



CHOCS CULTURELS DANS L'ÉDUCATION SUPÉRIEURE

Guide pour les étudiants internationaux et les universités : comment transformer des incidents critiques en apprentissage



TABLE DES MATIÈRES

1. Bienvenue sur notre guide.....	2
2. Naviguer entre les icebergs de la culture.....	3
3. Pourquoi faire face aux chocs culturels.....	5
4. Guide pratique pour apprendre de tes chocs culturels.....	8
5. Présentation de notre répertoire d'incidents.....	12

1. BIENVENUE SUR NOTRE GUIDE!

A qui s'adresse ce guide?

Ce guide est pour toi si tu es un étudiant universitaire qui envisage de se lancer dans une mobilité internationale. Si tu étudies déjà à l'étranger ou même si tu souhaites donner un sens à une expérience que tu as vécue. Vous êtes aussi les bienvenues si vous êtes une faculté ou membre du personnel impliqué de quelque manière dans l'accueil, l'accompagnement ou la préparation des étudiants internationaux. Le guide est rédigé de façon à être accessible quel que soit ton champ disciplinaire et niveau d'étude.

A quoi sert ce guide?

Ce guide se veut de contribuer à la réussite de la mobilité internationale, pour s'assurer que cela soit ce qu'il c'est censé être; une des formes d'apprentissage, académique et personnelle, la plus intéressante et inspirante. Pour se faire, nous aimerions mettre la méthode des incidents critiques, développée par la psychologue sociale française Margalit Cohen-Emerique, au service des études sur les expériences internationales. Cette méthode a pour objectif d'aider les gens à surmonter les différences culturelles ou les expériences de "chocs culturels". Nous savons que les "différences culturelles" ne sont pas les seules difficultés rencontrées au cours d'une mobilité internationale. Mais nous savons aussi qu'elles ont tendance à imprégner et interférer avec plusieurs domaines et aspects du quotidien ou les gens ne s'attendent pas à ce que la culture ait un impact. De plus, les gens nient souvent l'impact de la culture, même lorsqu'elle est la principale explication pour certains comportements pouvant sembler "bizarre"

Comment est organisé ce guide?

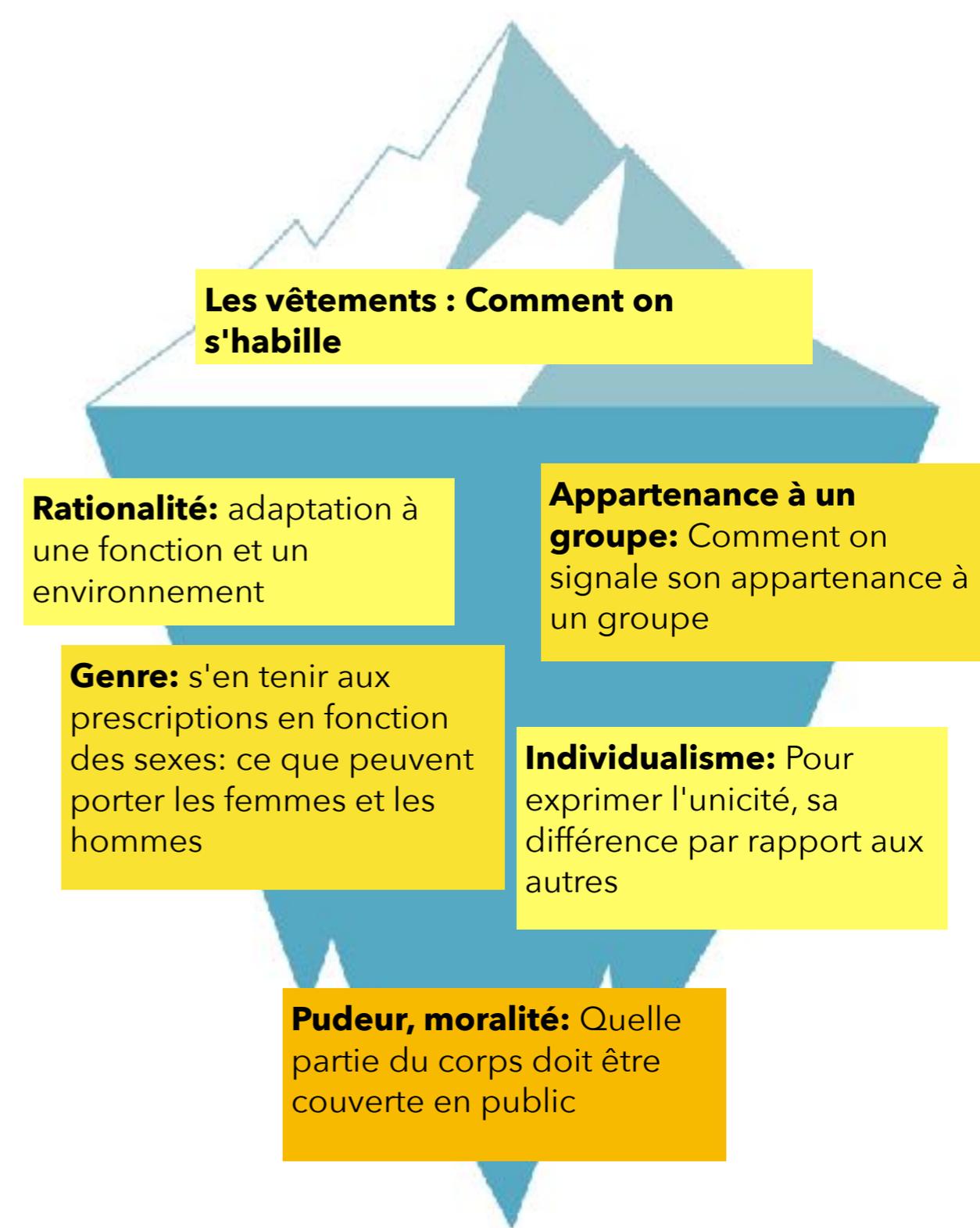
Nous commençons par une courte introduction théorique qui explique le concept de "choc culturel" ou "incident critique". Ensuite, nous présentons un guide pratique qui vous aidera à identifier et à comprendre vos propres expériences de choc culturel. Enfin, nous présentons notre propre répertoire d'incidents critiques, résultant d'une recherche appliquée menée avec des étudiants internationaux. Avec la description des zones sensibles, nous abordons les défis et obstacles récurrents dans le processus d'adaptation, en présentant quelques documents de référence pour une compréhension plus approfondie de ces domaines.

