



Identité culturelle

Se connaître soi pour comprendre l'Autre

Edition 2010

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	2
CONTENU	3
DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE AUTOUR DE L'IDENTITÉ CULTURELLE	4
Introduction à la démarche interculturelle : cadre théorique	4
La peur des Autres.....	4
A la rencontre des Autres : une démarche interculturelle	5
Un miroir pour partir à la découverte de soi-même.....	6
Identité culturelle multiple et en évolution.....	6
Connaître ses origines : des fondations solides pour construire du neuf	7
L'identité culturelle : un code de conduite	8
Pas à pas à la découverte de son identité culturelle : notre démarche.....	9
Récapitulatif des activités proposées	10
Préalable - quelques jeux brise-glace pour établir la confiance	11
Étape 1 : Moi et moi-même	15
1.1. Mon miroir, c'est les autres.....	16
1.2. Face à face avec mon identité	20
Étape 2 : moi et mon environnement	25
2.1. Bulles de bonheur et pelotes d'épingles	26
2.2 C'est une question de culture	29
2.3. L'iceberg.....	31
Étape 3 : moi et mes appartenances culturelles	33
3.1. Les appartenances - approche du vocabulaire	34
3.2. La molécule d'identité	36
3.3. Les Items.....	38
LEXIQUE	40
Multiculturel et interculturel.....	40
Stéréotypes et préjugés.....	41
Comment se situer Face à l'autre, à la différence.....	42
BIBLIOGRAPHIE	45
Littérature	45
Ouvrages généraux.....	45
Articles	46
Kit pédagogiques.....	47
Outils visuels.....	48
Les créations pédagogiques du Centre de documentation	49
Bibliographies commentées.....	49
Mallettes pédagogiques	49
Associations	50
Autres types de ressources	51
Théâtre	51
Cinéma	52
Expositions	52
VOS COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS	53

Une réalisation du Centre de documentation du Collectif Alpha ASBL

12 rue de Rome - 1060 Bruxelles - Tél. 02/533.04.25 - cdoc@collectif-alpha.be - www.collectif-alpha.be



INTRODUCTION

En cette fin d'année 2010, la Belgique connaît une forte crise : les tensions entre politiques du Nord et du Sud finissent par se répercuter sur la population du pays. On assiste à une prolifération préoccupante de comportements de **repli identitaire**, de rejet de l'Autre, Flamand, Wallon ou Bruxellois, qui est pourtant citoyen du même petit pays.

Et puis il y a les autres « Autres », ceux qui viennent d'ailleurs, les personnes d'origine étrangères. On leur demande de « s'intégrer ». Mais s'intégrer à quoi ? A la culture belge ? Quelle est-elle, à l'heure où la Belgique menace d'éclater ?

D'ailleurs, qu'entend-on réellement par « s'intégrer » ? Cela signifie-t-il oublier sa culture ? Interdire les regroupements communautaires dans les quartiers (que ce soit le quartier turc ou le quartier européen) ? Pourtant, chercher à se retrouver entre personnes d'une même culture est un phénomène universel...

Et qu'en est-il de **ceux qui ne savent plus trop quelle est leur culture, leur identité** : de nationalité belge, on continue à les considérer comme étrangers, de par leurs origines, leur couleur de peau, leur nom... Et pourtant, dans leur pays d'origine, on les considère comme Belges. Comment peuvent-ils s'y retrouver entre une culture « d'origine » qu'ils n'ont jamais connue et une culture belge qui ne les reconnaît pas ?

Les cours d'alphabétisation sont des lieux privilégiés pour aborder la question de l'identité culturelle. D'une part, parce qu'on y retrouve des apprenants de toutes origines, avec des trajectoires de vie souvent bousculées, pour qui il n'est pas toujours facile de définir leur identité. D'autre part, parce que l'apprentissage de la lecture et l'écriture, dans notre démarche d'éducation permanente, est un moyen de découvrir de multiples cultures (y compris les siennes), et d'interagir avec celles-ci, de s'enrichir mutuellement.

Mais comme nous l'expliquons dans ce dossier, **pour aller à la rencontre des Autres, il faut d'abord se connaître soi-même.** C'est pourquoi nous vous proposons ici plusieurs activités pédagogiques qui amènent les participants à réfléchir sur leur identité, leur culture, leur propre cadre de référence.



CONTENU

Ouvrages

- CD-Rom « Vivre ensemble autrement », Annoncer la Couleur
- T-Kit n°4 « L'apprentissage interculturel »
- Kit pédagogique « Tous égaux, tous différents »

Outils (plastifiés)

- Reproductions d'Arcimboldo
- Exemples de calligrammes
- Mots liés à la culture à classer
- Mots à placer sur l'iceberg

Annexes 1 - Outils (à photocopier)

- C'est une question de culture - liste de questions
- L'iceberg - mots à placer
- L'iceberg - schémas
- L'appartenance culturelle - mots à classer
- Molécule d'identité - schéma
- Photos pour l'activité « la molécule d'identité »
- Items - mots à sélectionner

Annexes 2 - Articles, bases de réflexion

- Extrait sur les calligrammes de la partie « A chacun son temps - atelier pour lecteurs et écrivains forts » de Karyne WATTIAUX, dans *Ecrire et devenir créateur*, Collectif Alpha, 1992.
- Article de Anne LOONTJENS, « " Le fleuve de vie" comme un des éléments-clés d'un processus de transformation Reflect-Action », *Le Journal de l'Alpha n°166 : Récits de vie*, 11/2008.
- « Le dialogue interculturel », extrait de Hamid BROHMI, « Diversités culturelles et dialogue des cultures » in *Diversités culturelles et apprentissages*, Initiales en Champagne-Ardenne, 2008.
- « le culturel n'est pas le cultuel », extrait de Hamid BROHMI, « Diversités culturelles et dialogue des cultures » in *Diversités culturelles et apprentissages*, Initiales en Champagne-Ardenne, 2008.



DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE AUTOUR DE L'IDENTITÉ CULTURELLE

Introduction à la démarche interculturelle : cadre théorique

Les activités pédagogiques proposées sont volontairement assez larges, afin de permettre à chaque formateur d'y puiser et d'en adapter des éléments en fonction du niveau de son groupe. Néanmoins, il est important de garder à l'esprit la démarche globale dans laquelle se situent les exercices. **C'est pourquoi cette introduction aux fiches pédagogiques est importante** : elle permet de fixer le cadre, de ne pas perdre de vue le lien avec l'éducation permanente, de garder leur sens aux activités proposées, même si elles sont adaptées. Ainsi, l'évaluation et la discussion en fin de chaque activité sont des moments privilégiés pour refaire le lien avec la démarche autour de l'identité culturelle.

LA PEUR DES AUTRES...

« Les différences entre les individus ne sont pas perçues en tant qu'atout et conduisent généralement à la suspicion ou au rejet. »¹

Les « Autres » on les côtoie tous les jours, on dépend d'eux pour bien des choses, on ne peut pas vivre sans eux ... et pourtant, **les relations aux autres sont souvent la source de problèmes, tensions, incompréhensions**, qui peuvent empoisonner la vie quotidienne jusqu'à dégénérer en conflits armés d'envergure. Pourquoi cela ?

Comme les autres fonctionnent différemment de nous, selon des codes de conduite et des valeurs que nous ne connaissons pas, nous ne les comprenons pas, nous ne savons pas comment ils vont réagir et comment nous devons réagir face à eux... et ça nous fait **peur**.

Alors, même si on ne les connaît pas, on se fait quand même des idées sur eux, sur ce qu'ils font et pourquoi ils le font, et on agit envers eux en fonction de ces idées, de ces **préjugés**, qui déforment le regard que nous portons sur eux ... et nos actions envers eux.

« C'est notre regard qui enferme souvent les autres dans leurs plus étroites appartenances, et c'est notre regard aussi qui peut les libérer »

Amin Maalouf - Les Identités meurtrières

¹ Rui GOMES, *Tous différents, tous égaux : Kit pédagogique*, Conseil de l'Europe, 1995, p.1.



Comment faire pour transformer notre « regard qui enferme » en « regard qui libère » ?
Comment dépasser la peur et apprendre à connaître l'autre, à interagir avec lui ?

« Si tu diffères de moi, mon frère, loin de me léser, tu m'enrichis. »

Antoine de Saint-Exupéry

A LA RENCONTRE DES AUTRES : UNE DÉMARCHÉ INTERCULTURELLE

Les recherches de Margalit Cohen-Emerique, chercheuse en psychologie sociale spécialisée dans la démarche interculturelle, démontrent que la connaissance théorique de l'Autre ne suffit pas². « Accepter l'altérité et le dialogue est une démarche qui demande un effort constant de remise en question de soi et une lutte perpétuelle contre tout ethnocentrisme, amalgame et idée préconçue. »³

Elle identifie 3 étapes indispensables à toute démarche interculturelle⁴ :

1. la décentration : démarche vis-à-vis de soi-même
2. la compréhension de l'autre : démarche vis-à-vis de l'autre
3. la négociation : démarche vis-à-vis de la relation

Donc, avant d'aller vers l'autre pour le découvrir, avant d'être prêt à rentrer en relation avec lui, à construire quelque chose de neuf avec lui, il faut d'abord **apprendre à porter un regard sur soi-même. C'est cette première étape qui est abordée dans ce dossier.**

Pour aborder l'ensemble des étapes, vous trouverez de nombreuses pistes dans notamment dans les fiches pédagogiques des ouvrages contenus dans cette mallette :

- « Vivre ensemble autrement » d'Annoncer la Couleur⁵
- T-Kit n° 4 « L'apprentissage interculturel »⁶
- « Tous égaux, tous différents »⁷

² Annoncer la couleur, *Penser les migrations autrement : Vivre ensemble autrement - dossier pédagogique*, 2005, p. 22.

³ Hamid BROHMI, « Diversités culturelles et dialogue des cultures » in *Diversités culturelles et apprentissages*, Initiales en Champagne-Ardenne, 2008, p. 33.

⁴ Annoncer la couleur, *op. cit.*, p. 22-24.

⁵ www.annoncerlacouleur.be organise des formations liées à ces outils

⁶ Téléchargeable gratuitement : <http://pjp-eu.coe.int/fr/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>

⁷ Consultable gratuitement : http://www.eycb.coe.int/edupack/fr_contents.html



UN MIROIR POUR PARTIR À LA DÉCOUVERTE DE SOI-MÊME

Dans ces pages, nous proposons donc un voyage à la découverte de soi-même. Nous sommes tellement habitués à vivre avec nous-mêmes que nous n'arrivons plus à nous voir. C'est comme si on voulait se voir le nez collé sur un miroir : impossible d'arriver à se voir et se décrire ainsi. Alors il faut **prendre du recul**, se décentrer, pour se voir en entier.

Et on ne va pas travailler tout seul. Voyons ce que peut nous apprendre **le regard des autres** : comme ils ont déjà du recul, ils remarquent des choses auxquelles nous n'avons jamais fait attention. Et inversement, ce qu'on note chez les autres nous mène à nous poser des questions sur nous et à découvrir de nouveaux aspects de notre personnalité. « En entrant ainsi en contact avec l'Autre pour mieux le connaître, c'est aussi une part de soi-même que l'on peut découvrir. »⁸ Car l'autre est comme un miroir qui nous renvoie une image de nous-mêmes.

Comme ce travail touche à des facettes très importantes et sensibles de la personne, il est important qu'il se fasse dans le **respect mutuel** et l'écoute sans jugement.

IDENTITÉ CULTURELLE MULTIPLE ET EN ÉVOLUTION

«... les humains ne sont pas seulement eux-mêmes ; ils sont aussi le milieu où ils sont nés, le foyer dans la ville ou la ferme où ils ont appris à faire leurs premiers pas, les jeux qui ont amusé leur enfance, les contes de vieille femme qu'ils ont entendus, la nourriture qu'ils ont mangée, les écoles qu'ils ont fréquentées, les sports qu'ils ont pratiqués, les poètes qu'ils ont lus , le Dieu qu'ils ont adoré».

W. Somerset Maugham. «Le fil du rasoir»

Il est important de tenir compte du fait qu'une personne possède de **multiples facettes**, et qu'elle est **en constante évolution** car au gré des expériences et des rencontres elle enrichit sa personnalité. Les préjugés ne tiennent compte que d'un aspect, à un moment donné, et enferment la personne dans celui-ci, sans lui donner la possibilité de montrer sa diversité ou d'évoluer. C'est se priver d'un échange possible, d'un enrichissement.

⁸ Annoncer la couleur, *op. cit.*, p. 7.



« Nous possédons tous une réalité personnelle qui a façonné notre personnalité et nous continuerons à vivre dans cette réalité que vont venir enrichir, au fur et à mesure, de nouvelles connaissances et expériences. Autrement dit, les processus d'apprentissage interculturel exigent que nous nous référions en permanence à nos origines, nos expériences et nos rencontres »⁹.

CONNAÎTRE SES ORIGINES : DES FONDATIONS SOLIDES POUR CONSTRUIRE DU NEUF

Pour mieux comprendre l'identité culturelle d'une personne (et de soi-même) il est important de se pencher sur ses origines, son **histoire personnelle**, mais aussi son **histoire collective** (l'Histoire avec un grand H, d'un peuple, d'une nation, d'une région...).

