



Boîte à outils sur les rencontres interculturelles entre les étudiants :

Stratégies institutionnelles pour accueillir
la diversité dans les études supérieures.

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

www.solvinc.eu



Erasmus+

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





Boîte à outils sur les rencontres interculturelles entre les étudiants :

**Stratégies institutionnelles pour accueillir
la diversité dans les études supérieures.**

Éditeur : José Pedro Amorim, Pedro Ferreira, et Isabel Menezes

Auteurs : José Pedro Amorim, Laleh Esteki, Beate Hörr, Mariella Knapp,
Joana Manarte, Anna Maria Migdał, Katharina Resch,
Iris Thimm-Netenjakob, Vera Varhegyi, Emeline Alexandre,
Eloise Dubrana

Date : Novembre 2020

Format : Livrable public

Projet : SOLVINC – Résoudre les problèmes interculturels chez les étudiants
internationaux

Convention de subvention : 2018-1-PL01-KA203-050751

Livrable IO 4 Boîte à outils sur les rencontres interculturelles
entre les étudiants



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

Table des matières

1. Introduction	5
Définir les rencontres interculturelles entre étudiants et objectif principal de cette Boîte à outils	6
Le projet SOLVINC et ses résultats	7
La cadre théorique et analytique de cette Boîte à outils	8
Que faire de la différence ?	10
2. Compendium des rencontres interculturelles entre étudiants	15
2.1. Accueil, orientation et dialogue	15
2.1.1. Semaine d'accueil du Bureau international de Mayence	15
2.1.2. Journée d'orientation	17
2.1.3. Programme Dialogue sur le campus	18
2.2. Cultures et saveurs : villes, pays et continents	20
2.2.1. CityTour et Sarau Cultural	20
2.2.2. Sept couleurs, sept continents	21
2.2.3. Atelier cuisine	22
2.3. Réseautage social et mentorat	23
2.3.1. Programme Buddy	23
2.3.2. ESN – Programme Buddy	25
2.3.3. Fremde werden Freunde (Foreigners become Friends) / FWF [Des étrangers deviennent des amis]	27
2.3.4. Programme transversal de mentorat de l'Université de Porto	28
2.4. Language	31
2.4.1. The language café	31
2.4.2. Tandem d'apprentissage / Tandem linguistique	32
2.4.3. Gutenberg International School (GIS) – Cours pour les étudiants en échange	34
2.5. Rencontres entre étudiants dans le cadre du programme d'études	35
2.5.1. Vienna Innovation Program ^{WU}	35
2.5.2. Cours bilingue de commerce international	37
3. Observations finales	38
4. Références	40

1. Introduction

Pendant les dernières années, le L'Espace Européen de l'Enseignement Supérieur a observé une augmentation considérable des mobilités étudiantes et des migrations dues à l'internationalisation grandissante de l'éducation. Ce phénomène est non seulement soutenu par les politiques éducatives (par exemple, les programmes Erasmus), mais il résulte aussi d'un marché mondial des études supérieures (Godin et Rea, 2011) qui implique une importante internationalisation de l'enseignement supérieur. Bien sûr, il y a des conséquences importantes pour les établissements d'enseignement supérieur (EES) dans leur ensemble, mais également pour le personnel administratif et universitaire qui a « besoin d'adapter leurs méthodes d'enseignement, leurs compétences et leurs aptitudes à cette nouvelle réalité » (Sobiesiak, 2012). Cette croissance en termes de diversité et de différences au sein de l'éducation supérieure peut représenter un défi important car, comme le mentionnent les *Principes directeurs de l'UNESCO pour l'éducation interculturelle* (2006), il existe des « des tensions que soulèvent inmanquablement les efforts visant à concilier les unes avec les autres de conceptions du monde qui s'affrontent. Ces tensions reflètent la diversité des valeurs qui coexistent dans un monde multiculturel. », cependant « ce sont les échanges dynamiques entre aspects rivaux qui donnent sa richesse au débat sur l'éducation et le multiculturalisme ». Cette croissance prend en compte d'autres sources que la culture, la nationalité, et l'ethnicité comme, entre autres, l'âge (Amaral et Magalhães, 2009 ; Amorim, 2018), le genre (Kim, 2011 ; Margolis et Romero, 1998) et les milieux socio-économiques (Bathmaker et Al., 2016).

Toutefois, même si les intentions sont bonnes, tout effort de débat sur le sujet des conflits et des relations interculturelles (cette boîte à outils incluse) doit être conscient des préjugés essentialistes qui risquent de traiter la culture comme une entité fixe et homogène (Dasli, 2019), qui souligne l'identité, les valeurs et les visions du monde de chacun comme si celles-ci étaient une rue à sens-unique. Ainsi, nous espérons que les stratégies présentées dans cet ouvrage sont perçues comme un effort pour ériger des ponts entre les cultures qui célèbrent la différence et la diversité mais qui fournissent également aux participants l'occasion d'identifier la similitude et l'égalité radicale entre leurs semblables (Arendt, 1995), tout en formulant la nécessaire « remise en question transformatrice que chaque pédagogue [lui, son équipe et ses étudiants] doit prendre en compte dans le procédé de réflexion sur les nouvelles manières de gérer les problèmes éthiques de différences » (Dasli, 2019).

Définir les rencontres interculturelles entre étudiants et objectif principal de cette Boîte à outils

Les étudiants internationaux vivent un processus d'ajustement complexe à l'éducation supérieure du point de vue académique mais aussi social dans leurs pays d'accueil (Rienties & Tempelaar, 2013). Ces processus d'ajustement conduisent à différents niveaux de stress lors de l'adaptation aux autres étudiants, à l'université, ou à la culture d'apprentissage de l'université d'accueil (Ward et Al., 2001). Certains groupes d'étudiants internationaux connaissent des processus d'adaptation personnelle, émotionnelle et sociale considérables, alors que d'autres groupes d'étudiants s'adaptent plus facilement (Rienties & Tempelaar, 2013). Rencontrer des étudiants locaux, pratiquer la langue d'accueil avec ces derniers et se faire des amis sont des objectifs importants pour les étudiants internationaux lorsqu'ils partent à l'étranger. Ainsi, l'intégration sociale représente un impératif majeur pour que les étudiants internationaux aient une expérience positive pendant leur études universitaires (Tinto, 1975). Il est donc essentiel pour l'intégration sociale des étudiants internationaux (Byl et al., 2016) de rencontrer des personnes qui partagent le même état d'esprit individuellement ou en petits groupes. La salle de classe est vue comme l'espace le plus important pour l'intégration sociale (Fergy et al., 2011). Les étudiants qui sont intégrés socialement ont plus de chance d'être diplômés. Fergy ainsi que ses collègues (2011) mentionnent de façon explicite que le soutien des pairs et la création d'amis sont des facteurs très importants pour la progression dans les études supérieures. Cela est particulièrement vrai pour un séjour académique à l'étranger et implique ainsi la nécessité pour les EES de faciliter les interactions entre les étudiants locaux et les étudiants internationaux pour faciliter l'adaptation culturelle. Toutefois, cet objectif n'est pas facile à atteindre.

Tout d'abord, il convient de savoir comme les rencontres interculturelles entre étudiants sont définies. Pour ce faire, nous citons une définition proposée dans une publication du Conseil de l'Europe :

« Une rencontre interculturelle est une rencontre avec une personne (ou un groupe de personnes) perçue comme ayant d'autres références culturelles que les siennes propres. Une telle rencontre peut être physique ou virtuelle, par exemple par l'intermédiaire de médias sociaux ou d'autres moyens de communication. La dimension interculturelle peut être liée à de nombreux facteurs : nationalité, région d'origine, langue, ethnie, religion, mode de vie, genre, catégorie sociale, orientation sexuelle, âge ou génération, niveau d'observance religieuse, etc. Une rencontre interpersonnelle devient une rencontre interculturelle lorsque des différences culturelles sont perçues et considérées comme marquantes, du fait de la situation ou du fait des conceptions et des attitudes de l'individu. En conséquence, lors d'une interaction interculturelle, l'on n'aborde pas son interlocuteur en fonction de ses qualités individuelles mais en fonction de ses références à une ou plusieurs autres cultures. Dans une telle situation, il est nécessaire de disposer d'une compétence interculturelle pour pouvoir établir une interaction harmonieuse et un dialogue fructueux. » (Barret et al., 2014)

En effet, la participation d'étudiants issus de groupes sous-représentés dans l'éducation supérieure, notamment dans les mobilités étudiantes ont mis à l'épreuve les EES à travers le monde. Les exemples sont variés : étudiants adultes, étudiants de première génération, étudiants handicapés, migrants, et minorités ethniques. Nous espérons que cette boîte à outil contribuera à une meilleure intégration sociale des étudiants de tous les groupes.

La question principale de cette Boîte à outils est : quels exemples et pratiques d'intégration sociale sous la forme d'organisation de rencontres étudiantes sont mises en place dans les universités européennes et quels sont leurs points forts et leurs points faibles ?

Nous espérons que cette boîte à outils pourra contribuer à :

- L'intégration sociale des étudiants internationaux dans les EES (Tinto, 1975) ;
- La dissémination de différents formats de rencontres étudiantes entre les étudiants locaux et internationaux dans les EES ;
- L'amélioration de la responsabilité sociale dans les EES ;
- La promotion d'une culture axée sur la diversité et un « multiculturalisme critique » (Stoer & Cortesão, 1999) dans les EES ;
- Le soutien de l'internationalisation des EES, notamment en ce qui concerne les mobilités internationales des étudiants.

Le projet SOLVINC et ses résultats

SOLVINC est un projet qui vise à faciliter le développement des compétences interculturelles et de gestion de conflits parmi les étudiants internationaux, les étudiants locaux, le personnel des EES, ainsi que la mise en place de réunions interculturelles entre étudiants dans les EES. Pour ce faire, le projet a adapté, pour la première fois, la méthodologie des incidents critiques de Margalit Cohen-Emerique (2015) au cadre de l'éducation supérieure. Avant cela, cette méthodologie a été utilisée dans plusieurs cadres et domaines multiculturels tel que le travail social, le secteur de la santé ou de la formation des adultes.

Ce projet a créé quatre productions intellectuelles complémentaires :

- Les chocs culturels dans l'enseignement supérieur. Un guide pour les étudiants internationaux et les universités : comment transformer un incident critique en une opportunité d'apprentissage¹ – et un outil en ligne qui présente des épisodes de choc de culture²;
- Des textes théoriques sur les zones sensibles plus communes³;
- Une Boîte à outils d'exercices pour la diversité et l'internationalisation dans l'éducation supérieure⁴;
- Et, enfin, cette Boîte à outils au sujet des rencontres interculturelles entre les étudiants⁵.

Pour un aperçu plus contextualisé de cette Boîte à outils, nous recommandons la lecture préliminaire des productions listées ci-dessus. L'information fournie peut enrichir la mise en place de rencontres interculturelles.

1 <http://learningfromcultureshocks.eu/wp-content/uploads/2019/11/Reader-22Nov2019.pdf>

2 <http://learningfromcultureshocks.eu/>

3 <http://solvinc.eu/results/#res2>

4 <http://solvinc.eu/results/#res3>

5 <http://solvinc.eu/results/#res4>

La cadre théorique et analytique de cette Boîte à outils

Le cadre créé pour un projet précédent (Menezes, Lopes, Amorim, Neves, Pais & Soeiro, 2016) a permis la collecte de ces stratégies institutionnelles, en suivant les modèles d'impact classiques d'enseignement supérieur proposés par Astin et Tinto dans les années 1970 et Pascarella et Weidman dans les années 1980 (voir Pascarella et Terenzini, 2005).

1. Le premier facteur comprend les trois dimensions de « conditions structurelles » :
 - A) L'expérience personnelle ;
 - B) Les politiques éducatives ;
 - C) Les dynamiques culturelles et politiques ;
2. Le second facteur concerne l'expérience de l'enseignement supérieur. Il comprend deux dimensions :
 - D) Soutien organisationnel/en termes d'organisation et politiques/pratiques ;
 - E) Les expériences des étudiants ;
3. Le troisième facteur est lié au résultat pour les individus, les EES, et la société dans son ensemble.

