



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

INTER

C

A

T

Manuel

Rencontres interculturelles –
Tout ce dont un éducateur a besoin
pour InterAct

Intercultural Action Competence Tool

Numéro de projet: 2020-3-DE04-KA205-02035

Durée du projet: 02/01/2021 – 07/31/2023

Consortium de projet:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

©INTERACT CC-BY-SA

Préface

Le projet

Financé par Erasmus+, InterAct est un projet visant à promouvoir et valider le développement des Compétences Interculturelles pour l'Action (CAI) pour les participants à des projets internationaux de jeunesse.

Toute mobilité internationale des jeunes implique un élément de communication interculturelle menant à la compétence d'action interculturelle (CAI). Dans le domaine de la jeunesse, l'apprentissage interculturel se déroule dans un cadre non formel et souvent de manière implicite. Pour être utilisé consciemment, l'IAC doit être intégré dans les concepts du travail de jeunesse.

Par conséquent, nous avons réuni des partenaires et des experts des Pays-Bas, de Belgique, d'Irlande, de Grèce et d'Allemagne pour rendre ce processus explicite et intégré dans un processus d'apprentissage complet, dans le but de développer différents outils qui fournissent une approche de l'IAC.

Notre manuel

Outre le développement d'une application Web qui encourage les participants aux mobilités internationales de jeunes à comprendre, réfléchir, mettre en pratique et valider leurs expériences, le manuel Rencontres interculturelles – Tout ce dont un animateur de jeunesse a besoin pour interagir a été compilé.

Ce dernier est une collection d'outils, d'exemples et de bonnes pratiques pour l'inclusion de la compétence d'action interculturelle (CAI) dans les projets de mobilité internationale. Le manuel explique les éléments de base pertinents pour comprendre les concepts de culture, d'interculturalité, d'événements critiques dans les rencontres interculturelles et enfin d'IAC. Chaque chapitre se termine par une courte validation des compétences pour le lecteur.



Préface

Pour qui?

Il s'adresse aux travailleurs de jeunesse développant des programmes de mobilité internationale, tels que la mobilité des jeunes Erasmus, les projets de volontariat international, le volontariat virtuel, les chantiers en ligne, les apprentissages internationaux, etc. et contient une collection d'outils, d'exemples et de bonnes pratiques pour intégrer la compétence d'action interculturelle (IAC) dans des projets internationaux de jeunesse.

Pourquoi?

Les compétences interculturelles peuvent être approfondies de nombreuses manières même sans expérience de mobilité d'apprentissage, ne serait-ce qu'en s'ouvrant à la diversité qui nous entoure. Cependant, la mobilité d'apprentissage – avec un soutien approprié – reste l'expérience la plus transformatrice et la plus immersive pour les jeunes afin de développer et d'améliorer leurs compétences interculturelles. L'immersion dans une réalité étrangère de la vie et des cultures donne l'occasion d'apprendre les uns des autres, de surmonter les barrières intérieures et de comprendre d'autres modes de vie.

But

InterAct permet aux travailleurs de jeunesse d'intégrer des compétences interculturelles dans leurs projets et activités de mobilité et ainsi d'augmenter l'impact et la reconnaissance de leurs activités avec peu ou pas d'effort.

Informations Complémentaires

Pour en savoir plus sur le projet et accéder à toutes les ressources du projet, visitez

<https://kultur-life.de/projekte/interact>



Table des matières

Chapitre 1:
**Compétence interculturelle dans le travail
de jeunesse**

Chapitre 2:
**Guide du jeune sur la compétence
d'action interculturelle**

Chapitre 3:
Bonnes pratiques en Europe

Chapitre 4:
**Comment un animateur de jeunesse peut-il
InterAct ? Activités non formelles à intégrer
dans le travail de jeunesse**

Chapitre 5:
Lectures complémentaires

Chapitre 6:
Certificat

1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

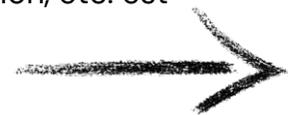
1.1 Qu'est-ce que cela signifie ?

En 2018, la Commission européenne a défini un ensemble de compétences, qui sont importantes, pour relever les défis du 21ème siècle. Ces compétences comprennent celles qui sont déjà enseignées de manière satisfaisante dans les écoles de nombreux pays, telles que la lecture et l'écriture ou les compétences mathématiques et technologiques. Mais à ces compétences s'ajoutent celles qui ne peuvent être enseignées que dans une mesure limitée dans les écoles et les universités. Parmi ces compétences, la compétence d'action interculturelle joue un rôle très particulier lorsqu'il s'agit de réaliser un travail de jeunesse dans des contextes interculturels ou multiculturels.

Une définition de l'UNESCO de 2020 stipule :

La compétence interculturelle sert essentiellement à améliorer les interactions entre les personnes à travers toutes les différences, que ces différences concernent l'âge, le sexe, la religion, le statut socio-économique, les affiliations politiques ou les questions ethniques.

A partir de cette définition, il devient clair qu'il n'y a probablement aucune activité de travail de jeunesse et aucune rencontre de jeunes dans laquelle la compétence interculturelle ne joue pas un rôle important. Un échange de jeunes où tous les participants ont le même âge, sexe, religion, etc. est susceptible d'être un événement plutôt ennuyeux.



1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

1.2 Si nous sommes interculturellement actifs dans chaque rencontre, est-ce que tout le monde n'a pas déjà cette compétence ?

Pour répondre à cette question, il faut se pencher sur le concept de compétence. Nous avons maintenant compris à quoi sert la compétence interculturelle, mais en quoi consiste-t-elle concrètement ?

Tout d'abord, chaque compétence se compose de trois dimensions différentes. Ces dimensions sont **les connaissances, l'attitude (ou les valeurs) et le comportement.**

Souhaitez-vous un exemple ? Lorsqu'on nous demande de communiquer avec quelqu'un qui parle une autre langue, la dimension connaissance est que nous parlons sa langue (d'ailleurs, aussi une des compétences clés du 21ème siècle !). La dimension d'attitude ou de valeur est que nous nous intéressons à l'autre personne et que nous voulons vraiment lui parler. Enfin, la dimension comportementale est si et comment nous finissons par le faire. Tout cela fait aussi partie de la compétence interculturelle !

Cet exemple montre aussi immédiatement le rôle particulier que nous jouons dans le travail de jeunesse pour le développement de cette compétence. Par conséquent, nous sommes dans la position idéale pour influencer positivement le comportement et les attitudes de nos jeunes.

Notre projet sert maintenant à enrichir l'ensemble de notre expertise dans les domaines de l'attitude et du comportement avec les composantes de connaissances nécessaires et contribue ainsi à une prise de conscience de la façon dont nous pouvons mieux favoriser le développement de la compétence interculturelle et aussi rendre les progrès visibles.



1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

À cette fin, nous nous sommes demandé dans notre équipe en quoi consistait réellement cette compétence. La promotion de chacun de ces éléments conduira automatiquement à renforcer l'une des trois dimensions de la compétence interculturelle !

Ces éléments sont:

1. Ouverture et curiosité pour les autres
2. Respect des autres
3. La conscience que différentes personnes perçoivent les choses différemment et se comportent donc différemment, combinée à la connaissance qu'un comportement "normal" n'est jamais normal qu'au sein d'un groupe
4. La connaissance de la façon de comprendre et de surmonter les différences culturelles
5. La capacité de voir les choses sous différents angles
6. Empathie – la capacité de me mettre à la place des autres
7. La capacité d'adapter mon comportement de manière à ne pas blesser les sentiments des autres et en même temps à ne pas perdre de vue mes objectifs

Qu'y a-t-il de nouveau?

Les éléments mentionnés ci-dessus sont dans de nombreux cas la raison pour laquelle les jeunes participent aux rencontres de jeunes, et ils sont aussi la raison pour laquelle nous, en tant qu'animateurs de jeunesse, organisons ces rencontres. Ainsi, notre objectif n'est pas de réinventer la roue ou d'enseigner des idées qui sont assez différentes de ce que nous faisons de toute façon – notre objectif est de

rendre ce processus d'apprentissage conscient

et pour nous aider, les experts du travail de jeunesse, ainsi que les jeunes qui participent à nos projets

pour parvenir à une meilleure compréhension et une meilleure expérience d'apprentissage,



1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

1.3 Comment puis-je l'utiliser dans la pratique ?

Tout d'abord, vous avez la possibilité d'examiner vos projets existants pour voir lequel des composants mentionnés ci-dessus vous promouvez avec une activité particulière.

Un exemple:

Une chasse au trésor menée par un groupe multiculturel mettra probablement en question et promouvra les éléments deux, quatre, cinq et sept d'une manière particulière. Un autre groupe qui discute beaucoup de cette tâche aura probablement un besoin d'apprentissage spécial pour les membres individuels sur certains de ces points.

Pourquoi n'appliquez-vous pas cela à votre dernier échange de jeunes? Quels éléments avez-vous particulièrement mis en avant? Où étaient vos jeunes déjà bien avancés? Et où y avait-il encore des défis et des besoins d'apprentissage?