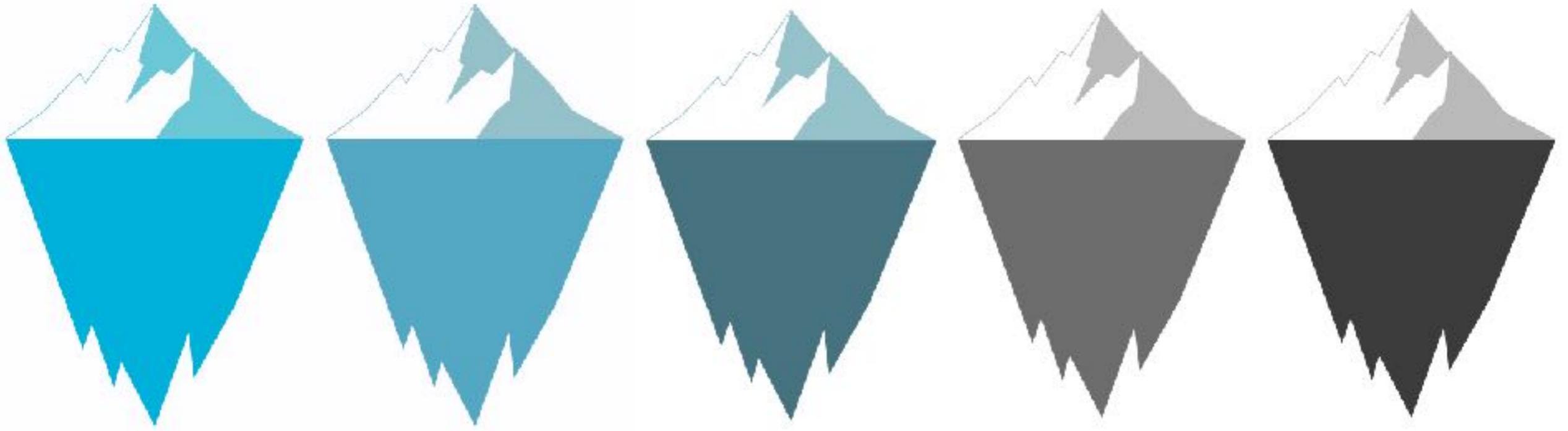
2. NAVIGUER ENTRE LES ICEBERGS DE LA CULTURE

Les icebergs sont probablement la métaphore favorite des formateurs interculturels, et cela pour une bonne raison : ils capturent une vérité fondamentale sur la " nature de la culture ". Considère ceci : où que tu sois, tu es entouré de signes culturels. Regarde autour de toi en ce moment; tu es probablement face à un ordinateur, assis sur une chaise, dans un environnement construit, une pièce, tu es probablement habillé d'une manière particulière. Tu entends peut-être les bruits d'autres personnes qui interagissent autour de toi, peut-être des décorations, des livres peut-être même des plantes. Tous ces objets sont perceptibles, visibles. Mais pour les comprendre pleinement, il faut puiser dans un plus grand bagage de valeurs, de normes et de représentations qui donnent un vrai sens à ces manifestations culturelles.

Les vêtements par exemple. Pour comprendre précisément pourquoi une personne porte ce vêtement en particulier, nous pouvons avoir besoin de comprendre plusieurs éléments de son identité et de sa position culturelle sur un large ensemble de valeurs. De quel sexe il ou elle s'identifie ? Suit-elle ou suit-il des prescriptions culturelles qui s'attendent à marquer les différences entre les sexes ou plutôt à les diminuer ? Quelles sont ses croyances concernant les parties du corps considérées comme publiques ou privées ? Que doit-il/elle couvrir pour se sentir "décent" ? Ressent-il/elle le besoin d'exprimer son appartenance à un groupe ? Porte-t-il/elle un uniforme ? Ou les marqueurs non formels, mais toujours attendus, reflètent une appartenance à une sous-culture musicale, une position politique, une orientation sexuelle ?

Ce qui est vrai pour le vêtement est vrai pour chaque outil culturel, comportement, manifestation et espace. On pourrait déconstruire chacun de ces éléments de la même manière que nous l'avons fait pour les vêtements, et lentement nous pourrions déshabiller l'illusion de notre neutralité culturelle. Comme le protagoniste Néo dans le film à grand succès "Matrix" perçoit le codage informatique de chaque élément de la matrice, ainsi nous pourrions percevoir les codes culturels qui sous-tendent chaque manifestation culturelle. Il y a cependant une différence fondamentale entre le codage numérique de Neo et nos codages culturels. Contrairement au code binaire unique de Matrix, nous avons un nombre virtuellement infini de codes. .