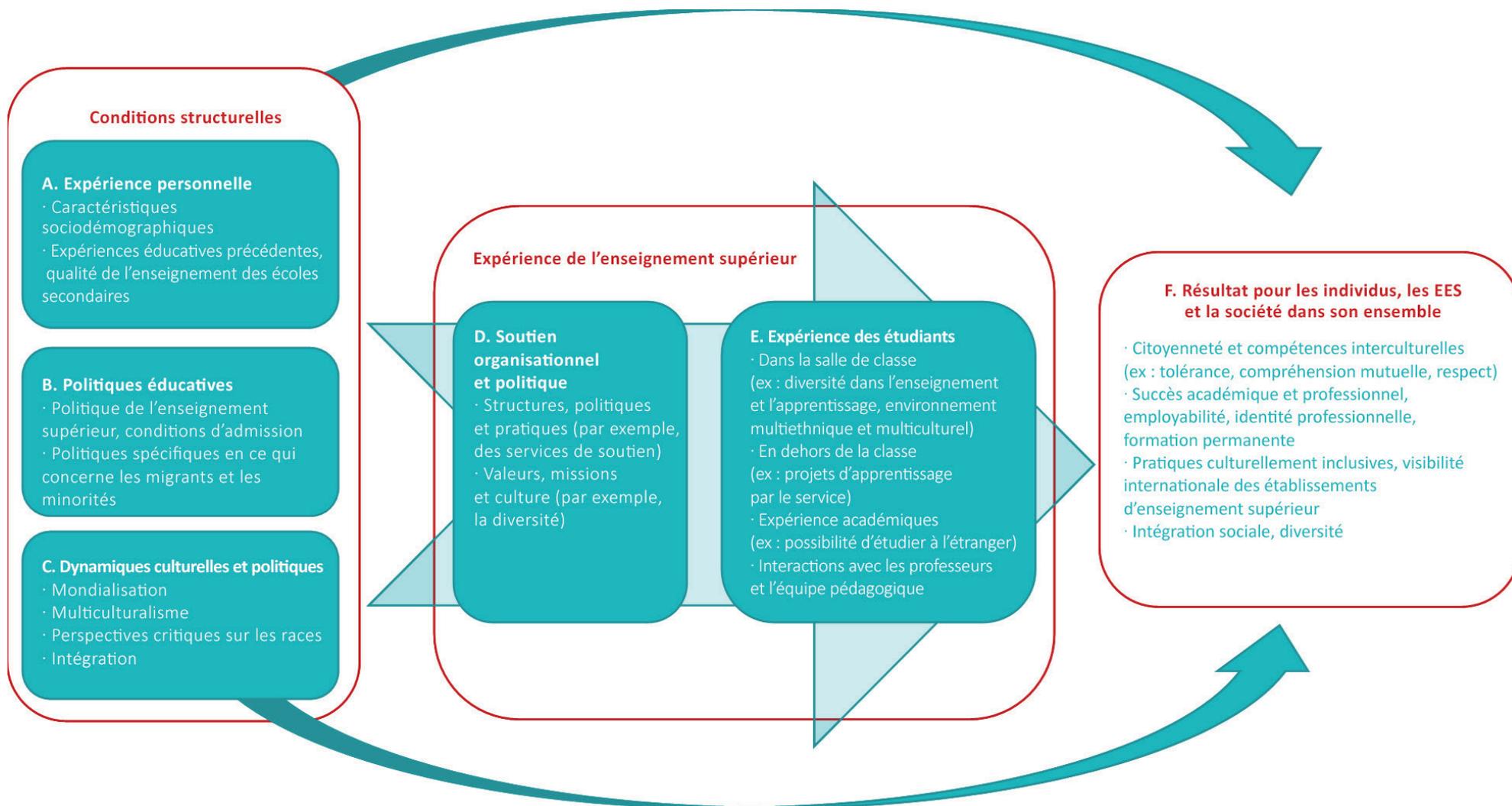


Schéma 1 : Cadre théorique et analytique

Sources : Menezes, Lopes, Amorim, Pais & Soeiro, 2016, p.6

Ce cadre montre que la promotion de l'interculturalité se fait en intervenant dans un contexte structurel et a des conséquences au-delà des EES. Dans ce sens, il serait important de développer des méthodologies pour évaluer l'impact de ces actions sur les personnes, les EES et la société en général, en considérant des paramètres aussi différents que la nationalité, les compétences interculturelles, la réussite académique et professionnelle, l'employabilité, l'identité professionnelle, l'apprentissage permanent, les pratiques culturellement inclusives, la visibilité des établissements d'enseignement supérieur à l'international, l'intégration sociale et la diversité (voir Schéma 1).

Ces conditions structurelles devraient être évoquées dans les stratégies institutionnelles comme celles que nous avons collectées pour cette Boîte à outil, étant donné l'importance des aspects qui précèdent l'entrée dans l'enseignement supérieur (et pas seulement l'expérience de mobilité). En effet, cette collecte ne représente pas toutes les initiatives mises en place par les établissements d'enseignement supérieur à ce sujet, mais elle semble révélatrice du fait que seulement deux exemples (voir Tandem Linguistiques et Programme de Mentorat) concernent explicitement la période qui précède la mobilité.

Selon une logique freirienne de la « conscientisation » - ou “conscientização”, comme dirait Paulo Freire (1972) -, un travail de sensibilisation, ainsi que la préparation à l'action concernant ces conditions structurelles sur les parcours individuels et collectifs des étudiants aurait une haute valeur pédagogique, démocratique et émancipatrice. Lorsque l'on parle de dialogue, et d'après Paulo Freire, les sujets suivants seraient de bons sujets pour débiter une conversation avec des étudiants locaux et des étudiants internationaux (i) les caractéristiques sociodémographiques, (ii) les expériences éducatives précédentes, (iii) les politiques de l'enseignement supérieur, (iv) les pratiques spécifiques en ce qui concerne les migrants et les minorités, (v) la mondialisation, (vi) le multiculturalisme, (vii) les perspectives sur les races, et (viii) l'intégration (voir Schéma 1).

Selon nous, les exemples collectés dans cette Boîte à outils font référence à des aspects fondamentaux de l'interculturalité et de l'éducation avec des étudiants internationaux tels que l'accueil, l'orientation, le dialogue, les différentes traditions gastronomiques et culturelles, les programmes de mentorat ainsi que les réseaux sociaux, les langues et les stratégies en matière de programmes d'étude.

En ce qui concerne la méthode de collecte des données, nous avons principalement fait de la recherche documentaire (dix exemples), même si nous avons également mené des entretiens et effectué des observations (avec quatre exemples pour chacun d'eux).

Dans tous les exemples, le groupe cible représente les étudiants internationaux, bien que la plupart des exemples incluent aussi des étudiants nationaux (n=13), du personnel (n=5), des enseignants (n=4), la population locale (n=2) et d'autres personnes étrangères dans le pays d'accueil (n=1).

En se basant sur le cadre analytique présenté dans le Schéma 1, on peut voir les exemples décrits dans cette Boîte à outils, notamment pendant l'expérience des étudiants à l'université et en ce qui concerne les mobilités. Dans l'ensemble, il semble qu'il s'agisse principalement de pratique d'interactions plutôt que de structures et politiques organisationnelles.

Que faire de la différence ?

Cette question a souvent constitué la question de départ. Toutefois, avant de chercher les réponses à cette question, il est important de déconstruire certains mythes autour de la différence et (elles vont de pair) l'égalité.

Dans *La ferme des animaux*, George Orwell affirme « Tous les animaux sont égaux mais certains sont plus égaux que d'autres. » On peut affirmer la même idée avec la différence : nous sommes tous différents mais certaines personnes sont plus différentes que d'autres. Prenons l'exemple des langues : des problèmes de communications peuvent surgir entre les variantes de certaines langues (entre le portugais parlé au Portugal et au Brésil par exemple). Mais ces problèmes sont plus importants quand la langue n'est pas la même, ce qui rend la communication encore plus difficile. Très souvent, les étudiants internationaux ne parlent pas la langue du pays d'accueil.

Néanmoins, et comme Amartya Sen (2007) le souligne il est dangereux de réduire la complexe identité humaine à une simple caractéristique. Cela a d'ailleurs été la cause d'un nombre incalculable de conflits et actes de barbarie. Dans le langage courant, la division en plusieurs groupes (groupe favorisé et groupe défavorisé), le « nous » et le « eux » - même basé sur des critères fragiles et sans importance (Tajfel, 1970) – est associée à plusieurs phénomènes tels que (i) le favoritisme de son propre groupe par rapport à l'autre groupe, (ii) le mépris envers le groupe défavorisé lorsqu'il est perçu comme menaçant (Hewstone, Rubin et Willis, 2002), (iii) la polarisation des groupes (lorsque le groupe renforce les orientations préexistantes chez les membres) et (iv) l'effet d'homogénéité du groupe défavorisé, comme si « ils » étaient tous semblables (Myers, 2010).

Dans l'enseignement supérieur, la recherche avec des prétendus étudiants « non conventionnels » montre comment la combinaison – c'est à dire « l'intersectionnalité », (Crenshaw, 1989) - de deux ou plusieurs caractéristiques « non conventionnelles » (couleur de peau, âge, incapacités, orientation sexuelle, classe sociale, caractéristiques ethnoculturelles, genre, le fait d'être un étudiant de première génération, entre autres) contribue à l'échec de ces étudiants. En d'autres mots : moins on est « conventionnel », moins est « adapté ».

Dans cette Boîte à outils comme nous traitons de l'interculturalité, il est important de souligner à quel point il est incorrect et dangereux de considérer toute personne qui vient d'un autre pays que le nôtre comme « différente », comme si nous étions tous semblables – la « communauté de la similitude » de Zygmunt Bauman (2008). Comme si la différence par rapport à chaque « étranger » pouvait toujours être justifiée d'un point de vue culturel, tel que la culture d'un peuple ou d'une nation. Comme s'il n'y avait aucune diversité ou différences au sein de chaque pays, région, famille, groupe d'individus qui se réunissent pour quelque raison : éducation, citoyenneté et politique, culture, religion, etc.

Dans quelle mesure considérons-nous comme „différences culturelles” des aspects liés à la personnalité de chaque être humain, à ses intérêts, ses croyances, ses rêves, qui peuvent n'avoir que peu ou pas de rapport avec sa „nationalité” ? La conscience de ce risque doit toujours être présente lorsque nous essayons de travailler sur l'interculturalité dans l'enseignement supérieur, ou dans d'autres contextes, afin que nous puissions exercer une indispensable et „vigilance critique permanente” (Stoer & Cortesão, 1999).

En ce sens, Paulo Freire (2014) souligne l'importance de considérer ce qui nous rapproche plutôt que ce qui nous sépare, et ce qui nous ressemble plutôt que ce qui nous distingue. Il rappelle ainsi les différentes „minorités” qui composent en fait la majorité de la population. Il existe un trait commun qui peut et doit les rassembler : le fait qu'elles sont discriminées.

“Les soi-disant minorités, par exemple, doivent reconnaître qu'au fond, elles sont la majorité. Pour parvenir à s'assumer comme majorité, elles doivent travailler leurs ressemblances et non leurs différences, et ainsi créer *l'unité dans la diversité* sans laquelle je ne vois pas comment non seulement perfectionner ni même construire une démocratie substantielle, radicale.” (Freire, 2014).

Cette „unité dans la diversité” doit être considérée comme faisant partie intégrante de la responsabilité sociale des EES, qui doivent non seulement s’ouvrir à cette „unité dans la diversité” mais surtout la promouvoir car c’est de cette façon que l’on construit une démocratie efficace. Sinon, et comme l’écrivait déjà Martin Trow (1973) il y a quelques décennies, les EES continueront à exister pour l’élite, réservée à une minorité (qui est en fait une minorité) de la population, au détriment de la majorité discriminée.

Ce n’est pas une tâche facile, bien sûr. La multiculturalité, comme le souligne à juste titre Paulo Freire, ne se construit pas spontanément. Au contraire, elle résulte d’une décision politique, historique et d’une action collective.

« La quête même de cette unité dans la différence, le combat pour celle-ci en tant que processus, est déjà le début d’une création de la multiculturalité. Soulignons une fois de plus : la multiculturalité en tant que phénomène impliquant la coexistence de différentes cultures dans un seul et même espace n’est pas quelque chose de naturel et de spontané. Il s’agit d’une création historique, impliquant une décision, une détermination politique, une mobilisation et une organisation de la part de chaque groupe culturel, en vue d’objectifs communs. Elle appelle donc une certaine pratique éducative, qui sera cohérente avec ces objectifs. Elle appelle une nouvelle éthique, fondée sur le respect des différences. » (Freire, 2014)

Comme le disait De Sanctis (1984), on ne peut pas parler de public dans l’éducation si l’on se concentre sur les „besoins” individuels - ou, tout au plus, sur les „besoins” d’une élite -, sans prendre compte la dimension collective que doit avoir l’éducation (voir aussi Freire, 1972), du souci de chacun (en fait) et de chacun. C’est ce que souligne également la Commission européenne :

« La dimension sociale du Processus de Bologne repose sur l’aspiration sociétale à ce que la population étudiante reflète la diversité de nos populations et que l’origine des étudiants n’aient pas de conséquence sur leur engagement dans l’enseignement supérieur. » (Commission Européenne/EACEA/Eurydice, 2018)

Ainsi, la réponse à la question initiale - Que faire de la différence ? - ne passe pas par une conjonction alternative (ou) mais additive (et) : il ne s’agit pas d’égalité ou de différence mais d’égalité et de différence. Comme le dit Boaventura de Sousa Santos (2008, p. 28), « les gens ont le droit d’être égaux si jamais la différence les rend inférieurs, mais ils ont également le droit d’être différents si l’égalité met leur identité en péril ».

Cela signifie que les EES et les personnes qui y travaillent et y étudient, ne doivent pas s’exposer à une sorte de « daltonisme culturel », en prenant l’ « arc-en-ciel des cultures » multicolore comme une seule couleur... d’intérêts, de connaissances et de besoins identiques. Cependant, le respect de la diversité ne devrait pas correspondre „à l’adoption sans critique du relativisme culturel (qui se traduit par une acceptation inconditionnelle de la diversité), coexistant avec le manque d’analyse des rapports de force toujours impliqués dans les situations où différentes cultures coexistent dans le même espace” (Stoer & Cortesão, 1999). Il existe d’innombrables différences qui nous enrichissent, mais il y en a certaines que nous ne sommes pas prêts à accepter. Comme dans toute relation humaine, il est important de connaître nos propres limites et de définir les règles ensemble.