La compréhension de la compétence interculturelle devrait donc nous aider dans le travail pratique de jeunesse à identifier ce besoin d'apprentissage et à utiliser des méthodes pour travailler sur ce besoin particulier. En même temps, et cela deviendra de plus en plus important pour nous dans le travail de jeunesse, nous nous offrons en tant qu'experts et aux jeunes eux-mêmes la possibilité de prendre conscience de la réussite de l'apprentissage et de quitter un projet avec des connaissances que l'on n'a pas seulement passé du bon temps avec d'autres jeunes, mais a d'ailleurs aussi développé une compétence indispensable pour vivre ensemble avec des personnes d'autres cultures.



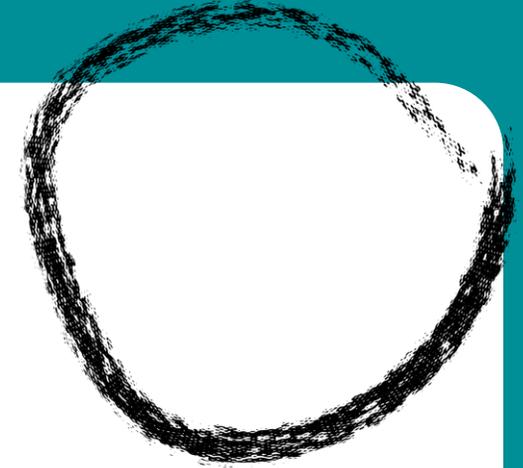
1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

Dans les sociétés modernes, composées de cultures de plus en plus diverses, cette compétence est une contribution très décisive à une coexistence pacifique et réussie.

L'une des forces de notre approche est précisément qu'elle ne vous dicte pas, en tant qu'animateur de jeunesse, l'organisation de votre rencontre.

En fait, il offre une excellente opportunité d'optimiser le succès d'apprentissage de cette compétence et même de le prouver à la fin. Nous sommes convaincus que, surtout dans le domaine de la compétence interculturelle, la valeur particulière du travail de jeunesse non formel deviendra évidente, ce qui renforcera encore notre position dans l'éducation des jeunes.

aller aux
Sources



1.4 Testez vos connaissances!

Définissez les compétences de l'action interculturelle dans vos propres mots :

Quelles sont les trois dimensions qui composent chaque compétence ?

Lesquels des éléments mentionnés ci-dessus (veuillez consulter le chapitre 1.2) vous mettez en avant dans vos projets/mobilités de jeunes existants et avec quelle activité particulière ?



2. Guide du jeune sur la compétence d'action interculturelle

Lorsqu'un jeune part à l'étranger – dans le cadre d'une équipe pour un échange intensif de jeunes à court terme, ou seul/avec quelques camarades de classe pour une période d'études, ou pour effectuer un stage dans une entreprise étrangère – il obtient une opportunité unique développer davantage leur compétence interculturelle. Au moins, ils rencontrent des personnes d'horizons culturels différents, font de multiples rencontres interculturelles et sont plongés dans des situations qui peuvent être un peu ou très différentes de ce à quoi ils sont habitués « chez eux ». En principe, un tel séjour à l'étranger est une opportunité d'apprentissage unique.

Les jeunes deviennent plus ouverts et s'intéressent aux autres cultures. Ils peuvent apprendre à respecter ceux qui voient le monde différemment et à montrer ce respect dans les interactions quotidiennes. Cependant, l'exposition seule ne suffit pas.

En fait, si les nouvelles expériences sont écrasantes et non 'digérées', les voyages à l'étranger peuvent conduire à des sentiments négatifs envers ceux qui sont différents de nous, nous empêcher d'interagir avec des représentants de (certaines) autres cultures, défendre nos propres façons culturelles de faire les choses, xénophobie accrue, etc...

Afin d'accompagner les jeunes dans la tâche d'apprendre de leurs expériences, le consortium InterAct a développé une application qui met l'accent sur la promotion de la réflexion :

- réflexion sur les incidents critiques ; et
- réflexion sur sa propre croissance dans différentes dimensions de la compétence interculturelle.



2. Guide du jeune sur la compétence d'action interculturelle

Les incidents critiques "sont de brèves descriptions de situations dans lesquelles un malentendu, un problème ou un conflit survient en raison des différences culturelles [sic!] ou lorsqu'il existe un problème d'adaptation et de communication interculturelles". Ces histoires sont souvent recueillies et utilisées dans les activités de formation interculturelle. L'application InterAct contient une petite collection d'histoires partagées par d'anciens participants d'échanges de jeunes recueillies par les partenaires InterAct. Il est important que les jeunes apprennent à considérer ces incidents comme des opportunités d'apprentissage et apprennent à tirer des leçons de ces situations – souvent désagréables, inconfortables ou embarrassantes.

La réflexion sur les incidents critiques nous permet de

- surmonter ou au moins analyser nos émotions négatives ;
- devenir plus conscient de la facilité avec laquelle nous jugeons le comportement des autres de notre propre point de vue culturel ;
- apprendre à suspendre nos jugements afin de découvrir comment les autres pourraient interpréter la "même" situation;
- en savoir plus sur les différences culturelles – les différences dans ce qui est considéré comme poli, approprié, grossier, amical, etc. ; et
- découvrez les schémas derrière les incidents individuels.

Sauter aux

Sources



2. Guide du jeune sur la compétence d'action interculturelle

L'application invite les utilisateurs à analyser régulièrement les incidents critiques. Si cela devient une habitude, les jeunes seront dotés d'un outil puissant pour continuer à apprendre sur les différences culturelles et développer leurs compétences interculturelles.

Le deuxième type de réflexion que nous espérons que l'application peut favoriser est la réflexion sur ses propres forces interculturelles et sa croissance. Pour préciser qu'il existe de nombreux aspects sur lesquels on peut se concentrer si l'on veut devenir meilleur dans l'interaction avec les représentants de différentes cultures, on distingue 11 objectifs de développement: deux liés aux attitudes (ouverture, curiosité et respect), six aux éléments cognitifs (conscience, connaissance, apprendre à apprendre) et trois aux comportements observables (voir de plus d'un point de vue, empathie et ajuster son comportement en fonction d'une culture particulière de contexte). Chacun des objectifs est ensuite exprimé sous la forme d'une variante d'un énoncé « je peux » (« je suis » / « je sais » / « je sens » / « je suis capable »). Les utilisateurs de l'application sont invités à s'auto-évaluer à différents stades de leur parcours de développement interculturel et à réfléchir à leur propre croissance et à leurs réalisations. Ce cadre permet aux utilisateurs de l'application d'acquérir la langue et la « lentille » dont ils ont besoin pour devenir des apprenants autonomes.

Ils peuvent nommer et décrire leur propre conscience, leurs attitudes et leurs compétences. Ils peuvent surveiller leurs propres progrès et ils peuvent expliquer – par exemple, à des employeurs potentiels, à quel point ils sont bons pour interagir avec des personnes d'autres cultures. Enfin, il est également important de souligner que l'application a été conçue pour être utilisée directement par les jeunes. Cependant, comme alternative, l'application InterAct peut devenir une source d'idées pour les animateurs de jeunesse qui souhaitent favoriser ces deux types de réflexion chez les jeunes. Les animateurs de jeunesse peuvent utiliser les questions d'ouverture ou les indices de réflexion de l'application pour entamer un dialogue ou une discussion de groupe sur des incidents interculturels et/ou différents aspects des compétences interculturelles.



3. Bonnes pratiques en Europe

Dans le chapitre suivant, nous présenterons quelques exemples de bonnes pratiques de toute l'Europe pour l'inclusion de la compétence d'action interculturelle (CAI) dans les projets de mobilité internationale.

3.1 Belgique

3.4 Pays-Bas

3.2 Allemagne

3.5 Grèce

3.3 Suède

3.6 Testez vos connaissances

Volontariat international des jeunes

Hors ligne

Organisation: EDIW (Éducation pour un monde interculturel)

Brève description de l'organisation: La mission de l'EDIW est de développer des projets, des programmes et des expériences internationales d'éducation formelle et non formelle comme étapes pour devenir des citoyens du monde compatissants, informés et participatifs, respectueux, créatifs et responsables de ce monde. Dans cet objectif, EDIW organise des séminaires internationaux, des ateliers et des expériences d'immersion dans différents contextes culturels qui offriront aux jeunes des lieux d'information sur le service, le leadership entrepreneurial et l'exposition interculturelle.

Bonnes pratiques: Un groupe de jeunes de différentes villes et pays s'engagent pour une durée de trois semaines à travailler bénévolement dans un projet social en Inde.

Les participants se verront également proposer des activités complémentaires d'immersion et d'exposition culturelles.

En plus de découvrir de nouveaux lieux et cultures, les participants ont l'expérience de collaborer et d'interagir avec d'autres jeunes de différents pays.

But: 1. Favoriser l'apprentissage interculturel, améliorer le développement personnel et renforcer les valeurs de solidarité tout en offrant aux participants l'expérience du travail bénévole.

