

3. Une pédagogie de l'apprentissage interculturel ?



T-Kit
L'apprentissage
interculturel

3.1 Considérations générales

L'un des défis inhérents à l'apprentissage interculturel est qu'il n'existe pas en tant que discipline à proprement parler connue sous le nom «d'apprentissage interculturel». Cette situation est excitante en ce qu'elle nous oblige à nous battre pour conférer une signification à ce concept.

Néanmoins, lorsque nous adaptons ou développons des méthodes, nous sommes dans un cadre éducatif ou de formation, peut-être créé ou modelé par nous-mêmes, qui porte de ce fait notre empreinte personnelle, mais aussi celles des circonstances, de l'équipe des formateurs et des participants. Il peut donc être utile de savoir ce qui sert (et ce qui dessert) les objectifs de l'apprentissage interculturel. Aussi, nous suggérons dans ce qui suit quelques principes essentiels, fondés sur et étroitement liés aux théories et aux concepts exposés précédemment. Ces principes apparaîtront d'autant plus évidents si l'on garde présentes à l'esprit les situations dans lesquelles se déroulent ce processus – aujourd'hui et pour les jeunes.

Les réflexions ci-dessous ont pour objectif de favoriser une prise de conscience, de soulever des questions et de fournir des indications concernant quelques approches pédagogiques de l'apprentissage interculturel...

Confiance et respect

Le développement de la confiance est l'un des fondements de l'apprentissage interculturel, puisque cette confiance est indispensable à l'ouverture qu'exige tout processus mutuel. Il est essentiel que nous nous sentions en confiance pour partager des points de vue, des perceptions et des sentiments et pour parvenir à l'acceptation et à la compréhension. Il faut une bonne dose de patience et de sensibilité pour instaurer une atmosphère d'apprentissage favorable à l'écoute mutuelle et au développement de la confiance de chacun. Cela signifie qu'il faut laisser la place à l'expression de chacun, valoriser toutes les expériences, les talents et les contributions, mais aussi les besoins et attentes de tous ordres. Si l'essentiel du partage doit concerner les valeurs, les normes et les hypothèses fondamentales, alors il faut que chacun ait une grande confiance dans les autres. La confiance mutuelle va de pair avec le respect mutuel et l'honnêteté dans le partage.

Faire l'expérience de l'identité

Le point de départ de l'apprentissage interculturel est notre propre culture, en d'autres termes nos propres antécédents et nos expériences personnelles. C'est dans nos racines que résident les

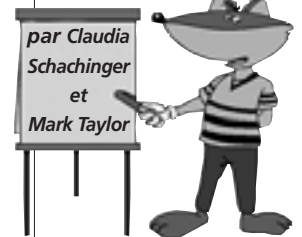
obstacles et les opportunités de ce processus d'apprentissage. Nous possédons tous une réalité personnelle qui a façonné notre personnalité et nous continuerons à vivre dans cette réalité que vont venir enrichir, au fur et à mesure, de nouvelles connaissances et expériences. Autrement dit, les processus d'apprentissage interculturel exigent que nous nous référiions en permanence à nos origines, nos expériences et nos rencontres. Tenter de se comprendre soi-même et de comprendre sa propre identité est une condition absolument nécessaire pour aller à la rencontre des autres. Cette rencontre va peut être nous changer, mais elle ne transformera pas forcément la réalité qui nous entoure. C'est une véritable gageure. En conséquence, dans le cadre de ce processus, il nous appartient également d'assumer la responsabilité, les potentiels et les limites associés à notre rôle de démultiplicateurs de nouvelles connaissances.

Des réalités construites

Rien n'est absolu. Il existe plusieurs façons de lire et de percevoir la réalité. La thèse selon laquelle chacun construit son propre monde, selon laquelle la réalité de chacun est le fruit d'une construction personnelle, est le fondement des processus d'apprentissage interculturel. La diversité des dimensions développées par les théories pour décrire la différence culturelle (voir: Hofstede et Hall & Hall) montrent que nous pouvons percevoir très différemment la réalité et même des dimensions telles que l'espace et le temps. Néanmoins, nous devons vivre dans un même monde, ce qui a bien évidemment des répercussions sur nos vies. Par conséquent, le processus d'apprentissage doit être associé à un certain nombre d'efforts: le respect de la liberté et de la liberté de choix de chacun, l'acceptation de l'égale valeur des visions autres, la volonté de concilier des points de vue différents et enfin, la prise de conscience de notre responsabilité personnelle. Mais la différence reste et doit rester constructive. C'est pourquoi la dernière phase du modèle de Bennett, qui vise le développement de la sensibilité interculturelle, nous invite à «fonctionner dans un contexte où coexistent différentes visions du monde».