La reconnaissance de la diversité ne peut pas non plus signifier une « folklorisation » de la diversité (Mariet, 1991; van Binsbergen, 1994). Néanmoins, cette reconnaissance peut parfois être associée à un certain „exotisme”, comme le décrit Tzvetan Todorov (1993) : « les autres sont meilleurs que nous ». Le plus souvent, cependant, il y a une démonstration de capacités et de performances qui sont inoffensives (bien qu’importantes) et parfois exotiques : danses, saveurs, musique...

Il est essentiel de développer un dialogue respectueux et critique, c'est-à-dire un « multiculturalisme critique », en favorisant les « situations de bilinguisme culturel » (Cortese & Stoer, 1999, p. 30) et même le multilinguisme :

« Il n'y a donc pas de véritable bilinguisme, et encore moins de multilinguisme, en dehors d'un "multiculturalisme", et aucun multiculturalisme ne naît spontanément. Un multiculturalisme doit être créé, produit politiquement, travaillé, à la sueur de son front, dans l'histoire concrète ». (Freire, 2014)

Pour promouvoir l'interculturalité, la communication et le dialogue doivent être présents. Sinon, et comme le rappelle Paulo Freire (1977/1992, p. 22), nous pratiquerons des actions « extensionnistes », entendues comme « la nécessité [...] d'aller dans „l'autre partie du monde“, considérée comme inférieure, pour, à notre manière, la „normaliser“. Pour le rendre plus ou moins semblable à [notre] monde ». Ce sont des actions manipulatoires, marquées par « l'invasion culturelle », qui nient l'être humain, l'autre être humain, « comme un être de transformation du monde » (Freire, 1977/1992, p. 22).

Le multiculturalisme répressif et tolérant décrit par Slavoj Žižek (2006) n'est pas non plus une solution : « Le multiculturalisme, naturellement, est la forme idéale de l'idéologie de ce capitalisme planétaire, l'attitude qui, d'une sorte de position globale vide, traite chaque culture locale à la manière du colon traitant une population colonisée – comme des "indigènes" dont les mœurs doivent être précautionneusement étudiés ou "respectés". »

Au contraire, le multiculturalisme critique est l'antithèse d'une « éducation multiculturelle bénigne », c'est-à-dire une « tentative "charitable" et/ou technocratique de faire face à la diversité culturelle » (Stoer & Cortese, 1999, p. 26). Et il est « transpirant », pour reprendre les termes de Freire, c'est-à-dire qu'il requiert un investissement, un engagement de la part des personnes concernées. En résumé, il est important de souligner la différence entre la tolérance de la différence - que Slavoj Žižek condamne dans son *Plaidoyer en faveur de l'intolérance* (2006) - et la coexistence effective avec la différence, un « vivre avec » efficace. De ce point de vue, la tolérance

« [...] ne peut repousser les agressions que lorsqu'il est reforcé en solidarité : dans la reconnaissance universelle que la différence est une universalité qui n'est pas négociable [...]. La tolérance en tant que „simple tolérance“ est moribonde ; elle ne peut survivre que sous la forme de la solidarité. Elle ne peut survivre que sous la forme d'une solidarité. Il ne faudrait pas se contenter de s'assurer que la différence de l'autre ne limite pas ou ne nuit pas à la mienne [...]. La solidarité, à la différence de la tolérance, sa version plus faible, signifie être prêt à se battre ; et se joindre à la bataille pour le bien de la différence de l'autre, et non de la sienne propre. La tolérance est égoïste et contemplative ; la solidarité est socialement orientée et militante ». (Bauman, 1998, p. 256)

Avec ces notes introductives, il est important de préciser que cette boîte à outils se concentre sur l'expérience de l'enseignement supérieur - car c'est à ce moment que ces rencontres ont lieu -, illustrant les différentes stratégies institutionnelles pour accueillir la diversité culturelle dans l'enseignement supérieur. Nous devons néanmoins garder à l'esprit que même une „bonne“ pratique/politique dans un endroit peut devenir une „mauvaise“ pratique/politique dans un autre, si les spécificités contextuelles sont ignorées.

Développement de la boîte à outils

Les partenaires du consortium de SOLVINC ont rassemblé un ensemble de 25 exemples pour les rencontres interculturelles entre étudiants. 15 d'entre eux ont ensuite été sélectionnés en fonction de leur pertinence (forces et faiblesses) et de leur diversité. À titre d'exemple, le type d'activité le plus fréquent était lié à la nourriture et aux boissons. Tous les établissements proposent ce type d'initiative. Néanmoins, et bien qu'elles aient des formats différents - dîner, atelier, fête, festival -, nous ne présentons qu'un seul exemple, car, malgré quelques différences, l'essentiel de l'activité est commun à tous.

Ces 15 exemples sont décrits ci-dessous, selon les éléments suivants :

- Caractérisation du groupe cible (étudiants internationaux et/ou nationaux, professeurs, personnel, autres) ;
- Axe thématique (culture locale, langue, conflits interculturels, diversité culturelle, droits humains/racisme, et/ou autres) ;
- Contexte (université et/ou autres);
- Brève description des rencontres avec les étudiants : description générale de l'expérience :
 - Quand et pourquoi a-t-elle commencé ?
 - Qui/quel organisme est responsable ?
 - Quelles sont les principales stratégies mises en place ?
 - Qui est impliqué et comment ?
 - Résultats et impact (si disponibles) ;
- Degré d'institutionnalisation, d'innovation et de rayonnement au sein de l'université : quel est le niveau d'institutionnalisation de cette expérience ? A-t-elle un impact systématique sur l'organisation ou est-elle purement ponctuelle et limitée aux personnes concernées ?
- Implications dans la résolution des conflits interculturels dans les universités : cette expérience est-elle importante pour la résolution des conflits interculturels dans les universités ? Est-il judicieux d'en faire une stratégie prioritaire ? Pourquoi/pourquoi pas ?
- Atouts et faiblesses principaux ;
- Méthode de collecte des données (par exemple, recherche documentaire, observation, entretiens avec le personnel, les professeurs, les chercheurs, les étudiants et/ou autres) ;
- Observations supplémentaires (par exemple, âge, sexe, statut, rôle dans l'établissement d'enseignement supérieur des personnes interrogées) ;
- Références.

Cette Boîte à outils est traduite dans la langue de tous les partenaires : français, allemand, polonais et portugais.

2. Compendium des rencontres interculturelles entre étudiants

2.1. Accueil, orientation et dialogue

Ces activités représentent la première étape de l'accueil des étudiants internationaux. L'orientation des étudiants qui, au cours de la première phase, peuvent se sentir quelque peu perdus, notamment en ce qui concerne les aspects de nature institutionnelle et administrative, est une source de préoccupation. On pourrait également dire qu'à ce stade, le dialogue s'engage, comme une démarche de connaissance mutuelle.

2.1.1. Semaine d'accueil du Bureau international de Mayence

Université Johannes Gutenberg de Mayence (JGU), Allemagne (DE)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

La Semaine d'Accueil est organisée par le Bureau international de l'Université Johannes Gutenberg. Plusieurs événements sont organisés pour les étudiants internationaux qui viennent d'arriver.

Le concept prévoit des actions pour :

- Les étudiants étrangers en échange,
- Les étudiants étrangers
- Les deux groupes ensemble

La Semaine d'Accueil est divisée en plusieurs parties :

- Les Journées d'Informations : pour les étudiants étrangers en échange. Le programme dure trois jours et couvre les tâches administratives comme l'inscription, l'obtention des cartes d'étudiantes, les comptes informatiques, la sélection des cours et l'inscription auprès des représentants des différentes facultés, ainsi que la signature des contrats de location des chambres étudiantes et la visite du campus. Les étudiants reçoivent un guide pratique qui comprend les réponses à de nombreuses questions sous forme de brochure.
- Les Journées d'Orientations : pour les étudiants étrangers.

Ces événements sont séparés car les deux groupes ont des besoins différents.

La Semaine d'Accueil inclut également des événements pour rencontrer des gens :

- Accueil, Rencontre et Discute (première soirée)
- Réception d'adieu (à la fin : retours/marketing)

D'autres événements de la Semaine d'Accueil sont :

- L'InfoCafé (où de nombreuses associations et organismes en dehors de la vie académique, tels que des groupes sportifs d'étudiants, le conseil psychologique, le programme de jumelage, la bibliothèque universitaire, etc. se présentent aux nouveaux étudiants sous la forme d'une petite foire)
- Un CityTour pour tous les groupes

Certaines parties du programme sont en coopération avec le Studierendewerk (service de logement des étudiants) et l'AStA Ausländerreferat (organisation des étudiants) et au début avec l'ESG & KHG (les deux églises universitaires).

Des étudiants assistants et des représentants des étudiants apportent leur aide lors de cette Semaine d'Accueil.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- premiers pas/arrive à l'université

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire
- observation
- entretien avec le personnel, les professeurs et les chercheurs
- rapport personnel

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVEMENT ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Depuis 1998/99, les Journées d'Informations ont été proposées deux fois par an aux étudiants étrangers en échange et ont été organisées par le personnel universitaire. Pour le Bureau international, il fait partie intégrante de leur programme. Pour l'université elle-même, ces journées servent à faciliter l'arrivée de nouveaux étudiants dans tous les domaines. De cette manière, ils remplissent également l'aspect de la prévention des problèmes, ce qui crée un meilleur climat d'accueil et évite un travail supplémentaire.

Les Journées d'Orientations sont semblables mais leur programme est plus court pour les étudiants étrangers. Elles ont lieu depuis de nombreuses années.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Nous considérons que la Semaine d'Accueil est importante car, dans la plupart des cas, il s'agit de la première impression que les étudiants étrangers ont de notre université et de la vie culturelle à Mayence et en Allemagne en général. Au cours des Journées d'Information et d'Orientation, ils sont accueillis et présentés à l'université de Mayence, au bureau des affaires internationales, à leurs interlocuteurs officiels dans les départements ainsi qu'à leurs collègues et autres étudiants étrangers en échange ou en formation. Grâce à cette offre, les étudiants étrangers/en échange ont des personnes à qui parler en cas de problèmes, bien qu'un autre objectif de cet événement soit de présenter la nouvelle culture et de les aider à éviter ou à surmonter ces conflits.

ATOUTS PRINCIPAUX

L'atout majeur de cet événement est le premier contact direct et personnel que les nouveaux étudiants auront. Ils pourront découvrir la culture locale sous la supervision d'un conseiller et ne seront pas seuls à vivre leurs premiers chocs culturels, car ils se seront liés d'amitié avec d'autres et auront ainsi quelqu'un à qui parler (surtout dans le contexte universitaire).

Ils seront accueillis par des membres du personnel officiel ainsi que par des collègues étudiants et feront partie d'un groupe. Comme mentionné ci-dessus, cela permettra de créer une bonne base pour la résolution des conflits, ce qui aidera à éviter les conflits et les problèmes majeurs.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Il s'agit d'un événement assez important, où malheureusement tout le monde ne peut pas être écouté individuellement et peut-être que tout le monde ne pourra pas participer si des personnes arrivent en retard.
 - Les étudiants qui viennent d'arriver peuvent rester entre eux et ne se pas se mélanger avec les étudiants locaux (si c'est vraiment une faiblesse).
-

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Personne à contacter : collègues du Service des écoles internationales de Gutenberg (Gutenberg International School Services) et du Bureau international

RÉFÉRENCES

Site officiel : <https://www.international-office.uni-mainz.de/infodays/>

Programme ou édition spéciale du Guide pratique du semestre numérique 2020 (en anglais) :
https://www.international.uni-mainz.de/files/2020/04/Practical-Guide_EN_SoSe_20.pdf

Groupe Facebook „JGU Comes To You - Summer Semester 2020”
<https://www.facebook.com/jguinternationalstudents/>

2.1.2. Journée d'orientation

Université de Sciences sociales et humaines, Pologne

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

La journée d'orientation est un événement obligatoire pour les étudiants étrangers du premier semestre. Tout au long de la journée, les étudiants internationaux participent à diverses réunions et formations avec des représentants de différentes sections de l'université. Ils apprennent à traiter les questions administratives, à trouver de l'aide. Ils écoutent également la conférence interactive sur la culture polonaise (ils peuvent poser des questions), etc. Le soir, ils peuvent participer à une rencontre non formelle avec les étudiants locaux et internationaux des semestres plus avancés.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

L'événement est organisé par la faculté : par le vice-doyen des programmes internationaux de la faculté des Études de gestion et de sécurité, avec la coopération d'étudiants locaux et internationaux des semestres plus avancés. Il est organisé de manière cyclique au début du semestre d'hiver pour les étudiants internationaux qui rentrent en premier semestre.

CARACTÉRISATION



GRUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux
- professeurs
- personnel



AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- langue



CONTEXTE

- université



COLLECTE DES DONNÉES :

- observation

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Aucun accent particulier n'est mis sur la résolution des conflits interculturels. Toutefois, la possibilité de sensibiliser les étudiants étrangers aux politiques, règles et réglementations universitaires ainsi qu'aux caractéristiques fondamentales de la culture polonaise a un impact positif sur leur vie quotidienne sur le campus, leurs résultats scolaires et leurs relations avec les étudiants locaux.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le principal atout est que de nombreux étudiants, tant internationaux que locaux, ainsi que les professeurs et le personnel, apprécient l'atmosphère de l'événement et qu'il est relativement facile de les encourager à y participer activement.

