que Blackboard ou Moodle, le professeur ou le facilitateur doit sélectionner des articles ou du matériel de lecture en libre accès.
7) Durée de l'activité	Le temps nécessaire pour appliquer l'outil est de deux heures pour chacun des groupes de discussion et de discussion de groupe + le temps dont les élèves ont besoin pour lire les articles et noter leurs observations, remarques et ce qu'ils ont appris. L'outil est appliqué sur une période de trois semaines.
8) Références	Activité développée par l'équipe de SAN pour le projet SOLVINC

9 Conclusion

Cette boîte à outils réunit diverses méthodes, outils et exercices interactifs pour les travaux de cours avec des étudiants internationaux et locaux dans six domaines thématiques de l'enseignement supérieur. Elle vise à rendre la préparation et l'accompagnement de la diversité et l'internationalisation plus facile à travers des exercices concrets.

Limitations : Il ne s'agit pas d'un programme de formation complet, mais d'une boîte à outils flexible, qui s'adapte aux besoins des enseignants de manière souple. Vous pouvez choisir de n'appliquer qu'un seul exercice, mais aussi de suivre un parcours d'apprentissage adapté à une phase de mobilité spécifique.

Nous sommes conscients du fait que de nombreux programmes de formation, boîtes à outils et livres d'exercices sur l'éducation interculturelle existent déjà. La spécificité de notre boîte est l'attention portée sur le processus de la mobilité internationale et ses « zones sensibles » telles que vécues par les étudiants et les enseignants impliqués dans leur accompagnement. Pour ancrer vos activités de préparation ou d'accompagnement de la mobilité nous vous conseillons de combiner la boîte à outils avec les autres ressources du projet SOLVINC, accessibles sur le site <http://learningfromcultureshocks.eu/?lang=fr>.

10 Références

- Barbier, J.-M. (2014). Problématique identitaire et engagement des sujets dans les activités. In: Barbier, J.-M. et al. (Eds). *Constructions identitaires et mobilisation des sujets en formation*. Paris: L'Harmattan, pp. 15-64.
- Boal, A. (1995). *The Rainbow of Desire: The Boal Method of Theatre and Therapy*. New York: Routledge. <https://ceasefiremagazine.co.uk/augusto-boal-rainbow-desire/>
- Blickhäuser, A., von Bargen, H. (2007). Gender Toolbox. Download via: http://boell-gwi-d7-prod.palasthotel.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/Gender_Sensibilisierung_Typisch_Mann-Frau.pdf
- Boidin, C., Cohen, J., Grosfoguel, R. (2012). Introduction: From university to pluriversity: A decolonial approach to the present crisis of western universities. *Human Architecture: Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, 10(1), 2.
- Cohen-Emerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes: Presses de l'école des hautes études en sante publique.
- COMPASS – Manual for Human Rights Education with Young People. Download via: <https://www.coe.int/en/web/compass/responding-to-racism>
- Czollek, L. C., Perko, G., Weinbach H. (2012). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Beltz: Juventa.
- Goffman, Erving (trad. Alain Kihm), *Les Rites d'interaction*, Paris, Éditions de Minuit, 1967, 230 p.
- Hofstede, G., Hofstede G.J., Minkov, M. (2010). *Culture and Organisations. Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Kuhn, M.H., McPartland, T.S. (1954). An empirical investigation of self-attitudes. In *American Sociological Review*, 19(1), pp. 68-76.
- Mbembe, A. (2016). Decolonizing the university: New directions. In *Arts and Humanities in Higher Education*, 15(1), pp. 29-45. DOI: 10.1177/1474022215618513
- Menezes, I., Lopes, A., Amorim, J.P., Neves, T., Pais, S.C., Soeiro, A. on behalf of the HE4u2 consortium (Eds.) (2016). *WP1 Stocktaking, Final report. HE4U2*. Download via: <http://he4u2.eucen.eu/>
- Quijano, A. (2007). Coloniality and Modernity/Rationality. In *Cultural Studies*, 21(2-3), pp. 168-178.
- Program on Intergroup Relations and the Spectrum Center, University of Michigan. Resource hosted by LSA Inclusive Teaching Initiative, University of Michigan. Download via: <http://sites.lsa.umich.edu/inclusive-teaching/>