Le dialogue avec l'autre

L'apprentissage interculturel place «l'Autre» au cœur de la compréhension. Ce processus, qui démarre avec le dialogue, va plus loin. Voilà le défi: reconnaître que moi et les autres sommes différents et comprendre que cette différence contribue à ce que je suis. Nos différences sont complémentaires.





Dans cette compréhension, les autres deviennent indispensables à une nouvelle découverte de soi. Cette expérience est une remise en cause de soi, elle crée quelque chose de nouveau et exige que l'on fasse preuve de créativité pour trouver de nouvelles solutions. Le processus axé sur le développement d'une sensibilité interculturelle exige – en tant que processus engagé par rapport à l'autre – de toucher et de modifier notre soi profond. L'apprentissage interculturel offre la chance de s'identifier aux perspectives de l'autre; c'est l'expérience respectueuse qui consiste à tenter de «se mettre à la place de l'autre», sans pour autant prétendre vivre ce que vit l'autre. Il nous permet d'expérimenter et d'apprendre la vraie solidarité, en ayant foi en la force de la coopération. L'apprentissage interculturel dans ce contexte, est aussi une façon de découvrir notre propre capacité d'action.

Questions et changement

L'apprentissage interculturel est une expérience de changement permanent (à l'image du monde), mais il est surtout orienté sur le processus. La discussion sur la culture met systématiquement en lumière la contradiction entre stagnation et changement, tandis que nous recherchons en permanence la sécurité et l'équilibre. Certaines de nos questions restent en suspens, et d'autres encore vont se poser à nous. Nous devons par conséquent accepter qu'il n'existe pas toujours de réponse et être en quête permanente, accepter et accueillir positivement les changements. Pour conduire notre réflexion, nous aurons besoin d'être capables de nous remettre en question. Nous ne savons pas toujours où nous conduit cette intégration. La curiosité joue un rôle important, nous recherchons de nouvelles perceptions. Et il nous faut être conscients que la construction de nouvelles choses peut impliquer l'effondrement de choses établies, comme nos idées, croyances et traditions. Aucun processus d'apprentissage n'est dénué de ruptures et d'adiieux. En tant que formateurs, il nous incombe d'assurer à ce processus un accompagnement de qualité.

L'engagement total

L'apprentissage interculturel met à contribution, de façon intense, tous les sens et les niveaux d'apprentissage, les connaissances, les émotions et les comportements. Il suscite toute une palette de sentiments, peut creuser des fossés entre ces sentiments et notre «raison», ce que nous savons et apprenons. La compréhension de la complexité de ce processus et de l'ensemble de ses implications, exige beaucoup de notre part. La langue, en tant qu'élément de la culture, est un des pivots de la communication interculturelle, mais du fait aussi de ses limites, elle peut être source d'incompréhensions. Elle ne doit donc pas être

utilisée comme moyen de domination – notamment si l'on considère l'inégalité des capacités linguistiques, mais comme outil de communication. Tous les autres signes – comme le langage corporel – doivent être respectés de la même façon. Dans la mesure où nous sommes pleinement impliqués dans ce type d'apprentissage, nous devrions aussi nous considérer en tant que parties intégrantes des processus qui se déroulent.

Le potentiel de conflit

Si l'on considère la diversité des perceptions culturelles relativement au temps, à l'espace et aux relations sociales et personnelles, alors il semble évident que le conflit va être un élément central de l'apprentissage interculturel qu'il faut impérativement explorer et exprimer. Au même moment, ces modèles nous invitent à aborder les différences sans les cataloguer. Par conséquent, nous pouvons essayer de repérer les éléments constructifs et les potentiels de conflit. Nous devons acquérir les compétences nécessaires pour gérer les conflits, tout en tenant compte de la complexité inhérente du travail sur la culture. La diversité des expressions identitaires et l'effort de valoriser les différences représentent tous deux des défis. L'apprentissage interculturel implique une quête et l'émergence de nouvelles insécurités, autant de conditions elles-mêmes potentiellement porteuses de conflits. Mais il est possible de les valoriser en tant qu'élément du processus. La diversité peut être ressentie comme utile et enrichissante dans la recherche de nouvelles méthodes et solutions. La variété des compétences constitue à ce titre une contribution indispensable à l'ensemble. Tout conflit n'a pas nécessairement de solution, mais il convient certainement de l'exprimer.