FAIBLESSES PRINCIPALES

Bien que l'événement ait un caractère cyclique, il n'est organisé qu'une fois par semestre, et seul un nombre limité d'étudiants peuvent y participer.

2.1.3. Programme Dialogue sur le campus

Faculté d'ingénierie de l'Université de Porto (FEUP)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Les sessions de dialogue sur les campus ont lieu tous les mois pendant l'année universitaire à la FEUP. Les dialogues sont des mécanismes efficaces et bien accueillis pour faire participer différents groupes et peuvent aider à identifier des défenseurs sur le campus pour atteindre les objectifs et aller de l'avant. Le programme vise à améliorer les compétences en communication interculturelle et à éviter les conflits interculturels tant chez les étudiants internationaux que chez les étudiants locaux. Chaque session a un sujet différent comme „Ma vie en tant qu'étudiant en doctorat" (voir l'image ci-dessous) ! La participation est gratuite, et il existe un formulaire d'inscription en ligne.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le programme est souvent organisé par la faculté. Le personnel du Bureau d'orientation et d'intégration (par exemple, un psychologue et un conseiller), les professeurs (les chefs de département) sont invités à s'entretenir avec les étudiants internationaux et locaux. Les étudiants internationaux et les étudiants locaux peuvent s'exprimer sur différents sujets et problèmes avec les professeurs et le personnel du service international directement.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- Étudiants locaux
- Personnel

AXES THÉMATIQUES

- Culture locale
- Conflits interculturels
- Diversité culturelle

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- Recherches documentaires
- Rapport personnel

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Les principaux objectifs des sessions de dialogue sur le campus sont d'aider à l'internationalisation du campus de la FEUP, de favoriser un état d'esprit international chez les étudiants et le personnel portugais grâce à une interaction importante et au partage d'expériences avec les étudiants étrangers. Elles visent aussi à réduire l'isolement des étudiants étrangers nouvellement arrivés, de leur apporter un soutien social, de leur offrir un moyen de socialiser avec des personnes extérieures à leur groupe culturel et d'apprendre des étudiants qui ont l'expérience de l'adaptation au pays et à l'université d'accueil.

ATOUTS PRINCIPAUX

Les dialogues sont importants en raison de leur essence même, et les objectifs peuvent être atteints en échangeant des informations par leur moyen. Les étudiants peuvent obtenir des informations sur le nouveau système éducatif et la culture locale du pays d'accueil. Les dialogues peuvent contribuer à éviter les conflits interculturels en sensibilisant les étudiants au pays d'accueil. Ils ont le sentiment qu'il y a des personnes dans le service académique qui les écoutent et préparent des informations pour les aider. Les dialogues ont également lieu entre les étudiants internationaux et les étudiants locaux, ce qui peut avoir un impact positif sur l'amélioration des compétences en communication interculturelle des étudiants locaux.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La participation au programme n'étant pas obligatoire, de nombreux étudiants pourraient ne pas venir ou être encouragés à venir. Ils peuvent ne pas être conscients des effets positifs du programme sur leur vie scolaire et quotidienne.

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Cette information a été rapportée par Laleh Esteki, ancien consultant de iPoint (Intercultural Contact Point), et validée par Carlos Oliveira, responsable des services d'image, de communication et de coopération, professeur adjoint invité à la FEUP, et responsable des activités de iPoint.

RÉFÉRENCES

<http://fe.up.pt/ipoint>

<https://docs.google.com/forms/d/1GQFqliTcC2yRFivubDUeTvVBNmneLsDoiUpSjvbrASM/edit>



CAMPUS CONVERSATION SESSIONS

"MY LIFE AS A DOCTORAL STUDENT"

22 november 2018 - 16h00

FEUP, room I -105 (DEEC)

We are really pleased to invite you to attend our first conversation session "My life as a doctoral student".

Why conversation?

Conversations are really effective and important mechanisms for engaging different groups and allowing them to share opinions and open up to the academic community.

We would like to

- . Provide an avenue for international students to socialize with individuals outside their cultural group and to learn from students who have experience adapting to the host country and university;
- . Reduce the isolation of newly arrived international students, and provides social support for them;
- . Foster a global mindset in Portuguese students and staff through meaningful interaction and share experiences with international students.

Participation is free, but enrolment is necessary. Please fill in the form below (the number of participants is limited):

goo.gl/forms/xzcfNAEszJYk09Fg1

Looking forward to seeing you!



2.2. Cultures et saveurs : villes, pays et continents

Dans un deuxième temps, on observe une tentative d'approfondissement de la connaissance mutuelle. Ainsi, l'animateur montre différents aspects de la culture d'accueil – la ville, la gastronomie... - et les étudiants internationaux sont aussi invités à se présenter et parler de leurs cultures.

2.2.1. CityTour et Sarau Cultural

Faculté des Arts de l'Université de Porto (FLUP)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

L'activité s'est déroulée en septembre 2018 en milieu d'après-midi. Elle commence dans les locaux de la faculté, car elle est le point de rencontre le plus facile et le plus connu des étudiants étrangers. Le CityTour s'est concentré sur les points les plus emblématiques et historiques de la ville, en expliquant leur existence, leur histoire et des faits amusants. Et il s'est terminé par le Festival culturel de Sarau, qui est un festival de musique académique, avec des groupes universitaires de la FLUP.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

L'activité est menée par l'Association des étudiants de la FLUP. Il est convenu qu'elle doit avoir lieu au début de chaque année, car c'est le moment où les étudiants ont le plus besoin d'un contexte culturel académique et où ils ont le plus accès aux activités des facultés.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

L'activité est soigneusement planifiée pour l'intégration des étudiants. Le premier objectif est de s'assurer que les nouveaux élèves savent qu'il existe une communauté pour les accueillir et leur donner un aperçu de ce qu'ils vont ressentir et vivre. Ils sont rassemblés pour se connaître les uns les autres, prenant conscience qu'ils ne sont pas seuls et que d'autres vivent la même chose. Le deuxième grand objectif est de leur faire découvrir la ville et la culture universitaire portugaise.

ATOUTS PRINCIPAUX

Les étudiants étrangers sont informés sur les facultés, la culture locale et la ville où ils vont vivre pendant un certain temps. Créer une situation permettant d'avoir des conversations informelles avec d'autres étudiants étrangers et de se faire des amis permet d'éviter les conflits interculturels. Ils recueillent également des informations sur d'autres cultures afin d'améliorer leurs compétences en matière de communication interculturelle.

FAIBLESSES PRINCIPALES

Les étudiants peuvent ne pas se présenter s'ils ne sont pas assez motivés ou si sortir de leur zone de confort les met mal à l'aise.

RÉFÉRENCES

Lopes, Ana Filipa O. (2018). *Les rituels d'intégration des étudiants en mobilité de la Faculté des Arts et des Sciences Humaines de l'Université de Porto. Rapport de stage Master en études interculturelles pour les entreprises. [The Integration Rituals of Mobility Students in Faculty of Arts and Humanities of University of Porto. Internship Report Masters in Intercultural Studies for Business.]* Porto : Instituto Superior de Contabilidade e Administração do Porto, Instituto Politécnico do Porto.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- personnel

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- conflits interculturels
- diversité culturelle=

CONTEXTE

- université
- ville de Porto

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire

2.2.2. Sept couleurs, sept continents

Vistula University, Pologne

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Des étudiants de différents pays organisent des stands nationaux et proposent des plats et des souvenirs nationaux traditionnels. Ils portent des vêtements traditionnels et interprètent des danses et des chants traditionnels. Des présentations sur les différentes cultures nationales sont données simultanément. À la fin de l'événement, une fête est organisée et des groupes de musique des étudiants se produisent.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

L'événement est organisé au niveau universitaire avec la coopération du gouvernement des étudiants. Elle a un caractère cyclique mais n'est organisée qu'une fois par an. Chaque année, des personnes différentes sont responsables de l'organisation.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Aucun accent particulier n'est mis sur la résolution des conflits interculturels. Cependant, la possibilité de sensibiliser les étudiants, les professeurs, le personnel et les membres des communautés locales aux différentes cultures, traditions, valeurs et normes nationales contribue à créer une meilleure compréhension, à réduire les barrières interculturelles et à surmonter les stéréotypes négatifs.

ATOUS PRINCIPAUX

Le principal atout est que de nombreux étudiants, professeurs et membres du personnel apprécient l'atmosphère de cet événement et qu'il est relativement facile de les encourager à y participer activement.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La principale faiblesse est que, bien que l'événement ait un caractère cyclique, il n'est organisé qu'une fois par an et seul un nombre limité d'étudiants, de professeurs et de personnel peut y participer.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux
- enseignants
- personnel
- membres de la communauté locale

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- diversité culturelle
- cultures nationales des étudiants internationaux

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- observation

2.2.3. Atelier cuisine

Cité universitaire de Paris

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

L'atelier de cuisine est une activité qui favorise le partage et l'échange entre des personnes d'origines culturelles différentes. Il a été inspiré par un projet européen, ALCE - Appetite for Learning Comes with Eating. En collaboration avec la Cité Universitaire de Paris, élan interculturel a organisé des ateliers de cuisine avec des étudiants locaux et internationaux. Le point de départ était de partager des recettes importantes pour chaque participant, liées à leur culture, leur histoire. Ensuite, des petits groupes de participants ont été invités à créer une nouvelle recette avec au moins un ingrédient de chaque recette proposée par les membres du groupe. Chaque groupe a créé sa propre recette et a présenté le résultat final aux autres groupes. Le partage des ingrédients et des conseils de cuisine a permis de se reconnaître mutuellement comme membres de „cultures” au sens large : pays, régions, familles et aussi comme individus. Parallèlement aux nouvelles recettes, les participants ont également créé de nouveaux liens et vécu une expérience de collaboration positive.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Cette activité a été mise en place à la Cité Universitaire de Paris. Dans le cadre de l'université, elle peut être mise en place par des associations (par exemple l'association des étudiants internationaux) ou elle peut être proposée par les résidences d'étudiants ou dans un autre lieu (sur le campus).

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Cette activité crée un lien entre tous les élèves (locaux et internationaux). Elle permet aux étudiants internationaux de créer des liens sociaux et des rencontres interculturelles entre tous les étudiants. C'est une activité qui permet également l'échange et le partage interculturels.

ATOUS PRINCIPAUX

- Rencontre interculturelle : activité pour les étudiants locaux et internationaux qui permet une rencontre interculturelle.
- Créer un lien entre tous les étudiants (important pour ceux qui viennent d'arriver).
- Échange culturel : permet l'échange autour de la culture de l'autre et le partage de sa propre histoire culturelle avec une approche originale et innovante

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Difficulté à attirer des participants ; en particulier les étudiants locaux qui ne cherchent peut-être pas à rencontrer de nouveaux étudiants, ils n'ont pas besoin de s'intégrer. De plus, tout le monde n'est pas intéressé par la cuisine.
- S'il n'y a pas assez de participants, cela peut poser un problème pour le bon déroulement de l'atelier. S'il n'y a que des étudiants étrangers, il n'y a pas de rencontre interculturelle.
- Il faut du matériel (une cuisine suffisamment grande pour accueillir tout le monde).

RÉFÉRENCES

<https://cesie.org/en/project/alce/>

<https://epale.ec.europa.eu/en/resource-centre/content/alce-appetite-learning-comes-eating>

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- diversité culturelle

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- entretien avec l'organisateur des ateliers

2.3. Réseautage social et mentorat

Le troisième type d'activités vise à approfondir la relation des étudiants internationaux avec leurs pairs (tuteurs et mentors), ayant plus d'expérience dans l'université d'accueil, afin que le soutien fourni puisse être plus efficace, plus proche et plus étendu dans le temps.

2.3.1. Programme Buddy

Université Carlos III de Madrid

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le programme Buddy consiste à ce qu'un étudiant local devienne le tuteur d'un étudiant étranger pendant son séjour. L'étudiant local prend contact avec l'étudiant international avant le séjour. Ce programme est mis en place par l'université d'accueil. L'objectif est d'aider l'étudiant international à résoudre des problèmes pratiques, de lui présenter l'université et le campus, de l'interroger sur la vie dans la ville d'accueil, de participer à des activités sur le campus et en dehors, de rencontrer des personnes locales et de pratiquer la langue.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Ce programme est mis en place par l'université, mais il ne se limite pas à la vie sur le campus et dure le temps de la mobilité internationale. Le programme Buddy peut être un moyen de connaître une ville du point de vue d'un étudiant local, de rencontrer des personnes locales et de participer à des activités en dehors du campus. Les étudiants ont le choix de s'inscrire ou non.

CARACTÉRISATION

👥 GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux

🔍 AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- langue

✍️ CONTEXTE

- université

⚙️ COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTIONS DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Ce programme permet aux étudiants étrangers d'avoir facilement accès à des informations sur la vie sur le campus (cours, administration) mais aussi sur la culture locale et d'avoir quelqu'un qui peut leur expliquer certaines situations qu'ils trouvent difficiles à comprendre (choc culturel). Il serait intéressant d'en faire une stratégie prioritaire car elle concerne aussi bien le niveau universitaire que l'extérieur (rencontre avec les locaux, activités en dehors de l'université) et pas seulement les étudiants internationaux. L'étudiant étranger a quelqu'un sur qui il peut compter en cas de besoin et pas seulement pour les questions universitaires.