Pour aborder ce sujet, vous pouvez vous baser sur la démarche « *L'histoire nous en faisons tous partie* », qui introduit le concept du temps historique à partir de l'histoire personnelle et familiale des apprenants. Vous retrouverez celle-ci dans une autre mallette pédagogique de notre Centre de documentation, « La ligne du temps »¹⁰.

Il est donc important de connaître ses origines, de tenir compte de toutes les étapes qui ont marqué notre vie, même s'il y en a qui ont été difficiles et que l'on préfère oublier, car elles ont toutes contribué à créer notre identité. D'où le rôle primordial de la **transmission** de la culture.

« *Chacun devrait pouvoir assumer, la tête haute, sans peur et sans rancœur, chacune de ses appartenances.* »

Amin Maalouf - Les identités meurtrières

Malheureusement, dans certaines circonstances, les personnes n'effectuent plus ce rôle de transmission. Parfois elles préfèrent **oublier ou renier leurs origines**, car elles veulent aller de l'avant, **s'intégrer à une autre culture, se construire une identité nouvelle**. Mais comme nous le disions plus haut, dans une rencontre interculturelle il ne s'agit pas d'oublier une culture pour en adopter une autre (comme on changerait de chemise), mais d'échanger, de s'enrichir mutuellement pour construire ensemble quelque chose de neuf.

⁹ Silvio MARTINELLO, Mark TAYLOR, *L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4*, Conseil de l'Europe et Commission européenne, 2001, p.35.

¹⁰ http://www.collectif-alpha.be/IMG/pdf/Ligne_du_temps_2008.pdf



Et pour que cette construction soit solide, il lui faut des **fondations fortes** : ces fondations, c'est l'**identité culturelle** de chaque personne qui participe au processus interculturel. C'est pourquoi il est important de d'abord bien se connaître soi-même afin d'avoir les bases pour construire quelque chose. Il suffit d'une faille dans les fondations, d'un paramètre dont on n'a pas tenu compte, pour qu'un bel édifice s'écroule !

L'IDENTITÉ CULTURELLE : UN CODE DE CONDUITE

Si l'identité culturelle est une fondation solide pour les relations interculturelles, elle joue avant tout un rôle important dans notre vie quotidienne. En effet, elle constitue un **système de valeurs, un mode de fonctionnement**, que nous avons intégré et qui nous **permet de réagir dans différentes situations**.

Ceci constitue un grand avantage : nous pouvons nous **baser sur quelque chose de stable**, d'éprouvé, de reconnu, sans devoir à chaque fois tout remettre en cause et réinventer. Par exemple, on intègre très jeune que lorsqu'un feu de signalisation est rouge, on doit s'arrêter, et qu'on peut passer au vert. Comme tout le monde a intégré ce code, la circulation est beaucoup plus fluide.

Ces codes, normes, valeurs... nous sont **transmis dès l'enfance et tout au long de notre vie** par différents canaux dans **notre environnement actuel et notre passé** : la famille, les amis, l'école, la TV, les livres, etc. C'est ce qu'on appelle la socialisation. Par exemple, lorsqu'on devient parent, pour éduquer nos enfants, on se réfère à ce que font les autres personnes autour de nous, à la manière dont faisaient nos mères, à des ouvrages spécialisés... ou à des scènes vues dans une série TV.

Ces codes culturels sont donc des réponses que la société a trouvées à certaines situations **dans un environnement donné**, en fonction de sa réalité géographique, sociale, métaphysique. Cependant, **si cet environnement change, ces réponses ne sont plus appropriées**, il faut découvrir (ou construire) les nouveaux codes culturels. Par exemple, quand nous rencontrons une personne dans la rue, nous savons comment nous devons la saluer, nous n'y pensons même plus. Mais dans une autre culture, nous ne saurons pas comment faire, car nous ne connaissons pas leurs codes culturels. De même, les personnes ne se saluaient pas de la même manière maintenant et au temps de nos grands-parents. C'est pourquoi notre identité culturelle est en constante évolution.



PAS À PAS À LA DÉCOUVERTE DE SON IDENTITÉ CULTURELLE : NOTRE DÉMARCHE

Cette mallette propose plusieurs activités pédagogiques pour aborder l'identité culturelle des participants tout en leur permettant d'acquérir du nouveau vocabulaire et d'exercer la lecture, l'écriture et l'expression orale.

L'ensemble de la démarche est développé en partant de ce qui est le plus proche des participants pour arriver à des concepts plus larges. Ainsi, les premières activités se penchent sur leur **identité individuelle** (la manière dont ils se définissent personnellement) tandis que les suivantes concernent leur **identité collective** (leurs appartenances à des groupes et cultures). De même, nous partons d'éléments très **concrets liés au vécu** des participants pour ensuite développer des notions plus abstraites et **définir les concepts** d'identité et de culture, dans leurs multiples sens. En se découvrant **soi-même** les participants apprennent à mieux connaître **les autres**. Si les activités sont d'abord centrées sur **la classe**, les processus mis en place mènent à une ouverture culturelle qui peut ensuite se répercuter dans **la vie quotidienne** des participants, sur leurs interactions avec leur entourage.



Récapitulatif des activités proposées

Rappelons que ces activités sont avant tout des sources d'inspiration pour les formateurs, qui les adapteront en fonction du niveau de leurs groupes.

Préalable : établir la confiance et le respect

Jeux brise glace

Etape 1 : moi et moi-même

1.1 : Mon miroir, c'est les autres

→ *Comment les autres me voient*

1.2 : Face à face avec mon identité

→ *Activités artistiques pour se définir soi-même*

1.2.1 : La tête pleine d'images (collages) > Arcimboldo

1.2.2 : Dessiner avec des mots (calligrammes) > Apollinaire

1.2.3 : L'Arbre à mots (dessin) > Niky de Saint-Phalle

Etape 2 : moi et mon environnement

2.1 : Bulles de bonheur et pelotes d'épingles

→ *Personnes, lieux et moments importants dans ma vie, positivement et négativement*

2.2 : C'est une question de culture

→ *Questions dont les réponses « évidentes » vont différer suivant la culture*

2.3 : L'iceberg

→ *Certaines composantes de la culture sont visibles, mais la plupart sont cachées*

Etape 3 : moi et mes groupes et éléments de référence - ma culture

3.1 : Les appartenances - approche du vocabulaire

3.2 : La molécule d'identité

→ *A quels groupes d'appartenance je m'identifie*

3.3 : Les Items

→ *Les différentes positions par rapport à des appartenances : importance, rejet...*

Lexique : notions liées à la démarche interculturelle



Préalable - quelques jeux brise-glace pour établir la confiance

La thématique de l'identité culturelle touche, plus qu'une autre, au vécu et au ressenti des participants, ce qui **peut faire surgir des émotions fortes**. Il est donc important que les activités se passent dans un climat de confiance et de respect mutuel.

Dans les démarches de Reflect Action « *il y a d'abord une phase de constitution du groupe, importante, car on ne peut se « livrer » que quand on a une grande confiance dans les autres membres du groupe. Cette confiance se construit petit à petit, par plusieurs activités, telles que se présenter de manière créative, poser les « principes de vie » que le groupe se donne pour pouvoir travailler ensemble », pratiquer la discussion et l'analyse systématique de ce que l'on vient de vivre.* »¹¹

Voici quelques activités « brise-glace » ou « energizer »¹² qui peuvent servir à :

- instaurer une humeur ou une atmosphère particulière;
- réveiller les participants avant ou pendant une activité;
- introduire un sujet de façon plaisante.

Il existe de nombreux energizers. Souvent, ils invitent les participants à former un cercle, à chanter, à exécuter certains mouvements...

ATTENTION : Certaines personnes ne jurent que par les energizers (qu'elles trouvent indispensables à la création d'une atmosphère de groupe), tandis que d'autres les rejettent (parce qu'elles ne les aiment pas et les trouvent « idiots »). Certaines activités (celles qui impliquent un contact physique par exemple) peuvent mettre certaines personnes mal à l'aise car elles rentrent en contradiction avec certaines de leurs règles de vie. Veillez donc à **choisir les activités** en fonction de votre public, et à **ne jamais obliger quelqu'un à participer** : le but est de mettre les participants à l'aise, pas l'inverse.

Pour créer ce climat de confiance, il est **important que les formateurs participent aussi** aux activités, pour ne pas avoir un rôle d'observateur extérieur, d'« analyste ».

Energizers proposés :

«Grrr - Phut - Boom !» : dynamique - apprendre les bribes d'un nouveau langage

«60 secondes = 1 minute, non ?» : calme - introduit la notion de relativité

«L'oignon de la diversité» : dynamique - points communs et différences dans notre groupe

¹¹ LOONTJENS Anne, « " Le fleuve de vie" comme un des éléments-clés d'un processus de transformation Reflect-Action » in *Le Journal de l'Alpha* n° 166 : *Récits de vie*, 11/2008, p. 67. (article en annexe)

Voir aussi : Axelle DEVOS, « Comment Reflect-Action favorise l'émergence du changement dans un groupe » in *Journal de l'Alpha* n° 163 : *Reflect-Action*, 04/2008, p.22

¹² Silvio MARTINELLO, Mark TAYLOR, *op.cit.*, p.40.



4.1.3 «Grrr – Phut – Boom!»

Chanter quelque chose apparemment dénué de sens peut constituer un défi intéressant. Il pourrait également être intéressant d'en rechercher la signification...



Ressources nécessaires :

- Un tableau de papier ou un autre support pour y écrire les mots
- Un espace suffisant pour que les participants puissent se déplacer librement
- Un facilitateur



Taille du groupe :

Indifférente



Temps nécessaire :

Environ 5 minutes

Les étapes :

- 1 Le facilitateur écrit les «mots» suivants sur le tableau de papier ou un autre support, afin que les participants puissent les lire:



ANA
NA
GRRR
PHUT
BOOM!

- 2 Le facilitateur lit alors les mots lentement en invitant les participants à l'accompagner.
- 3 Le facilitateur augmente ensuite l'intensité de sa diction, puis commence à chanter en modulant plus fort ou plus doucement, plus rapidement ou plus lentement (on peut même accompagner ce chant d'une petite danse).
- 4 L'énergiser se termine par un grand «BOOOM!».



Réflexion et évaluation :

En réalité, les participants ont appris les bribes d'un nouveau langage, son rythme particulier, avec ses ombres et ses lumières. Et lorsque tout le monde a repris son souffle, cela permet d'ouvrir une discussion sur ce qui constitue une langue.



Cette méthode dans la pratique...:

Attention à l'intensité de cet énergiser. Il peut être très bruyant et drôle. Il peut aussi mettre mal à l'aise certains participants surtout s'ils se connaissent mal.

Source : Mark Taylor (1998) : «Idées simples pour surmonter les barrières linguistiques», dans Rapport sur le stage de formation à l'apprentissage interculturel des langues, Centre Européen de la Jeunesse, Strasbourg

Source : L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4, p. 41.

4.1.4 « 60 secondes = 1 minute, non ? »

Nous savons tous que le temps est relatif – Mais est-ce que nous savons réellement ce que cela signifie ? Les participants vivent leur propre minute et comparent leurs résultats.



Ressources nécessaires :

- Une montre pour le facilitateur
- Une chaise pour chacun des participants
- S'il y a une horloge dans la salle, recouvrez-la de papier; si elle fait tic-tac, enlevez-la



Taille du groupe :

Indifférente



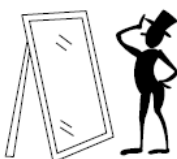
Temps nécessaire :

De 30 secondes à 2 minutes!



Les étapes :

- 1 La facilitateur demande aux participants de cacher leurs montres.
- 2 Puis chacun d'eux doit s'asseoir en silence, les yeux fermés.
- 3 Ensuite, le facilitateur demande à tous les participants de se lever et de fermer les yeux. Au signal «GO!», chacun doit compter 60 secondes en silence, puis se rasseoir. Il est important de souligner que cet exercice ne peut fonctionner que si le silence est complet. Lorsque les participants se sont rassis, ils peuvent alors ouvrir les yeux.



Réflexion et évaluation :

Il est clair que cet exercice ouvre complètement le concept du temps et la relation de chacun au temps. Vous pouvez continuer en demandant s'il existe des perceptions du temps différentes selon les cultures.



Cette méthode dans la pratique...:

Même avec des groupes homogènes du point de vue culturel, cet exercice peut donner des résultats assez spectaculaires. Ne vous moquez pas des derniers à s'asseoir, il se peut qu'ils viennent de vivre une journée très «lente».

Source : Swatch, Timex, etc

Source : L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4, p. 42.



4.1.5 «L'oignon de la diversité»

Quel que soit le groupe, les membres possèdent beaucoup de points communs et de différences, qui d'ailleurs se complètent. Un petit exercice amusant pour le découvrir!



Ressources nécessaires :

Un grand espace dans une salle



Taille du groupe :

Un nombre pair de participants, de 10 à 40!