2. Soutenir le développement des communautés locales.

Impact sur le groupe ciblé: Les jeunes participant à cette expérience développent la capacité d'interagir avec des personnes de cultures et de langues différentes, ainsi que d'agir en tant que citoyens responsables grâce à un engagement actif dans différentes réalités sociales.

Ils apprennent également à développer leurs capacités personnelles grâce à l'expérience du volontariat. Le groupe cible est constitué des jeunes âgés de 18 à 30 ans.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Cette activité est d'une grande aide pour développer une personnalité intégrale chez les jeunes ainsi qu'une expérience d'apprentissage extrêmement enrichissante de compétence interculturelle.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

International Youth Volunteering

offline

Aims: 1. To foster intercultural learning, to enhance personal development, and to strengthen values of solidarity while providing participants the experience of

Organization: EDI

About the organ
programmes, and
grow into compa
creative, and res
international sem
contexts that wil
entrepreneurial l

Good practice: A
commit themsel
project in India. P
cultural immersio

Besides getting t
experience to co
countries.

Lectures complémentaires liées à cette méthode

X

- <https://openscholarship.wustl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1213&context=etd>
- https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2910432
- <https://www.afs-intercultural.org/acerca-de-afs/>
- https://www.researchgate.net/publication/222674012_International_volunteers%27_perceptions_of_intercultural_competence
- <https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/04/45th-Issue-ICYE-Newsletter.pdf>
- https://support-refugees.eu/io6/PART_B_How_to_prepare_volunteers_for_intercultural_communication_and_cooperation.html
- <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118783665.ieicc0076>

ment of local communities.

The youth participating in this
bility to interact with people of
guages, as well as to act as
ugh an active commitment with
They also learn to develop
ugh the experience of
roup is young people aged 18-

This activity is of great help in
rsonality in the youth as well as
arning experience of

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

Réseaux internationaux de jeunesse

En ligne

Organisation: EDIW (Éducation pour un monde interculturel)

Brève description de l'organisation: La mission de l'EDIW est de développer des projets, des programmes et des expériences internationales d'éducation formelle et non formelle comme étapes pour devenir des citoyens du monde compatissants, informés et participatifs, respectueux, créatifs et responsables de ce monde.

Bonnes pratiques: Des jeunes de différents pays et continents se rencontrent en ligne à travers des réseaux internationaux pour aborder des sujets d'intérêt pour les jeunes tels que la participation et la citoyenneté, le réchauffement climatique, l'entrepreneuriat, le mentorat pré-universitaire, etc. Chaque réseau dispose d'un coordinateur et se réunit mensuellement. Les lignes directrices et la dynamique des sujets et des réunions sont préparées par des équipes tournantes.

Connecté /déconnecté: Le réseau est en ligne. A la fin de l'étude, une réunion en présence est organisée par pays ou continents pour partager les résultats et les bonnes pratiques et établir de nouveaux objectifs pour les différents sujets.

But: EDIW travaille avec des jeunes de différents pays et continents, cette façon de travailler avec eux autour de sujets variés est donc une excellente méthode.

Ainsi, EDIW vise :

- offrir une formation aux compétences nécessaires aux jeunes pour accéder à un leadership de référence et acquérir des valeurs pour pouvoir collaborer et participer à la construction de sociétés participatives, créatives et inclusives.
- pour développer de meilleures compétences sociales.
- pour découvrir de nouvelles idées et enjeux culturels et sociétaux.
- être mieux outillé pour être des citoyens actifs dans la société
- Apprentissage collaboratif : Élargir la connexion et la compréhension du monde
- Éducation aux médias numériques : Développer les compétences techniques et de communication
- Faire campagne pour le bien social : cette méthode aide les jeunes à prendre conscience d'une cause particulière qui les intéresse afin d'avoir un impact réel sur la réalisation du changement là où ils le souhaitent.
- promouvoir le changement social



Réseaux internationaux de jeunesse

En ligne

Organisation: EDIW (Éducation pour un monde interculturel)

Impact sur le groupe cible ?

Le groupe cible est constitué des jeunes âgés de 17 à 35 ans.

L'impact est que les jeunes sentent qu'ils ne sont pas seuls dans leurs rêves et leurs actions pour aborder des sujets importants pour eux comme la famille, l'éducation, la profession et la transformation sociale, et peuvent donc devenir des membres plus critiques et actifs de la société. Donner aux jeunes les outils nécessaires pour s'engager, s'exprimer, être critique et collaborer.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Parce que c'est une excellente manière de travailler avec des jeunes du monde entier. Il contribue à développer les compétences techniques, créatives et analytiques de nos jeunes. Il intègre les personnes et les domaines de connaissances et développe un certain nombre de capacités sociales et numériques, en plus de combler le fossé de la fracture numérique.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

**Prochaine bonne
pratique**

online

International Youth networks

Organization: ED

Impact on target
that the youth feel
important topics
transformation, t
society. Giving y
collaborative

Why we recom
people from all o
creative, and an
it develops an ar
of digital divide.

Autres lectures

X

- <https://www.cbaa.org.au/article/online-youth-networksresearching-experiences-peripheral-youngpeople-using-new-media-tools>
- **Gitte Stald Thomas Tuftte. *Global encounters: media and cultural transformation*. 2002. Luton, U.K.: University of Luton Press, c2002.**
- https://www.researchgate.net/publication/27465560_Online_Youth_Networks_Researching_the_Experiences_of_Peripheral_Young_People_in_Using_New_Media_Tools_for_Creative_Participation_and_Representation
- <https://www.unicef.org/globalinsight/stories/future-youth-participation-online>

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

En ligne et hors ligne

Projet Tandem

Organisation: Kulturgrenzenlos e.V.

Brève description de l'organisation:

Kulturgrenzenlos e.V. est une ONG à Kiel. Leur objectif est de rassembler des personnes de différents pays et cultures (réfugiés ou migrants avec des locaux) par le biais d'amitiés.

Bonnes pratiques: La méthode consiste à réunir deux personnes de deux cultures différentes selon leurs intérêts et loisirs pour former un tandem. Ils organisent différents événements comme une sortie à la plage ou des événements hebdomadaires comme le football ou un café pour femmes et un café d'échange linguistique. L'idée n'est pas d'aider les migrants et les réfugiés mais plutôt de connecter les gens sur un pied d'égalité.

But:

1. Établir de nouvelles amitiés
2. Intégration dans une nouvelle société

Impact sur le groupe cible ?

Le groupe cible (réfugiés, migrants) a la possibilité de faire connaissance avec d'autres personnes (principalement des locaux). Cela permet de mieux connaître la langue, la culture et la tradition et, en outre, de mieux s'intégrer. De plus, les gens du pays d'accueil apprennent à mieux connaître une culture différente. Établir une amitié avec des personnes d'autres cultures crée des empathies et donc des connaissances sur la manière de croiser différentes perspectives culturelles et de trouver des compromis.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Nous recommandons la meilleure pratique car elle montre une nouvelle approche de l'apprentissage interculturel. Les deux parties sont incluses dans le processus d'apprentissage et les deux parties peuvent apprendre quelque chose de nouveau de l'autre.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

en ligne et hors ligne

Tandemproject

Organization: Kultur

About the organis
bring people from
locals) together th

Good practice: Th
different cultures

They organise diff
football or a wome

The idea behind is
on equal footing.

Autres lectures

- [kulturgrenzenlos e.V.](#)
- [How does it work? – Tandem \(tandemforculture.org\)](#)

Aims: 1. Establishing new friendships
2. Integration into a new society

Impact on target group: The target group (refugees,
ability to get to know other
s helps to get to know the
culture and tradition and
grate better. Also, the people
to know better a different
dship with people from other
s and therefore knowledge
cultural perspectives and how to

X

re recommend the best
a new approach on
parts are included in the
parts can learn something

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

Hors ligne

Vélo ZEIK

Organisation: ZEIK- Centre pour l'autonomisation et la créativité interculturelle

Brève description de l'organisation: L'idée du "ZEIK - Centre pour l'autonomisation et la créativité interculturelle" est née début 2017. Ils ont soutenu bénévolement les nouveaux immigrants lors de leur arrivée à Kiel en tant que guides de langue maternelle. Grâce à des activités communes et des réunions régulières, ils ont grandi ensemble pour former une équipe multiculturelle. ZEIK veut défendre la démocratie et la tolérance en Allemagne et assumer la responsabilité sociale d'une bonne coexistence dans le nouveau foyer.

Bonnes pratiques: Avec le ZEIK BIKE, un vélo cargo électrique, ils aimeraient créer des rencontres dans de nombreux endroits de Kiel.

Sur les marchés, les fêtes de quartier, au port ou dans la zone piétonne. À travers la musique live, les amuse-gueules et la danse, ils veulent dialoguer avec les gens – et ainsi se mobiliser pour une société ouverte.