Sous la surface

L'apprentissage interculturel vise des processus très profonds, ainsi que des changements d'attitudes et de comportements. Il a trait pour l'essentiel aux forces et aux éléments invisibles de notre culture, à notre moi profond (voir: le modèle de l'iceberg). Beaucoup de choses en dessous de la «surface de l'eau» sont inconscientes et ne peuvent être exprimées clairement. Cette découverte implique en conséquence certains risques, au plan de l'individu et dans la rencontre, ainsi que des tensions qu'il va falloir gérer. Il est évident qu'il n'est pas simple d'accompagner les individus dans ce processus. D'un côté, il faut du courage pour aller de l'avant, pour s'engager dans une remise en question, de nous mais aussi des autres. D'un autre côté, nous devons accorder beaucoup d'attention et de respect aux besoins des individus et aux limites de ces processus. Il n'est pas toujours facile de garder ces deux aspects de la question présents à l'esprit.



Une question complexe dans un monde complexe

Les modèles théoriques témoignent déjà de la complexité de l'apprentissage interculturel et de la difficulté de le systématiser. En replaçant cette question dans la dimension complexe de nos sociétés contemporaines, se fait jour très clairement la nécessité d'approches très prudentes et globales, autorisant un maximum de discernement. Même la culture dépasse les frontières nationales et s'exprime sous des formes diversifiées qui peuvent s'entremêler. Il faut tenir compte d'une grande diversité de perspectives et des nombreuses oppositions, il faut considérer le passé, le présent et l'avenir, et comparer les besoins parfois contradictoires de l'individu d'un côté et de la société de l'autre. Il faut regrouper des expériences fragmentées. L'enjeu de toute approche pédagogique consiste à ne pas simplifier les raisons d'ordres divers et les implications présentes, les diverses valeurs soulignées et les diverses réalités et histoires vécues. Les approches d'apprentissage interculturel doivent au contraire respecter cette diversité d'expériences, d'interprétations et de connaissances et par conséquent, la refléter à travers le choix de la langue, de la terminologie et des méthodologies employées.

3.2 Sélection, création et adaptation de méthodes

Chaque situation est différente. Peut-être préparez-vous un stage de formation, un échange, un chantier ou un simple atelier. Nous vous conseillons donc de lire les méthodes présentées dans cette publication, d'en choisir certaines, puis de les adapter en fonction des besoins spécifiques de votre groupe. A partir de là, vous allez créer quelque chose de nouveau. Les méthodes présentées ici ne sont ni des vérités absolues, ni des œuvres d'art réalisées par des génies. Il s'agit en fait d'une offre de suggestions, d'un recueil d'expériences utiles. Lorsque vous les mettrez en application, VOTRE propre situation d'apprentissage interculturel, les participants impliqués et leurs besoins, sont les seules choses que vous devez respecter. Les questions suivantes – considérées avec soin – vous aideront à mettre en place un élément particulier de votre programme. Cette liste de questions n'est pas exhaustive – d'autres vous paraîtront peut-être plus importantes.

a. Finalité et objectifs

Quels objectifs visons-nous avec cette méthode particulière, à un stade donné du programme? Avons-nous défini nos objectifs clairement et cette

méthode convient-elle? Cette méthode est-elle susceptible de nous permettre d'atteindre les buts généraux de notre activité? Cette méthode nous aidera-t-elle à progresser? Cette méthode est-elle conforme aux principes de la méthodologie que nous avons définie? Cette méthode est-elle adaptée à la dynamique de cette situation d'apprentissage interculturel particulière? Toutes les conditions nécessaires à l'emploi de cette méthode (en termes de groupe, d'atmosphère d'apprentissage, de relations, de connaissances, d'informations, d'expériences, etc.) ont-elles été instaurées au moyen des processus précédents? Quel est le thème concret/le sujet dont nous parlons? Quelles situations (et conflits) sont susceptibles de surgir du fait de l'emploi de cette méthode et dans quelle mesure pouvons-nous les anticiper (les gérer)? Cette méthode va-t-elle permettre de répondre à la complexité et aux liens entre les divers aspects? En quoi cette méthode pourrait-elle contribuer à développer de nouvelles perspectives et perceptions?

b. Groupe cible

Pour qui et avec qui développons-nous et employons-nous cette méthode? Quelle sont les conditions du groupe et des individus qui le constituent? Quelles conséquences cette méthode pourrait-elle avoir sur leurs interactions, leurs perceptions mutuelles et leurs relations? La méthode répond-elle aux attentes du groupe (et des individus)? Comment mobiliser leur intérêt? De quoi les participants vont-ils avoir besoin (individuellement et en tant que groupe) et quelle sera leur contribution à ce moment particulier de la situation d'apprentissage? La méthode laisse-t-elle suffisamment d'espace à ce titre? La méthode contribue-t-elle à l'expression de leur potentiel? La méthode favorise-t-elle suffisamment l'expression individuelle? Comment la méthode va-t-elle donner libre cours à la manifestation des similitudes et des différences au sein du groupe? Le groupe présente-t-il des exigences particulières qui requièrent notre attention (âge, sexe, aptitudes linguistiques, capacités, handicaps, etc.) et de quelle façon les méthodes peuvent-elles les transformer en atouts? Le groupe ou certains des individus qui le composent ont-ils manifesté une résistance ou une sensibilité particulière à la question (ex.: minorités, sexe, religion, etc.) ou des différences extrêmes (en termes d'expérience, d'âge, etc.) susceptibles d'influer sur la dynamique? Où se situe le groupe du point de vue du processus d'apprentissage interculturel? La méthode convient-elle à la taille du groupe?