Temps nécessaire :

30 minutes maximum

Les étapes :

- 1 Les participants doivent former deux cercles, un cercle intérieur et un cercle extérieur (pour représenter les couches de l'oignon) et se faire face deux par deux.
- 2 Chacun des couples doit rapidement identifier un point commun (une habitude, un antécédent, une attitude, etc.) et trouver un moyen de l'exprimer (vous pouvez les laisser choisir un mode d'expression libre ou en proposer un différent à chaque fois: «chanter une chanson», «mimer», «écrire un poème en deux lignes», «utiliser un symbole», «utiliser des bruitages», etc.).
- 3 Ensuite, le cercle extérieur se déplace vers la droite et chacun des nouveaux couples ainsi formés doit trouver une similitude et l'exprimer. Vous pouvez donner des indications concernant la nature de la similitude (plat préféré, ce que vous n'aimez pas à l'école, dans votre famille, en matière de musique, de comportement, de déclaration politique, etc.), en pénétrant à chaque fois un peu plus en «profondeur» dans les oignons.
- 4 Les couples peuvent changer plusieurs fois, jusqu'à ce que le cercle soit bouclé (selon la taille du groupe). Une variation plus délicate consiste à inviter les couples à identifier leurs différences et à exprimer leur complémentarité (ou à trouver une expression/situation qui symbolise ces deux aspects).



Réflexion et évaluation :

Cet exercice peut être suivi de discussions à partir des questions suivantes: quelles différences/similitudes nous ont étonnés? D'où proviennent-elles? Jusqu'où nos différences peuvent-elles être complémentaires?



Cette méthode dans la pratique...:

Cet exercice peut être excellent pour briser la glace. Il peut aussi servir à clôturer une session («l'oignon de l'adieu»), à travailler sur les aspects qui forment l'identité, etc. (Tout dépend des questions que vous posez!) Attention: cet exercice peut être bruyant et chaotique!

Source : Claudia Schachinger

Source : L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4, p. 43.



Etape 1 : Moi et moi-même

Avant de chercher à connaître les autres, il faut d'abord se connaître soi-même. Facile non ? On vit 24h/24 avec soi, donc on devrait se connaître sur le bout des doigts ! Pourtant lorsqu'on doit répondre à la question « qui suis-je ? », ce n'est pas si simple : il y a une foule de réponses possibles, car notre identité est multiple et complexe, liée à de nombreux paramètres, et elle est en constante évolution.

Nous allons pourtant commencer ainsi, simplement en posant cette question, « qui suis-je ? », aux autres et à nous-mêmes. Dans les parties suivantes, nous regarderons notre environnement et les autres autour de nous, mais pour le moment, nous restons centrés sur notre nombril.

Pourquoi est-ce si important de s'intéresser à notre identité ?¹³ Parce qu'elle est le centre de deux actions indispensables à notre équilibre psychique :

- se donner une image positive de soi-même, c'est-à-dire se concevoir comme une personne de valeur, capable d'agir sur les événements et sur les choses
- s'adapter au contexte où on vit, changer sans perdre le sentiment de continuer à être nous-mêmes.

Face à d'autres cultures, d'autres identités, on doit développer certaines stratégies identitaires. Si on ne sait pas clairement qui on est, si on n'a pas une image positive de soi-même, on risque de rejeter sa propre culture pour s'assimiler totalement à celle de l'autre. Ou au contraire, on a peur de perdre notre identité en s'adaptant, et donc on se replie sur soi-même en rejetant totalement l'autre. C'est bien souvent le cas des immigrés qui doivent vivre dans une culture différente de la leur.

Pour arriver à négocier entre 2 cultures, à les combiner, à créer quelque chose de nouveau, il faut des bases solides et valorisées de part et d'autre, avoir confiance en soi et confiance en l'autre.

Pour faire une construction durable, il faut commencer par de bonnes fondations.

¹³ Voir Le concept d'identité in Vivre ensemble autrement, Dossier pédagogique, p.43-44.

1.1. MON MIROIR, C'EST LES AUTRES.

Les autres sont comme un miroir pour nous : comme ils nous voient de l'extérieur, ils ont le recul nécessaire pour remarquer certaines choses chez nous dont nous ne nous rendons parfois pas compte.

Objectifs : découvrir des richesses qu'on a en soi, se connaître
réfléchir sur le regard qu'on porte les uns sur les autres
faire une description courte, précise et nuancée
différencier faits et opinions

Niveau : écrit moyen **Durée :** 3h

Matériel : 2 feuilles A4 par participant

ATTENTION : il est important que cette activité se déroule dans une bonne ambiance, dans un climat de confiance : il ne s'agit pas de faire des règlements de compte, mais d'en apprendre plus sur soi-même et sur les autres.

L'idée est d'amener les participants à énoncer des choses positives sur eux-mêmes et sur les autres, ce qui leur permet d'augmenter leur confiance en eux et dans le groupe. Cependant, certaines choses qui peuvent paraître positives pour certains ne le sont pas pour d'autres (voir la phase de discussion-évaluation).

Consigne :

1. Écriture (1h)

Chacun décrit quelqu'un d'autre, dont il a pêché le nom dans un chapeau.

Chaque participant écrit :

- une description de lui-même, en utilisant les 4 débuts de phrase suivants :

- Je suis ...
- Je pense qu'on me voit comme ...
- Ce que j'aime chez moi c'est...
- J'aimerais apporter (ou apprendre) aux autres...

- une description d'une autre personne, sans indiquer le nom de la personne :

- Il/elle est ...
- Il/elle me semble ...
- Ce que j'aime chez lui/elle c'est ...
- Chez lui/elle, j'aimerais mieux connaître ...
Ou de lui/elle, j'aimerais apprendre ...



2. Lecture (1h)

- Disposer au milieu toutes les descriptions d'une autre personne.
- Chaque participant choisit une description, la lit à haute voix et la donne à la personne à laquelle il pense que cette description se rapporte.
- On peut changer l'attribution d'une description en fonction des lectures suivantes.
- Les auteurs de chaque description disent alors si on a bien attribué la description qu'ils ont faite à la bonne personne. On peut ainsi effectuer des réajustements.

Répéter la même démarche, avec les descriptions de soi-même.

NOTE : si on pense manquer de temps, on peut ne faire qu'un des 2 types de description plutôt que de ne pas faire le **débriefing**. Celui-ci est **extrêmement important** car cet exercice touche directement les personnes. Il faut veiller à ce que tous s'expriment.

3. Débat - débriefing (1h)

Par petits groupes de 4-5 personnes. A la fin, retour au grand groupe.

Questions pour lancer le débat entre les participants :

- o comment vous êtes-vous senti pendant cette activité ?

Décrire les autres :

- o qu'est-ce qui a été le plus facile dans cette activité ? décrire, retrouver la personne,...
- o qu'est-ce qui a été le plus difficile dans cette activité ?
- o est-ce qu'il y a des choses que vous auriez voulu dire mais que vous n'avez pas osé dire? Pourquoi ?
- o Y a-t-il des personnes plus difficiles à décrire / à reconnaître dans la description ?

Découvrir le regard des autres sur soi :

- o qu'est-ce que vous avez aimé dans la description qu'on a faite de vous ?
- o qu'est-ce que vous n'avez pas aimé dans la description qu'on a faite de vous ?
- o qu'est-ce qui vous a le plus surpris dans la description qu'on a faite de vous ?
- o est-ce que la description qu'on a faite sur vous vous a appris des choses que vous ne connaissiez pas ? Par exemple ...
- o Comment vous sentez-vous en recevant cette description ?



Eléments à relever par le formateur en guise de conclusion :

→ **Différencier les faits / les opinions / les sentiments.** On peut décrire :

- **des faits** : ce que tout le monde peut considérer de la même façon, informations tangibles, vérifiables et parfois même quantifiables.

(ex : « *c'est une fille* »).

→ Ce n'est pas si évident, car beaucoup de choses sont subjectives (ex : « il est gros », n'est pas un fait : certains peuvent le trouver gros, d'autres pas. « Il pèse 80kg » ou « il est pèse plus que moi » est un fait).

- **des opinions** : jugement de valeur, appréciation subjective, contestable.

(ex : « *elle est belle* »)

→ On peut ne pas être d'accord avec l'opinion de quelqu'un, ne pas la partager, ce n'est pas pour ça qu'elle est « fausse ». On peut respecter l'opinion d'un autre même si on ne la partage pas. On peut en discuter, argumenter et éventuellement modifier son opinion.

- **des sentiments** : indication sur ce qu'on ressent.

(ex : « *je suis heureuse de la connaître* »)

→ Comme les opinions, les émotions sont propres à chacun, mais comme les faits, ils sont incontestables. Il est plus difficile d'en discuter et d'argumenter dessus, comme ils ne proviennent pas d'un raisonnement logique.

→ **Tous différents, tous égaux.** Dans les descriptions il y a :

- des similitudes : pourquoi ? parce qu'on vient d'un même pays, quartier, qu'on a la même religion, le même âge, le même travail,... la même culture ?
- des différences : pourquoi ? On est tous uniques...

→ **On ne voit/juge pas tous les choses de la même manière** : ce qui est considéré comme une qualité par certains et considéré comme une tare par d'autres. Ce qui peut créer des conflits ou des incompréhensions : on fait un compliment à une personne, et cette personne se vexe.

Ex. : Au Burkina Faso, je montre fièrement la photo de mon amoureux. Réaction des gens : « il est bien hein, il est gros ! » Et moi de répondre, vexée : « mais non il n'est pas gros ! ». En Europe, être gros est vu comme une tare tandis qu'au Burkina Faso, c'est une qualité.



→ On cherche parfois à changer son aspect pour correspondre à ce qu'« on » considère comme étant des qualités.

Ex. : Bien des « blancs » passent leur temps à bronzer au soleil ou dans les bancs solaires, alors que des « noirs » se décolorent la peau.

Ces valeurs changent avec le lieu, mais aussi avec le temps.

Ex. : Par le passé en Europe, les demoiselles de bonne famille se protégeaient du soleil pour ne pas gâter le teint, une peau halée étant le propre des paysans.

Et qui est ce « on » qui décide de ce qui est beau, bon, juste etc.? Les amis? La famille? Les voisins? La société? La culture dominante? La sous-culture dont on fait partie? (ces questionnements peuvent servir d'introduction aux sections 2 et 3).



1.2. FACE À FACE AVEC MON IDENTITÉ

L'objectif des démarches proposées dans cette section est de se pencher sur sa propre identité de manière créative, par le biais de techniques artistiques différentes inspirées d'artistes célèbres : Arcimboldo (collages), Apollinaire (calligrammes) et Niky de Saint-Phalle.

Les deux premières démarches pédagogiques sont des adaptations d'une fiche du T-Kit n° 4 « L'apprentissage interculturel »¹⁴, dont vous trouverez la version originale en annexe.

La troisième démarche est tirée du dossier pédagogique d'un atelier mené par l'association d'alphabétisation liégeoise « La Bobine » avec le CEC Plume&Pinceau¹⁵.

Ceci permet d'introduire le concept d'identité culturelle, via les pistes de réflexion et débat communes aux trois démarches. Comme support à la réflexion pour les formateurs, nous proposons en annexe l'article « Le concept d'identité » du dossier pédagogique d'Annoncer la Couleur « Vivre ensemble autrement »¹⁶.

¹⁴ Silvio MARTINELLO, Mark TAYLOR, *op.cit.*, p.49.

¹⁵ La Bobine ASBL, Plume et Pinceau, *Vivre femmes*, 2005, p. 2-3.

¹⁶ Annoncer la couleur, « Le concept d'identité » in *op.cit.*, p. 41 - 44.



1.2.1. LA TÊTE PLEINE D'IMAGES - COLLAGES, INSPIRÉ D'ARCHIMBOLDO

Qui suis-je ? Qu'est-ce qui compose mon identité ? Quels sont les éléments qui me définissent et me construisent en tant que personne ? Comment je me vois de l'intérieur ? Réponse en images.

Objectifs : Identifier les éléments qui composent mon identité.
Mettre des mots sur ces éléments.

Niveau : oral débutant **Durée :** 45 min.

Matériel : - reproductions d'Arcimboldo
- vieux magazines, images, feuilles de couleur...
- crayons, feutres... - colle, ciseaux - feuilles A3
- lampe : de poche, de bureau...

Découvrir ensemble les reproductions d'Arcimboldo : qu'est-ce que c'est ? Un visage ? Des fruits ? Les 2 à la fois ?

Consigne :

Travail individuel : Chaque participant

- dessine son profil sur sa feuille A3
ASTUCE : pour faire un profil fidèle, projeter l'ombre d'une personne de profil sur la feuille à A3, ce qui permet à une autre personne de suivre son contour.
- choisit des images qui pour lui, représentent le mieux son identité
- remplit son profil à la manière d'Arcimboldo, en collant les images choisies. Il peut aussi compléter en dessinant des éléments, ou en les coupant dans du papier de couleur. Mais c'est important qu'il suive bien le contour de son profil.

Mise en commun :

- Afficher les profils et laisser un moment pour découvrir le profil des autres.
- Par deux, présentation du profil par question-réponses. Décrire les éléments collés et faire comprendre leur signification dans son identité.
- Face à tout le monde, présentation du profil de son coéquipier.

1.2.2. DESSINER AVEC DES MOTS - CALLIGRAMMES, INSPIRÉS D'APOLLINAIRE ¹⁷

Qui suis-je ? Qu'est-ce qui compose mon identité ? Quels sont les éléments qui me définissent et me construisent en tant que personne ? Comment je me vois de l'intérieur ? Pour répondre à cela, dessinons-nous avec des mots.

Objectifs : Identifier les éléments qui composent mon identité.
Mettre des mots sur ces éléments.

Niveau : écrit moyen **Durée :** 45 min.

Matériel : - exemples de calligrammes (d'Apollinaire et d'autres)
- feuilles A4 et de quoi écrire

Faire des groupes et donner à chaque groupe un exemple de calligrammes.