But:

1. Créer un espace ouvert à tous
2. Se connecter à travers la nourriture et les boissons et créer ainsi un espace interculturel

Impact sur le groupe cible: Le groupe cible a la possibilité de montrer sa culture et ses traditions, sa nourriture et ses boissons. Et ainsi, créer un espace ouvert pour chaque culture. Connaître d'autres cultures nous rend plus ouverts d'esprit et goûter de nouveaux aliments et boissons peut nous rendre plus curieux de la nouvelle culture et des nouvelles traditions. Cette caractéristique permet de gagner plus de respect et d'ouverture!

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

C'est un moyen simple et agréable de faire connaissance avec d'autres personnes de cultures différentes. Grâce à l'ambiance agréable, il est facile de se connecter avec d'autres personnes et ainsi de créer de nouveaux réseaux.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

offline

ZEIK Bike

Organization: ZEIK
Center for Empowerment and Intercultural Creativity

About the organization: ZEIK is a center for intercultural creativity and innovation. It supports immigrants in the process of integration into German society. Through joint activities, it aims to bridge multicultural tensions and foster a sense of community in Germany and take it to other countries.

Good practice: ZEIK organizes regular encounters in markets, districts, and neighborhoods.

At markets, districts, and neighborhoods, there is live music, finger food, and people – and so on.

Autres lectures

- [Projekte – ZEIK – Zentrum für Empowerment und Interkulturelle Kreativität \(zeik-kiel.de\)](http://zeik-kiel.de)

X

The target group gets the chance to share their culture and tradition, food, and drink in an open space for every culture. Sharing cultures makes us more open and accepting. Food and drinks can make us understand each other, new culture and new traditions. It helps us to gain more respect and understanding.

It is a nice and easy way to get to know people from different cultures. Due to the shared experiences, it is easy to connect with other people and make friends.

Aims: 1. To create an open space for everyone.
2. To connect through food and drinks and so creating an intercultural space.

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

en ligne et hors ligne

Drame créatif

Organisation: Mobiliser l'expertise AB

Brève description de l'organisation: Mobilizing Expertise est une entreprise sociale suédoise efficace pour les projets nordiques, européens et internationaux axés sur le théâtre créatif.

Bonnes pratiques: L'objectif est de permettre à plusieurs jeunes de cultures et d'horizons différents de se réunir et de travailler à la création d'un récit réunissant les expériences de chacun et permettant ainsi l'échange et l'apprentissage de la diversité. L'objectif est de créer un récit dans lequel les personnages feront différentes découvertes et découvriront toutes les possibilités qu'offrent les connaissances acquises grâce aux compétences interculturelles. La participation et l'expérience de chaque jeune participant aux ateliers de théâtre créatif sont donc nécessaires.

Connecté /déconnecté: En ce qui concerne la méthode en ligne, cela implique que les différents participants se réunissent par vidéoconférence pour échanger des expériences et des idées et construire le scénario. Les méthodes hors ligne seront utilisées pour poursuivre la recherche individuellement pour les participants et pour continuer l'apprentissage sur la diversité et l'interculturalité.

But: 1. Promouvoir et encourager la diversité
2. Renforcer les échanges et la cohésion européenne
3. Permettre l'acquisition de nouvelles compétences grâce à des méthodes non formelles

Impact sur le groupe cible ?

En permettant aux jeunes d'apprendre les uns des autres, il est possible d'instaurer de nouvelles valeurs et connaissances et de limiter la discrimination et les préjugés entre eux.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Cette pratique s'inscrit dans le cadre du projet InterAct et, plus généralement, dans le cadre du programme Erasmus+, c'est-à-dire la cohésion et la coopération européennes pour renforcer les liens entre chacun. Cette pratique constitue donc un excellent moyen d'atteindre ces objectifs.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

en ligne et hors ligne

Creative drama

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No
drama.

Good practice: T
and backgrounds
together the exp
learning about di
go through differ
knowledge acqui
participation and
drama workshop

Online/Offline: Ir
participants mee
and build the sto
research individu
diversity and inte

Autres lectures

- https://www.academia.edu/15248880/Guidelines_for_Intercultural_Dialogue_in_Non_Formal_Learning_Activities
- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>

X

- Aims:** 1. To promote and encourage diversity.
2. To strengthen European exchange and cohesion.
3. Enable the acquisition of new skills through non-

By enabling young people to
s possible to install new values
discrimination and prejudice

This practice fits in the
t project and, more generally, in
smus+ program, i.e., European
n to strengthen the links
practice is, therefore, an
these objectives.

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

Initiatives citoyennes via les réseaux sociaux

en ligne et hors ligne

Organisation: Mobiliser l'expertise AB

Brève description de l'organisation: Mobilizing Expertise est une entreprise sociale suédoise efficace pour des projets nordiques, européens et internationaux.

Bonnes pratiques: Permettre aux jeunes de travailler à la promotion de valeurs ou d'idées d'une part à travers les réseaux sociaux en créant et en organisant une bonne promotion et communication avec les expériences et les compétences de chacun.

D'autre part, cette activité non formelle peut également être collectée hors ligne grâce à la présentation en personne du travail effectué dans les réseaux, comme des réunions ou des cafés ouverts, permettant ainsi le développement ultérieur des compétences interculturelles des jeunes.

Connecté /déconnecté: Concernant la partie en ligne, toute l'activité concentrée autour des réseaux sociaux permettra des échanges entre les différents jeunes participants et d'échanger d'autres points de vue et expériences.

La fonction hors ligne aura lieu dans des lieux de rencontre tels que le café pour permettre la mise en œuvre pratique des idées et des discussions formulées au préalable.

But: 1. Développer des activités non formelles en ligne et hors ligne pour permettre une plus grande liberté de travail.
2. Favoriser les échanges dans des formats plus ludiques et interactifs pour les jeunes.
3. Faire partie du projet InterAct en développant des Compétences d'Action Interculturelle (IAC).

Impact sur le groupe cible ?

Non seulement pour développer les compétences interculturelles, mais aussi pour renforcer les activités non formelles, qui constituent l'un des meilleurs moyens de promouvoir et de faciliter les objectifs du projet InterAct.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Cette pratique s'inscrit dans la volonté de cette méthode de développer des activités hors ligne et en ligne tout en continuant à développer les compétences interculturelles des jeunes.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

**Prochaine bonne
pratique**

Citizen's initiatives via social networks

en ligne et hors ligne

Organization: Mo

About the organ
enterprise for No

Good practice: E
the one hand thro
promotion and co
the other hand, t
presentation of t
open coffee, thus
young people.

Online/Offline: C
social networks v
and to discuss ot
take place in mee
implementation o

Autres lectures

- <https://www.bgrs.com/insights-articles/training-practices-for-intercultural-competency-in-the-21st-century/>
- <https://www.knowledgeanywhere.com/resources/article-detail/10-informal-learning-activities-to-boost-employee-engagement>

X

Aims: 1. Develop non-formal en ligne et hors ligne activities to allow greater freedom of work.
2. Promote exchanges in more playful and interactive

le.
ect project by developing
etencies (IAC).

Not only to develop
to strengthen non-formal
of the best ways to promote
es of the InterAct project.

This practice is in line with this
offline and online activities
op intercultural skills in young

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

Série de podcasts „Denkers en Doeners over Diversiteit“

En ligne

Organisation: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Brève description de l'organisation: Platform Inclusion & (KIS) est un programme néerlandais hébergé par le Verwey-Jonker Institute et Movisie. Il est financé par le ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi et collabore avec des établissements d'enseignement, des organisations de migrants et des entrepreneurs sociaux.

Bonnes pratiques: KIS publie une multitude d'« outils » pour aborder les questions d'inclusion concernant plusieurs sujets qui entrent en jeu avec le développement des compétences interculturelles. Leur méthode comprend des publications, du E-learning, des outils et des podcasts. Leurs publications consistent en des recherches et des informations sur divers sujets tels que le mentorat des réfugiés, l'islam dans l'éducation, la voix des jeunes, et bien plus encore. Ces publications sont accessibles sans frais à tous sur leur site Internet. Certaines publications fournissent également un PowerPoint et des outils à exécuter avec un groupe de personnes.

Les outils d'apprentissage en ligne consistent en des cours en ligne qui peuvent être suivis gratuitement et un certificat sera délivré après le cours en ligne d'un jour. Leur site Internet indique que ces outils ne sont pas uniquement destinés aux municipalités ou aux décideurs politiques, mais également à « tous ceux qui souhaitent en savoir plus sur la polarisation ». L'outil d'apprentissage en ligne se compose de théorie et de questions au sein desquelles le créateur approfondit ses connaissances sur un sujet.

En 2020 et 2021, KIS a également publié 12 épisodes de son podcast « Inspiring thinkers and doers » dans lequel des personnes intéressantes sur la base de questions culturelles et identitaires sont interviewées. Les sujets abordés portent sur la diversité dans le secteur culturel et les tenants et aboutissants du mariage arrangé. Les auditeurs peuvent écouter l'audio gratuitement sur Spotify. En dehors de ces quatre initiatives, KIS publie également des « outils » sur des sujets (sensibles) dans lesquels la théorie et les concepts sont expliqués et des questions proposées sont placées sur une carte d'information pour démarrer une conversation avec des individus, par exemple sur le thème du sexting honteux. pour les femmes/filles d'origine turque ou marocaine.