ATOUTS PRINCIPAUX

Pouvoir être aidé par une personne connaissant bien la vie universitaire (problèmes administratifs, fonctionnement de l'université, inscription aux cours) mais aussi la culture/le mode de vie local. De plus, c'est un moyen d'améliorer leurs compétences linguistiques.

FAIBLESSES PRINCIPALES

- Le fait de ne pas connaître la personne peut être un problème si les deux étudiants ne s'entendent pas.
- Le problème de l'engagement du „Buddy” local, si cette personne n'est pas suffisamment impliquée et limite son rôle à la présentation de l'université d'accueil. Si votre buddy ne vous présente pas à d'autres personnes locales par exemple.

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

[Évaluation : Rien que nous ne connaissons. L'université recherche des personnes motivées et capables de s'engager, de même que les étudiants étrangers qui demandent à participer à ce programme. On attend d'eux qu'ils participent à des activités avec leur buddy].

RÉFÉRENCES

<https://www.uc3m.es/ss/Satellite/UC3MInstitucional/en/TextoMixta/1371220461929/>

2.3.2. ESN – Programme Buddy

Université de Vienne, TU Vienna, Salzburg, Innsbruck, FH BFI Wien etc.

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le système de Buddy relie les étudiants Erasmus et les étudiants locaux. Il est basé sur les principes du volontariat et de l'échange interculturel. Le programme vise à aider les étudiants entrants à s'installer, d'une part, surtout dans les premières semaines, lorsqu'ils sont confrontés à un pays, une langue et de nouvelles habitudes (processus d'adaptation culturelle) différents. D'autre part, le système de jumelage vise à se faire des amis dans la communauté étudiante locale et à élargir l'expérience Erasmus pendant un séjour d'études à l'étranger.

Les « Buddies » sont des étudiants locaux qui souhaitent accueillir les étudiants Erasmus et les aider à s'installer dans leur nouvel environnement. Cela peut se faire par exemple en répondant à des questions avant leur arrivée, en les aidant à trouver leur chemin dans la ville, ou simplement en leur permettant de se familiariser avec la vie étudiante. Le réseau ESN Buddy Network propose des activités diverses et variées : une semaine d'accueil et un événement de lancement (par exemple, visite de l'université, dîner de bienvenue, speed friending, quizz dans les pubs, fête de bienvenue, défi phototour, visite de la ville), des événements (karaoké international, journée des musées, cours de danse de salon, dégustation de vin, etc.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux

AXES THÉMATIQUES

- diversité culturelle

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire
- entretiens téléphoniques

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le programme ESN Network Buddy en Autriche est organisé comme une association d'étudiants indépendante avec un conseil d'administration, cependant, le réseau fonctionne au niveau international. La plupart des universités autrichiennes disposent d'une antenne du réseau ESN dans leur établissement. L'association étudiante est reliée aux bureaux internationaux dans le cadre de la mobilité internationale des étudiants ou du travail des étudiants entrants. Les étudiants locaux agissent en tant que copains sur une base volontaire. Le programme a lieu régulièrement pour tous les étudiants entrants Erasmus, mais aussi pour les autres étudiants internationaux. La plupart des activités d'accueil ont lieu au début du semestre.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Beaucoup d'étudiants aiment les événements et pensent qu'ils sont bien organisés, et les gens sont amicaux : il y a une bonne ambiance. Toutefois, il semble qu'il n'y ait pas d'accent particulier sur les conflits interculturels - les „buddies” ne sont peut-être pas formés pour cela de manière approfondie. Cependant, les copains sont institutionnellement liés au Bureau international et peuvent y demander des conseils en cas de conflit. De nombreux échanges culturels sont basés sur des activités et des expériences communes, mais il n'y a pas de superviseur spécial. Parler de conflits culturels peut être plus implicite qu'explicite et ne pas toujours être reflété par les buddies.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le programme ESN Buddy est un exemple typique et classique de rencontres organisées entre des étudiants locaux et internationaux en Autriche, proposées dans différentes universités à Vienne, Salzbourg, Innsbruck, etc. Pour les étudiants internationaux, le réseau ESN Buddy est une bonne stratégie pour s'installer et se préparer aux questions organisationnelles et administratives, mais aussi, d'un point de vue psychologique, pour faire la connaissance de nombreux autres étudiants internationaux et locaux. Les étudiants internationaux peuvent avoir accès à différents types de ressources - émotionnelles, psychologiques, administratives et locales. Les étudiants locaux peuvent les soutenir dans leur vie étudiante et privée pendant leurs études à l'étranger.

Les membres du conseil d'administration du réseau ESN se présentent en classe dans toutes les facultés et annoncent les adhésions pour le semestre. Par exemple, à l'Université des sciences appliquées BFI de Vienne, le réseau compte actuellement plus d'étudiants locaux que d'étudiants internationaux, car les étudiants locaux sont très intéressés par l'adhésion à ce réseau dynamique. Pour illustrer la vivacité du réseau à l'Université des sciences appliquées BFI de Vienne, des étudiants ont récemment interrogé des étudiants étrangers à leur retour de séjour à l'étranger sur leurs expériences. Ils ont fourni les informations des entretiens de manière structurée et créative dans un podcast en ligne, que d'autres étudiants peuvent maintenant regarder.

FAIBLESSES PRINCIPALES

Il existe des recherches sur le programme ESN Buddy d'autres universités (par exemple Nilsson, 2019). Dans certaines universités, les membres du conseil d'administration changent plus souvent que dans d'autres. Lorsque cela se produit, il y a un grand risque de perdre des informations pertinentes et du capital social. Les nouveaux membres du conseil des étudiants ont généralement besoin d'un semestre pour s'approprier pleinement les activités. Les résultats des recherches d'évaluation indiquent une variabilité entre les différentes dimensions de l'intégration sociale des étudiants étrangers : L'intégration des étudiants étrangers dans les activités sociales du programme pourrait être plus réussie, alors qu'il semble plus difficile pour certaines universités de trouver suffisamment d'étudiants locaux.

RÉFÉRENCES

Sites internet :

<https://www.tuwien.at/en/studies/international/incoming-exchange-students/studies/esn-buddynetwork-tu-wien/>

<https://boku.ac.at/en/international/themen/international-students-coming-to-boku/auftakt-an-der-boku-willkommenstage-und-andere-veranstaltungen>

Articles publiés :

Nilsson, P. A. (2019). The Buddy Programme – Integration and social support for international students. *Journal of Comparative & International Higher Education*, 11(Winter), 36-43.

2.3.3. Fremde werden Freunde (Foreigners become Friends) / FWF [Des étrangers deviennent des amis]

Université Johannes Gutenberg de Mayence (JGU), Université des Sciences appliquées de Mayence (HS Mainz)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

L'objectif du programme « Foreigners become Friends » est de créer des contacts entre les étudiants internationaux et les habitants de la région.

Pour pouvoir assister à la vie quotidienne des citoyens allemands, le contact avec les étudiants allemands n'est souvent pas suffisant car la vie des étudiants est souvent très différente de celle des citoyens « ordinaires ».

Le « FWF » offre aux étudiants internationaux la possibilité de connaître la « vraie vie » dans le pays où ils étudient. Comme on le sait, le contact direct avec les personnes qui y vivent est le meilleur moyen d'y parvenir.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Ce programme n'est pas proposé par l'université de Mayence elle-même, mais par le Studierendenwerk (service de logement des étudiants). Il est ouvert aux étudiants de l'Université de Mayence, de la Haute école de Mayence et de la TH Bingen, ainsi qu'aux citoyens de Mayence, de Bingen et de la région.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants nationaux
- habitants de la ville

AXES THÉMATIQUES

- culture locale

CONTEXTE

- vie quotidienne

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire
- entretien avec des étudiants
- collègue faisant partie du programme

IMPLICATION DANS LES RÉSOLUTIONS DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Cette offre où les étudiants internationaux et locaux entrent en contact les uns avec les autres est une priorité importante pour pouvoir apprendre à connaître les cultures locales et autres dans un cadre restreint. Une bonne occasion de parler des incidents critiques et des zones sensibles.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le contact avec les habitants et les personnes non étudiantes.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La coordination des rencontres et la recherche de personnes appropriées prennent plus de temps qu'un grand événement qui touche plusieurs personnes en même temps.

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Contact : Personnel de l'Union des étudiants et du Service de logement des étudiants.

RÉFÉRENCES

<https://www.studierendenwerk-mainz.de/fwf>

Groupe Facebook

<https://www.facebook.com/groups/722984724743047/>

2.3.4. Programme transversal de mentorat de l'Université de Porto

Université de Porto

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto vise à soutenir, dans cette nouvelle phase de leur parcours universitaire, les étudiants nationaux et internationaux qui entrent pour la première fois dans cet établissement d'enseignement supérieur (mentees). Les mentors, à leur tour, sont des étudiants nationaux ou internationaux qui ont suivi les différents cycles d'études de l'Université de Porto pendant au moins un an et qui, volontairement et sans aucune rémunération, décident de participer au Programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto, dans l'unité organique respective (c'est-à-dire la faculté ou l'institut). En règle générale, tous les mentorés sont accompagnés dans leur parcours par le mentor qui leur a été attribué, bien que des changements puissent intervenir, lorsque cela se justifie, avec l'approbation de l'équipe de coordination responsable (composée d'enseignants).

Dans chaque unité organique, plusieurs activités fréquentes sont menées au cours de chaque année universitaire, à savoir

- Séminaire(s) de formation pour les mentors sur le mentorat et le fait d'être mentor, ainsi que sur les différents services et ressources de chaque unité organique et de l'université de Porto ;
- Accueil des nouveaux étudiants, en les aidant à s'intégrer dans les cycles d'études respectifs, la faculté et l'Université de Porto, en favorisant leur inscription en tant que mentor et en les accompagnant pendant la première année de leurs études à l'U.Porto (au moins) ;
- L'organisation des relations mentor/mentoré, en tenant compte du nombre d'étudiants inscrits au programme et du fonctionnement de chaque unité organique, en mettant l'accent sur le développement des conditions les plus appropriées pour l'établissement de relations solidaires et de respect mutuel entre pairs ;
- Promotion de réunions / moments de socialisation et d'activités diverses, tout au long de l'année universitaire, répondant aux besoins et aux intérêts des mentors et des mentorés de chaque unité organique et de leur implication dans l'organisation de ces événements ;
- Participation et planification d'activités transversales au programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto. (Voir Despacho n° GR.09/09/2020, p. 6-7)

En plus de la formation des mentors, (voir l'exemple du webinaire ici : <https://www.youtube.com/watch?reload=9&v=67YQjIMcQoU>)⁶, plusieurs activités fréquentes sont menées au cours de chaque le programme comprend également la formation des professeurs des différentes facultés et des ateliers pour le partage d'expériences par ceux qui participent au mentorat.

D'un point de vue conceptuel, il y a trois axes transversaux et structurants de ce programme de mentorat. Le premier met en lumière sa nature institutionnelle, c'est-à-dire la reconnaissance, par l'Université, de sa « responsabilité institutionnelle [...] pour les processus d'accueil, d'intégration et d'expérience sociale et académique de tous les étudiants (nationaux et internationaux) qui y participent ». (Torres et al., 2020). Le deuxième axe porte sur la « participation volontaire des étudiants et la coopération entre pairs », visant à soutenir et à inclure les nouveaux étudiants, à stimuler « des pratiques saines et démocratiques dans l'enseignement supérieur », et à construire « des réseaux et des relations solidaires ». (Torres et al., 2020).

Le troisième axe est lié à la « dimension pédagogique et formative » de ce programme, qui est coordonné par les enseignants, qui accompagnent toute l'activité de mentorat, en favorisant l'initiative et l'autonomie des mentors et des mentorés, la création de réseaux démocratiques de relations entre pairs et des modes de vie solidaires de l'Université de Porto. Le développement de différentes connaissances et compétences transversales, associé au rôle de « mentor », est très significatif, renforçant l'importance de la dimension pédagogique du Mentorat et le rôle des enseignants.

En termes de taille, et pour l'année académique en cours (2020/2021), le Programme implique la participation de près de 2000 mentors, un nombre plus élevé (et croissant, puisqu'il y a encore de nouveaux étudiants qui arrivent) de mentorés, et plus de 100 enseignants.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux
- professeurs

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- diversité culturelle

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire
- entretiens avec le personnel/les professeurs/les chercheurs

6 Un autre exemple est la première réunion du programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto, qui s'est tenue en février 2019 et qui comprenait des interventions de mentors de toutes les facultés et résidences d'étudiants. Environ 500 participants ont assisté à cette réunion (<https://up.pt/mentoriaup/2020/02/12/o-i-encontro-do-programa-mentoria-interpares-da-u-porto-em-imagens/>). Il convient toutefois de souligner que l'aspect le plus important de la formation des mentors n'est pas le cours de 3 heures (bien qu'il soit important). Il s'agit plutôt d'un processus de formation continue, tout au long de l'année, marqué par des rencontres, des expériences, des relations...