Rienties, B., Tempelaar, D. (2013). The role of cultural dimensions of international and Dutch students on academic and social integration and academic performance in the Netherlands. In *International Journal of Intercultural Relations*, Vol.37(2), pp.188-201

Santos, B. de S. (2017). *Decolonising the University: the challenge of deep cognitive justice*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars.

Travers, C. (2011). Unveiling a reflective diary methodology for exploring the lived experiences of stress and coping. In *Journal of Vocational Behaviour* 79 (2011), pp. 204-16.

Vignoles, V., Schwartz, S., Luyckx, K. (2011). Introduction: Toward an Integrative View of Identity, pp. 1–27. In Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (Eds.). *Handbook of Identity theory and research*. Springer Science + Business Media.

11 Glossaire

Acculturation

Selon une des premières définitions très citées, proposée par Redfield et ses collègues (1936) „l'acculturation comprend les phénomènes qui se produisent lorsque des groupes d'individus de cultures différentes entrent en contact direct et continu, et qui produit des changements ultérieurs dans les modèles culturels originaux de l'un ou l'autre ou des deux groupes”. Si dans cette première formulation, „acculturation” avait une interprétation large, dans des recherches plus récentes, le concept a été réduit pour décrire les changements vécus par les migrants ou les membres de minorités culturelles. Avec une autre restriction de sens, le terme „acculturation” est souvent utilisé pour désigner les changements d'identité culturelle par opposition à l'ensemble des changements que subissent les personnes en raison d'un contact prolongé avec un autre groupe culturel. Dans nos textes, nous conservons la restriction concernant les membres des minorités et les migrants, mais nous utiliserons le sens plus large en termes de changements, pour être en accord avec l'observation selon laquelle les réactions émotionnelles, le changement de comportement et le changement d'identité sont étroitement liés.

Communication interculturelle

Il existe différentes approches de l'étude des relations entre la culture et la communication. On distingue les approches internationales, globales, interculturelles et transculturelles. Certains auteurs, comme Gudykunst (2003), limitent le terme de communication interculturelle à la seule communication entre individus de différentes nationalités. D'autres, comme Jandt (2017), élargissent la notion de communication interculturelle pour englober la communication entre des personnes d'une culture ou d'une sous-culture différente, ou celles qui s'identifient à un sous-groupe. Ting-Toomey & Dorjee (2018) affirment que la communication interculturelle est le processus d'échange symbolique par lequel des individus appartenant à deux (ou plusieurs) communautés culturelles différentes tentent de négocier des significations communes dans une situation interactive et dans un environnement socioculturel-macro plus large. (Gudykunst 2003 ; Jandt 2017 ; Ting-Toomey et Dorjee 2018).

Choc de culture

Le choc culturel est une interaction avec une personne ou un objet d'un contexte socioculturel différent, située dans un espace et un temps spécifiques, qui provoque des réactions cognitives et des réactions affectives négatives ou positives, une sensation de perte de repères, une représentation négative de soi-même et ou un sentiment de manque de reconnaissance qui peuvent donner lieu à un malaise.