Série de podcasts „Denkers en Doeners over Diversiteit“

En ligne

Organisation: Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)

Bonnes pratiques: Un autre outil mesure la diversité interne d'une organisation. Le représentant de l'organisation remplit un questionnaire et des résultats sont donnés sur sa diversité interne. Il en va de même pour un outil visant à accroître la participation des titulaires de statut au sein de la municipalité. Un questionnaire est rempli, des points sont attribués et un plan d'action est élaboré.

En conclusion, cette plateforme de connaissances a créé une multitude d'outils pour accroître les compétences interculturelles et éduquer les individus sur divers sujets basés sur des recherches au moyen de questionnaires, d'audios, de publications et de cours en ligne.

Connecté /déconnecté: Publications en ligne, E-learning, podcasts

But: Le programme vise à contribuer structurellement à une société diversifiée et équilibrée. Platform Inclusion & Community sélectionne des sujets en fonction de ses propres connaissances et idées, ainsi que des besoins de connaissances exprimés par le monde du travail et la société en général. En plus de l'analyse et de la recherche, nous plaçons les faits dans leur contexte et les lions à des exemples de pratiques réussies: qu'est-ce qui fonctionne ?

Impact sur le groupe cible ?

Le groupe cible est constitué de décideurs politiques des municipalités et d'autres institutions gouvernementales, d'hommes politiques, de professionnels des organisations de la société civile, d'organisations de migrants et d'entrepreneurs.

Le programme est guidé par des questions qui se posent dans la société. KIS recherche et crée des solutions (outils) qui correspondent et abordent ces problèmes tels qu'ils sont mis en œuvre par les institutions gouvernementales, les formes d'éducation et les organisations.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique?

Ils sont largement accessibles grâce à leur formulaire en ligne et reposent sur des recherches appropriées et une collaboration avec plusieurs institutions et organisations publiques.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

Podcastserie Denkers en Doers

online

Organization: Ker

Good practice: .

organisation. The results are given to increase the participation of citizens. This is filled in, points

To conclude, this intercultural communication research by way

Online/Offline: C

Aims: The programme aims to create a more balanced society by sharing own knowledge and experience in the work field and social position facts with others. Examples: what v

Autres lectures

- **Promoting intercultural exchanges with blogs and podcasting: a study of Spanish-American telecollaboration:**

https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09588220903345184?casa_token=EztmRf4f6ysAAAAA:Vp9EZIUQROVBmbOg3Asy3GhPwGCtPyb2SWqMedOGZGdNOOkffxypOUqwgTRGZmGRtrRZVLOjs

X

Impact on target group: The target group exist of policy makers in municipalities and other government institutions, politicians, professionals in civil society

organisations, and
am is guided by questions that
rches and creates solutions
these issues as they are
ment institutions, educational

They are widely accessible due
ased on fitting research and
e public institutions and

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

Hors ligne

Salon international de l'alimentation

Organisation: Associations multiculturelles Erasmus

Brève description de l'organisation: Les Associations Multiculturelles Erasmus (EMA) sont l'organisation faitière qui représente, facilite et coordonne onze associations culturelles et sociales dans le but de promouvoir la diversité et l'inclusion à l'Université Erasmus.

Bonnes pratiques: Les associations multiculturelles de l'Université Erasmus représentent les étudiants de la diversité à Rotterdam. Les organismes permettent aux étudiants de se développer et de développer leur sens de la diversité culturelle en rejoignant l'un des comités ou en organisant un projet pédagogique. De plus, cela les aide à construire un réseau en apprenant à connaître des personnes de leur propre organisation ou d'autres organisations. Tous les étudiants de l'Université Erasmus intéressés par une certaine culture ou identité sont invités à rejoindre l'association ou à participer aux activités.

L'adhésion donne accès ou une réduction à une grande variété d'événements et de cours. Les associations multiculturelles organisent des événements ouverts à tous, par exemple une foire alimentaire internationale dans l'un des bâtiments universitaires au sein de laquelle toutes les associations préparent des plats de leur culture (chinoise, arabe, hindoue, surinamaïse) pour promouvoir les compétences interculturelles. Les individus peuvent goûter la nourriture et se renseigner sur les différentes cultures.

But: Promouvoir la diversité et l'inclusion des étudiants en les familiarisant avec différents aliments culturels.

Impact sur le groupe cible ?

Converser avec différentes personnes de cultures différentes qu'elles ne connaissent peut-être pas, déclenchant cette interaction par le biais de la nourriture.

Moins étrangers à la culture car ils reconnaîtront les plats et les habitudes alimentaires, les influences culturelles sur l'alimentation, les influences religieuses sur l'alimentation.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

Introduction « discrète » à différentes cultures, expérience d'apprentissage non formel du peuple lui-même.

Voir

Autres lectures

Sauter à la

Prochaine bonne pratique

offline

International Food Fair

Organization: Erasmus University

About the organization: Erasmus University is an umbrella organisation for cultural and social inclusion at the Erasmus University.

Good practice: Erasmus University promotes diversity student themselves and through committees or organisations. An aim is to build a network between organisations. An aim is to promote culture or identity activities. Member and courses. The aim is for everyone, for example Buildings within v Arab, Hindu, Surin taste the food and

Autres lectures

- **Savouring semiotics: food in intercultural communication:**
- https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/10350330.2011.578803?casa_token=ZcsreVNsTelAAAAA:V2OkOrpio_-XNrD3-6_h1e5OW2Sy3w7e2G9AMEJxA8HYadusuGL-YbbBooxGrX--UUCC-UM93pO

X

Aims: Promoting Diversity and inclusion for students by making them familiar with different cultural foods.

Learning objectives: Making conversation with different cultures they might be this interaction by way of food. the culture as they will ng habits, cultural influences es on diets.

low-key" introduction towards formal learning experience. From

Sauter à la
**Prochaine bonne
pratique**

#ALFCitiesInDialogue - Dialogue interculturel dans la ville d'Athènes

Organisation: Fotoessa et Fondation Anna Lindh

Brève description de l'organisation: Fotoessa est le centre d'éducation, de recherche et d'action. Une initiative interdisciplinaire visant à combler le fossé entre la recherche universitaire et les pratiques et l'activisme de la société civile, à encourager la compréhension entre les personnes de cultures différentes et à promouvoir la participation des jeunes aux événements politiques et sociaux.

Résumé/description de la méthode: Présentez l'exercice et ses objectifs pour mettre les participants à l'aise. Les participants doivent réfléchir à un symbole de leur propre culture à partir d'un objet de leur choix. Qu'est-ce qui leur vient en premier à l'esprit lorsqu'ils pensent à leur culture ? Les participants présentent leurs objets pour aider les autres à reconnaître leur ville, leur région ou leur pays sans les nommer et le groupe doit essayer de les retrouver.

Après que chacun ait présenté ses objets, l'animateur peut lancer le débriefing :

- Quels objets ont retenu votre intérêt et votre attention ? Pourquoi?
- Quel objet avez-vous choisi pour symboliser votre région ? Pourquoi?
- Quelles connaissances avez-vous acquises lors de cet échange d'objets ?
- Y avait-il des similitudes entre les objets ?
- Présenteriez-vous des objets différemment après cette session ? Pourquoi?

Exercice à mettre en œuvre, de préférence, avec des participants issus d'horizons culturels différents. Assurez-vous que les participants évitent de se moquer des objets présentés par les autres. L'idée est de reconnaître et de respecter l'origine de chaque participant, et d'éviter autant que possible de tomber dans les stéréotypes et la simplification de l'autre.



#ALFCitiesInDialogue - Dialogue interculturel dans la ville d'Athènes

Organisation: Fotoessa et Fondation Anna Lindh

- But: 1.** L'objectif de la méthode est de soutenir le dialogue interculturel au sein de la ville, de sensibiliser aux différents contextes culturels et d'acquérir des compétences interculturelles, en particulier en s'adressant aux jeunes.
2. Développer et promouvoir une vision plurielle et plurielle : observer, apprendre à se concentrer, écouter et respecter.
 3. Apprenez à reconnaître les objets qui représentent une ville, une région ou un pays et sa culture.

Impact sur le groupe cible ?

Le groupe cible était constitué d'étudiants des universités d'Athènes en études sociales et humaines.

Le projet visait à cibler le manque de sensibilisation en Grèce sur un tel sujet, surtout après la polarisation créée pendant la situation pandémique.

Les participants ont eu l'occasion d'aborder des questions telles que l'identité personnelle et collective, la multiculturalité, l'interdépendance, la coexistence des citoyens et la synergie. Les participants ont également exploré des défis communs tels que les stéréotypes et les préjugés et affiné les compétences interculturelles nécessaires au développement durable individuel et collectif, telles que l'écoute active, l'empathie et la pensée critique. Grâce à cette formation, la ville vise à créer un pont entre le réseau national des ONG de la FAL et le monde universitaire.

Pourquoi recommandons-nous cette bonne pratique ?