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le programme de mentorat a débuté en 2011, à la Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation de l'Université de Porto (FPCEUP). Plus tard, le cours de génie civil de la faculté d'ingénierie de l'université de Porto (FEUP) a demandé le soutien de la FPCEUP pour lancer un programme de mentorat. En 2019, le vice-recteur de la formation, de l'organisation académique et de la coopération, connaissant le programme en cours à la FPCEUP et à la FEUP, a demandé une proposition pour l'étendre à l'ensemble de l'Université de Porto. Approuvé par le Recteur en juin 2019 (et cette reconnaissance par le Recteur est très importante, car elle montre que le Programme n'est pas seulement le résultat de la bonne volonté d'un groupe d'enseignants), le Programme couvre actuellement 12 des 14 unités organiques de l'Université de Porto et aussi les résidences universitaires. Comme nous l'avons déjà dit, le programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto est basé sur la responsabilité institutionnelle de l'Université de Porto et de ses unités organiques pour les processus d'accueil et d'intégration personnelle, sociale et académique de tous les nouveaux étudiants, nationaux ou internationaux. Cela suppose que l'université ne peut se décharger de la responsabilité d'intégrer correctement les nouveaux étudiants.

En ce qui concerne l'opérationnalisation du programme de mentorat, l'Université de Porto et les unités organiques opèrent avec des rôles et des responsabilités différents à travers leurs organes de gestion, en particulier les conseils pédagogiques, les directions des cycles d'études, les enseignants et les étudiants participant au programme. Et cet aspect est très important, car, étant transversal, le Programme se doit de s'adapter aux spécificités de chaque faculté (qui varient beaucoup, par exemple, en termes de nombre de départements, d'enseignants et d'étudiants, de cours dispensés). Le Programme ne peut être transféré d'un contexte à un autre sans considérer son adéquation à chaque réalité spécifique.

Pour la coordination institutionnelle et transversale du Programme de mentorat, la structure suivante a été créée par le Rectorat, „qui vise à la valorisation, au suivi et à l'évaluation régulière du Programme, avec un fonctionnement aussi souple que possible :

- Coordination générale transversale : vice-recteur chargé de la formation, de l'organisation académique et de la coopération ;
- Commission scientifique-pédagogique : enseignants promouvant le programme original à la FPCEUP et à la FEUP ;
- Comité de coordination transversale : un ou deux représentants de chaque faculté, nommés par le conseil pédagogique ou le directeur respectif, parmi les enseignants impliqués dans la promotion du programme de mentorat par les pairs ;
- Secrétariat de soutien : technicien spécialement engagé à cet effet ;
- Commissions de la Faculté : composition à indiquer par la Direction ou le Conseil pédagogique respectif, avec l'inclusion nécessaire du ou des enseignants qui font partie de la Commission de coordination transversale". (Despacho nº GR.09/09/2020, p. 3-4)

Toutes les parties prenantes s'engagent à diffuser le programme de mentorat par les pairs de l'Université de Porto, à respecter et à mettre en œuvre leurs objectifs et principes directeurs pour mener à bien des actions d'accueil et d'intégration des étudiants et des activités diversifiées tout au long de l'année universitaire. La mise en œuvre du programme implique la dynamisation des espaces de formation et d'accompagnement des différentes équipes de chaque faculté et la définition de stratégies de suivi et d'évaluation. Des moments d'échanges culturels et des actions de formation étendus à tous les centres locaux doivent être encouragés pour partager et diffuser les différentes pratiques et créer une Communauté de mentorat de l'université de Porto.

IMPLICATION DANS LES RÉSOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Le programme promeut diverses compétences personnelles transversales, telles que l'attention à l'autre, la compréhension et le respect de la différence et de la dignité de chacun, la capacité à aider et à partager les connaissances et les compétences, ainsi que l'identification des possibilités de développement personnel et collectif, tant au niveau technique, culturel que social. Elle promeut également des valeurs aussi importantes que la solidarité, la réciprocité, la coopération...

En ce qui concerne l'interculturalité, plusieurs mentors sont des étudiants étrangers, notamment brésiliens. Parfois, le contact entre le mentor et le mentoré commence avant l'arrivée des étudiants internationaux à l'université. Cette relation peut être basée sur plusieurs langues : portugais, espagnol, anglais, entre autres.

Le processus d'intégration n'étant pas toujours facile, le mentorat permet de s'opposer à ces difficultés. Certains étudiants nationaux ont tendance à ne pas faciliter l'intégration des étudiants internationaux, soit par crainte que cela ne les pénalise lors de l'évaluation, soit en raison de préjugés. En retour, les étudiants internationaux disposent de leurs propres espaces de socialisation et de rencontre. Ils vivent souvent ensemble, ce qui finit par les faire interagir principalement les uns avec les autres et non avec les étudiants nationaux. En outre, certains sont très jeunes, ils sont loin de leur famille, ce qui implique une attention particulière. En outre, la pandémie a accru toutes ces difficultés, en raison de la diminution des activités universitaires en face à face.

L'attention portée à l'autre que les mentors apprennent à développer est un impact fondamental du programme. En effet, elle contribue à résoudre des problèmes d'un autre ordre : doutes académiques, angoisses existentielles, problèmes économiques, parmi tant d'autres.

ATOUTS PRINCIPAUX

La dimension pédagogique et formative, comme nous l'avons déjà dit, est l'un des principaux atouts, car elle souligne le caractère formateur de ce programme. Il s'agit non seulement d'une dynamique d'intégration, mais aussi d'un projet d'apprentissage complexe et transversal. Cette dimension pédagogique et formative est donc „assurée par a) l'implication volontaire des enseignants chargés de l'accompagnement et du suivi des pratiques instituées ; b) la promotion de processus de formation collaboratifs et solidaires ; c) la stimulation de l'autonomie des étudiants et de leur capacité d'analyse et de réflexion critique ; d) la construction de relations d'appui éthique, équitables et solidaires et l'engagement dans la construction d'une identité collective inclusive ; e) la promotion du développement de compétences transversales et sociales". (Torres et al., 2020)

Dans un questionnaire auquel ont répondu 460 mentors et 544 mentorés, 79 % des mentors et 81 % des mentorés se disent satisfaits ou très satisfaits du programme. Et, surtout, ils accordent de l'importance aux quatre dimensions suivantes : (i) le soutien scolaire (par exemple, la disponibilité du matériel d'apprentissage, l'indication des stratégies/méthodes les plus appropriées pour la réussite, „comment se passera l'examen"), (ii) le soutien émotionnel (par exemple, parler, écouter l'auto-divulgaration d'une personne, donner des conseils), (iii) l'intégration sociale (par exemple, une invitation au mentorat, des activités de loisirs, des rencontres sociales, l'intégration dans un groupe), et (iv) le soutien avec les services de la faculté et de l'université (voir Medina et al., 2020).

La satisfaction à l'égard du programme est, en fait, un aspect très positif. Les étudiants s'inscrivent souvent comme mentors parce qu'ils veulent rendre quelque chose qui était très important pour eux en tant que mentor. Très souvent aussi, la relation de mentorat se poursuit tout au long du cours, bien que, formellement, elle ne s'applique qu'à la première année.

MAJOR WEAKNESSES

Ce programme nécessite un effort très important de la part des volontaires et des enseignants qui le coordonnent. Et si pour les étudiants, il est reconnu sous la forme d'un supplément au diplôme (il est curieux que la plupart des étudiants ne le demandent même pas, ce qui montre que leur dévouement au programme n'est pas déterminant), pour les enseignants, et concernant leur carrière, il peut être perçu par les autres - et non par les personnes impliquées - comme une „perte de temps", car il n'est pas correctement reconnu par exemple dans le processus d'évaluation des enseignants (par rapport à la publication d'articles ou la participation à des projets scientifiques financés, par exemple).

Un autre aspect à améliorer est le suivi de la relation mentor-mentoré, afin de comprendre si elle fonctionne. S'il existait un soutien technique plus étendu, il serait possible de le faire. Sinon, cette tâche est vraiment difficile.

FAIBLESSES PRINCIPALES

L'entretien a été réalisé avec le professeur Teresa Medina, professeur adjointe à la FPCEUP et chercheur au Centre de recherche et d'intervention pédagogique (CIIE). Vice-présidente du Conseil pédagogique de la FPCEUP. Présidente du comité scientifique et pédagogique du programme transversal de mentorat par les pairs de l'université de Porto, coordinatrice du mentorat de la FPCEUP, membre de la coordination du réseau portugais de mentorat par les pairs et de tutorat dans l'enseignement supérieur, et membre du conseil d'administration de la *Junta Diretiva da Rede Iberoamericana de Mentoria* (RIME) [Conseil du réseau de mentorat ibéro-américain]. Principaux domaines de recherche/intervention - Mentorat dans l'enseignement supérieur, éducation/formation des jeunes et des adultes, éducation et travail, éducation et mouvements sociaux.

RÉFÉRENCES

<https://up.pt/mentoriaup/>

https://sigarra.up.pt/fpceup/pt/web_base.gera_pagina?p_pagina=MENTORIA_APRESENTACAO

Despacho Nº GR.09/09/2020, *Aprova a Alteração aos Princípios Orientadores do Programa Transversal de Mentoria interpares da Universidade do Porto* [Order No. GR.09/09/2020, Approves the Change to the Guiding Principles of the University of Porto's Transversal Peer Mentoring Program] (available at https://sigarra.up.pt/up/pt/LEGISLACAO_GERAL.ver_legislacao?p_nr=33953)

Medina, Teresa; Ferreira, Elisabete; Pinto, Isabel; Barbosa, Raquel; Ribeiro, Isabel; Duarte, Teresa; Torres, Flora (2020). Programa Transversal de Mentoria interpares da Universidade do Porto, Mentoria U.Porto. Relatório referente ao processo de implementação e ao ano letivo 2019-2020. Available at https://up.pt/mentoriaup/wp-content/uploads/sites/496/2020/09/Relatorio_Ment_UPorto_apresentacao.pdf.

Torres, Flora; Medina, Teresa; Pinto, Isabel R.; Ferreira, Elisabete; Barbosa, Raquel (2020). Mentoria FPCEUP – Processos participativos, democráticos e solidários de integração no ensino superior (Universidade do Porto – UPORTO). In Carlos Eduardo Dias, Michelle Toti, Helena Sampaio, Soely Polydoro (Orgs.), *Os serviços de apoio pedagógico aos discentes no ensino superior brasileiro* (pp. 337-355). São Carlos: Pedro & João Editores.

2.4. Language

Ces activités se concentrent sur un aspect culturel crucial : la langue. Comme nous l'avons déjà dit, il s'agit souvent d'un défi de communication, surtout lorsque les hôtes et les étudiants internationaux ne maîtrisent pas la même langue.

2.4.1. The language café

Université d'Orléans

BREVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Les étudiants locaux et internationaux sont invités à se rencontrer dans un bar de centre-ville pour échanger et discuter autour d'un verre. L'objectif est de rencontrer de nouvelles personnes, de créer une rencontre interculturelle et surtout de pratiquer une langue étrangère.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le café des langues est organisé par une association universitaire, mais n'a pas lieu dans le cadre universitaire. Les étrangers, pas nécessairement des étudiants, peuvent également participer au café des langues pour pratiquer leur français ou pour apprendre une autre langue. Il a lieu toutes les deux semaines, de 18 à 21 heures.

IMPLICATION DANS LES RÉSOLUTIONS DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Les étudiants internationaux ont la possibilité de rencontrer des habitants du pays, de parler la langue du pays d'accueil ou une autre langue et de poser des questions sur la culture et la vie des habitants. C'est une très bonne pratique pour encourager les échanges et les rencontres interculturels.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le fait que les réunions ne se tiennent pas dans le milieu universitaire peut favoriser des échanges moins formels.

Le café des langues est également un avantage pour les étudiants locaux car il leur permet d'améliorer leurs compétences linguistiques et les encourage donc à venir échanger et rencontrer de nouvelles personnes, ce qui n'est pas toujours le cas puisqu'ils ne cherchent pas nécessairement à faire de nouvelles rencontres.

Rencontres interculturelles : Les étudiants internationaux ont la possibilité de parler aux étudiants locaux de n'importe quel sujet qu'ils souhaitent pendant plusieurs heures. L'échange est à double sens, chacun peut découvrir une culture différente et améliorer ses compétences linguistiques. C'est un bon moyen d'échanger des expériences.

FAIBLESSES PRINCIPALES

Les réunions n'ont lieu que toutes les deux semaines ; rien ne garantit que vous reverrez les mêmes personnes, il peut donc être difficile de créer de véritables liens.

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Contact : étudiant français de 23 ans

CARACTÉRISATION



GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux
- autres étrangers dans le pays d'accueil



AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- langues
- diversité culturelle



CONTEXTE

- Cette activité n'a pas toujours lieu sur le campus (bar).



COLLECTE DES DONNÉES :

- entretien avec un étudiant

2.4.2. Tandem d'apprentissage / Tandem linguistique

Université de Vienne, Université Technique de Vienne, Université d'Économie et de Commerce de Vienne, Université des Ressources naturelles et des Sciences de la vie de Vienne, mais également d'autres

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Tandem d'apprentissage est un projet d'apprentissage réciproque des langues - les apprenants sont jumelés avec un locuteur natif de la langue cible (ici : l'allemand), afin qu'ils puissent apprendre ensemble. Cela signifie que des étudiants d'origines linguistiques différentes s'enseignent mutuellement. Il n'y a aucun coût financier et les deux parties peuvent en bénéficier quel que soit leur niveau de langue. Ils peuvent se rencontrer pour étudier ensemble, s'entraîner à parler, discuter des problèmes liés aux langues et en savoir plus sur la culture de leur partenaire, mais ils peuvent aussi se soutenir mutuellement. Des outils en ligne tels que l'envoi d'e-mails par téléphone portable, Skype ou les téléphones portables peuvent soutenir l'apprentissage en tandem.