Formation interculturelle

Le concept de « formation interculturelle » regroupe une vaste gamme d'interventions pédagogiques dont le but est d'influencer la manière dont les personnes interagissent, communiquent, coexistent

dans un environnement d'hétérogénéité culturelle ou encore dont elles s'adaptent dans un nouvel environnement culturel. Elles se distinguent donc par leurs objectifs spécifiques, leur groupe cible et leur méthodologie. On distingue deux grands paradigmes qui ont un impact aussi sur les choix méthodologiques. Les formations culture-spécifique visant à enseigner aux apprenants les spécificités d'un groupe culturel sont souvent centrées sur la transmission de connaissances par rapport à ce groupe. Bien que cette approche survive encore dans le domaine des entreprises, elle risque d'agrandir et de rigidifier les stéréotypes. L'approche alternative, dite de « culture générale » met l'accent sur l'apprenant au lieu de la culture cible et invite l'apprenant à développer ses compétences interculturelles susceptibles de lui faciliter le fonctionnement dans un environnement culturel qu'il ne connaît pas. Ces approches invitant des méthodologies actives et réflexives, sensibilisent à des mécanismes généraux (par ex : stéréotypes, préjugés) proposent une prise de conscience de sa propre identité, son ethnocentrisme, ses « zones sensibles » et au lieu de mettre l'accent sur la transmission de connaissance favorise le transfert des outils d'autoanalyse, de communication, de négociation.

Gestion de la face (facework)

Selon Erving Goffman (1967), la face est « la valeur sociale positive qu'une personne revendique effectivement à travers une ligne d'action que les autres supposent qu'elle a adoptée au cours d'un contact particulier ». Goffman a été le premier à illustrer la face comme quelque chose qui peut être perdue, protégée et sauvée. Ainsi, un point tournant dans un conflit se produit lorsque les personnes impliquées ont le sentiment d'avoir perdu la face. Pour gérer les conflits interculturels, trois concepts de face sont utiles : sa propre face, la face de l'autre et la face mutuelle (se référant à l'image des deux interlocuteurs ou à la relation entre les interlocuteurs (Ting-Toomey, Gao, Trubisky 1991).

Genre

Le genre renvoie aux attentes, comportements et rôles sociaux des femmes et des hommes tels qu'ils leur sont attribués sur la base de leur sexe. Les attentes sociales liées aux rôles de genre dépendent du contexte socio-économique, politique et culturel de la personne, ainsi que d'autres facteurs dont la race, l'ethnie, la classe sociale, l'orientation sexuelle et l'âge. Les rôles de genre s'apprennent et sont très différents selon les sociétés humaines et au sein de celles-ci, et, qui plus est, évoluent avec le temps. (Définition proposée par le Conseil de l'Europe récupérée via le site <https://www.coe.int/fr/web/compass/gender> lu le 12/12/2019)

Identité

Le concept d'identité se réfère à la confluence des engagements choisis ou attribués à la personne, de ses caractéristiques personnelles et de ses croyances par rapport à soi, de ses rôles et positions par rapport à ses proches, de son appartenance à des groupes et catégories sociales (y compris son statut au sein du groupe et le statut du groupe dans le contexte plus large), ainsi que de son identification aux biens matériels précieux et de son sentiment d'appartenance à l'espace géographique. (Schwartz et al. 2011)

Incident critique

Dans la méthode des incidents critiques que le projet SOLVINC a adapté de Margalit Cohen-Emerique (2015) les incidents critiques sont les épisodes de choc de culture dont les narrateurs prennent conscience et peuvent les soumettre à une analyse qui explore les différences de cadre de références culturelles qui ont engendré le malentendu, la surprise ou la tension.

Menace identitaire

La notion de „menace identitaire” vient de Breakwell (1988), et elle constitue une clé conceptuelle importante pour comprendre comment des défis liés à l'identité peuvent apparaître dans la mobilité internationale. Elle définit les „menaces identitaires” comme des situations dans lesquelles les processus de construction identitaire ne peuvent pas assurer la satisfaction des motifs ou des besoins qui sous-tendent l'identité (tels que l'appartenance, la continuité, la spécificité, etc.). Par „processus de construction identitaire”, nous entendons les processus par lesquels de nouvelles identités sont créées, négociées en interaction avec l'environnement. Il ne s'agit pas d'un processus d'assimilation linéaire ou automatique, mais d'un processus basé sur une série d'interactions, de sélections, d'accommodements. Par exemple : Je n'acquies pas soudainement une identité de „psychologue” lorsque je reçois un diplôme. Je continue plutôt à intégrer des éléments de mon identité de „psychologue” par le biais des retours que je reçois, des livres que je lis ou des modèles que j'admire (Breakwell 1988).