c. Environnement, espace et temps

Quel est l'environnement (culturel, social, politique, personnel, etc.) dans lequel nous appliquons



cette méthode? Quel est l'impact de cette méthode sur l'environnement, et l'impact de l'environnement sur cette méthode? Quels éléments (d'expérience) les membres du groupe apportent-ils à cet égard? Quel est l'environnement (éléments, caractéristiques) dominant dans ce groupe, et pourquoi? L'atmosphère au sein du groupe et le niveau de communication conviennent-ils à cette méthode? Le contexte de cette expérience d'apprentissage interculturel spécifique favorise-t-il ou empêche-t-il certains éléments? Quelle est la perception commune (et individuelle) de l'espace, le «territoire commun» du groupe est-il suffisamment large pour pouvoir employer cette méthode? La méthode contribue-t-elle à instaurer un environnement positif (élargir les zones de confort de chacun)? Quel est l'espace dont dispose cette méthode dans l'activité (compte tenu de ce qui vient avant et après)? Est-ce que nous accordons suffisamment de place à la méthode et à son évaluation correcte? Est-ce qu'elle s'inscrit dans le déroulement de notre programme? Comment cette méthode gère-t-elle les différentes perceptions temporelles des participants?

d. Ressources/cadre

La méthode est-elle adaptée aux ressources dont nous disposons (temps, espace physique, personnes, matériels, médias, etc.)? La méthode les exploite-t-elle avec suffisamment d'efficacité? Quels aspects organisationnels devons-nous prendre en considération? Devons-nous simplifier? Comment partager les responsabilités liées à la mise en œuvre de la méthode? Possédons-nous les compétences requises pour gérer la situation qui va en découler? Dans quel cadre (institutionnel, organisationnel, etc.) la méthode va-t-elle être employée? Quels impacts devons-nous considérer ou envisager (ex.: culture ou préférences organisationnelles, objectifs institutionnels)? Quels acteurs extérieurs pourraient interférer avec les intérêts (ex.: partenaires institutionnels, autres personnes dans le bâtiment, etc.)?

e. Evaluation antérieure

Avons-nous déjà employé cette méthode ou une méthode similaire dans le passé? Qu'avons-nous

appris de cette expérience? D'autres expériences nous ont-elles renseignés au sujet de l'utilisation des méthodes? Que nous disent-elles à présent? Faut-il évaluer la méthode et son impact, et comment mesurer le degré de réalisation de nos objectifs? Comment conserver ses résultats pour la suite (rapport, etc.)? Quels éléments avons-nous intégrés dans notre méthode en tant que partie de l'évaluation de notre activité jusqu'à présent?

f. Transfert

Dans quelle mesure notre méthode est-elle fondée sur (ou liée à) l'expérience de chacun des participants et sur les expériences d'apprentissage menées jusqu'à présent? La méthode est-elle utile pour la réalité des participants ou faut-il l'adapter à certains égards? La méthode est-elle orientée sur son transfert/intégration dans la vie quotidienne des participants? Comment allons-nous permettre aux participants d'intégrer leurs apprentissages dans leurs propres réalités? Une discussion ou une dynamique particulière suite à la méthode pourraient-elles en faciliter le transfert? Quels éléments pourraient faciliter un suivi de qualité de la part des participants? Comment reprendre certains éléments dans la suite du processus?

g. Le rôle des facilitateurs ou des formateurs

Le facilitateur a pour mission d'instaurer un processus qui aide le groupe à discuter librement de la façon la plus intéressante et productive possible. Autrement dit, il s'agit d'essayer de trouver des réponses aux questions posées précédemment et de réfléchir à la manière dont nous envisageons d'organiser le processus. Comment voyons-nous notre rôle au sein de ce groupe et par rapport à cette méthode? Avons-nous tenté d'imaginer le scénario dans notre tête? Avons-nous réfléchi à nos dispositions personnelles et à leurs impacts possibles sur la mise en œuvre de la méthode? Comment nous sommes-nous préparés à réagir à des situations autres que celles que nous attendions?