Comment les partenaires peuvent-ils apprendre ? Il n'y a pas de contraintes pour l'apprentissage. Les partenaires en tandem peuvent utiliser des manuels et des cahiers d'exercices et peuvent travailler à travers eux. Ils peuvent également utiliser les médias et travailler à travers eux (par exemple, les journaux, les émissions de radio, les vidéos, les podcasts, les livres, etc.). La plupart du temps, la pratique de l'apprentissage est structurée en dialogues sur certains thèmes et en conversations entre eux. La méthode utilisée dépend du contexte et des antécédents des partenaires, de leurs intérêts et de leurs possibilités, et bien sûr des objectifs d'apprentissage du tandem et des connaissances linguistiques préalables des partenaires.

CARACTÉRISATION



GRUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux



AXES THÉMATIQUES

- langues



CONTEXTE

- université



COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le programme est souvent institutionnalisé dans les universités spécifiques, leurs centres de langues ou les syndicats d'étudiants. Les partenaires de langue maternelle sont des bénévoles. L'objectif est que les deux partenaires profitent de l'autre et élargissent leurs compétences linguistiques. En ce sens, la longueur et la durée d'un partenariat de tandem linguistique dépendent des partenaires et de leur motivation à participer ou de la durée du séjour à l'étranger.

Souvent, l'université se contente de fournir la plateforme en ligne, où les étudiants intéressés par un partenariat peuvent s'inscrire, mais aussi rechercher et trouver un partenaire. Le partenariat est alors auto-organisé et l'université n'est pas impliquée dans la suite du processus et n'en assume pas la responsabilité. Dans d'autres cas, l'apprentissage en tandem est institutionnalisé dans un programme complet. Le processus d'inscription est alors contrôlé par l'université et offre des réunions avec quelques conseils pour l'apprentissage en tandem et la possibilité de rencontrer d'autres participants au programme, afin qu'un échange interculturel avec plus de personnes puisse avoir lieu. Ce programme implique également que les apprenants se fixent des objectifs explicites pour le processus d'apprentissage, écrivent un journal comme documentation du processus d'apprentissage et effectuent des tâches de réflexion, par exemple après avoir filmé leurs réunions. Pour certaines études, la participation à l'apprentissage en tandem est également reconnue par des points de crédit.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTIONS DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Tandem d'apprentissage se concentre principalement sur l'amélioration des compétences linguistiques - le développement de la compétence en matière de diversité ou de compétence interculturelle est plutôt un effet secondaire. Les approches didactiques axées sur l'apprentissage en tandem semblent être très développées et professionnelles. Néanmoins, les conflits interculturels peuvent ne pas être un contenu explicitement discuté - et peuvent également dépendre de la conception du programme spécifique d'apprentissage en tandem et de l'intérêt des professeurs de langues.

ATOUTS PRINCIPAUX

Les étudiants, les enseignants et les chercheurs qui envisagent un séjour à l'étranger peuvent prendre contact avec quelqu'un dans leur futur pays d'accueil avant le début de leur séjour (avant le départ). Cela leur permet d'améliorer leurs compétences linguistiques et de se faire une idée de la culture, de la mentalité et de l'environnement social du pays. Tandem d'apprentissage est également un moyen pratique de maintenir les compétences linguistiques acquises précédemment et d'entrer en contact avec des locuteurs natifs. L'apprentissage des langues en tandem est gratuit et flexible en fonction du temps et du lieu (également possible en ligne), car il est basé sur des partenariats volontaires entre les apprenants de langues.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La participation au Tandem d'apprentissage des langues offre une grande motivation car elle est auto-organisée. En ce sens, le soutien de partenariats par un enseignant professionnel et des réunions supervisées est une bonne option pour mettre en place des partenariats durables entre les apprenants, mais aussi pour résoudre d'éventuels conflits interculturels.

RÉFÉRENCES

Webpages:

<https://sprachzentrum.univie.ac.at/en/language-swap/>

<https://boku.ac.at/en/international/themen/sprachkurse/tandem><https://www.tuwien.at/en/studies/international/incoming-exchange-students/studies/tandem/>

<https://www.wu.ac.at/lrc/tandem-learning>

<https://www.hmdw.ac.at/index.php/de/auslaenderinnen/sprach-u-kulturtandem>

<https://www.oeh.univie.ac.at/vertretung/referate/oeh-office-antiracism-work-referat-fuer-antirassistische-arbeit#field-collection-item-field-textblock-295>

2.4.3. Gutenberg International School (GIS) – Cours pour les étudiants en échange

Université Johannes Gutenberg de Mayence (JGU), Allemagne (DE)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le Service des écoles internationales de Gutenberg (GIS Services) est une unité du Bureau international qui est l'interlocuteur principal des étudiants étrangers à la JGU (campus de Mayence) depuis 2017. Le Service des écoles internationales de Gutenberg (GIS), créé la même année, met en place un programme de cours pour les étudiants dont le but principal est d'améliorer leurs compétences en allemand ou qui ne peuvent étudier qu'en anglais et peuvent avoir des difficultés à obtenir suffisamment de crédits dans leurs matières respectives si l'offre de cours en anglais est insuffisante. Les cours de SIG en anglais sont censés être complémentaires pour les étudiants mais peuvent également être suivis comme un programme semestriel complet si on le souhaite, puisque presque tous les cours sont ouverts aux étudiants d'échange de toutes les disciplines. Un autre objectif est d'augmenter le nombre de cours avec des salles de classe internationales afin d'apporter des perspectives et des opinions plus diverses et de favoriser les échanges interculturels.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

- Considéré comme une partie de l'université et un point de contact important pour les étudiants internationaux
- Programme : cours pour l'apprentissage de l'allemand (cours de langue, de lecture, de conversation, d'histoire de l'Allemagne)
- Cours du programme en anglais : accent sur l'histoire et la culture, les sciences sociales et la société
- Les cours ont été suivis jusqu'à présent par un millier d'étudiants au cours des 4 années d'existence du SIG (étudiants réguliers de l'Université de Gand et étudiants d'échange)
- Durabilité assurée puisque la plupart des cours ont été testés et ont été bien accueillis par la communauté des étudiants (bonnes évaluations)
- Impact supplémentaire : bon outil de recrutement et de marketing - a conduit à de nouvelles coopérations avec un partenaire international et a suscité plus d'intérêt de la part d'étudiants d'échange potentiels (en combinaison avec le soutien plus efficace et personnel apporté par les services SIG)

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Des salles de classe internationales, un meilleur aperçu d'autres perspectives et opinions, apprendre à mieux réfléchir.

ATOUTS PRINCIPAUX

Par cette offre, l'université présente un programme spécial pour les étudiants qui ne possèdent pas de solides connaissances en allemand mais qui peuvent néanmoins venir à Mayence. Les étudiants de nombreux pays différents peuvent apprendre les uns des autres et entre eux : un cadre parfait pour les rencontres interculturelles entre étudiants.

FAIBLESSES PRINCIPALES

Cela dépend également du financement et du recrutement des enseignants par matière, ce qui peut être très difficile car il n'est guère possible d'inclure certaines parties du programme dans les programmes réguliers.

OBSERVATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Contact : collègues du Service des écoles internationales de Gutenberg et du Bureau international

RÉFÉRENCES

<https://www.international-office.uni-mainz.de/exchange/gis/>

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux
- professeurs
- personnel

AXES THÉMATIQUES

- culture locale
- langues
- conflits interculturels
- diversité culturelle
- droits humains/racisme

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire

2.5. Rencontres entre étudiants dans le cadre du programme d'études

Il existe également des stratégies pédagogiques visant à promouvoir les rencontres entre étudiants, telles que des séminaires d'attribution de crédits ou des cours ayant une composante interculturelle.

2.5.1. Vienna Innovation Program ^{WU}

Université d'Économie et de Commerce de Vienne (WU)

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le « Vienna Innovation Program » utilise la diversité des étudiants de différents milieux comme partie intégrante de la conception des cours universitaires et prépare les étudiants à résoudre des problèmes complexes et mal structurés au sein d'équipes internationales en utilisant de nouvelles méthodes d'innovation. La pièce maîtresse est un cours intensif de deux semaines à l'Université d'Économie et de Commerce de Vienne (WU), qui comprend un ensemble de méthodes interdépendantes garantissant que les étudiants acquièrent des connaissances sur les concepts modernes d'innovation et peuvent les utiliser dans le sens d'un apprentissage axé sur les problèmes et les projets. Ensemble, la WU (Vienna University of Economics and Business) et les étudiants internationaux appliquent les concepts développés aux problèmes réels des entreprises partenaires internationales. Cette expérience réaliste et interculturelle devrait préparer les participants du « Vienna Innovation Program » à de futures situations de travail dans le domaine de la gestion de l'innovation dans un contexte international. De nombreux résultats de recherche montrent qu'une grande diversité dans les groupes est d'une importance capitale pour la génération d'idées créatives et la résolution de problèmes innovants. Des caractéristiques culturelles différentes et des antécédents divers devraient permettre l'introduction de perspectives différentes, qui, par leur synthèse, produisent des idées sans précédent, des processus créatifs et des approches organisationnelles innovantes.

Le « Vienna Innovation Program » utilise les différents parcours de 15 étudiants locaux et 30 étudiants internationaux des universités partenaires comme partie intégrante de la conception des cours. Les étudiants travaillent dans des équipes très diverses sur des tâches axées sur des problèmes et des projets dans le domaine de l'innovation. Grâce à la mixité des étudiants de différents pays et au travail sur des projets au sein d'équipes internationales, le cours offre aux étudiants une expérience nouvelle, pratique et durable d'apprentissage interculturel dans un contexte innovant. En utilisant les différents parcours des étudiants locaux et internationaux comme élément central de la conception du cours, le « Vienna Innovation Program » représente une conception de cours qui permet aux étudiants locaux de contribuer à l'internationalisation de leur université d'origine et de rendre l'université plus attrayante pour les étudiants internationaux.

Les objectifs d'apprentissage suivants sont définis afin d'accroître la compétence technique et méthodologique dans le domaine de la gestion de l'innovation. Les étudiants doivent participer à :

- comprendre les principes de la gestion de l'innovation
- connaître les dernières tendances dans le domaine
- valider leurs utilisations possibles
- utiliser les connaissances acquises pour résoudre un problème réel
- réfléchir de manière critique et s'étendre de manière indépendante.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux

AXES THÉMATIQUES

- diversité culturelle
- innovation

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- recherche documentaire

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVEMENT ET RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le Vienna Innovation Program est implanté par l'université et fait partie intégrante de certains des programmes d'études proposés. Il a lieu chaque année, mais est limité à un nombre précis d'étudiants (45 au total). Le Vienna Innovation Program est placé en interne à l'Université d'Économie et de Commerce de Vienne (WU) et s'adresse aux étudiants avancés (3e semestre) du programme de master anglophone et à orientation internationale „Strategy, Innovation and Management Control” (SIMC) et „Supply Chain Management” mais aussi aux étudiants internationaux de niveau Master (en particulier MBA et MSc en commerce et économie) d'autres universités. Les étudiants internationaux proviennent d'universités de la région anglo-américaine (par exemple, l'Université de Chicago, l'Université Queen's, la Melbourne Business School ou la Lancaster Business School). Le „Vienna Innovation Program” comprend 40 heures de contact avec la faculté locale. Pour les étudiants du SIMC, le « Vienna Innovation Program » est un cours du module optionnel „Advanced Entrepreneurship and Innovation Management” [Gestion avancée de l'entrepreneuriat et du management]. Tous les autres étudiants ont la possibilité de créditer les résultats des cours à hauteur de sept points de crédit.

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTION DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Les objectifs d'apprentissage visant à développer les compétences interculturelles et personnelles (voir Erpenbeck, 2007) incluent que les étudiants :

- peuvent travailler efficacement dans des groupes très divers,
- résolvent les problèmes de communication émergents et sont capables d'utiliser les conflits comme un potentiel d'apprentissage et d'innovation,
- sont capables de démonter des problèmes complexes et de structurer des solutions,
- apprennent à connaître les délais comme une opportunité de se concentrer sur les aspects critiques du projet,
- peuvent utiliser différentes méthodes pour parvenir à des décisions communes,
- évaluent l'impact des mesures élaborées pour les différentes parties prenantes et préparent les résultats des projets pour les groupes respectifs.

En ce sens, la résolution des conflits interculturels pourrait être incluse dans le contenu du programme et en constituer une partie importante, et pourrait offrir des possibilités variables de travailler de manière étendue avec eux.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le programme offre une expérience d'apprentissage compacte et structurée avec le soutien de professeurs d'université. Les étudiants ont la possibilité d'entrer en contact avec des étudiants locaux mais aussi avec d'autres étudiants internationaux du monde entier et de rester en contact avec eux, ce qui peut également être intéressant pour des possibilités d'emploi ultérieures. Comme le programme travaille avec de véritables entreprises commerciales, il favorise également l'employabilité des étudiants.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La participation au programme est limitée à un petit nombre d'étudiants en raison de la collaboration intensive entre les étudiants mais aussi les enseignants et les étudiants. Elle est également limitée aux étudiants de programmes de master spécifiques. Il est clairement axé sur les contenus liés aux affaires. Le groupe cible semble être principalement réduit aux étudiants internationaux d'origine anglo-américaine (États-Unis, Australie, Canada, Grande-Bretagne, Amérique du Sud) et pourrait ne pas inclure les étudiants internationaux, par exemple d'Asie ou des pays d'Europe de l'Est, ce qui n'est pas compréhensible. On ne sait pas non plus si les étudiants issus d'un milieu financier plus modeste ont les mêmes possibilités et sont inclus ou non.