- Qu'est-ce qu'on voit : une image ? un texte ? les 2 à la fois ?
- Qu'est-ce que c'est comme texte ? un poème ? des mots ? en lien avec l'image ?

Définition : « un calligramme : poème dont les vers sont disposés de façon à former un dessin évoquant le même objet que le texte. » (Le petit Robert)

« C'est le poète français Guillaume Apollinaire qui est à l'origine du mot (formé par la contraction de « calligraphie » et d' « idéogramme »)¹⁸ mais ce n'est pas lui qui a inventé le "poème-dessin", qui a déjà été pratiqué auparavant, dans diverses cultures.

Consigne :

- Se dessiner très légèrement au crayon, avec des traits fins.
- Ecrire des mots/des phrases, qui représentent son identité.

ASTUCE : Partir des parties du corps pour trouver des mots/phrases :

- o la tête = ce qu'on pense, ce qu'on imagine, ce qu'on veut...
 - o la bouche = ce qu'on dit, mange, chante...
 - o le cœur = ce qu'on aime, ce qu'on ressent, ce qu'on croit...
 - o les mains et bras = ce qu'on fait...
 - o etc.
- Transcrire ses phrases / mots sur son portrait dessiné : soit en suivant les lignes, soit en « coloriant » une partie du portrait.
 - Afficher les calligrammes, pour que tout le monde puisse les regarder et lire.

¹⁷ Voir aussi : Karyne WATTIAUX, *Ecrire et devenir Créateur*, Collectif Alpha, 1992. (extrait en annexe)

¹⁸ <http://fr.wikipedia.org/wiki/Calligramme>



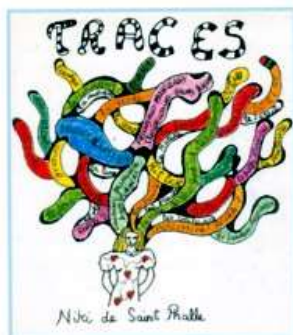
1.2.3. L'ARBRE A MOTS - DESSIN, INSPIRE DE NIKY DE SAINT-PHALLE

Atelier n° 1

L'ARBRE À MOTS

1/ Déclencheurs :

- petits poèmes simples et courts, écrits par les intervenantes à partir d'une liste de vocabulaire fournie par la formatrice



Exemple :

*L'arbre écrit sa vie
dans le ciel
et parle avec l'oiseau*

- livre «Traces» de Nicky de Saint-Phalle
édition Acatos

2/ Matériel :

- papier dessin à grains (140 g)
- crayons de couleurs

3/ Déroulement de l'atelier :

I - lecture collective des poèmes et explication des associations de mots peu courantes

II - recherche orale collective de mots à partir de questions :

- Je suis qui?
 - une femme, une maman, une épouse...
 - Qu'est-ce que j'aime faire?
 - lire, dormir, sortir, voyager...
 - Qu'est-ce que j'aime dans ma vie?
 - savoir parler français, ma famille, les arbres...
- (les mots sont écrits au tableau et classés en colonnes, en fonction de leur nature).

2

III - dessin de son «arbre à mots» à partir du dessin de couverture du livre «Traces» de Nicky de Saint-Phalle

- se dessiner en bas de la page
- prolonger son dessin par les branches de son arbre
- recopier dans les branches les mots «de sa vie» (écrits au tableau)
- installer ses couleurs.



3

Source : La Bobine ASBL, Plume et Pinceau, *Vivre femmes*, 2005, p. 2-3.



→ Pour aller plus loin : introduction du concept d'identité culturelle

Regroupement par catégories suivi d'une réflexion/débat :

- Identifier dans les profils différentes catégories d'éléments : caractéristiques physiques, activités, valeurs, sentiments... Ceci permet d'introduire la notion d'identité et son caractère composite.
 - « L'identité (comme dans « carte d'identité ») est un ensemble articulé de traits spécifiques à un individu ou un groupe ». Mais « l'identité constitue aussi un système de représentations et de valeurs qui permet d'affronter différentes situations quotidiennes. »¹⁹

- Regrouper les profils qui se ressemblent, qui ont des éléments en commun. Est-ce que les personnes dont les profils ont été regroupés se ressemblent ? Est-ce que les autres les voient comme semblables ? Est-ce qu'eux-mêmes se sentent proches les uns des autres, est-ce qu'ils ont des affinités ? Est-ce qu'on peut dire que ces personnes appartiennent à la même « culture » ?
 - « L'identité est souvent mise en rapport avec de grandes aires culturelles et d'ailleurs limitée à elles : l'appartenance territoriale, la couleur de peau, la religion (...) L'influence de l'appartenance à des sous-ensembles sur la structure identitaire est négligée. Ces sous-ensembles peuvent être la classe sociale, la profession, le sexe, l'origine (urbain-campagne, institution), les différentes formes que peut prendre une religion... »²⁰

¹⁹ Annoncer la couleur, « Le concept d'identité » in *op.cit.*, p. 41.

²⁰ *Ibid.*, p. 42.



Etape 2 : moi et mon environnement

«L'identité n'est pas donnée une fois pour toutes, elle se construit et se transforme tout au long de l'existence.»

Amin Maalouf - Les Identités meurtrières

Notre identité s'est construite -et continue à se construire- petit à petit, au gré des rencontres, des événements et des milieux avec lesquels on est amené à rentrer en contact. C'est pourquoi notre identité est non seulement multiple, mais également dynamique, en évolution permanente. Ce n'est pas un travail solitaire et individuel : « *je suis influencé par l'identité de l'Autre et mon identité influence l'Autre* »²¹.

C'est pourquoi, après s'être arrêté sur sa propre identité dans la première partie, on se penche maintenant sur **ce qui, dans notre environnement** (nos relations avec les autres, sur les événements, les milieux, les rencontres) **a contribué à forger notre identité**, maintenant et par le passé, d'où nous viennent nos connaissances, nos valeurs...

Dans nos relations aux autres, on sera plus ou moins touchés par certaines choses, en fonction de notre **histoire personnelle** et de **l'histoire collective**. Lorsque nous sommes fortement touchés dans nos « **zones sensibles** », dans ce qui est particulièrement important dans notre système de valeurs, elles peuvent provoquer des réactions affectives et peuvent freiner, voire empêcher toute communication²².

Pour que la communication avec l'Autre se déroule plus facilement, il faut découvrir quel est son système de valeurs et ses zones sensibles, et quel est le nôtre afin de prévoir ce qui peut nous faire réagir de manière émotionnelle et forte.

C'est pourquoi nous proposons un exercice qui permet de **mettre en évidence les différences culturelles** en débattant sur le fonctionnement d'éléments de la vie courante.

²¹ Annoncer la couleur, « Le concept d'identité » in *op.cit.*, p. 42.

²² Annoncer la couleur, « La démarche interculturelle » in *op.cit.*, p. 23.



2.1. BULLES DE BONHEUR ET PELOTES D'ÉPINGLES

Des personnes, des lieux, des moments sont importants dans ma vie : que ce soit positivement ou négativement, ils ont contribué à constituer mon identité.

Objectifs : - Identifier personnes, lieux, moments importants pour moi.
- Mettre des mots sur ces éléments
- Organiser ces éléments (chronologique + positif/négatif).

Niveau : écrit débutant

Durée : 2h30

Matériel : - feuilles A4 blanches, de couleur et grandes feuilles (papier kraft...)
- crayons, feutres... - colle, ciseaux

Consigne :

1. nommer :

- Couper des feuilles A4 en petits rectangles (au moins 6).
- Ecrire un mot sur chaque rectangle, qui représente des choses importantes dans sa vie, en répondant aux trois questions suivantes :
 - o Qui ? = personnes (mes enfants, Khadija, mon 1^e amour, la police,...)
 - o Où ? = endroits (ma maison, les bois, Bruxelles, le banc du parc, cinéma,...)
 - o Quand ? = moments, événements (mon enfance, lundi matin, mon mariage,...)

Note :

- Ecrire au moins une chose positive et une chose négative pour chaque question
- On n'est pas obligé de nommer exactement quelque chose si on ne veut pas : on peut le nommer de manière plus impersonnelle (ex. : « une personne de ma famille » au lieu de « mon père ») ou sous un pseudonyme, un faux nom.

2. illustrer :

Coller ces mots dans des « cadres » qui les représentent :

- Formes significatives par type de question, et pour le positif et le négatif
 - o positif : « bulle de bonheur », cœur, fleur, soleil, personnage souriant...
 - o négatif : « pelote d'épingles », nuage gris, barreaux, toile d'araignée...
- Couleurs significatives pour ce qu'on veut exprimer (ex : rouge = amour, violence).
- Tailles différentes suivant l'importance de l'élément.

3. organiser :

- Coller plusieurs grandes feuilles à la suite l'une de l'autre. Tracer légèrement une ligne horizontale au milieu avec une flèche vers la droite : c'est mon parcours.



- Définir les 2 axes de classement :
 - o chronologique : à gauche, c'est le passé, à droite, le futur. Placer une marque pour le présent (assez à droite : on ne connaît pas encore le futur).
 - o positif (en haut de la ligne) et négatif (en bas de la ligne).
- Placer les cadres avec les mots tout au long de ce parcours, dans un ordre chronologique, et en fonction de leur aspect positif et négatif (plus il est en haut, plus il est positif et inversement).
- Marquer des relations entre les cadres : tracer des traits entre deux cadres en relation, tracer un ensemble autour de plusieurs cadres, un cadre qui s'étend sur une longue période peut être étendu ou revenir plusieurs fois...

4. regarder/questionner :

Afficher tous les parcours et prendre le temps de les regarder : ce sont nos identités.

Regarder le parcours de chacun :

- Chaque parcours est composé de nombreux éléments :
 - L'identité est multiple : on n'est pas défini par une seule chose !
- Ces éléments s'ajoutent petit à petit, et s'agencent avec les autres :
 - L'identité est dynamique, en évolution permanente
- Certains éléments sont plus importants que d'autres :
 - Il y a des « zones sensibles » dans notre identité, qui nous touchent plus.

Comparer les parcours entre eux :

- La ligne de parcours prend une forme différente pour chacun, en fonction de l'interaction des éléments placés dessus : chacun a sa propre identité.
- Est-ce qu'il y a des parcours qui se ressemblent ? Est-ce que certains éléments identiques se retrouvent dans les différents parcours ?
 - Ces personnes appartiennent-elles à une même culture ?
- Même si certains éléments sont identiques, ils n'ont peut-être pas la même importance, ou ils sont en lien avec d'autres éléments, de manière différente...
 - On est tenté de catégoriser d'emblée une personne dans une seule culture, car c'est plus confortable : on sait à quoi s'attendre, comment agir. Pourtant, en se basant sur un seul type d'éléments, on ne tient pas compte de tout ce qui compose une personne, et c'est ainsi que surgissent des problèmes de communication.²³

²³ Il est courant de projeter mécaniquement sur un individu ou un groupe les connaissances parfois trop maigres que l'on a de sa culture, sans prendre en compte le caractère unique de sa personne : Annoncer la couleur, « La démarche interculturelle » in *op.cit.*, p. 22.

De plus, mettre les individus dans des catégories les prive de la possibilité d'être autre chose,²⁴ de montrer leurs richesses culturelles, et de changer. Pire, ces personnes peuvent finir par effectivement adopter le comportement que l'on attend d'elles : c'est l'effet Pygmalion²⁵.

5. débriefing :

Comme cette activité touche à des aspects personnels, cette phase est très importante !

- Comment vous êtes-vous senti pendant l'activité ?
- Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- Qu'est-ce que vous avez appris ?

➔ Pour aller plus loin : les appartenances culturelles

Les activités suivantes permettront d'aller au-delà des éléments isolés et de se pencher sur les appartenances culturelles.

En annexe, plusieurs documents donnent des listes d'aspects culturels (l'iceberg, jeu des 8 tableaux, liste pour les molécules d'identité) : celles-ci peuvent être reprises ou adaptées.

- Noter différents aspects sur des feuilles séparées. Chacun reprend les « cadres » de son parcours et les place sur les aspects culturels auxquels il lui semble lié.
- Utiliser les « cadres » du parcours dans le jeu « la molécule d'identité ».

➔ Pour aller plus loin : l'arbre généalogique, les origines

« L'histoire permet de mieux comprendre qui nous sommes aujourd'hui, de nous situer dans le monde d'aujourd'hui et de mieux comprendre les autres car l'Histoire a forgé nos identités culturelles. »²⁶

Plusieurs activités permettent d'exploiter cela :

- « Le tableau généalogique » dans *Vivre ensemble autrement*²⁷.
- « L'arbre de vie » dans *Tous différents, tous égaux*²⁸.
- *La ligne du temps*, mallette pédagogique du Collectif Alpha²⁹, qui reprend une bibliographie sur le sujet et des fiches pédagogiques.
- *Le fleuve de vie*, activité menée dans le cadre des ateliers de Reflect-Action³⁰.

²⁴ Rui GOMES, *op. cit.*, p. 8.

²⁵ Gilles VERBUNT, *Les obstacles culturels aux apprentissages : Guide des intervenants*, CNDP, 1994, p.42.

²⁶ Bénédicte VERSCHAEREN, *1001 Balades à la découverte de l'Histoire*, Collectif alpha, 2005, p. 7.

²⁷ Annoncer la couleur, *Penser les migrations autrement : Vivre ensemble autrement - guide pédagogique*, 2005, p. 15-17.