Chaque culture peut être considérée comme ayant son propre iceberg. De plus, chaque individu, étant enculturé en plusieurs groupes culturels, aura une configuration quelque peu unique de valeurs, de normes et de représentations culturelles qu'il mobilisera lors de l'interprétation d'un phénomène culturel. En effet, même ceux d'entre nous qui ont toujours vécu dans le même pays (tout comme leurs parents et grands-parents) portent une pluralité de bagages culturels, se référant à leur région, leur religion, leurs points de vue politiques, leur classe sociale, leur orientation sexuelle, leur identité de genre, etc. Pour en revenir aux vêtements : " mini-jupes " pour certains icebergs signifiera une stratégie vulgaire pour attirer l'attention. D'autres verront dans la même mini-jupe une déclaration sur la liberté des femmes de prendre pleinement possession de leur corps. Pour d'autres encore, il s'agit simplement d'un vêtement confortable. Tout aussi complexe est le hijab, une forme de voile utilisée par les femmes musulmanes. Ce même vêtement a été accusé d'être une forme d'oppression des femmes et un moyen pour les jeunes femmes musulmanes d'inventer une stratégie identitaire pour être à la fois moderne, féministe et musulmane. Le problème est que même s'il y a une grande diversité d'icebergs, nous avons tendance à lire les manifestations, les comportements, les objets des autres cultures à travers nos

propres icebergs. Et cela, la plupart du temps, entraînera des erreurs. D'abord des erreurs de sens, puis des erreurs de jugement des intentions. La jeune femme qui associe la liberté au fait de pouvoir montrer autant de son corps qu'elle le veut considérera la jeune femme voilée comme opprimée ou conservatrice. Et vice versa : la jeune femme qui associe la décence au fait de pouvoir couvrir plus de parties de son corps interprétera les jambes exposées comme une oppression intériorisée et une exposition au regard masculin. Et ainsi pour tout autre exemple : la disposition hiérarchique frontale dans une classe impliquera pour certains l'assurance d'une éducation sérieuse, tandis que pour d'autres, le manque de pensée critique et un style pédagogique démodé et dépassé. Arriver 20 minutes en retard à une réunion pour certains sera un manque de respect, alors que pour d'autres, ce sera le bon moment pour arriver. Le message principal ici est que nous relierions différentes significations, normes et valeurs à un même comportement. Et chaque fois que différents icebergs entrent en collision, il est fort probable que les gens interprètent le comportement de chacun en lui attribuant des caractéristiques, des prédispositions et des intentions internes. Souvent, ces collisions sont accompagnées d'émotions plus ou moins intenses. Lorsque cela se produit, ce qui ressort de la collision de nos icebergs culturels sont les prétendus "chocs culturels".

3. POURQUOI S'INTÉRESSER AUX CHOCS DE CULTURE?

- **Faites connaissance avec notre définition de "chocs culturels" ou "incidents critiques"**
- **Identifiez d'où viennent les chocs culturels et ce qu'ils impliquent •**
- **Explorez comment les expériences de choc culturel peuvent être un excellent moyen de formation - préparation à la mobilité internationale ou à l'accueil d'étudiants étrangers**

POURQUOI S'INTÉRESSER AUX CHOCS DE CULTURE?

La première tradition de formations interculturelles axait sur le transfert d'informations sur les cultures spécifiques : comment comprendre l'utilisation japonaise de l'espace, le sens de l'humour hongrois, l'éloquence française, l'identité belge, etc. Au début de sa carrière, Margalit Cohen- Emerique a également dispensé des formations pour les travailleurs sociaux français, afin de pouvoir répondre aux besoins de leurs clients nouvellement installés en France dans le cadre de la diaspora juive. Cependant, elle a observé que ses formations basées sur l'histoire, l'anthropologie culturelle et la psychologie de l'identité n'avaient pas d'impact suffisant sur la pratique des travailleurs sociaux qu'elle formait : dans certaines situations, ils n'appliquaient pas les connaissances nouvellement acquises sur les spécificités de ce groupe culturel alors que dans d'autres, ils essayaient de s'en tenir à des éléments de l'information transmise même si cela ne semblait pas correspondre au contexte du client. Les observations de Cohen-Emerique sont en accord avec les critiques générales envers ce que l'on appelle une approche "culture-spécifique".

- D'un part, il est impossible de donner des informations valables et permanentes sur les normes, les valeurs et les comportements culturels qui sont applicables à des groupes culturels entiers et à leurs membres en raison de la nature dynamique et des changements perpétuels qui caractérisent chaque culture, et aussi de la diversité des expériences individuelles de leurs membres.
- D'autre part il semble énormément difficile de bien appliquer ce type d'information dans des situations concrètes : en quelque sorte le savoir anthropologique est difficile à transposer dans les interactions quotidiennes.

Pour répondre aux défis qu'elle a identifiés, Cohen-Emerique a construit une approche et une méthodologie qui, depuis trente ans, s'est généralisée dans toute la France dans la formation et l'encadrement des professionnels du secteur social et de la santé, travaillant avec des personnes " d'autres cultures ". L'approche interculturelle de Cohen-Emerique s'articule autour de trois étapes, chacune basée sur des méthodes et outils de travail différents et nécessitant le développement de compétences différentes.

Etapes de la méthodes des incidents critiques

- La décentration
- La découverte du cadre de référence de l'autre
- La négociation

a) Décentration

La première étape -la décentration- est basée sur la reconnaissance que s'il existe un conflit, ce n'est pas la simple conséquence de la différence culturelle de l'autre, mais plutôt l'interaction entre deux cadres différents de référence culturelle. La décentration invite donc à explorer l'implication de ses propres modèles culturels, pratiques, normes et à savoir comment ils entrent en interaction avec les valeurs / normes / attentes de l'autre.

La constatation que la décentration est nécessairement la première étape, découle de l'observation que nos cadres de référence culturels agissent comme un filtre - pensez à la métaphore des lunettes comme une représentation de la culture - en biaisant la façon dont nous voyons le monde extérieur. La décentration nous permet d'enlever ces lunettes culturelles juste assez pour pouvoir voir leur couleur, leur forme, c'est-à-dire pour mieux comprendre comment notre compréhension de l'autre est altérée. De plus, il est beaucoup plus facile de systématiser et de donner un sens à nos connaissances sur les autres cultures une fois que nous avons acquis une certaine vision de notre propre culture. Par exemple, il est plus facile de comprendre (ce qui ne veut pas dire d'accepter) les tabous culturels concernant les repas -ce qui est comestible et ce qui ne l'est pas - une fois que nous avons découvert que notre propre culture établit également une telle distinction : peut-être que pour nous, ce sont les huîtres et les escargots qui ne sont généralement pas considérés comme de la nourriture, peut-être que c'est le porc, peut-être que ce sont tous les êtres qui ont des yeux mais il y a généralement une limite, et la question est simplement de savoir où se trouve cette limite.