RÉFÉRENCES

<https://www.wu.ac.at/studium/incoming-students/vienna-innovation-program-wu>

2.5.2. Cours bilingue de commerce international

Université de Sciences sociales et humaines, Pologne

BRÈVE DESCRIPTION DES RENCONTRES AVEC LES ÉTUDIANTS

Le cours bilingue de Commerce international est dispensé aux étudiants en master de gestion de deux programmes (avec deux langues d'enseignement différentes - polonais et anglais). Les étudiants locaux et internationaux travaillent ensemble au sein d'équipes multiculturelles sur des projets axés sur les affaires. Il a été créé à l'initiative du vice-doyen pour les programmes internationaux.

DEGRÉ D'INSTITUTIONNALISATION, D'INNOVATION ET DE RAYONNEMENT AU SEIN DE L'UNIVERSITÉ

Le cours est organisé au niveau de la faculté par le vice-doyen des programmes internationaux de la Faculté des Études de gestion et de sécurité. Il est institutionnalisé dans les programmes de maîtrise en études de gestion et basé sur des crédits. En ce sens, le cours est régulièrement proposé et est dispensé tout au long du semestre.

CARACTÉRISATION

GROUPE CIBLE

- étudiants internationaux
- étudiants locaux

AXES THÉMATIQUES

- langues
- conflits interculturels
- diversité culturelle

CONTEXTE

- université

COLLECTE DES DONNÉES :

- observation

IMPLICATION DANS LES RÉOLUTIONS DE CONFLITS INTERCULTURELS DANS LES UNIVERSITÉS

Ce cours comprend trois cours d'introduction, la communication interculturelle, la dynamique des équipes multiculturelles et la résolution des conflits interculturels entre les étudiants. Afin de réussir le cours et d'obtenir les crédits, les étudiants travaillent ensemble en équipes multiculturelles sur des projets orientés vers l'entreprise, préparent des rapports et des présentations. Pendant toute la durée du cours, le professeur joue le rôle de médiateur ou de facilitateur interculturel si nécessaire.

ATOUTS PRINCIPAUX

Le premier grand atout du cours est qu'il favorise un apprentissage basé sur les problèmes et l'expérience et qu'il se rapporte au problème spécifique de l'entreprise.

L'autre grand atout est que les étudiants qui participent au cours apprécient la possibilité de mettre en pratique leurs compétences en matière de communication interculturelle et de résolution de problèmes dans un environnement multiculturel.

FAIBLESSES PRINCIPALES

La première grande faiblesse est que le cours n'est proposé qu'à un nombre limité d'étudiants.

La deuxième grande faiblesse est que ce cours représente un défi pour les enseignants universitaires qui doivent en même temps être bilingues, avoir des connaissances particulières liées au cours ainsi que des connaissances sur la communication interculturelle, l'organisation et la dynamique des équipes multiculturelles et la résolution des conflits interculturels entre les étudiants.

3. Observations finales

Comme indiqué précédemment, nous espérons que ces stratégies institutionnelles pourront aider les EES à concevoir leurs propres rencontres, en tenant compte du contexte dans lequel elles sont insérées, de la mission qu'elles poursuivent et des différentes personnes qui les constituent et y participent.

Il existe certainement de nombreuses autres pratiques intéressantes d'interculturalité dans ces EES et dans d'autres. Malgré cela, il est important de reconnaître que le chemin à parcourir est long et qu'il semble que nous ne faisons que commencer le voyage. En effet, il y a beaucoup à faire.

Une analyse critique des principaux points forts de ces rencontres montre combien ces initiatives peuvent être importantes pour favoriser le contact avec le pays d'accueil, sa culture et sa langue, les EES et leurs hôtes (personnel, enseignants et autres élèves). Parce qu'elles se déroulent dans une atmosphère marquée par l'informalité, elles tendent à favoriser les échanges et le bien-être des personnes qui y participent. Il est également intéressant de noter, et bien que les échanges soient multidimensionnels - et incluent la culture locale, le mode de vie, les aspects émotionnels -, que ces rencontres sont souvent instructives (fournissant le plus souvent des informations liées aux questions administratives et au fonctionnement des EES). Des stratégies d'aide, de soutien et de collaboration sont également présentes.

Mais ces stratégies montrent aussi des faiblesses. Deux ressortent particulièrement. Premièrement, la difficulté d'impliquer les étudiants. Les raisons sont multiples : certaines sont organisées avant que tous les étudiants internationaux ne soient arrivés ; d'autres ne parviennent pas à mobiliser les étudiants locaux, ce qui contribue à ne réunir que des étudiants internationaux... La deuxième faiblesse tient à la rareté de l'organisation de ce type d'initiatives : elles ont souvent lieu une fois par an, ou par semestre, ce qui ne permet la participation que d'un petit nombre d'étudiants et rend plus difficile la continuité de l'action.

Il serait donc intéressant de voir dans quelle mesure ces pratiques sont réellement ancrées dans les valeurs et la mission des EES (voir Schéma 1). Dans le cas contraire, elles risquent de se transformer en initiatives peu structurées et moins mobilisatrices. Ou encore, d'être réduites à des séances d'information liées aux aspects administratifs - qui sont certes importantes, mais n'épuisent pas la richesse de l'expérience et des échanges qui peuvent avoir lieu entre et avec les étudiants internationaux.

En outre, et afin de renforcer les effets de transformation de ce type d'activités, les EES pourraient vouloir étendre l'accueil aux étudiants en mobilité dans le temps, en essayant de s'assurer qu'il s'applique à l'ensemble du séjour des étudiants et ne se limite pas à la première semaine ou à un jour de célébration, aussi important que soit - et cela doit être souligné - ce premier contact.

Un autre aspect fondamental est lié au fait que, puisqu'il s'agit de dialogue, on ne peut pas laisser les étudiants migrants parler seuls. En d'autres termes, les activités qu'ils mènent ne doivent pas contribuer à les isoler davantage dans leur « différence ». Par conséquent, elles doivent impliquer les étudiants locaux, également parce que de nombreux ou certains « besoins » et « potentialités » des étudiants internationaux sont partagés par les étudiants locaux (par exemple, les étudiants déplacés, qui étudient dans une autre ville). En effet, le dialogue représente un avantage pour tous ceux qui y participent. Pour que cela soit vrai, le dialogue doit être facilité par des enseignants et du personnel bien formés qui ont l'expérience de la formation interculturelle, de l'animation d'ateliers et de la médiation dans des situations de conflit.

Pour conclure, et parce que nous parlons de dialogue, de rencontres et d'étudiants, la priorité doit être d'écouter les étudiants internationaux et locaux sur leurs propres expériences dans ces rencontres, leurs souhaits, leurs

besoins et leur potentiel, ainsi que leurs propositions pour ces ou de nouvelles politiques et pratiques d'accueil et de rencontres interculturelles. Nous devons poursuivre ce travail, en valorisant la continuité, la proximité et la réflexivité, et nous espérons que cette boîte à outils pourra nous aider à imaginer les moyens d'y parvenir.

4. Références

- Amaral, A. & Magalhães, A. (2009). Between Institutional Competition and the Search for Equality of Opportunities: Access of Mature Students. *Higher Education Policy*, 22, 505-521.
- Amorim, José Pedro (2018). Mature students' access to higher education: A critical analysis of the impact of the 23+ policy in Portugal. *European Journal of Education*, DOI: 10.1111/ejed.12283.
- Arendt, Hannah (1995 [1950]). *Qu'est-ce que la politique?* Paris: Seuil.
- Bathmaker, Ann-Marie; Bradley, Harriet; Ingram, Nicola; Hoare, Tony; Waller, Richard; Abrahams, Jessie (2016). *Higher education, social class and social mobility. The degree generation*. Palgrave Macmillan.
- Bauman, Zygmunt (2008). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Malden: Polity.
- Bauman, Zygmunt (1998). *Modernity and Ambivalence*. Oxford: Polity.
- Barrett, Martyn; Byram, Michael; Lázár, Ildikó; Mompoin Gaillard, Pascale; Philippou, Stavroula (2014). Développer la compétence interculturelle par l'éducation . Strasbourg: Council of Europe. Dernier accès le 13/1/2021 au <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi3.pdf>
- Byl, E., Struyven, K., Meurs, P., Bieke, A., Vanwing, T., Engels, N., & Lombaerts, K. (2016). The value of peer learning for first-year postgraduate university students' social and academic integration. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 228, 299-304. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.044>
- Cohen-Emerique, Margalit (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social: théories et pratiques*. Rennes: Presses de l'EHESP.
- Crenshaw, Kimberle (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 139-167.
- Dasli, Maria (2019). UNESCO guidelines on intercultural education: a deconstructive reading. *Pedagogy, Culture & Society*, 27(2), 215-232, DOI: 10.1080/14681366.2018.1451913.
- De Sanctis, Filippo M. (1984). Problems of defining the public in the context of lifelong education. *International Journal of Lifelong Education*, 3(4), 265-277.
- European Commission/EACEA/Eurydice (2018). *The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Finnegan, Fergal; Merrill, Barbara; Thunborg, Camilla (Eds.) (2014). *Student Voices on Inequalities in European Higher Education: Challenges for theory, policy and practice in a time of change*. Oxon: Routledge.
- Fergy, S., Marks-Maran, D., Ooms, A., Shapcott, J., & Burke, L. (2011). Promoting social and academic

integration into higher education by first-year student nurses: The APPL project. *Journal of Further and Higher Education*, 35(1), 107–130. <https://doi.org/10.1080/0309877X.2010.540318>

Freire, Paulo (1972). *Pedagogia do oprimido*. Porto: Afrontamento.

Freire, Paulo (2014). *Pedagogy of hope: reliving Pedagogy of the Oppressed*. London: Bloomsbury.

Godin, Marie & Rea, Andrea. (2011). Nouvelles logiques de migration et de mobilité. In Michèle Leclerc-Olive, Grazia Scarfo Ghellab & Anne-Catherine Wagner (Eds.) *Les mondes universitaires face au marché. Circulation des savoirs et pratiques des acteurs*, 49. Paris: Karthala.

Hewstone, Miles; Rubin, Mark; Willis, Hazel (2002). *Intergroup bias. Annual review of psychology*, 53(1), 575-604.

Kim, Young M. (2011). *Minorities in Higher Education*. Washington: American Council of Education.

Margolis, Eric & Romero, Mary (1998). The department is very male, very white, very old, and very conservative: The functioning of the hidden curriculum in graduate sociology departments. *Harvard Educational Review*, 68, 1, 1-32

Mariet, François (1991). Interculturalising the French educational system: towards a common European perspective. In Dieter Buttjes & Michael Byram (Eds.), *Mediating Languages and Cultures: Towards an Intercultural Theory of Foreign Language Education* (pp. 84-99). Clevedon: Multilingual Matters.

Menezes, Isabel; Lopes, Amélia; Amorim, José Pedro; Neves, Tiago; Pais, Sofia C.; Soeiro, Alfredo (2016). *HE4u2. Work Package 1 – Stocktaking Transversal Analysis and Conclusions*. Porto: CIIE, University of Porto [http://he4u2.eucen.eu/wp-content/uploads/2016/04/HE4u2_WP1_d1.2_TransversalAnalysis_Final.pdf].

Myers, David G. (2010). *Social psychology*. New York: McGraw-Hill.

Orwell, George (2011 [1945]). *Animal farm*. Harlow: Pearson Education.

Pascarella, Ernest T. & Terenzini, Patrick T. (2005). *How college affects students: A third decade of research*. San Francisco: Jossey-Bass.

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. *International Journal of Intercultural Relations* 37 (2), 188-201. doi: 10.1016/j.ijintrel.2012.11.004

Santos, Boaventura de Sousa (2008). Human Rights as an Emancipatory Script? Cultural and Political Conditions. In Boaventura de Sousa Santos (Ed.), *Another knowledge is possible: beyond northern epistemologies* (pp. 3-40). London: Verso.

Sen, Amartya (2007). *Identity and violence: the illusion of destiny*. New York: Norton.

Sobiesiak, Kamila Magdalena (2012). *Drifting identity in the global era? Polish students in Irish Higher Education*. Unpublished doctoral thesis, Faculty of Social Sciences, NUI Maynooth.

Stoer, Stephen & Cortesão, Luiza (1999). *“Levantando a pedra”: da pedagogia inter/multicultural às políticas educativas numa época de transnacionalização*. Porto: Afrontamento.

Tajfel, Henri (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific American*, 223(5), 96-102.

Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, 45(1), 89–125.

Todorov, Tzvetan (1993). *On human diversity: nationalism, racism, and exoticism in French thought*. Cambridge: Harvard University Press.

Trow, Martin (1973). *Problems in the Transition from Elite to Mass Higher Education*. Berkeley, California: Carnegie Commission on Higher Education.

UNESCO (2006). *Principes directeurs de l’UNESCO pour l’éducation interculturelle* Paris: UNESCO. Last accessed : 13/1/2021 at https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000147878_fre

Wim M.J. van Binsbergen (1994). The kazanga festival. *African Studies*, 53(2), 92-125. DOI: 10.1080/00020189408707803.

Žižek, Slavoj (2006). *Elogio da intolerância*. Lisboa: Relógio D’Água.