²⁸ Rui GOMES, *op. cit.*, p. 70-72.

²⁹ <http://www.collectif-alpha.be/rubrique147.html>

³⁰ LOONTJENS Anne, *op. cit.*, p. 66 - 68. (article en annexe)



2.2 C'EST UNE QUESTION DE CULTURE

Source : *Tous différents, tous égaux* : Kit pédagogique, p.28.

Il y a des questions qu'on se pose rarement, parce que leurs réponses nous semblent naturelles, « c'est comme ça ». Pourtant, les réponses vont différer, suivant l'époque, le lieu ... la culture. Certaines choses sont visibles, d'autres pas.

Objectifs : - Mettre en évidence les différences culturelles à partir de questions sur les fonctionnements d'éléments de la vie courante.
- Développement du regard critique, de l'analyse et de la formulation.

Niveau : oral / écrit moyen

Durée : 1h30

Matériel : - liste de questions

Consigne :

1. Préalable : écoute respectueuse :

Travailler en petits groupes de 3 à 5 personnes, afin de favoriser l'expression, l'écoute et le débat. Ensuite seulement, faire une restitution en grand groupe.

ATTENTION : Il est important que chacun puisse s'exprimer sans se sentir mal à l'aise. Il faut donc dès le départ insister sur **l'importance d'écouter l'autre et de respecter son avis, sa parole, sa vision des choses**.

N'oublions pas que le but de l'exercice est de mettre en évidence nos différences, de **connaître** la conception des choses des autres, **afin de mieux les comprendre**. Il ne s'agit donc pas d'émettre de jugement de valeur, ni de convaincre, voire « convertir », l'autre.

Certaines questions sont plus « neutres » (ex. : comment se salue-t-on) mais d'autres peuvent **toucher à des convictions profondes, des « zones sensibles »** (ex. : la notion de bien et de mal, les relations hommes - femmes, la religion...) et susciter des réactions beaucoup plus émotives. Il est important pour le formateur de rester en dehors du débat, de l'émotion, afin d'être à même de gérer les réactions des apprenants.

2. Questions liées à la culture : (document en annexe)

Choisir les questions dans la liste en fonction du temps disponible et du niveau du groupe (ou ajouter d'autres questions dont la réponse peut varier en fonction de la culture).

Laisser un temps à chacun pour y réfléchir seul, de poser des questions de vocabulaire.



3. Réflexion et débat :

En sous-groupes, les personnes confrontent leurs réponses. En se basant sur les questions suivantes, qui devraient susciter le débat.

Ce sont les réflexions liées à ces questions qui seront ensuite restituées au grand groupe.

Certaines personnes vont avoir des réponses similaires, pourquoi ?

→ Qu'est-ce que les personnes qui ont des réponses similaires ont en commun?

Les réponses à de telles questions sont, dans une grande mesure, communes aux **membres d'une même culture** : « c'est évident », « c'est normal », « les choses sont ainsi ». Ils se comportent en effet de la même façon, possèdent des références similaires et jugent les choses de la même façon.

Certaines personnes ont des réponses similaires pour certaines questions et non pour d'autres. Pourquoi ?

On appartient tous à plusieurs cultures, mais souvent, les autres ne voient qu'un aspect de notre personne, une seule de nos cultures.

Les cultures ne sont pas statiques, elles évoluent : les réponses et même les questions changent avec le temps.

→ Comment vos grands-parents auraient-ils répondu à ces questions ?

→ Pour aller plus loin : l'iceberg (dans ce dossier)

Certaines composantes de la culture sont visibles, et d'autres -la majorité- pas, alors qu'elles sont plus importantes pour comprendre les personnes. Classement d'éléments.

→ Pour aller plus loin : les activités sur l'appartenance (dans ce dossier)

Dans cette activité, on a commencé à approcher le fait que certaines personnes se sentent appartenir à un même groupe, et qu'on peut appartenir à plusieurs groupes. Les activités du chapitre suivant permettent de se pencher spécifiquement sur ces appartenances.

→ Pour aller plus loin : 2 activités du kit pédagogique « Tous différents, tous égaux »³¹

- « Antonio et Ali » (p.65) : activité qui fait appel à la lecture d'histoires, pour explorer les images qu'ont les participants des différentes cultures.
- « L'île » (p.61) : jeu de simulation

³¹ Rui GOMES, *op. cit.*, p.65.

2.3. L'ICEBERG

Source : *L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4*, p.18-20.

L'iceberg est un modèle de représentation de la culture qui met en évidence le fait que certaines composantes de la culture sont visibles (au-dessus de l'eau), tandis que d'autres, la plus grande partie, sont cachées (immergées) et donc difficiles à découvrir. **Les aspects visibles de la culture ne sont que les expressions de ses aspects invisibles.** Ceux-ci constituent la fondation solide de la culture, garante de sa solidité, et ayant une forte influence sur la manière d'être, d'agir et de réfléchir des personnes. Souvent, les difficultés de compréhension entre personnes de cultures différentes sont liées au fait qu'il est difficile d'identifier la « partie immergée » de leur iceberg.

Objectifs : - Faire la distinction entre ce qui est visible et non visible dans la culture.
- Se familiariser avec un vocabulaire lié à la culture.

Niveau : écrit moyen **Durée :** 1h30

Matériel : - schéma de l'iceberg + grand dessin de l'iceberg, sans mots (flipchart)
- mots plastifiés du schéma de l'iceberg
- post-it

Consigne :

- Dessiner un iceberg sur un grand papier, en indiquant bien le niveau de la mer.
- Placer tous les mots sur une table, accessibles à tous les apprenants.
- Chaque apprenant prend 2 mots qui l'interpellent : 1 qui signifie quelque chose pour lui et 1 qui l'intrigue parce qu'il ne le comprend pas très bien.
- Chacun à son tour lit un de ses mots :
 - o S'il signifie quelque chose pour lui, il explique aux autres ce qu'il signifie pour lui.
 - o S'il ne le comprend pas, les autres du groupe tentent de donner une explication. Si personne n'y arrive, le formateur explique.

ATTENTION :

Comme il y a des mots assez abstraits, des concepts (surtout dans la partie immergée), il est intéressant de se baser sur des **exemples concrets**, afin d'ancrer ces mots dans la réalité des participants.

C'est également l'occasion pour les participants d'échanger leurs conceptions de ces éléments ... et donc de **faire connaître la partie immergée de « leur iceberg »**.

- Ecrire sur des post-it les exemples concrets et les placer sur les mots de l'iceberg.
- Ensuite, on décide ensemble où on place le mot dans l'iceberg : visible ou immergé.

ATTENTION :

Lorsqu'on parle de **perception immédiate**, il s'agit de ce qui vient à l'esprit quand on parle de « culture ».

Exemple : c'est ce qu'un touriste peut voir quand il visite un pays : l'artisanat, les vêtements, l'architecture, la nourriture ...

Ce qui échappe à la perception immédiate, ce sont les choses qu'on peut parfois voir, mais qu'on ne peut pas comprendre du premier coup d'œil.

Exemple : quand un touriste visite un pays d'Afrique, il voit que les familles sont grandes, mais pour comprendre exactement la structure de la famille (qui sont frères et sœurs « même-père-même-mère », qui sont des enfants « adoptés ...), il lui faut plus de temps, parler avec les gens, avoir des explications...

Conclusion :

Que remarque-t-on en regardant l'iceberg ? La partie visible est plus grande que la partie immergée. Quand on voit une personne, il y a beaucoup de choses qu'on ne perçoit pas. Quand on va communiquer avec elle, on risque parfois de ne pas se comprendre, parce qu'on ne connaît pas toute cette partie cachée, et pourtant importante pour la personne.

→ Comment peut-on connaître la « partie immergée » d'une personne ?

→ **pour aller plus loin : les choc culturels**

Est-ce que vous vous êtes déjà retrouvé dans des situations où vous n'avez pas compris quelque chose, à cause d'une différence de culture.

- Comment avez-vous réagi ?
- Est-ce que, par la suite, vous avez compris cette situation ? Comment ?
 - o On vous a expliqué ?
 - o Vous avez cherché la réponse tout seul ?
 - o Vous avez compris quand vous avez mieux appris à connaître cette culture ?



Etape 3 : moi et mes appartenances culturelles

Après avoir exploré qui on est en regardant au-dedans de nous, après avoir identifié quel est notre environnement en regardant autour de nous, nous allons maintenant regarder comment nous nous situons dans notre environnement par rapport aux autres. Nous ne sommes pas seuls : nous faisons partie d'un ensemble, et même de plusieurs ensembles, nous sommes reliés à d'autres personnes qui partagent certaines choses avec nous : des valeurs, des liens de parenté, des goûts musicaux, une origine géographique, une religion...

On nous identifie en fonction de ces appartenances ... qu'on le veuille ou non, et même parfois de manière biaisée ou erronée. Par exemple, Hamid Brohmi explique qu'il ne faut pas confondre le culturel et le cultuel, et donne un exemple : *Lorsque j'interviens dans les médias je leur dis : « je peux être arabe et non-musulman ». Ils me regardent et me répondent : « mais si vous êtes arabe vous êtes musulman ». Et non, il y a des arabes qui ne sont pas musulmans, et j'explique qu'être de culture arabe ne signifie pas être de culte musulman*³².

Nous pouvons aussi **revendiquer nos appartenances** de manière bien visible, par exemple en affichant un style vestimentaire, en fréquentant certains endroits et en réalisant certaines activités. D'autres appartenances peuvent être très importantes pour nous, même si elles ne sont pas directement visibles, comme la famille par exemple. Parfois, **nous ne montrons pas notre appartenance** car nous n'en avons pas envie ou pas besoin, ou dans certains cas pas intérêt (par exemple, afficher son homosexualité peut être difficile dans certains cas, car mal vu de l'entourage, ou carrément déconseillé dans certains pays où c'est interdit et punissable par de lourdes peines).

Pour explorer nos appartenances culturelles, nous allons d'abord approcher le vocabulaire qui y est lié, ensuite définir à quels groupes d'appartenance on s'identifie et enfin réfléchir sur les appartenances qui sont importantes pour nous et celles qu'on rejette, et se rendre compte qu'une appartenance à un même groupe peut avoir une signification différente suivant les personnes.

³² Hamid BROHMI, *loc. cit.*, p. 21-22.



3.1. LES APPARTENANCES - APPROCHE DU VOCABULAIRE

Les fiches pédagogiques suivantes portent sur nos appartenances culturelles. A quel groupe se sent-on appartenir ? Qu'est-ce qui nous sert de référence ? La réponse à ces questions nécessite la connaissance d'un vocabulaire spécifique que les apprenants en alphabétisation ne maîtrisent pas toujours. C'est pourquoi nous allons ici nous centrer sur la compréhension des mots, afin d'ensuite pouvoir se situer par rapport à ceux-ci.

Objectifs : - Se familiariser avec un vocabulaire lié à la culture.
- Savoir classier des mots, les regrouper, les hiérarchiser.

Niveau : oral moyen / écrit débutant **Durée :** 2h30

Matériel : - grandes feuilles (flipchart)
- mots liés à l'appartenance culturelle : découpés - 1 copie par groupe

Consigne :

- Faire des petits groupes de 4 ou 5 et leur donner à chacun la série de mots, découpés.

Grouper :

- Faire des tas bien distincts avec les mots qui semblent aller ensemble.
- S'il y a des mots que le sous-groupe ne comprend pas, et ne sait pas où placer, il peut les laisser en dehors.
- Retour au grand groupe : Chaque groupe explique selon quelle logique ils ont regroupé les mots, pourquoi ils ont estimé qu'ils allaient ensemble.
- Discussion et réajustement :
 - o Est-ce que ça a été facile de faire les groupes de mots ?
 - o Est-ce qu'il y a des différences entre les différents groupements de mots effectués ?
 - o Est-ce que, en fonction de ce qu'on a entendu dans les autres sous-groupes, on a envie de changer des choses dans la manière dont on a fait nos groupes de mots ?
 - o Est-ce qu'on arrive maintenant à placer les mots qu'on n'arrivait pas à mettre dans un groupe, qu'on ne comprenait pas ?
 - o Chercher la définition au dictionnaire des mots qu'aucun groupe ne comprend, et voir ensuite dans chaque sous-groupe où on peut le placer suivant sa logique.

ATTENTION : Même si les groupes de mots diffèrent, ça ne veut pas dire qu'un des groupes est bon et les autres faux. Ce qui importe, c'est qu'il y ait une logique dans les



groupements, et que cette logique soit bien identifiée, et que le sous-groupe l'ait choisie ensemble, en veillant à ce que tous la comprennent.

Hiérarchiser :

- Dans chaque groupe de mots, établir un ordre, une hiérarchie, entre les mots les plus globaux, généraux jusqu'aux mots les plus particuliers, précis.
 - o Sur une grande feuille, tracer 3 colonnes (catégorie générale | catégorie particulière | cas précis) pour y placer les mots.
 - o Tracer des lignes pour bien séparer chaque « catégorie générale », et des lignes pour bien marquer le lien entre « catégorie particulière » et « cas précis ».
 - o Pour plus de facilité, entre chaque colonne il faut pouvoir dire : *Le « cas précis » est une « catégorie particulière » qui est un type de « catégorie générale ».*
- ex. : « territoire > pays > Maroc » = Le Maroc est un pays qui est un type de territoire*
 - o Une fois que tous les mots sont placés (que tout le sous-groupe est d'accord avec la manière dont ils sont placés), on colle les mots sur la feuille.
- Retour au grand groupe : Chaque groupe explique sa hiérarchie, son classement.
- Discussion : Est-ce que ça a été facile de hiérarchiser les mots ? Est-ce que ce classement permet de mieux comprendre les mots ?
- Vérification : Dans une des classifications qu'il choisit, le formateur prend un mot au hasard et les apprenants doivent le resituer.