Enfin, c'est dans notre nature d'avoir tendance à nous considérer -notre propre culture - de façon plus complexe tout en acceptant facilement la simplification des autres cultures. En premier lieu, prendre davantage conscience de notre propre culture peut nous aider à prendre conscience de ce penchant et à émettre des hypothèses moins simplistes sur les autres. Cette première phase implique l'acquisition d'outils d'aide à la conscience de soi, à la perception de soi, à la prise de conscience et à l'identification des émotions.

Les compétences clés de cette phase sont ::

Une des compétences essentielles est la capacité de prendre du recul par rapport à une situation potentiellement délicate et d'essayer de résister à la tendance à chercher immédiatement la réponse et le jugement chez l'autre ("comment peuvent-ils opprimer les femmes en les forçant à cacher leur visage et les courbes de leur corps ? ") et de tourner plutôt le regard vers soi-même (" pourquoi est-il si important pour moi de choisir la façon dont je veux m'habiller ? Pourquoi est-il important pour moi de montrer mon visage ou mes courbes ?").

b) Découverte du cadre de référence de l'autre

Une fois que nous avons pris conscience de nos propres normes, valeurs et représentations culturelles, nous sommes prêts à avoir une vision plus claire de l'autre. Les objectifs de cette phase sont les suivants :

- Obtenir une idée plus élaborée sur les valeurs culturelles, les normes, les modèles des personnes d'autres cultures.
- Surmonter les hypothèses et les stéréotypes simplistes.
- Prendre conscience de la multitude de facteurs qui peuvent influencer le cadre de référence culturel de l'autre.

Dans cette phase, nous acquérons des outils d'anthropologues culturels pour observer, interroger, analyser les modèles culturels et créer des " grilles " qui facilitent la prise en compte des éléments contextuels (par exemple, pour les professionnels travaillant avec des immigrants, une " grille " utile aiderait à déterminer dans quelle mesure le client est " intégré " ou " acculturé " dans la nouvelle société, afin d'éviter de lui rattacher des valeurs culturelles et des modèles de sa culture d'origine qu'il ne suit plus).

Les compétences clés de cette phase sont :

- Oser la curiosité : Cohen-Emerique a observé que lorsque nous entrons en contact avec des membres de cultures qui nous sont inconnues, nous nous retrouvons trop souvent coincés avec nos idées préconçues, simplement parce que nous n'osons pas être curieux et poser des questions par crainte d'envahir la vie privée de l'autre et son droit d'être " invisible " en tant qu'entité culturelle différente du courant dominant. C'est à cause de cette peur de l'intrusion que nous n'osons pas demander quelle est la signification d'un comportement / d'une norme qui nous est étrange, même si nous avons eu la possibilité de comprendre ce comportement ou cette norme.
- L'observation (par exemple, pouvoir remarquer le peu de poignées de main comme un rituel de salutation au Japon).
- Relier les observations, de façon systémique, à notre ensemble de connaissances et de pratiques (par exemple, élargir nos représentations de ce que peut être un rituel de salutation en apprenant lentement les nuances de la salutation).

c) La négociation

La troisième étape, la négociation, implique de trouver une solution à un problème concret de façon à respecter autant que possible les identités des deux parties. Dans cette phase, nous sommes invités à développer des compétences de communication et des attitudes favorisant la négociation.

Les compétences clés de cette phase sont :

- Reconnaître la validité et l'importance des valeurs et des normes culturelles de l'autre (si nous considérons les normes de l'autre comme inférieures ou indignes, il est peu probable que nous négociions).
- L'écoute active, la communication non violente : écouter l'autre, ne pas se concentrer uniquement sur ce que nous voulons obtenir et où se trouve notre propre limite.
- Résistance au besoin de se fermer : repousser notre désir de fermer la communication et de mettre fin à la rencontre dans une situation émotionnellement difficile et menaçante.



4.

GUIDE PRATIQUE POUR APPRENDRE DES CHOCS CULTURELS

- Apprendre une méthode facile d'accès pour travailler sur tes propres expériences de choc culturel
- Comment déterminer si on subit un " choc culturel " ?
- Comment analyser un choc culturel?

IDENTIFIER LES CHOCS CULTURELS

Le premier pas de la démarche de Cohen-Emerique consiste à prendre conscience de notre propre cadre de références culturelles. Mais comment y parvenir lorsque les normes et valeurs culturelles nous sont cachées de façon évidente ? Comme le poisson entouré d'eau, nous sommes entourés de culture, nous sommes nous-mêmes des résultats de la culture, à tel point que nous avons rarement le privilège de réfléchir sur celle-ci. Les rencontres avec d'autres cultures, où l'altérité de l'autre culture nous aide à rendre visible ce qui est habituellement invisible, sont les meilleures occasions où nous avons une certaine perspective sur notre bagage culturel. Parmi ces rencontres, celles qui offrent le plus de visibilité sont les " chocs culturels ".

Qu'est ce qu'un choc culturel?

Le concept de " choc culturel " a été utilisé dans une multitude de définitions et de perspectives, commençons par clarifier la façon dont nous le comprenons. Le choc culturel est une interaction avec une personne ou un objet d'une culture différente, située dans un espace et un temps spécifique, qui provoque des réactions cognitives et affectives négatives ou positives, une sensation de perte de repères, une représentation négative de soi-même et un sentiment de manque d'approbation qui peuvent donner lieu à une situation d'inconfort et à de la colère. (Cohen-Emerique 2015:65)

Reprenons quelques éléments clés de cette définition :

- Le choc culturel concerne les expériences réelles de personnes, pas des fantasmes, pas des théories sur ce qui pourrait être une source de conflit ou de tension, mais des situations qui se sont réellement produites au cours desquelles nous soupçonnons que les différences culturelles ont pu jouer un rôle.
- Les différences culturelles peuvent se produire à de nombreux niveaux. Nous utilisons le concept de " culture " au sens le plus large pour inclure une variété d'interprétations : nationalité, religion, ethnie, âge, orientation sexuelle, classe, culture professionnelle, etc. ...