Mobilité internationale des étudiants

La mobilité internationale des étudiants se réfère à un séjour universitaire à l'étranger comme une période de temps spécifique, au cours de laquelle un étudiant s'engage dans une activité éducative (ou un stage) dans un autre pays dans le but d'apprendre.

Stérotypes

„Stéréo” est dérivé du grec qui signifie „dur” ou „solide”. Un stéréotype est une description généralisée appliquée à des catégories ou groupes de personnes. Ces images projetées envers les membres d'un groupe externe sont fixes et difficiles à changer, même lorsqu'elles sont confrontées à des preuves contradictoires. (Macionis et Plummer 2012).

Temps monochronique

Une approche monochronique signifie, essentiellement, „faire une chose à la fois”. Pour l'individu monochronique, le temps est tangible, précieux. Les horaires sont extrêmement importants et, en fait, le temps lui-même est traité comme un bien de grande valeur, aussi nécessaire, voire plus important, que la satisfaction, le bon travail et les relations. Par conséquent, cette vision du temps peut être stressante. Les perceptions monochroniques du temps se retrouvent principalement dans les cultures d'Amérique du Nord et d'Europe du Nord. Le temps monochronique est linéaire. Ces cultures mettent l'accent sur les horaires, la ponctualité et la précision.

Temps polychromique

Le temps polychronique se caractérise par le fait que plusieurs actions se produisent simultanément. Le temps est moins tangible, et l'accent est mis sur l'implication des personnes et l'accomplissement des transactions plutôt que sur les horaires. Le multitâche est valorisé. Les cultures latino-américaines, africaines, arabes et amérindiennes sont des exemples de cultures polychroniques. Leur perception du temps est considérée comme étant plus liée aux „rythmes naturels”, à la „terre” et aux „saisons”. Cela a du sens si l'on considère que les événements naturels peuvent se produire spontanément, sporadiquement ou simultanément. Les cultures polychroniques considèrent que le temps est plus flexible. Comme la vie n'est pas entièrement prévisible, l'horaire et la précision sont considérés comme n'étant tout simplement pas si importants.

Université décolonisée

La décolonisation est le processus qui consiste à défaire les pratiques colonisatrices. Dans le contexte de l'éducation, cela signifie qu'il faut affronter et remettre en question les pratiques colonisatrices qui ont influencé l'éducation dans le passé et qui sont toujours présentes aujourd'hui. L'enseignement supérieur est souvent perçu comme „occidentalisé” avec un modèle épistémique euro centrique. Un principe euro centrique est un concept qui n'attribue la vérité qu'à la manière occidentale de produire des connaissances. C'est un principe qui ne tient pas compte des autres traditions épistémiques. C'est un principe qui tente de dépeindre le colonialisme comme une forme normale de relations sociales entre les êtres humains plutôt que comme un système d'exploitation et d'oppression.

Zones sensibles

Les zones sensibles sont des zones de préoccupation, dans lesquelles les malentendus interculturels sont plus susceptibles de se produire que dans d'autres domaines de la vie. Les zones sensibles s'identifient à suite à l'analyse des incidents critiques recueillis dans un domaine professionnel ou un contexte spécifique (dans notre cas dans le contexte de la mobilité internationale des étudiants). Nous avons emprunté ce concept à Margalit Cohen-Emerique (2015).