Ex. : Maroc = le Maroc est un pays qui est un type de territoire

Région = une région est un type de territoire. Le Maghreb est un type de région.

Territoire = un territoire peut être une région, comme par exemple le Maghreb, ou un pays, comme par exemple le Maroc.

Faire l'exercice d'abord avec le tableau réalisé par les apprenants, ensuite sans.

➔ Pour aller plus loin : mes « cas précis » à moi.

Demander aux apprenants s'ils connaissent d'autres cas précis pour les catégories particulières, et d'autres catégories particulières pour chaque cas général.

Demander des cas précis qui les concernent eux directement :

Ex. : Mon territoire, c'est mon quartier, c'est le quartier du Parvis de Saint-Gilles.

Je viens du Maroc, c'est un pays, qui est un territoire.

Je suis plombier, c'est un métier (une activité professionnelle) qui est une activité.

Ceci permet d'introduire les activités suivantes, centrées sur l'appartenance culturelle.



3.2. LA MOLÉCULE D'IDENTITÉ

Source : Annoncer la couleur, *Vivre ensemble autrement - guide pédagogique*, 2005, p.11-13, 21.

Cette fiche pédagogique ainsi que la suivante porte sur nos appartenances culturelles, sur la manière dont notre identité est en interaction avec la ou les cultures de notre environnement. Ici il s'agira de définir à quels **groupes d'appartenance** on s'identifie : quel ensemble de personnes semblent partager nos valeurs, notre façon d'agir, et penser...

Objectifs : - identifier 5 éléments de son identité sociale, 5 groupes d'appartenance.

- Comprendre ce qu'il y a derrière ces éléments.

Niveau : écrit moyen **Durée** : 2h30

Matériel : - schéma de la « molécule d'identité » 1 copie par participant

- mots liés à l'appartenance culturelle (tableau - pour le formateur)

Consigne :

Individuel : créer sa molécule d'identité

- Chacun reçoit le schéma de la molécule d'identité.
- Inscris ton nom et ton prénom dans le cercle central.
- Complète les cercles périphériques en choisissant 5 groupes d'appartenance auxquels tu t'identifies. Attention, ces groupes peuvent être positifs ou négatifs pour toi...
- Entoure le cercle qui serait, à ce moment, ta source d'identification la plus importante.

Petits groupes (2 à 4) : discussion sur les identités de chacun

- Pourquoi as-tu choisi ces identifiants ?
- Peux-tu te souvenir d'une expérience positive liée à un de ces identifiants, un moment où tu t'es senti fier d'appartenir à un de ces groupes ?
- Peux-tu te souvenir d'une expérience négative liée à un de ces identifiants, un moment où tu t'es senti gêné d'appartenir à un de ces groupes ?

Grand groupe : qui appartient aux mêmes groupes ?

- le formateur cite des catégories générales ou particulières d'appartenances, mais pas des cas précis (cf. tableau des mots liés à l'appartenance culturelle) : les apprenants qui se reconnaissent dans ces catégories se mettent debout.



NOTE : selon le niveau du groupe il est préférable de **préalablement faire l'exercice 3.1.** « Les appartenances - approche du vocabulaire » afin de les familiariser avec la notion de groupe d'appartenance : identifier les cas précis et les catégories plus larges.

- Si le principe est bien intégré, on peut aller plus loin : parmi les personnes levées, celles qui se sentent fières d'appartenir à ce groupe vont d'un côté, ceux qui sont gênés vont de l'autre, ceux qui n'éprouvent rien de particulier restent au milieu.
- Débat :
 - o qu'avez-vous ressenti quand vous étiez seul debout ?
 - o qu'avez-vous ressenti lorsque vous étiez debout dans un grand groupe ?
 - o Quelqu'un a-t-il été surpris ? Quelqu'un a-t-il appris quelque chose sur lui-même ou sur le groupe ?
 - o Quelqu'un a-t-il remarqué une configuration de groupe « assis » ou « debout » intéressante ? Par exemple, pour « genre », seules les filles se lèvent ? Ou pour la catégorie « couleur de peau », seules les personnes de couleur se lèvent ? Qu'est-ce que cela pourrait signifier ?
 - o Quelqu'un a-t-il remarqué quelque chose d'intéressant entre les gens qui sont fiers ou gênés de leur groupe d'appartenance ? Par exemple, les Latino-américains sont fiers de leur nationalité, les Africains sont gênés, alors que les Belges sont indifférents.

Commentaires :

La difficulté de cet exercice consiste à amener les participants d'une dimension « je » (personnalité individuelle) à une dimension « nous » (groupes d'appartenance). Certains groupes d'appartenance sont visibles (genre), d'autres invisibles (famille).

Variante (pour l'oral) : molécule en images

Matériel supplémentaire : images (voir annexes + découpes dans des magazines...)

- Au lieu de tout de suite écrire des mots, choisir des photos qui sont représentatives de son identité.
- Essayer de mettre des mots sur ces images
- Essayer de relier ces images à des catégories particulières

Le tableau des mots liés à l'appartenance culturelle peut aider à nommer les choses.



3.3. LES ITEMS

Source : Annoncer la couleur, *Vivre ensemble autrement - guide pédagogique*, 2005, p. 23.

Cette fiche pédagogique permet de réfléchir sur les **appartenances** qui sont importantes pour nous, et celles qu'on rejette. Elle permet aussi de se rendre compte que l'appartenance à un groupe aura **une signification différente suivant les personnes**.

Objectifs : - Réfléchir sur ses sentiments d'appartenance, sur ses valeurs.
- Comprendre ce qu'il y a derrière ces éléments.

Niveau : écrit moyen **Durée** : 2h30

Matériel : - feuille avec les « items » : 1 copie par participant
- mots liés à l'appartenance culturelle (tableau - pour le formateur)

Consigne :

NOTE : selon le niveau du groupe il est préférable de **préalablement faire l'exercice 3.1.** « Les appartenances - approche du vocabulaire » afin de les familiariser avec les mots repris sur la feuille des items.

Adapter la feuille des items avec un vocabulaire correspondant au niveau du groupe.

Individuel : choisir des items

- Chacun reçoit la feuille avec les items.
- Entoure 2 items qui expriment le mieux ton identité, tes appartenances, dans lequel tu te reconnais le mieux.
- Entoure plus fort celui qui est le plus important pour toi.
- Barre un item auquel tu ne veux pas du tout t'identifier.

En petits groupes (2 à 5) : discussion sur les identités de chacun

- Expliquer pourquoi on a choisi ces items, en fonction de quelles expériences concrètes.

En grand groupe : photo de classe

- sur une grande feuille avec tous les items chacun entoure (en fin et gras)/barre ses items
- Sur cette « photo de groupe », quelle est la tendance générale ? Pourquoi ? Débat.



- Les items qui ont été souvent choisis l'ont-ils été pour les mêmes raisons ? Quelles sont les similitudes et les différences ?
 - Certaines personnes peuvent sembler similaires car elles se réfèrent au même item, mais elles ne leur donnent pas le même sens ou la même importance. C'est pourquoi il est intéressant de **mieux connaître ce qui se cache derrière les mots** pour chaque personne.

LEXIQUE

Il n'est pas toujours évident de faire la différence entre interculturel et multiculturel, entre intégration et assimilation, entre discrimination et intolérance... Ce lexique permet de clarifier certaines notions fréquemment utilisées lorsqu'on aborde la thématique de l'interculturalité. Il compile les définitions proposées dans différents ouvrages³³.

Identité: est un processus psychologique. Elle concerne un individu et ses perceptions personnelles de son environnement. La perception de sa propre conscience d'exister en tant que personne en relation avec les autres, comme la famille et le groupe, au sein des réseaux sociaux qu'ils constituent. Pour les minorités, leur identité est une réaction à la manière dont elles sont perçues par la majorité. L'identité est un processus fonctionnel; en conséquence, elle garantit la continuité et se développe.

Culture: concerne les façons de vivre et d'agir. Il s'agit d'une programmation permanente de l'esprit qui commence dès la naissance. La culture inclut les normes, les valeurs, les coutumes et la langue. Elle évolue et s'enrichit en permanence, tandis que le jeune tend à s'ouvrir davantage sur son environnement.

MULTICULTUREL ET INTERCULTUREL

Société multiculturelle: société dans laquelle des cultures différentes, des groupes nationaux, ethniques et religieux partagent un même lieu géographique mais n'ont pas forcément des contacts. Au sein de ce type de société la différence est souvent perçue négativement, comme une menace. Elle est source de préjugés, de racisme et d'autres formes de discrimination. Les minorités peuvent éventuellement être tolérées de manière passive, mais jamais acceptées ou appréciées. La loi, qui prévoit éventuellement des droits pour mettre un terme aux pratiques discriminatoires, n'est pas toujours appliquée uniformément.

³³ Silvio MARTINELLO, Mark TAYLOR, *op.cit.*, p. 97-98,

Rui GOMES, *op. cit.*, p. 31-37

Annoncer la couleur, *Penser les migrations autrement : Vivre ensemble autrement - dossier pédagogique*, 2005, p. 39.

Gilles VERBUNT, *op. cit.*, p.41-42.



Société interculturelle: société dans laquelle différentes cultures et groupes nationaux, ethniques et religieux vivent sur le même territoire et entretiennent des relations ouvertes d'interaction, avec des échanges et la reconnaissance mutuelle de leurs modes de vie et valeurs respectives. La diversité est perçue comme un atout pour la croissance sociale, politique et économique. Elle se caractérise par un degré élevé d'interaction sociale, des échanges intensifs et le respect mutuel des valeurs, des traditions et des normes de chacun. Il s'agit dans ce cas d'un processus de tolérance active et de maintien de relations équitables au sein desquelles chacun a la même importance : il n'y a ni personnes supérieures ou inférieures, ni personnes meilleures ou plus mauvaises...

Apprentissage interculturel: consiste à découvrir la façon dont nous percevons des individus différents. Il s'agit de nous. Il s'agit de nos amis et de la façon dont nous coopérons pour construire une communauté juste. Cela concerne la façon dont les communautés peuvent travailler ensemble pour promouvoir l'égalité, la solidarité et des chances égales pour tous. L'objectif en est de promouvoir le respect et la dignité entre les cultures, dont certaines sont minoritaires et d'autres majoritaires.

STEREOTYPES ET PREJUGES

Les stéréotypes et les préjugés sont comme des filtres, des écrans, qui sélectionnent et déforment la réalité. Ces moyens de sélection ont été mis en place par la socialisation et par l'expérience historique. Ils sont donc souvent communs à un milieu qui porte sur une certaine réalité un regard commun, jugé naturel et évident.

Les stéréotypes renforcent la cohésion du groupe et aident les personnes en mal d'identité à trouver l'approbation d'un milieu auquel elles aimeraient être identifiées.

Stéréotypes: opinions toutes faites qui réduisent les singularités. (Petit Robert) Les stéréotypes sont l'expression ultime de la catégorisation, c'est-à-dire à faire des généralisations à partir des expériences de rencontre avec d'autres cultures. Ce sont des jugements que l'on porte sur les autres sans fondement ni réflexion.

Préjugés: croyance, opinion préconçue souvent imposée par le milieu, l'époque, l'éducation : parti pris, idée toute faite. (Petit Robert) les préjugés reposent sur des données insuffisantes concernant les autres. Nous avons tendance à avoir des préjugés à l'égard des autres, simplement parce que nous ne les connaissons pas et ne faisons pas



d'effort pour les connaître, mais nous nous basons sur ce que d'autres nous ont dit, dans notre entourage, dans les médias,...

COMMENT SE SITUER FACE A L'AUTRE, A LA DIFFERENCE

Lorsque les références culturelles sont contradictoires, trois attitudes sont possibles: l'acceptation, le rejet ou la recherche de positions intermédiaires, qui correspondent à trois concepts : l'assimilation, la séparation ou l'intégration :

Séparation ou ségrégation : La communauté minoritaire peut souhaiter la séparation ou la ségrégation pour conserver son identité. C'est le cas de certains Gitans qui cherchent à vivre volontairement à l'écart de la société d'accueil. Ils essaient ainsi de maintenir leur identité culturelle sans adopter la culture dominante. A l'inverse, la ségrégation peut être favorisée par la société dominante, lorsqu'une volonté gouvernementale limite le métissage racial ou culturel. Ce fut le cas en Afrique du Sud, au moment de l'apartheid.

Assimilation : L'assimilation consiste à couper le lien avec sa culture d'origine en abandonnant son identité culturelle, pour se fondre totalement dans la culture dominante de l'autre. L'assimilation demeure toutefois un leurre. En effet, à supposer qu'on le veuille, faire table rase de son passé et de sa culture d'origine est impossible; et de toutes façons, la société continuera à percevoir des différences, telles que le nom de famille ou la couleur de la peau par exemple. Du côté de la société d'accueil, nombreux sont ceux qui se disent prêts à accueillir l'étranger à condition toutefois qu'il renonce à sa personnalité propre et adopte intégralement et rapidement les valeurs et les comportements de la société d'accueil. "J'accepte l'autre s'il renie sa différence" constitue une position typique de cette attitude; c'est le cas de certaines opinions exprimées dans le débat relatif au droit de vote des étrangers en Belgique.