C'est parce qu'il investit dans les jeunes que cela stimule le changement. De plus, il utilise l'apprentissage expérientiel, la découverte de soi et l'interaction créative, qui sont les meilleurs moyens d'avoir une vision plus large du monde et une appréciation de la communauté. Aussi, en créant un lien entre les ONG et le monde universitaire, on assiste à un véritable changement du tissu social.

Voir

[Autres lectures](#)

Sauter vers

[Quiz de connaissances](#)

#ALFCitiesInDialogue – Intercultural Dialogue in the City of Athens

mainly offline

Organization: Fotis

Aims: The aim of the city, raise awareness and acquire intercultural

Develop and promote the region, or country

Impact on target

The project aims to

The participants' coexistence, and intercultural skills city aims to create

Why we recommend interaction, which and academia, the

Autres lectures



- **Conceptualizing experiential learning:**
 - <https://wmich.edu/sites/default/files/attachments/u5/2013/WHAT%20IS%20EXPERIENTIAL%20%20LEARNING%3F%20%20.pdf>
- **The importance of experiential learning:**
 - <https://www.kent.edu/community/what-experiential-learning-and-why-it-important>
- **Handbook on NFE Activities:**
 - https://www.annalindhoundation.org/sites/default/files/documents/page/education_handbook_en_0_0.pdf?fbclid=IwAR0oPFnyOm7h7a4TMvQXfC8LgJ-qsLq6bTfRviIVxn3pcDXeWplVw6u-pmQ

at represent a city,

uring the pandemic situation.

pendability, citizens' sharpened necessary thinking. Through this training, the

se
ea

Sauter vers

Quiz de connaissances

3.6 Testez vos connaissances!

Parmi les bonnes pratiques décrites, laquelle a le plus retenu votre attention et pourquoi?

Recherchez les meilleures pratiques de votre ville, région ou pays et notez-les. N'hésitez pas à partager avec nous sur: www.facebook.com/InterActProject2021



4. Comment un animateur de jeunesse peut-il InterAct ?

Activités non formelles à intégrer dans le travail de jeunesse

Le chapitre suivant est un recueil de méthodes non formelles pour l'inclusion de la Compétence Interculturelle pour l'Action (CAI) dans les projets de mobilité internationale. Ils se concentrent sur quatre niveaux différents pour favoriser:

4.1 Différentes perspectives

4.3 Diversité culturelle

4.2 Valeurs culturelles

2 visions pour 1 réalité

Brève description de la méthode: Nous avons tous une représentation différente de la même réalité, basée sur notre expérience, notre culture, le contexte et notre propre perception de la vie. Cela influence notre comportement et nos perceptions lorsque nous rencontrons et interagissons avec d'autres personnes.

Objectif: Sensibiliser aux différentes perceptions d'une même réalité, notamment dans un contexte interculturel.

Résultat d'apprentissage: Lors d'une première rencontre, si des préjugés sont identifiés, nous pouvons tenter de les dépasser pour établir une relation qui dépasse les stéréotypes véhiculés par notre société.

Pour ce faire, il est important de réfléchir et d'identifier nos représentations, à travers quelles lunettes voyons-nous le monde, et de prendre le recul nécessaire pour changer, apprendre à percevoir les choses différemment, et ainsi transformer la vision que l'on peut avoir sur le monde autre.

Groupe ciblé:

Jeunes de 14 à 18 ans

Taille de groupe:

Max. 20

Durée:

30 minutes

Matériel nécessaire: 2 lettres (voir : annexe 1 – Partie A et B, imprimées et découpées en 10 morceaux pour chaque paragraphe. Chaque pièce doit avoir un numéro derrière, pour conserver l'ordre du texte.

Description étape par étape: L'animateur explique l'histoire de Xavier et Tabarlis : le premier vit sur la planète Terre et est parti visiter une autre planète appelée Glorbuld, où il a été hébergé par Tabarlis. De retour chez lui, Xavier écrit une lettre à son ami Vincent pour lui faire part de son expérience. De son côté, Tabarlis écrit une lettre à son ami Verlias et lui explique ce qui s'est passé avec le groupe d'étudiants de la planète Terre qu'ils ont accueilli à Glorbuld.

L'animateur distribue une feuille de papier à chaque élève (jusqu'à 10). Assurez-vous que chaque pièce porte un numéro pour conserver l'ordre de l'histoire. Demandez à chaque élève de lire à haute voix l'histoire sur sa feuille, en commençant par le numéro 1 de la lettre de Tabarlis puis le numéro 1 de la lettre de Xavier, et ainsi de suite.

L'objectif est de comparer immédiatement les deux perceptions des mêmes moments (par exemple l'arrivée). Lorsque tous les participants ont fini de lire l'histoire, vous pouvez animer un débriefing.

Assurez-vous de souligner tous les malentendus, préjugés et jugements contenus dans l'histoire qui peuvent mettre en danger ou nuire à la relation.

[Annexe](#)

[Référence](#)

[Suivante](#)

2 visions for 1 reality

Short description: The same reality, based on different perceptions of life, can be seen and understood in different ways. This activity explores these perceptions when people from different cultures meet.

Aims: To raise awareness of different perspectives, especially in intercultural contexts.

Learning outcomes: If the objectives are identified, we can ensure that the activity goes beyond the stereotypes and encourages participants to reflect and to identify their own perspective of the world, and to talk about things differently.

Target group: young people aged 14 – 18

Group size:

Référence

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: 2 letters (see: appendix 1 – Part A and B), printed and cut into 10 pieces for each paragraph. Each piece should have a number behind, to keep the order of

X

The facilitator explains the story of a man who lives on Planet Earth and is called Glorbuld, where he was born. When he is back home, he writes a letter to his friend Verlias to share his experience. On the next day, he reads the letter to his friend Verlias and the group of students from Planet Earth who were born in Glorbuld.

Give one piece of paper to each student. Each piece has a number behind to keep the order.

Each student reads aloud the story on his/her paper, piece by piece. Verlias' letter and then number 1 of the story. The objective is to compare the different perspectives of the same moments (e.g. the relationship between the two characters).

After the activity, when you have finished to read the story, you can discuss the story. Be sure to point out all the different perspectives, and judgments in the story and the relationship.

Annexe

Reference

Suivante

Jeu de tribu

Brève description de la méthode: Le jeu implique deux cultures différentes (Rukavina et Kasac). Ils ont tous deux en commun de parler la langue anglaise. Cependant, les personnes appartenant à ces cultures ont un moment précis pour parler anglais.

Par exemple, dans la culture du Kansas, on peut parler anglais, mais seulement pendant 1 minute par conversation, vous devez alors parler votre langue (de votre pays d'origine) pendant au moins 5 minutes. Cette méthode est basée sur une approche dramatique créative, car elle inclut la danse, le jeu d'acteur, l'improvisation, la coordination de groupe, la gestion des conflits et la gestion du temps.

Objectif: Apporter la simulation à la société d'aujourd'hui et comprendre le dialogue interculturel. Cela permet aux gens de mieux comprendre diverses cultures et de savoir comment y répondre sans être offensants ou irrespectueux.

Groupe ciblé:

Jeunes et adultes

Taille de groupe:

Max. 20

Durée:

30 minutes de préparation

Simulation de 30 minutes

Évaluation de 15 minutes

Matériel nécessaire: Musique, papier toilette, feuille, stylo, taille, forme, maquillage, ballons

Annexe 1 : Il y a deux descriptions de tribus qui devraient être partagées.

Annexe 2 : Les questions de réflexion sont essentielles à utiliser à la fin.

Dans cette annexe, vous pouvez voir quelques exemples de questions.

Résultat d'apprentissage:

Le groupe cible comprendra les composantes de la culture et apprendra à s'assimiler culturellement les uns aux autres, même si plusieurs codes sociaux nous lient en tant qu'êtres humains.

Les participants apprendront à comprendre comment résoudre les conflits et les malentendus entre les cultures et à être ouverts d'esprit sur toutes les cultures.



Jeu de tribu

Description étape par étape:

- Divisez les participants en deux groupes et donnez-leur le temps de lire la description (Annexe 1) et assurez-vous qu'ils comprennent.
- Divisez les participants au hasard en deux groupes différents et attribuez-leur une tâche pendant le jeu. Les deux équipes ont des tâches qui diffèrent l'une de l'autre, et après avoir préparé et créé une dynamique de groupe et décidé des rôles au sein du groupe, elles doivent rencontrer d'autres équipes et sauver tout le monde de la tempête.
- Les participants tentent d'assimiler l'autre groupe pendant la durée du jeu et n'étendent pas du tout leur zone de confort.
- Chaque interaction avec le côté opposé apparaît comme une menace. Ils n'envisagent même pas l'accord de médiation au premier tour parce qu'ils ont leur culture et qu'ils ne sont pas ouverts aux opposants.
- Après un certain temps, les deux parties ont dû faire des compromis et créer une compréhension mutuelle pour échapper au problème en raison du délai imparti et de la situation potentiellement mortelle.
- Les participants comprennent que les groupes dans la vie réelle n'ont pas tendance à minimiser leur intérêt ni à modifier leur caractère ou leur comportement, et qu'ils n'ont pas tendance à créer une atmosphère inclusive s'ils n'essaient pas. Par conséquent, ce drame créatif indique les différences et sensibilise à la discrimination et à la coopération.
- Les jeunes apprécient davantage ce jeu car ils ne considèrent pas beaucoup les résultats de leurs actes à moins d'en voir les conséquences concrètes.