Annexes

Exercise 10



Exercice 12

Cartes de rôle

Vous êtes une mère célibataire sans emploi.	Vous êtes le président de la section jeunesse d'un parti politique au pouvoir.
Vous êtes la fille du directeur de l'agence bancaire locale. Vous étudiez les sciences économiques à l'université.	Vous êtes le fils d'un immigré chinois qui gère une affaire prospère de restauration rapide.
Vous êtes une jeune Arabe musulmane qui vit avec ses parents très pratiquants.	Vous êtes la fille de l'ambassadeur des Etats-Unis dans le pays où vous vivez aujourd'hui.
Vous êtes un soldat dans l'armée en train d'effectuer votre service militaire obligatoire.	Vous êtes le propriétaire d'une société d'import-export prospère.
Vous êtes un jeune handicapé qui ne peut se déplacer qu'en fauteuil roulant.	Vous êtes un ouvrier en retraite d'une usine de fabrication de chaussures.
Vous êtes une jeune Rom (tsigane) de 17 ans qui n'a jamais terminé sa scolarité dans le primaire.	Vous êtes la petite amie d'un jeune artiste héroïnomane.
Vous êtes une prostituée d'âge moyen séropositive.	Vous êtes une lesbienne de 22 ans.
Vous êtes un jeune diplômé au chômage en quête de votre premier emploi.	Vous êtes un mannequin d'origine africaine.
Vous êtes un jeune réfugié afghan de 24 ans.	Vous êtes un jeune sans-abri de 27 ans.
Vous êtes un immigré malien en situation irrégulière.	Vous êtes le fils d'un paysan dans un village de montagne reculé et avez 19 ans.

Situations et événements

Lisez les situations suivantes à haute voix. Marquez une pause après chaque phrase afin que les participants puissent éventuellement avancer, mais aussi observer la place qu'ils occupent par rapport aux autres.

- Vous n'avez jamais eu de graves difficultés financières.
- Vous vivez dans un logement décent équipé du téléphone et de la télévision.
- Vous estimez que votre langue, votre religion et votre culture sont respectées dans la société dans laquelle vous vivez.
- Vous avez le sentiment que vos opinions sur les questions politiques et sociales et vos points de vue sont écoutés.
- D'autres personnes vous consultent sur différentes questions.
- Vous n'avez pas peur d'être arrêté par la police.
- Vous savez à qui vous adresser pour obtenir des conseils et de l'aide en cas de besoin.
- Vous n'avez jamais fait l'objet de discrimination du fait de votre origine.
- Vous bénéficiez d'une protection sociale et médicale adaptée à vos besoins.
- Vous pouvez partir en vacances une fois par an.
- Vous pouvez recevoir des amis à dîner.
- Vous avez une vie intéressante et vous êtes optimiste quant à votre avenir.
- Vous pensez pouvoir étudier et exercer la profession de votre choix.
- Vous n'avez pas peur d'être harcelé ou attaqué dans les rues ou par les médias.
- Vous pouvez voter aux élections locales et nationales.
- Vous pouvez célébrer les fêtes religieuses les plus importantes avec vos parents et vos amis proches.
- Vous pouvez participer à un séminaire international à l'étranger.
- Vous pouvez aller au cinéma ou au théâtre au moins une fois par semaine.
- Vous n'êtes pas inquiet pour l'avenir de vos enfants.
- Vous pouvez vous acheter de nouveaux vêtements au moins tous les trois mois.
- Vous pouvez tomber amoureux de la personne de votre choix.
- Vous avez l'impression que vos compétences sont appréciées et respectées dans la société dans laquelle vous vivez.
- Vous pouvez utiliser Internet et bénéficier de ses avantages.
- Vous n'avez pas peur des conséquences du changement climatique.
- Vous êtes libre de consulter n'importe quel site web sans crainte de censure.