♣ Notre définition de choc culturel l'épingle sur une ligne limitée dans le temps et l'espace : il a un début, une fin et se situe dans un lieu très concret.

♣ Les émotions indiquent un choc culturel : les émotions (positives ou négatives) agissent comme des indicateurs, indiquant la direction dans laquelle quelque chose d'important s'est produit, peut-être parce qu'elles menacent une valeur ou une norme qui nous est chère, ou peut-être parce qu'elles vont à l'encontre de nos attentes. En tout cas, une certaine émotion accompagne chaque expérience de choc culturel, c'est ainsi que nous pouvons détecter que nous venons de le vivre. Parfois, c'est un sentiment de confusion, de colère, de dégoût ou de fascination...

♣ Le choc culturel peut être positif ou négatif : toutes les expériences de choc culturel ne sont pas négatives, certaines personnes vivent un choc culturel positif, par exemple lorsque les citadins rencontrent les Yanomami qui vivent dans la forêt tropicale, les percevant comme vivant en "harmonie totale avec la nature". Positive ou négative, l'expérience tend à nous motiver à créer une image simpliste de l'autre au lieu d'essayer de le percevoir dans toute sa complexité.

♣ Le choc culturel peut susciter des jugements : dans certaines situations de choc culturel, nous sommes témoins d'un comportement qui rompt avec une norme chère (par exemple : quelqu'un qui termine un repas par un rot bruyant) ; l'interprétation est presque automatique : quelle impolitesse. Dans d'autres situations, nous commettons des erreurs culturelles, nous enfreignons des normes et on nous rappelle nos erreurs. Selon notre caractère et la gravité de la situation, nous pouvons nous sentir honteux et coupables ("J'aurais dû le savoir"). D'une manière ou

d'une autre, il est très facile de clore une situation par un jugement négatif sur l'autre ou sur nous-mêmes. Une des raisons est que, ces situations ayant tendance à être désagréables, nous essayons de les clore le plus tôt possible. Le jugement est une bonne façon de le faire : nous n'avons pas besoin d'enquêter, d'essayer de comprendre l'autre, si nous sommes convaincus qu'il est fondamentalement grossier, sexiste, autoritaire, etc. Le jugement peut facilement donner un faux sens et satisfaire notre besoin d'explication.

UNE CHECK-LIST POUR LES CHOCS CULTURELS

À partir de la description suivante des éléments clés, voici une check-list qui devrait t'aider à déterminer si ce que tu as vécu peut être considéré comme un "choc culturel".

- Tu as vécu cet incident toi-même, dans un contexte concret, dans un temps et un espace définis.
- Tu as vécu une réaction émotionnelle : la situation t'as fait te sentir d'une manière particulière.
- L'incident a été déclenché par une personne, un groupe ou un objet d'un milieu socioculturel différent du tiens.
- La cause de l'incident est probablement une forme de différence culturelle : tu as fait un effort pour tenir compte des facteurs de la situation, et ils n'ont pas suffi à expliquer la situation. (Les facteurs culturels, situationnels et personnels internes influencent simultanément notre comportement, et les démêler est l'un des objectifs de cette méthode).

Exemple

Pour vous montrer à quoi cela pourrait ressembler, voici un exemple de choc culturel :

"Lors d'un séminaire de doctorat dans une université parisienne, je remarque que le professeur s'adresse aux étudiants avec le "tu" informel alors que les étudiants s'adressent à elle avec le "vous" formel. Au début, je n'en croyais pas mes oreilles. Cela les faisait paraître si archaïques et arriérés..."