Le jeu Albatros

Brève description de la méthode: L'équipe d'encadrement emmène les participants sur l'île d'Albatros. Ils jouent eux-mêmes les locaux ; les participants sont les touristes. Le comportement des Albatrossiens conduit à l'interprétation que les femmes sont opprimées sur Albatros.

Objectif: Leur objectif est de pouvoir évaluer quelles hypothèses et évaluations peuvent conduire à une mauvaise interprétation de la situation d'Albatros.

Mais: L'évaluation ne doit pas aller jusqu'à accepter la discrimination et l'oppression comme étant culturellement acquises. L'objectif devrait être d'apprendre à distinguer entre perception et interprétation.

Groupe ciblé:

14 ans et plus

Taille de groupe:

minimum 4, maximum 25.

Au moins deux chefs

d'équipe : un homme et une femme

Durée:

Environ 120 minutes

Matériel nécessaire: 2 foulards, un bol de cacahuètes, un cercle de chaises

Résultat d'apprentissage: Die Teilnehmenden sollen lernen, dass auch im Alltag das Verhalten anderer Menschen immer interpretiert wird. Interkulturell kompetent zu sein bedeutet, sich der Interpretationen bewusst zu werden und sich immer wieder zu fragen: Was sehe ich?

Description étape par étape:

Tous les participants sont assis en cercle. L'équipe de direction (un homme et une femme) explique qu'ils partent désormais en voyage vers l'île Albatros.

L'équipe dirigeante quitte ensuite la salle et revient peu de temps après. Ils portent des foulards noués autour de leur corps.

L'homme marche devant la femme, la femme le suit. Ils font quelques tours autour des participants. Ils fredonnent doucement pendant qu'ils le font.

Puis ils font quelques tours dans le cercle intérieur. L'homme se dirige vers les participants masculins qui ont croisé les jambes et pose leurs jambes au sol.



Le jeu Albatros

Description étape par étape: La femme fait de même pour les hommes et pour les femmes. L'homme s'assoit sur une chaise et la femme s'agenouille par terre à côté de lui. Puis la femme lui tend un bol de cacahuètes. L'homme accepte le bol et mange quelques cacahuètes. Puis il rend le bol à la femme qui mange aussi. La femme met les cacahuètes de côté.

L'homme lui pose une main sur la nuque. La femme se penche alors en avant et touche le sol avec son front. Elle reste ainsi un moment. Ils répètent cela trois fois. Puis ils se sourient, hochent la tête et se lèvent. En fredonnant, ils parcourent à nouveau le cercle. Encore une fois, ils placent les jambes croisées des participants sur le sol – l'homme avec les hommes, la femme avec les femmes et les hommes. Après un certain temps, les deux quittent la salle et retournent dans la salle de séminaire sans les vêtements. L'équipe d'animation demande aux participants de décrire ce qu'ils ont vu. Il leur est également demandé d'expliquer brièvement s'ils souhaitent vivre sur Albatros.

Les chefs d'équipe les éclairent ensuite sur la culture d'Albatros: Quand les gens d'Albatros sont contents, ils fredonnent. Ils croient en la déesse de la terre. C'est pourquoi ils placent toujours leurs visiteurs les deux pieds sur terre en premier, en signe d'honneur particulier. Les cacahuètes sont particulièrement populaires comme fruits sacrés sur Albatros. Les femmes ont un contact privilégié avec la déesse car, comme la terre, elles enfantent la vie. Pour les protéger du danger, l'homme doit toujours passer avant la femme et aussi goûter sa nourriture. Les femmes ont le droit de s'asseoir sur la terre car elles sont alors plus proches de la déesse de la terre. Les hommes ne peuvent contacter la Terre Mère que par l'intermédiaire des femmes. Avec le consentement de la femme, ils peuvent lui poser la main sur le cou. La femme touche alors la terre avec son front et peut ainsi établir le contact entre la déesse de la terre et l'homme. Sur Albatros, les femmes sont autorisées à toucher les femmes et les hommes, mais les hommes ne sont autorisés qu'à toucher les hommes. Ensuite, les participants discutent des hypothèses et des évaluations qui ont conduit à une mauvaise interprétation et d'où elles viennent. Beaucoup de temps doit être prévu pour l'évaluation afin de parvenir à une confrontation efficace entre perception et interprétation.

Mais : L'évaluation ne doit pas aller jusqu'à accepter la discrimination et l'oppression comme étant culturellement acquises. L'objectif devrait être d'apprendre à distinguer entre perception et interprétation.

Référence

Suivante

Lisa Simpson dans le quartier russe

Brève description de la méthode: La courte vidéo de Lisa Simpson dans le quartier russe sert d'exemple pour ce qu'on appelle un « incident critique » – une situation difficile, ambiguë ou frustrante que les participants peuvent vivre lorsqu'ils interagissent avec des représentants d'autres cultures. Travailler avec un incident critique signifie adopter une perspective différente, faire preuve d'empathie avec d'autres mentalités et remettre en question sa propre façon de penser. Il existe souvent plusieurs explications à certains types de comportement – et le contexte culturel peut jouer un rôle décisif, mais pas nécessairement.

Objectif: 1. Montrer aux participants le contenu et l'importance des frontières culturelles
2. Sensibiliser aux empreintes culturelles
3. Les participants découvriront la variété des perspectives dans le dialogue interculturel sans aucune censure

Groupe ciblé:
N'importe lequel

Taille de groupe:
N'importe lequel

Durée:
Environ 30 minutes

Matériel nécessaire: YouTube Vidéo "Lisa Simpson in Russian district": <https://www.youtube.com/watch?v=t-4ADa9og4>

Résultat d'apprentissage: Les participants apprendront à identifier les différences culturelles qui pourraient être des causes possibles de malentendus, de problèmes ou de conflits. "Et aussi prendre conscience de leur propre culture et tendances et interprétations."

Description étape par étape: Expliquez d'abord à vos participants que vous aimeriez les emmener dans une situation éventuellement désagréable ou critique qui peut survenir lors d'interactions avec des représentants d'autres cultures.

Pour cela, montrez-leur la séquence YouTube Vidéo de Lisa Simpson dans le quartier russe. Après avoir visionné le clip vidéo, les participants doivent écrire eux-mêmes ce qui suit :

Q1 : Décrivez ce que vous avez vu (pas d'interprétation, juste une description)

Q2 : Décrivez comment Lisa Simpson pourrait refléter la situation, comment se sent-elle ?

Q3 : Décrivez comment l'homme russe pourrait refléter la situation, comment se sent-il ?

Q4 : Réfléchissez aux raisons possibles du comportement de l'autre personne.

Q5 : Réfléchissez à la manière dont vous agiriez dans la situation ou à la manière dont vous résoudriez le problème... 

Lisa Simpson dans le quartier russe

Description étape par étape: Parcourez ensemble les réponses individuelles et surtout faites-les discuter des hypothèses établies à la 4ème question (Réfléchir aux raisons possibles du comportement de l'autre personne). Si nécessaire, les expériences peuvent être catégorisées en se référant à différents niveaux qui peuvent poser des problèmes dans le contact interculturel, par exemple : politesse, proximité/distance, famille, attentes du rôle/autorité, donner/recevoir, etc. Peut-être que les participants se souviendront également de leurs propres expériences qui leur étaient auparavant inexplicables ou qui donnaient lieu à des malentendus. Il se peut aussi que certaines expériences ne soient pas analysées comme interculturelles mais comme historiques ou socio-économiques. Il ne s'agit pas de qualifier certains comportements de « typiquement africains », par exemple, et ainsi de les figer de manière rigide, mais de faire prendre conscience des différentes empreintes culturelles.

Commentaires:

Assurez-vous que les participants ne sautent pas les deuxième, troisième et quatrième questions. Les gens sont souvent prompts à proposer de soi-disant solutions avant d'avoir examiné la situation sous différents angles potentiels ! Demandez-leur donc de trouver autant de raisons que possible, même si elles peuvent sembler irrationnelles au premier abord.

Notes sur le comportement éventuellement aliénant/déconcertant :

- Toutes les explications données ont pour but de donner lieu à la discussion.
- Elles ne représentent qu'une petite sélection des nombreuses réponses possibles des participants, qui doivent également être explicitement prises en compte.
- Selon le contexte, des constellations complètement différentes de celles évoquées peuvent surgir.
- Lisa avait peur de l'homme qui lui semblait agressif, car elle ne comprenait pas la langue.
- Lisa est intimidée par les gestes de l'homme.
- Elle pourrait penser qu'elle l'a dérangé en jouant aux échecs.
- Le Russe était confus par la réaction de Lisa.
- Le Russe essayait d'être gentil.
- Il sous-tend ses propos par des gestes pour montrer plus d'empathie.