Intégration : L'intégration est un processus ouvert, position intermédiaire entre les deux précédentes. Elle se produit lorsque la personne adapte certaines de ses façons de faire, de penser et de sentir à la culture dominante, ce qui lui permet d'éliminer, dans ses relations avec l'environnement, les tensions provoquées par les différences. Parallèlement, elle reste fidèle à ses anciennes références culturelles. La personne "choisit" - non sans tensions internes - ce à quoi elle souhaite s'adapter: elle maintient son identité culturelle en cherchant à se faire adopter par la culture dominante. L'intégration table sur la durée,



elle fait le pari, à terme, d'un métissage fécond. Idéalement, l'intégration devrait être un processus réciproque d'accommodements entre une population d'origine étrangère et une société d'accueil; de la rencontre devrait découler un métissage, source d'enrichissement réciproque. Dans les faits, cependant, la société d'accueil attend plutôt un processus d'assimilation des migrants, sous le couvert de leur "intégration", c'est-à-dire une conversion pure et simple aux codes culturels de ladite société.

D'autres concepts sont également utilisés pour exprimer la relation à l'Autre :

Tolérance: respect, appréciation et acceptation de la diversité au sens global. La tolérance consiste à vivre et à se comporter en acceptant les autres cultures sans les juger et en faisant preuve d'ouverture.

Intolérance : manque de respect à l'égard de la différence, mais aussi des pratiques et des croyances autres que les siennes. Elle se manifeste lorsque quelqu'un refuse de laisser les autres agir de manière différente ou défendre des opinions différentes. L'intolérance peut se traduire par le rejet ou l'exclusion de personnes à cause de leurs croyances religieuses, de leur sexualité, ou même de leur tenue vestimentaire ou de leur coupe de cheveux.

Discrimination : elle se manifeste par l'entrée en action des préjugés. Des groupes sont perçus comme différents et font l'objet de discrimination. Ils sont mis à l'écart et jugés criminels par des lois qui rendent leurs modes de vie illégaux : ils sont contraints de vivre dans des conditions déplorables, privés de voix politique, relégués aux pires emplois ou privés de travail, interdits d'entrée en discothèque et soumis à des contrôles de police effectués au hasard.

Xénophobie : vient d'un mot grec qui signifie «peur de l'étranger». Vous avez ici un exemple parfait de cercle vicieux : j'ai peur de ceux qui sont différents parce que je ne les connais pas, et je ne les connais pas parce que j'ai peur d'eux. Comme la discrimination et le racisme, la xénophobie se nourrit des stéréotypes et des préjugés, bien qu'elle trouve ses origines dans l'insécurité et la peur projetée sur «l'autre». Cette peur de l'autre se traduit souvent par le rejet, l'hostilité ou la violence à l'égard des personnes d'autres pays ou des membres de minorités.

Racisme : Le racisme repose sur la combinaison de croyances selon lesquelles des caractéristiques humaines, des aptitudes spécifiques, etc. sont déterminées par la race et qu'il y a des races supérieures et des races inférieures. Logiquement, pour adhérer à cet



argument, vous devez croire qu'il existe des races humaines différentes. Or on peut dire que l'espèce à laquelle tous les hommes appartiennent est l'espèce humaine et elle ne comporte qu'une seule race : la race humaine.

BIBLIOGRAPHIE

Littérature

OUVRAGES GENERAUX

ABDEL SAYED Edris, **Diversités culturelles et apprentissages**, Initiales, Initiales en Champagne-Ardenne, 2008, 230 p.

Cote : INTER init

Cet ouvrage reflète l'essentiel des travaux du colloque organisé par Initiales en 2008.

Pour répondre à la diversité des publics et des territoires, il est nécessaire de prendre en compte la diversité culturelle dans les actions sociales, formatives et culturelles. Quels contenus pédagogiques à mettre en œuvre dans l'accompagnement des publics porteurs des codes culturels différents et vivant des difficultés d'insertion ? Comment la diversité culturelle peut-elle contribuer à la construction de la cohésion sociale, à partir de nos identités, nos quartiers et nos villes ? Quels sont les lieux et les pratiques pédagogiques facilitant la diversité culturelle ? Comment croiser les langages, les moyens d'expression au service d'une nouvelle pédagogie partagée ? La diversité culturelle est souvent vécue comme un obstacle face aux apprentissages. La prise en compte de cette diversité peut constituer une richesse réciproque.

MAALOUF Amin, **Les identités meurtrières**, Grasset & Fasquelle, 1998, 189 p.

Que signifie le besoin d'appartenance collective, qu'elle soit culturelle, religieuse ou nationale ? Pourquoi ce désir, en soi légitime, conduit-il si souvent à la peur de l'autre et à sa négation ? Nos sociétés sont-elles condamnées à la violence sous prétexte que tous les êtres n'ont pas la même langue, la même foi ou la même couleur ? Né au confluent de plusieurs traditions, le romancier du Rocher de Tanios (prix Goncourt 1993) puise dans son expérience personnelle, aussi bien que dans l'histoire, l'actualité ou la philosophie, pour interroger cette notion cruciale d'identité. Il montre comment, loin d'être donnée une fois pour toutes, l'identité est une construction qui peut varier. Il en dénonce les illusions, les pièges, les instrumentations. Il nous invite à un humanisme ouvert qui refuse à la fois l'uniformisation planétaire et le repli sur la «tribu». D'une voix pudique, sereine, Amin Maalouf énonce tout simplement des enjeux de civilisation pour le troisième millénaire.

VERBUNT Gilles, **Les obstacles culturels aux apprentissages : Guide des intervenants**, CNDP, 1994, 184 p.

Cote : INTER PRAT verb

"Tous les acteurs sociaux constatent que leurs publics manipulent d'autres catégories, d'autres schémas culturels et cognitifs que les leurs". Ce guide répertorie sous forme de fiches toutes les petites et grandes différences qui font obstacle à la formation et à la communication.

Conçu en 3 parties articulées autour de l'entrée en formation, le rapport au savoir et la relation entre apprenants et formateurs (1e partie), des différences de culture (langues et langages, perception du temps, de l'espace et du corps, modes de vie et de cohabitation et conception des relations humaines et sociales) (2e partie) et enfin des situations de passage d'une culture à l'autre, de la gestion des groupes multiculturels (rapport à l'argent, relations avec les administrations et rapports avec le pays d'origine) (3e partie).



VERBUNT Gilles, **Les obstacles culturels aux interventions sociales : Guide pour la réflexion et les pratiques**, CNDP, 1996, 170 p.

Cote : INTER PRAT verb

Comprendre sans toujours justifier; parler des cultures sans tomber dans des stéréotypes; donner des outils théoriques sans cesser d'être pragmatique...

Guide conçu en 2 parties: la première développe quelques notions utiles à préciser (la diversité culturelle dans l'action sociale; le changement culturel) et la deuxième présente des fiches consacrées à des sujets précis (3 séries sur les thèmes de la famille, de la vie quotidienne et enfin de la santé, vie et mort).

ARTICLES

Antipodes - 171 : Inclusion ou exclusion?, ITECO, 01/12/2005, 60 p.

Cote : COTEREVUE2005

Résumé : Etre sidéen au Malawi, pêcheur sur des eaux contaminées au Bangladesh, proche de disparu en Colombie, être un enfant dans une école où le racket règne en maître, malade dans un hôpital qui tient plus d'un mouiroir que d'un sanatorium, c'est hélas le lot quotidien d'une majorité de la population mondiale. Nous sommes tous des victimes potentielles d'exclusion et de discrimination, même si certains le sont davantage. Antipodes regroupe des textes de réflexion et des activités à développer pour avancer dans le sens de l'inclusion.

COHEN-EMERIQUE M., **Antipodes - 145 : LE CHOC CULTUREL : Méthode de formation et outil de recherche suivi de 3 illustrations**, ITECO, 1999, 48 p.

Cote : COTEREVUE1999

Inclus : grille d'analyse des chocs culturels et 3 illustrations (Le vieil homme et la chaise, Un baiser dans le métro, Le monokini) et le «hors-série » outils pédagogiques

Le Journal de l'Alpha - 169 : Stéréotypes et préjugés, 1/03/2009,

Cote : COTEREVUE

Ce numéro du Journal de l'Alpha vise à mieux comprendre et travailler les notions de stéréotypes et de préjugés, particulièrement sensibles dans le domaine de l'alphabétisation. Pour prendre en compte les personnes en situation d'analphabétisme, d'illettrisme, nous devons tous bousculer nos représentations, nos stéréotypes, modifier nos préjugés. Cela ne va cependant pas de soi.

LOONTJENS Anne, **Le Journal de l'Alpha 166 : Récits de vie : " Le fleuve de vie" comme un des éléments-clés d'un processus de transformation reflect-Action**, 11/2008, p.66-68

Un article sur la place et la fonction de l'histoire de vie dans un processus Reflect-Action.

Savants mélanges, L'Essentiel.

http://cours.funoc.be/essentiel/dossier.php?id_dossier=19

Dossier de "l'Essentiel" (une revue en ligne produite par la FUNOC) sur l'identité culturelle et l'interculturalité, constitué de petits articles courts, faciles à lire.



Oliviero Toscani a élaboré des campagnes publicitaires choc pour Benetton. Le point commun de ces campagnes ? United Colors : couleurs unies. Et si au fond, pour vivre ensemble en harmonie, il suffisait de porter haut ses couleurs et d'unir ses différences sans complexes ?

KIT PEDAGOGIQUES

MARTINELLO Silvio, TAYLOR Mark, **L'apprentissage interculturel : T-Kit n°4**, Conseil de l'Europe et Commission européenne, 2001, 110 p.

Version consultable et imprimable en ligne : <http://pjp-eu.coe.int/fr/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning>. Vous y trouverez :

- des synthèses de quelques-unes des théories qui nous ont semblé utiles à la compréhension des bases de l'apprentissage interculturel;
- des conseils pour élaborer des méthodologies interculturelles ;
- une sélection de diverses méthodes;
- des modèles pour la tenue d'ateliers thématiques;
- des suggestions pour poursuivre le travail;

GOMES Rui, **Tous différents, tous égaux: Kit pédagogique**, Conseil de l'Europe, 1995, 208p

Version consultable en ligne : http://www.eycb.coe.int/edupack/fr_contents.html

Version en ligne pour imprimer l'intégralité du kit pédagogique :

http://www.hrea.org/erc/Library/display_doc.php?url=http%3A%2F%2Fwww.hrea.org%2Ferc%2FLibrary%2Fsecondary%2Fdifferent-equal-fr.pdf&external=N

Ces activités ont été imaginées à l'intention de tous ceux qui travaillent avec des jeunes (14 ans et plus) ou des adultes, dans un cadre pédagogique extrascolaire ou informel, sur les questions d'égalité, de racisme, de xénophobie, d'antisémitisme et d'intolérance. Ce dossier ressources a été conçu dans un souci de flexibilité optimale pour une utilisation dans une grande diversité de contextes (groupe mixte ou non, travail ponctuel ou suivi...). Chaque activité peut être utilisée seule, mais nous vous recommandons d'en inclure au moins deux dans votre programme pour explorer les questions choisies et envisager des actions.

Penser les migrations autrement : Dossier pédagogique en trois volets, Annoncer la couleur, 2005.

La campagne "Penser les migrations autrement" est la troisième campagne d'Annoncer la Couleur. Elle propose aux participants de confronter leurs représentations des migrations à un phénomène ancien, complexe, diversifié et global, et leur permet également de réfléchir et de contextualiser des situations de migration pour comprendre les causes, les conséquences et les enjeux en présence. En outre, la démarche de la négociation interculturelle, pour permettre la rencontre de l'altérité, sera abordée de manière pratique. La démarche se décline en trois volets (3 CD-Rom): 1. Le parcours du migrant, 2. Penser l'accueil autrement, 3. Vivre ensemble autrement.

SN, Eduquer à l'interculturel : Supports pour un travail de formation, CGE, 1993,
Cote : INTER PRAT cge

Farde pédagogique qui rassemble des documents sur les origines de notre culture et sur l'histoire de l'immigration en Belgique. Supports pour la construction de démarches pédagogiques pour éduquer à l'interculturel.



SN, Nous, les Uns les Autres : Dossier pédagogique,
COMMISSARIAT ROYAL A LA POLITIQUE DES IMMIGRES, 1991,
Cote : T CIT nous

Outil de travail conçu pour amener des thèmes de réflexion qui font partie de cette histoire de l'immigration.

Regards pluriels : 38 activités pédagogiques sur les préjugés, la discrimination, le racisme et l'exclusion, OXFAM;CNAPD, 1993, 76 p.

Cote : T CIT rega

Un outil pratique pour aborder la diversité culturelle avec des groupes d'élèves ou d'apprenants dans le but de " (...) les encourager à mieux connaître et comprendre notre société de plus en plus multiculturelle (...)". Cet ouvrage se divise en trois parties :

- Notre attitude face à l'autre : préjugés, rejets ou attirances
- Discrimination, racisme et actualité
- Pauvres parmi les riches

OUTILS VISUELS

SPIER Peter, Six milliards de visages, Ecole des loisirs, 1981, 48 p.