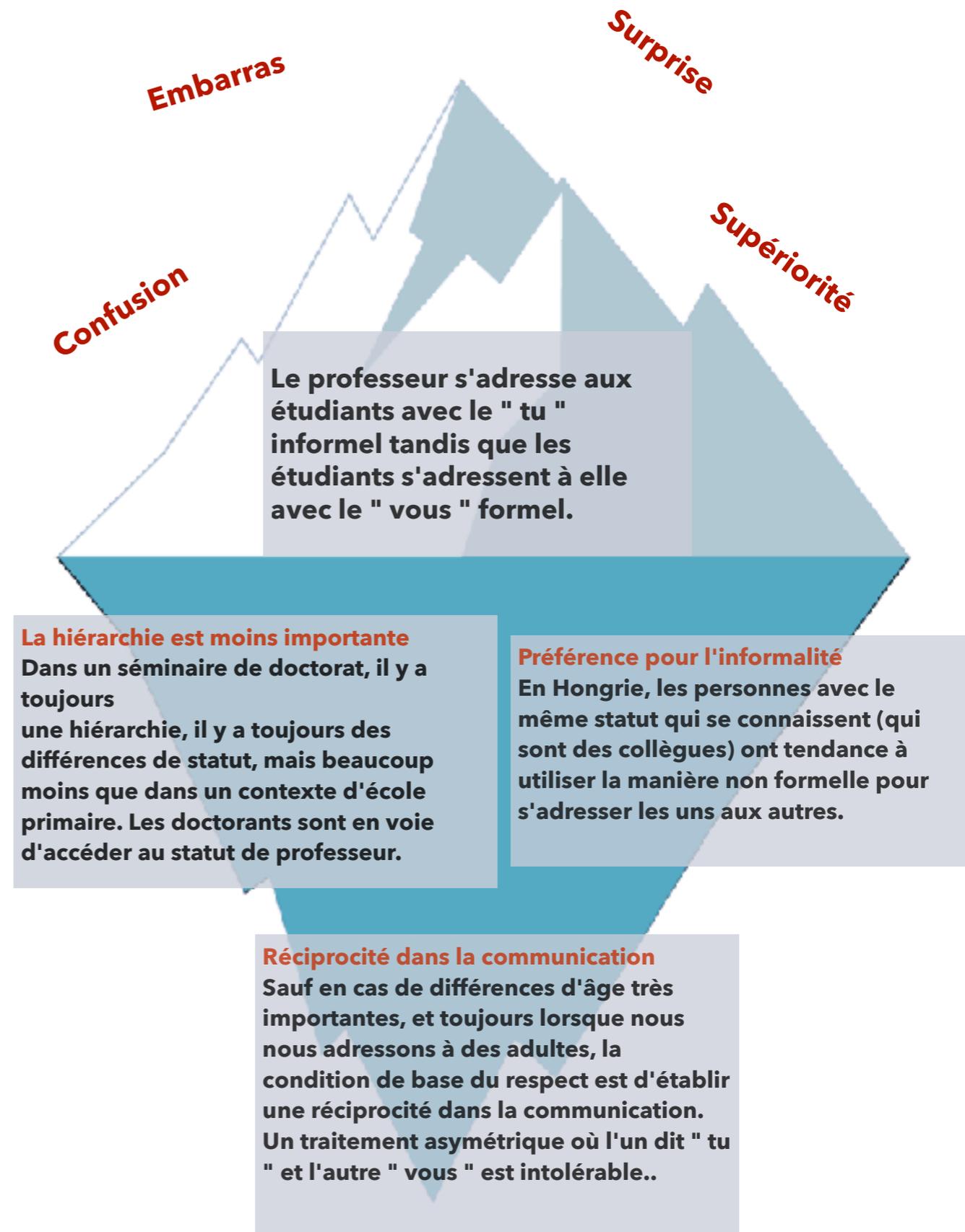
Raconté par une étudiante internationale, Paris 2018.

Dans ce qui suit, nous proposons des instruments d'analyse des expériences, pour apprendre et pour changer t'es perspectives (et revenir aux trois étapes (décentration / exploration du cadre de référence de l'autre / négociation). Nous te guiderons à travers les questions les plus importantes auxquelles il faut répondre et t'aiderons à mieux comprendre ce qui s'est passé (et comment l'éviter, dans le meilleur des cas, à l'avenir). .

ANALYSER UN CHOC DE CULTURE

Tout d'abord, **ne te blâme pas**. La culpabilité est une caractéristique commune des expériences d'incidents critiques. Comme si la plupart d'entre nous avait cette attente particulière envers nous-même que rien ne peut nous surprendre, ou nous déstabiliser. Eh bien, il est tout à fait normal d'être déstabilisé, il est normal d'être choqué.

1. **Écris l'expérience !** Le mieux est que tu écrives l'expérience dès que tu l'as vécue. Sans interprétations, en essayant de t'en tenir à ce qui s'est passé et à ce que tu as ressenti. Note qui étaient les protagonistes et les éléments du contexte, les informations qui seraient plus compliquées de te souvenir plus tard.
2. **Donne de l'importance aux sentiments que tu ressens.** Prend conscience des émotions, essaye de les identifier, sans les amplifier et sans les modifier. Rappelle-toi: les sentiments ne sont pas un fardeau inutile dont il faut se débarrasser, mais des indicateurs porteurs d'informations importantes. Note les émotions qui se trouvent au sommet de ton iceberg.
3. Une fois que tu as noté l'incident dans son intégralité essaye de formuler **en une seule phrase l'élément visible et objectif** à l'origine de l'incident. "Objectif" et "visible" signifient qu'une personne extérieure verrait la même chose. Que tu n'inclues pas encore tes interprétations. Pour l'incident précédent, cette phrase serait : " Le professeur s'adresse aux étudiants avec le " tu " informel tandis que les étudiants s'adressent à elle avec le " vous " formel. Écris cette phrase sur le sommet de ton iceberg.
4. **Explore tes représentations, valeurs, normes, idées, préjugés, c'est-à-dire ton " cadre de références culturelles "**. Nous essayons de découvrir ici des éléments de ton système de croyances qui auraient pu avoir un impact sur la situation. Certains de ces éléments te sont probablement toujours conscients, alors que d'autres peuvent être complètement inconscients. Attention, le simple fait que tu ne sois pas conscient d'un élément ne signifie pas nécessairement que tu ne t'y soumettes pas. Inscris ces éléments dans la partie sous l'eau de ton iceberg. Pour chaque idée à laquelle tu penses (p. ex. " individualisme "), essaye de formuler une phrase qui indique clairement de quelle façon cette valeur est pertinente dans la situation.



QUESTIONS 2-4 : "ICEBERG" DE LA NARRATRICE

COMPRENDRE "L'AUTRE CÔTÉ"

Une fois que nous avons compris notre propre implication dans l'incident, nous avons plus de chance pour comprendre la réaction de l'autre personne.

5. Explorer les représentations, les valeurs, les normes, les préjugés, c'est-à-dire le cadre de référence de l'autre ou des autres personnes à l'origine du choc. Soit conscient du fait que l'autre personne n'est pas là avec toi pour être en accord ou non avec tes idées, de façon à ce que tu ne puisses émettre que des hypothèses. Cependant, essaye de faire l'hypothèse la plus élaborée possible. Ecris ces éléments sur l'iceberg dédié à l'autre ou aux autres personnes. Pour chaque titre principal (p. ex. "individualisme"), inclut une explication sur la façon dont cette valeur est pertinente dans la situation.

6. Identifier les points d'apprentissage : la situation met-elle en évidence un problème concernant la pratique professionnelle, ou en général sur les défis de la mobilité internationale des étudiants ou sur la manière dont la diversité est gérée dans l'université ?



QUESTIONS 5 : "ICEBERG" DE L'AUTRE PERSONNE

5.