Pris du manuel « Repères » du Conseil de l'Europe <https://www.coe.int/fr/web/compass/take-a-step-forward>

Exercise 13

Additional resources for reading: <http://he4u2.eucen.eu/> or <http://he4u2.eucen.eu/literature/>

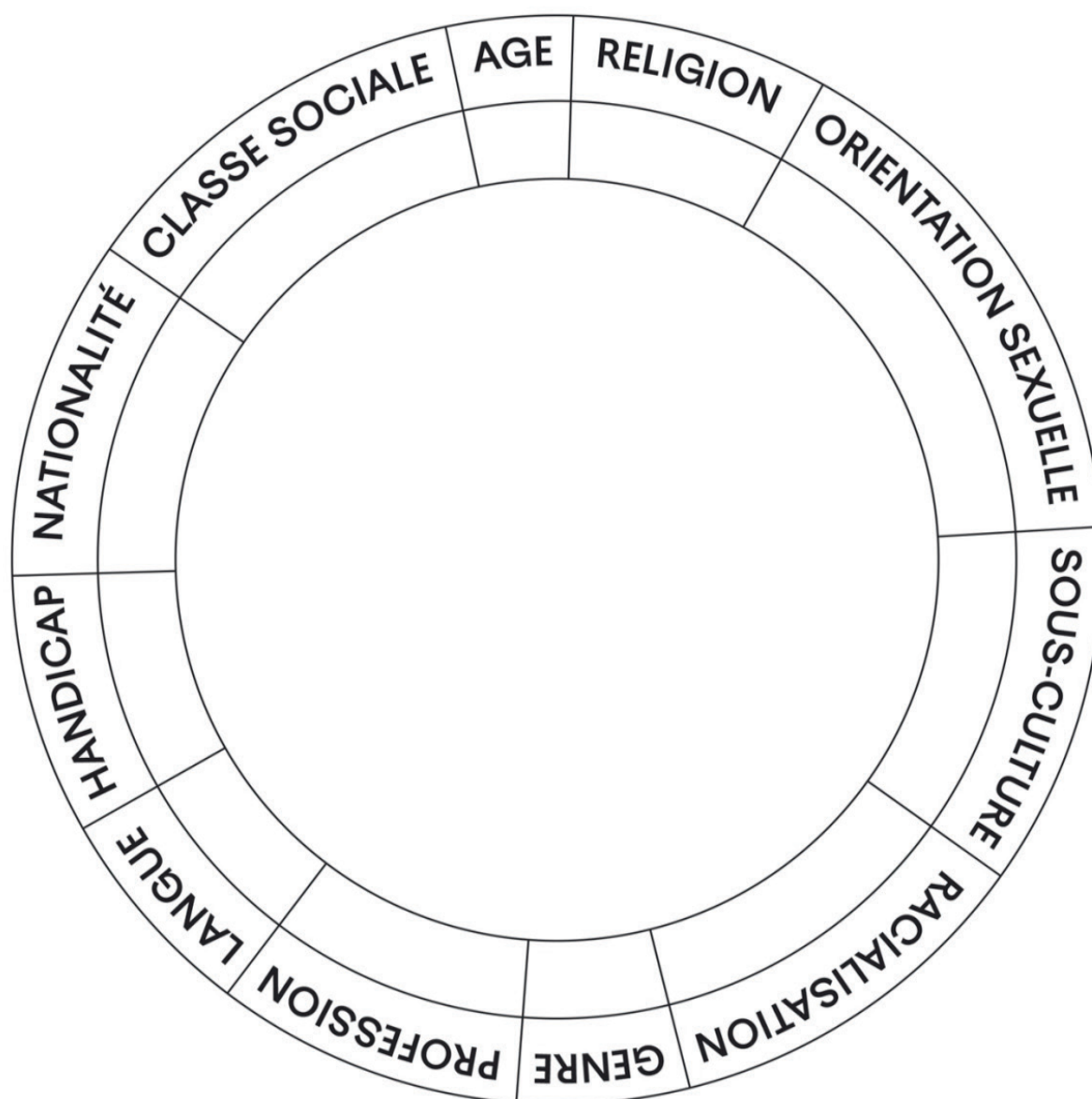
Graph on organisational level and student level:



Exercice 15

La roue identitaire

(adaptée de « Voices of Discovery », Intergroup relations Center, Arizona State University)