Cote : LF TEX spie

Sur terre, il y a plus de six milliards de personnes... et pas deux qui soient exactement semblables! "Le racisme, d'où vient-il en premier ? De l'ignorance ? De la peur de ceux qui ne sont pas pareils ? Allons-y ! Regardons, apprenons, comprenons et luttons, dit Peter Spier avec son charmant album. Pendant des pages et des pages bourrées de détails, il présente aux enfants toutes sortes de gens de toutes tailles, de toutes couleurs, avec des vêtements très différents, des habitudes de vie tropicales, occidentales, asiatiques, etc... Il y a des pages que l'on regarde pendant des heures... Une approche salutaire de la connaissance des autres.

SPINOY Marc, Bruxelles Multiculturelle, Bruxelles Laïque ASBL; LABOR; Editions Espaces de Liberté, 1996, 240 p.

Cote : O VISU spin

L'objectif du livre : s'attacher à ce que représente concrètement la multiculturalité à Bruxelles. Ce livre est conçu d'après une idée originale de Marc SPINOY comme un guide du multiculturel. Avec les contributions d'une trentaine d'auteurs et de 8 photographes.

Voir l'autre : Farde photos didactique pour éradiquer les préjugés, Ecole sans racisme, 2006.

Cote : O VISU voir

La farde photos 'Voir l'Autre' est un projet d'Ecole Sans Racisme, une a.s.b.l. qui lutte activement contre le racisme. Elle a été réalisée en collaboration avec des enseignants, des élèves et des volontaires motivés. Cette farde photographique 'Voir l'autre' est destinée à faire émerger des stéréotypes et idées préconçues pour en parler en classe. Cet outil nous propose, entre autres, d'imaginer le curriculum vitae d'une personne anonyme sur base de trois photos d'elle dans sa vie de tous les jours. Souple et ludique, il offre des pistes d'animations variées, ayant pour unique objectif de faire vaciller les préjugés.



Les créations pédagogiques du Centre de documentation

BIBLIOGRAPHIES COMMENTEES

Immigration en Belgique et diversité culturelle

http://www.collectif-alpha.be/IMG/pdf/Immigration_diversite_culturelle.pdf

Stéréotypes et préjugés

http://www.collectif-alpha.be/IMG/pdf/biblio_2009_stereotypes.pdf

MALLETTES PEDAGOGIQUES

Mille Familles : une invitation au voyage,

Collectif Alpha, 1001 idées pour enrichir sa pratique en alphabétisation, 2005,

Cote : T MALLE FAM

<http://www.collectif-alpha.be/rubrique55.html>

"Cette mallette est construite autour du magnifique album de Uwe OMMER intitulé 1000 familles. Elle propose un ensemble de documents : 2 albums phototextes, un cd-rom, une reproduction du planisphère de Familles, des cartes postales, un petit guide du regard. Au-delà du thème de la famille, elle permet d'aborder la géographie comme une invitation au voyage et une ouverture vers le monde et ce, au travers d'une galerie photographique de portraits de famille du monde entier. A travers les différents modèles de famille évoqués, elle permet aussi de soutenir une réflexion critique sur nos représentations et sur le regard que nous portons sur l'autre dans sa différence sociale et culturelle du Nord au Sud et d'Est en Ouest. Ce matériel est accessible à des groupes d'apprenants de tous niveaux."

Reflect Action : présentation d'un processus,

Collectif Alpha, 1001 idées pour enrichir sa pratique en alphabétisation, 2006,

Cote : APEDA MALLE refl

<http://www.collectif-alpha.be/rubrique106.html>

Reflect-Action se présente comme un processus qui vise la participation à la vie démocratique, la prise de parole et de position, la capacité de communication, l'analyse et le partage du pouvoir. Cette méthode utilise beaucoup de dynamiques visuelles, expression plastique et corporelle.

La 1^e étape dans le processus de reflect action est de se connaître soi, d'identifier son identité culturelle.

Travailler sur les stéréotypes et les préjugés en alpha,

Collectif Alpha, 1001 idées pour enrichir sa pratique en alphabétisation, 2009,

Cote : T MALLE INTER dewo

<http://www.collectif-alpha.be/rubrique165.html>

Cette sensibilisation ludique (à partir d'un jeu de silhouettes tirées du livre « 1000 familles ») vise à conduire chaque participant " à exprimer un tas d'idées préconçues " et à les confronter par rapport à celles des autres ou aux photographies exprimant une réalité différente.

En effet, l'activité permet de susciter un échange autour des différents stéréotypes afin de développer un regard plus ouvert, moins manichéen sur ce qui nous entoure. Plus que de briser des stéréotypes particuliers,



l'objectif principal de l'animation est de faire prendre conscience des tendances naturelles " inhérentes " à tout un chacun aux idées préconçues. Enfin, ce travail de prise de conscience devrait favoriser une prise de distance par rapport aux préjugés et stéréotypes.

Elaboration-construction d'une ligne du temps. Introduction à la perception du temps historique, Collectif Alpha, 2008,
Cote : APEDA MALLE lign

Aborder des problématiques en Histoire implique nécessairement une prise en compte des opinions et des représentations des participants. En effet, notre vision à tous (y compris celle des formateurs) est forgée à partir de croyances, histoires de vie, valeurs morales, habitudes sociales, traditions, etc., ce qui influence inévitablement nos représentations de l'Histoire. De ce fait, notre rôle en formation est d'en faire prendre conscience et d'amener les participants à mettre en contexte les questions abordées. Au cours de cet apprentissage, nous serons particulièrement attentifs à la perception du temps historique de chacun ; une conception qui varie d'un continent à un autre, d'une culture à une autre. En occident, on se représente l'Histoire au moyen d'une ligne du temps sur laquelle défilent des dates par ordre chronologique. Dans d'autres cultures, l'histoire s'inscrit dans un temps cyclique.

Dans cette mallette, les démarches pédagogiques introduisent les participants à la conception linéaire du temps, une notion essentielle à la compréhension de notre société et de l'Histoire telle qu'elle est relatée en Occident.

Associations

Le CBAI (Centre bruxellois de l'Action Interculturelle) :

<http://www.cbai.be>

Le CBAI est une association sans but lucratif, créée en 1981. Son but est de promouvoir les relations interculturelles à Bruxelles et en Belgique. Comment ? En formant, en informant, en participant à la diffusion des cultures et en soutenant des associations. Son **centre de documentation** comporte plus de 40.000 références traitant de l'immigration, de la citoyenneté, des relations interculturelles, du racisme, des pratiques culturelles en situation d'exil, etc.

Culture et démocratie

<http://www.cultureetdemocratie.be>

Plate-forme de réflexion rassemblant artistes, opérateurs culturels et secteurs concernés (social, politique, éducatif, médical) pour combattre un double déficit : le déficit culturel de notre société démocratique, et le déficit démocratique qui caractérise notre vie culturelle. C'est un centre de réflexion et d'échanges, qui diffuse de l'information mais initie, coordonne et collabore aussi à des actions concrètes. Son **centre de documentation** spécialisé propose des documents relatifs aux enjeux politiques, économiques, sociaux et éducatifs posés par la culture et le travail créatif.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme :

<http://www.diversite.be>

On y aborde les thèmes de la diversité et de la discrimination dans tous les aspects de la vie : trouver un logement, un emploi, une école pour ses enfants. Le site rappelle aussi les différents critères de discrimination : on peut être discriminé à cause de son origine, à cause de ses convictions religieuses et philosophiques,... On y trouve des études sur les migrations en Belgique, des rapports sur la traite des êtres humains.



Les Assises de l'interculturalité :

<http://www.interculturalite.be>

En 2008, le gouvernement fédéral a prévu de lancer des « Assises de l'Interculturalité ». Cette décision fait partie de l'accord de gouvernement. Les Assises ont débuté en septembre 2009. Elles se sont achevées en septembre 2010. Les Assises ont réuni des experts et des personnes travaillant dans le domaine de l'interculturalité. Ceux-ci ont fait 68 recommandations concrètes au gouvernement pour que notre société soit davantage basée sur la diversité et le respect des spécificités culturelles. Le rapport des assises 2010 peut être téléchargé sur le site web.

Le MRAX (mouvement contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie) :

<http://www.mrax.be>

Le MRAX se mobilise pour aider les victimes de discrimination et pour agir contre toutes les sources de racisme. Il organise régulièrement des campagnes d'information et de sensibilisation. Il organise dans les écoles et les associations des animations pour combattre les stéréotypes et les préjugés. Il organise des formations de volontaires à l'animation citoyenne. Le MRAX propose aussi un service d'accueil spécialisé en droit des étrangers, un bureau des plaintes et une assistance juridique (conseil, médiation et action en justice).

Commission européenne contre le racisme et l'intolérance du Conseil de l'Europe

<http://www.eyccb.coe.int/>

Publications et ressources éducatives à propos de l'éducation interculturelle informelle. Exemple: Domino et Kit pédagogique.

Autres types de ressources

THÉÂTRE

« La Maroxelloise - Agence de Voyage » de la compagnie des Nouveaux Disparus, création 2010.

<http://www.lesnouveauxdisparus.com/spip.php?article92>

La Compagnie des Nouveaux Disparus invite les spectateurs à un voyage hors du commun dans un bus aménagé dans leur chapiteau. Une aventure de la Belgique vers le Maroc transitant par la France et l'Espagne dans le bus d'une nouvelle agence. Seulement, le trajet s'annonce bien compliqué et semé d'embûches. La route n'est pas encore entamée que les chauffeurs se disputent déjà le volant. Une comédie déjantée dont vous ne sortirez pas indemnes.

Le Centre de Théâtre Action (CTA) :

<http://www.theatre-action.be>

Le CTA a pour mission d'informer et de promouvoir le théâtre-action. En Belgique, le « théâtre-action » est synonyme d'une démarche singulière, nécessairement liée à un projet politique, éthique et artistique. Le théâtre-action repose sur une approche philosophique, ce n'est pas une technique. Parler de théâtre-action, c'est parler de l'Homme en lien avec la société.



Certaines pièces de théâtre-action sont donc en lien avec la thématique de l'identité culturelle. Le **Cahier des productions du Théâtre-action**, publié annuellement, rassemble tous les spectacles disponibles pour l'année à venir, pour chaque compagnie. (Infos, fiches techniques, prix,...).

<http://theatre-action.be/fichiers%20liens/cdpcomplet.pdf>

CINÉMA

« Répertoire - Cinéma et Dialogue interculturel - Le cinéma comme vecteur de dialogue interculturel par la diffusion, la formation et l'animation: associations, salles d'art et d'essai, festivals, catalogues de films, organismes de prêt... », Culture et Démocratie, Bruxelles, 89 p.

http://www.cultureetdemocratie.be/fr/documents/repertoire_cinema_dialogue.pdf

Ce répertoire présente une soixantaine d'opérateurs culturels et de projets, actifs en Communauté française de Belgique. Il propose, aux enseignants et au secteur associatif, des activités cinématographiques et des animations qui ouvrent le débat sur le dialogue interculturel.

EXPOSITIONS

« 6 milliards d'Autres » : à Bruxelles (Tour & Taxis) du 17 décembre 2010 au 3 avril 2011

<http://www.6milliardsdautres.org>

Dossier pédagogique : http://www.6milliardsdautres.be/6MA_Dossier_pedagogique.pdf

Un concept simple : aller à la rencontre des 6 milliards d'habitants de la planète, écouter leurs témoignages, partager avec eux. Yann Arthus-Bertrand a lancé en 2003 avec Sibylle d'Orgeval et Baptiste Rouget-Luchaire, le projet « 6 milliards d'Autres ». 6 reporters sont ainsi partis à la rencontre des Autres dans 78 pays. 5.600 personnes ont été filmées et interviewées. Du pêcheur brésilien à la boutiquière chinoise, de l'artiste allemande à l'agriculteur afghan, tous ont répondu aux mêmes questions sur leurs peurs, leurs rêves, leurs épreuves, leurs espoirs : « Qu'avez-vous appris de vos parents ? Que souhaitez-vous transmettre à vos enfants ? Quelles épreuves avez-vous traversées ? Que représente pour vous l'amour ?... ». A travers une quarantaine de questions existentielles, on nous propose de suivre d'autres chemins de vie, découvrir ce qui nous sépare, ce qui nous lie, et simplement apprendre de l'expérience des autres.

« Art in All of Us » : à Anvers (Gare Antwerpen - Centraal) du 22/12/2010 au 01/05/2011.

www.artinallofus.be

Pendant 5 années, deux photographes belges, Anthony Asaël et Stéphanie Rabemiafara, ont parcouru le monde à la rencontre des enfants de 192 pays membres de l'ONU. Le fruit de leur passion est illustré dans un prestigieux ouvrage, le « World Art Book ». Cette magnifique mosaïque de la vie des enfants et des diverses cultures de notre planète est aujourd'hui présentée dans l'exposition « Art in All of Us ». Cette dernière représente le témoignage en 3D et en couleurs des échanges enrichissants vécus par Anthony et Stéphanie avec comme résultat 310 écoles visitées, plus de 25.000 dessins et poèmes récoltés et 18.000 enfants de 8 à 12 ans écoutés et photographiés. L'objectif de cette exposition est d'inciter enfants et adultes à se questionner sur les cultures, la liberté d'expression, les traditions, les modes de vie de la plupart des hommes.



VOS COMMENTAIRES ET SUGGESTIONS