PRESENTATION DE NOTRE REPERTOIRE D'INCIDENTS CRITIQUES

- Qu'est ce que notre répertoire d'incidents ?
- D'où viennent les incidents- Le processus de collecte et d'analyse
- Présentation des "zone sensibles"?
- Comment utiliser notre collection d'incidents?

QU'EST CE QUE NOTRE REPERTOIRE D'INCIDENTS?

Entre Janvier et Mai 2019, les organisations partenaires impliquées dans le projet SOLVINC ont collecté et analysé 35 expériences différentes de choc culturel. La plupart d'entre elles ont été racontées par des étudiants internationaux, tandis que certaines ont été racontées par des étudiants locaux, des membres du corps enseignant et du personnel. Notre désir d'inclure les chocs culturels vécus par les étudiants et les professeurs locaux n'a pas pour but de montrer comment les étudiants internationaux "provoquent" des difficultés. Au contraire, nous voulions montrer que l'expérience des différences culturelles peut être un défi, que l'on soit à l'étranger ou dans son environnement culturel habituel.

D'où viennent les incidents ?

Les incidents ont été recueillis auprès des étudiants et des professeurs des universités suivantes : Universidade do Porto, Spoleczna Akademia Nauk, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Universität Wien et enfin plusieurs universités françaises dont les étudiants ou le corps professoral ont collaboré avec élan interculturel.

Comment les incidents ont-ils été recueillis et analysés ?

Une partie des incidents a été recueillie dans le cadre d'ateliers et une autre dans le cadre d'entretiens bilatéraux. Tous les incidents ont été analysés bilatéralement, avec la participation des narrateurs. Dans l'analyse, nous avons adapté la grille proposée par Margalit Cohen-Emerique, en suivant les étapes présentées dans la section précédente (" Guide pratique des chocs culturels ").

PRESENTATION DES "ZONES SENSIBLES"

- Communication •
- Genre
- Identité
- Gestion de la diversité
- Hiérarchie
- Colonialisme
- Perception du temps

PRESENTATION DES "ZONES SENSIBLES"

Que sont les zones sensibles et pourquoi sont-elles si "sensibles"

Les " zones sensibles " sont les domaines les plus susceptibles de déclencher des malentendus, des tensions et des conflits lors de la rencontre interculturelle. Il est important de préciser que la caractéristique "sensible" n'est pas inhérente au domaine en question (c'est-à-dire qu'il n'y a rien de fondamentalement sensible dans le domaine du genre ou de la sexualité).

Les zones sensibles identifiées dans la recherche SOLVINC

Les 35 incidents analysés dans le cadre du projet SOLVINC s'articulent autour de sept grandes zones sensibles. Ces zones ne constituent pas des ensembles d'incidents complètement isolés, en fait la plupart des incidents critiques touchent plusieurs thèmes énumérés ci-dessous. Cependant, ils illustrent aussi plus explicitement l'une ou l'autre des zones sensibles, et c'est ce que nous avons considéré comme principale classification. Par exemple, vous pouvez dire qu'il n'existe pas d'incident n'impliquant pas de " communication " , et vous auriez raison. Mais certains des incidents sont particulièrement utiles pour mettre en évidence les principales différences culturelles qui caractérisent notre façon de communiquer.

COMMUNICATION Il n'y a pas de choc culturel sans une certaine forme de communication, la plupart des incidents critiques apparaissent dans les interactions. Cependant, certains de ces incidents se produisent en réalité à cause d'approches différentes de la communication. En effet, les différences sont nombreuses pour toutes les formes de communication : verbale, para-verbale, non-verbale ou contextuelle. Il y a aussi des différences transversales, qui peuvent apparaître à n'importe lequel de ces niveaux. Les incidents présentés ici donnent un premier aperçu de l'éventail de la diversité culturelle que l'on peut attendre en matière de pratiques de communication.

GENRE Attendons-nous des hommes et des femmes qu'ils s'habillent, parlent ou 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 un différent positionnement possible ? Pouvons-nous imaginer plus de genres que deux ? Dans quelle mesure nous attendons que le genre interfère avec la vie universitaire ? Cette section offre une fenêtre sur des incidents où différentes conceptions et manifestation du genre conduisent à des malentendus et des tensions.

IDENTITE Une des dimensions les plus remarquées 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 différentes relations et groupes sociaux. Au-delà de cette distinction, nous considérons 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 gens aèrent-ils la dynamique et les attentes de l'acculturation ?