Printed social identity categories

Categorisations	Exemples
Genre	Femme, homme, transgenre, post-genre, intersex, non binaire etc
Catégorisation raciale	Blanche, juive, asiatique, arabe, noire
Orientation sexuelle	Lesbienne, Gay, Bisexuelle, Heterosexuel, Queer, Pansexuel, Asexuel
Religion/Spiritualité	Hindu, Musulmane, Buddhiste, Juive, Chrétienne, Payenne, Agnostique, Athée, Humaniste etc.
Classe Social	Classe moyenne, Classe populaire, Classe ouvrière, Classe privilégiée
Classe défavorisée, Classe possédante (haute bourgeoisie)	Child, Young Adult, Middle-Age Adult, Elderly
Age	Enfant, Adolescent, Jeune adulte, Age moyen, Sénior
Situation de handicap	En situation de handicap, régulier, en situation temporaire de handicap, temporarily able-bodied, temporarily disabled
Nationalité	Française, Algérienne, Sénégalaise, Roumaine etc.
Sous-culture	Gothique, fitness, écologiste, collapsologiste etc.
Statut professionnel	Étudiant, salarié (quelle profession), en recherche d'emploi
Langue maternelle	Français, anglais, arabe etc.

Spectrum questions

ANNEXE : SPECTRE DES QUESTIONS

1. Quelle partie de votre identité pensez-vous que les gens remarquent en premier lieu ?
2. Quelle partie de votre identité êtes-vous le plus à l'aise de partager avec d'autres personnes ?
3. Quelle partie de votre identité êtes-vous le moins à l'aise de partager avec d'autres personnes ?
4. De quelle partie de votre identité êtes-vous le plus fier ?
5. Quelle est la partie de votre identité avec laquelle vous avez le plus souffert en grandissant ?
6. Quelle partie de votre identité est la plus importante pour vous ?
7. Quelle partie de votre identité est la moins importante pour vous ?
8. Quelle partie de l'identité des autres personnes remarquez-vous en premier ?
9. Pour quelle partie de votre identité vous sentez-vous le plus souvent opprimé ?
10. Pour quelle partie de votre identité vous sentez-vous le plus souvent privilégié ?
11. Pour quelle partie de votre identité vous sentez-vous le moins à l'aise à l'Université ?
12. Vos propres identités sur lesquelles vous aimeriez en savoir plus.
13. Les identités qui jouent sur la façon dont vous vous percevez en tant que personne.
14. Selon vous, quelle partie de votre identité a le plus d'effet sur vos interactions avec les étudiant.es ?
15. Quelle partie de l'identité des étudiant.es affecte le plus souvent leurs interactions avec vous ?
16. Selon vous, quelle partie de votre identité a le plus d'effet sur vos interactions avec vos collègues/pairs ?

Exercice 17

Comme toutes les constructions psychologiques, l'identité a aussi une raison d'exister : elle nous aide à répondre à certains besoins indispensables au bon fonctionnement psychique. Bien que nous ne puissions pas offrir une liste exhaustive de ces principes, nous allons proposer par la suite quelques éléments de base du système identitaire sur lesquels il y a un consensus général :

- **Appartenance** : le besoin de maintenir ou de construire des rapports de proximité ou d'acceptation avec d'autres personnes, que ce soit dans des relations dyadiques (entre deux personnes) ou au sein de groupes.
- **Compétence / efficacité** : le besoin d'avoir de défis, d'acquérir de nouvelles compétences ou connaissances, de se sentir efficace, et d'améliorer –ou du moins maintenir- le sentiment de suffisance et de contrôle.
- **Autonomie** : le besoin de développer, d'exposer ou d'exprimer ses intérêts personnels
- **Continuité** : le besoin de maintenir une continuité identitaire à travers le temps et les différents contextes ou situations
- **Distinction** : le besoin d'établir et de maintenir un sentiment de différenciation par rapport aux autres.
- **Sens** : le besoin de trouver une signification ou un but dans sa propre existence