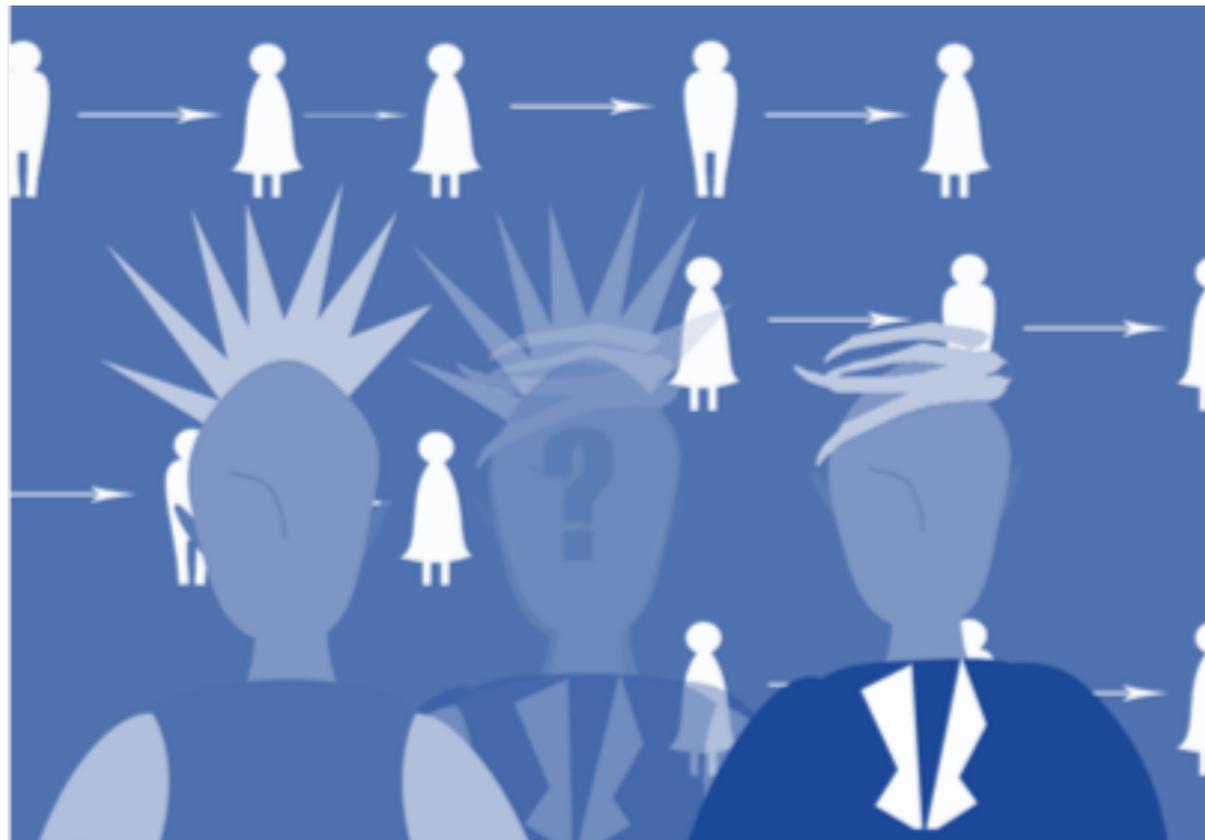


HIERARCHIE Comment déterminer qui a le plus haut statut ? Comment établir des rapports avec les personnes ayant un statut supérieur ? Devons-nous souligner ou cacher les différences de statut ? Ces questions n'ont pas de réponses universelles. Dans certains contextes culturels, il est plus important de marquer les différences de statut, tandis que dans d'autres, on favorise un traitement plus uniforme des uns et des autres, même s'il y a des différences de statut. Cette section offre des illustrations des différentes approches et manifestations de la hiérarchie et de la distance hiérarchique.

GESTION DE LA DIVERSITE Tout choc culturel est le résultat de la diversité culturelle, mais certains sont en fait déclenchés par les réactions des gens à la différence culturelle ou se concentrent plus spécifiquement sur la façon dont la diversité est gérée. Certains incidents de cette section illustrent la dynamique des stéréotypes, des préjugés et de la discrimination. D'autres traitent de la tension entre une approche universaliste et une approche particulariste de la diversité et montrent comment le politiquement correct intervient dans ce débat. Enfin, certains incidents mettent en évidence la difficulté de reconnaître une hiérarchisation différente des besoins.

COLONIALISME La période coloniale européenne a peut-être pris fin avec la décolonisation qui s'est déroulée au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, mais le passé colonial a encore une influence perceptible sous certaines formes. Par exemple, il peut avoir un impact sur la dynamique interpersonnelle ou intergroupe des personnes 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.

PERCEPTION DU TEMPS Que signifie la ponctualité ? A quelle heure 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 ? S'il n'y a personne dans la salle 15 minutes après le début d'un cours, peut-on en déduire que le cours est annulé ? Cette section explore les différences culturelles dans l'imaginaire, l'approche, le traitement du temps en explorant la principale dimension des différences : l'orientation temporelle polychronique vs monochronique.



COMMENT UTILISER NOTRE REPERTOIRE?

Dans cette section finale, nous aimerions présenter quelques recommandations pour l'utilisation de notre répertoire des incidents critiques.

Un court " guide de l'utilisateur " pour notre répertoire

Sur la page d'accueil, chaque image est une fenêtre sur une "zone sensible". En entrant par une fenêtre, tu peux lire les expériences de choc culturel analysées illustrant cette zone sensible, qui ont été recueillies auprès des étudiants et des membres du personnel universitaire.

Si tu le souhaites, tu peux également effectuer une recherche dans notre base de données en utilisant la barre de recherche en haut à droite. Par exemple, tu peux choisir les incidents où des protagonistes de certaines nationalités sont impliqués, ou les incidents qui se produisent dans une situation en particulier (par exemple : en classe, à la cafétéria etc.). Pour rendre la lecture plus facile et plus pratique, nos incidents sont présentés séparément. Une fois que tu entres dans la base de données, soit par une "zone sensible", soit par une culture en particulier ou une "situation", tu peux cliquer dessus et télécharger les incidents critiques individuels.

Précautions concernant le répertoire Pour respecter la vie privée de nos narrateurs, nous avons changé tous les noms dans les incidents. Merci de ne pas chercher à savoir qui ils sont. Validité - conscient des généralisations, tu as peut-être déjà compris que notre méthode est assez subjective et contextuelle. Les incidents que tu vas lire ont été racontés par des individus réels qui représentent des constellations individuelles d'identités culturelles et d'expériences de vie. Certains incidents mettent davantage en évidence des caractéristiques culturelles

Online tool - learning from critical incidents in higher education

SITE DU PROJET SOLVING

GUIDE DES CHOC DE CULTURE

RECHERCHE: ZONES SENSIBLES

PAYS

SITUATIONS

Fransais



"Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu qui reflète les vues des auteurs uniquement. La Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations contenues dans cette publication."
Numéro de projet : 2018-1-PL-CT-KA203-090731



Caption

générales. Pour cette raison, n'applique pas automatiquement ce que tu lis ici pour expliquer le comportement d'autres personnes de la même nationalité ou du même milieu culturel. Prends conscience de la diversité des identités culturelles que chacun d'entre nous possède et de l'importance considérable des facteurs contextuels et personnels.

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