Lisa Simpson in the Russian district

Step by step de
question (Think a
If necessary, the
Politeness, closer
experiences that
to misunderstand
is not to qualify o
and thus to fix th

Comments:

Make sure that th
they have looked
of view! So, ask th

Notes on the pos

All the explanatio
the participants,
arise.

- Lisa felt scare

Référence

- <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf>



s established in the 4th
contact, for example:
reminded of their own
economic. The point

so-called solutions before

many possible answers from
s than those mentioned may

Reference

Suivante

- Lisa is intimidated by the gestures of the man. She might think she disturbed him playing chess.
- The Russian man was confused by Lisa's reaction.

60 secondes = 1 minute, n'est-ce pas?

Brève description de la méthode: Faire comprendre que les gens ont des perceptions différentes du temps. C'est une bonne introduction à toute activité portant sur différentes valeurs.

Objectif: 1. Sensibiliser aux différentes perceptions de diverses notions, par ex. temps, en fonction de différentes représentations propres à chaque individu, même au sein d'une même culture.
2. Préparer les étudiants partant en mobilité internationale à différentes perceptions du temps

Résultat d'apprentissage: Cela vous aidera à parler des différentes perceptions de la réalité dans différentes cultures et aussi au sein d'une même culture.

Groupe ciblé:

Élèves de 14 à 18 ans

Taille de groupe:

/

Durée:

Jusqu'à 2 minutes et
30 secondes

Matériel nécessaire: L'animateur a besoin d'une montre. Chaque participant a besoin d'une chaise. S'il y a une horloge dans la pièce, couvrez-la de papier ; si l'horloge tourne, retirez-la.

Description étape par étape: L'animateur demande aux participants de cacher les montres qu'ils pourraient avoir.

Ensuite, tout le monde doit s'entraîner à s'asseoir sur sa chaise en silence – et les yeux fermés.

Ensuite, l'animateur demande à chacun de se lever et de fermer les yeux. Au commandement « GO ! », chaque personne doit compter jusqu'à 60 secondes et s'asseoir lorsqu'elle a terminé. Il est important de souligner que cet exercice ne peut fonctionner que si tout le monde reste silencieux pendant toute sa durée. Une fois assis, les gens peuvent ouvrir les yeux, mais pas avant.

Demandez aux participants d'estimer combien de temps ils ont resté les yeux fermés et donnez leur temps au premier et au dernier. Il est clair que cet énergisant ouvre toute la notion de temps et la relation de chacun à celui-ci.

Vous pouvez ensuite discuter s'il existe des perceptions culturellement différentes du temps, de l'espace, etc.

Référence

Suivante

60 seconds = 1 minute or 1 hour?

Short description: This activity explores perceptions of time and cultural values.

Aims: 1. To raise awareness of time, depending on individual, even in the same culture.
2. To prepare students to discuss perceptions of time.

Learning outcomes: Students will understand and compare perceptions of time in different cultures.

Target group:

pupils from
14 – 18

Group size:

Référence

- <http://intercultural-learning.eu>

Materials needed: The facilitator needs a watch. Each participant needs a chair. If there is a clock in the room, cover it with paper; if the clock ticks then remove it.

X

The facilitator asks the participants to think of matches they might have.

Participants practice sitting down on their chairs with their eyes closed.

When the facilitator says "GO!", everyone to stand up and close their eyes. When the facilitator says "GO!", each person is to count down when they finished. It is important to note that this exercise can only work if everyone has their eyes closed the whole of it. Once people have their eyes open, they can see their eyes, but not before.

Participants estimate for how long they had their eyes closed and last ones their time.

Participants discuss the whole concept of time and its relationship to it. You can then go on to discuss culturally different perceptions of time.

Reference

Suivante

L'iceberg culturel

Brève description de la méthode: Contribuer à la création d'une société inclusive, libre de préjugés et de discrimination, qui sera en mesure de se développer et de croître de manière durable.

Objectif: La culture est comme un iceberg. Il comporte certains aspects qui sont visibles et bien d'autres qui ne peuvent être soupçonnés, devinés ou appris qu'à mesure que vous comprenez les cultures. Comme un iceberg, la partie visible de la culture n'est qu'une petite partie d'un tout bien plus vaste.

L'objectif de la méthode – principalement utilisée comme jeu pour briser la glace – est de permettre aux participants internationaux de mieux comprendre les différentes cultures de chaque pays, de surmonter les stéréotypes et de se sentir en confiance parmi les participants d'autres cultures.

Résultat d'apprentissage: Approcher une culture tout en approfondissant ses connaissances et en participant à la culture elle-même.

Groupe ciblé:

Des jeunes de 18 à 30 ans *

Taille de groupe:

Une classe

Durée:

30 minutes

** impliqués dans différents programmes de mobilité, et surtout des échanges de jeunes dans le cadre d'Erasmus+.*

Matériel nécessaire: Tableau à feuilles mobiles, crayons

Description étape par étape: Le modèle iceberg comporte plusieurs étapes pour faire découvrir aux jeunes quelque chose de plus sur une culture. Tout d'abord, les participants peuvent exprimer tout ce qu'ils savent sur la culture et/ou le pays. Ensuite, les autochtones peuvent laisser les gens comprendre ce qu'ils pensent être vrai à propos de leur culture/pays/mode de vie et ce qui est stéréotypé. Après cela, la mise en commun des idées des deux groupes devrait conduire à un aperçu de la culture cible. Toutefois, une compréhension complète de la culture n'est possible qu'en vivant en contact avec elle pendant une certaine période.

L'idée est de dessiner un iceberg. Comme chacun le sait, la partie supérieure de l'iceberg lui-même n'est qu'une petite partie de l'ensemble.

Dans la partie supérieure, se trouvent tous les stéréotypes et informations que les gens connaissent sur un pays (par exemple, la mythologie grecque, le Parthénon, les gyroscopes, la nourriture, les Grecs brisant des assiettes lors des mariages, les sirtaki, etc.). En avançant vers la partie inférieure, les participants comprendront de plus en plus d'aspects du pays qui ne sont pas vraiment connus habituellement (par exemple, la communauté villageoise, le sentiment d'appartenance à la communauté, les valeurs de solidarité, etc.). De cette façon, les participants découvriront que la façade d'un pays (stéréotypes inclus) n'est qu'une petite partie de la culture globale et, ce faisant, ils comprendront peut-être pourquoi les Méditerranéens, par exemple, sont plus ouverts au contact physique pour exprimer leur sentiments, etc

Référence

Suivante

The Cultural Iceberg

Short description: A society, free from stereotypes, develops and grows.

Aims: Culture is learned from others that can only be understood through a part of a much larger iceberg game – it is more about the culture than feel confident and

Learning outcomes: participating in the

Target group:

Young people aged 18 – 30*

Group size:

*involved in different framework of Erasmus

Référence

Explication de la méthode culturelle iceberg:

- https://www.spps.org/cms/lib/MN01910242/Centricity/Domain/125/iceberg_model_3.pdf
- <https://www.peacecorps.gov/educators/resources/culture-iceberg/#:~:text=Culture%20is%20very%20similar%20to,of%20a%20much%20larger%20whole>



Materials needed: Flipchart, pencils

Step by step description: The iceberg model involves several steps to make young people discover something more. Participants may express all they know about their country. Then, natives may let people know what is true about their culture and what is stereotypical. After sharing ideas together should lead to an understanding. A complete understanding of culture is only possible when living in a different period. The idea is to draw an iceberg with the upper part of the iceberg above the water and the whole below. In the upper part, there is information people know about a country (e.g., Parthenon, gyros, food, Greek weddings, sirtaki, etc.). While in the lower part, participants will understand the culture that are not really visible (e.g., the sense of community, the sense of solidarity values, etc.). In this way, participants see the façade of a country and not a little part of the overall culture. Participants should understand why Mediterranean countries are open to physical contact to

Reference

Suivante

Quelle est la diversité de votre univers?

- Objectif:** 1. Voir visuellement le type de personnes que vous rencontrez dans votre vie quotidienne
2. Commencer à réfléchir à votre niveau d'interaction avec des personnes de races et d'ethnies différentes

Matériel nécessaire: durchsichtige Plastikbecher (einen pro Person), bunte Perlen (1 Farbe für jede Ethnie und genug Perlen in jeder Farbe für jede Person für jede Frage)

Description étape par étape: Questions préliminaires avant de commencer l'activité :

- Interagissez-vous avec des personnes d'ethnies/cultures différentes ?
- Vous considérez-vous comme un communicateur interculturel efficace ? Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi pas ?

Groupe ciblé:
Élèves de 14 à 18 ans

Taille de groupe:
Une classe

Durée:
30 minutes

Description étape par étape:

Mettez les perles (par couleur) dans des gobelets en plastique au centre du cercle. Expliquez le nuancier (c'est-à-dire des perles violettes pour les hispaniques). Donnez à chacun une tasse vide.

Dites aux participants qu'après avoir lu chaque question, ils doivent ramasser une perle correspondant au type de personne avec laquelle ils entrent en contact. Une fois les questions posées, réfléchissez à ce à quoi ressemble l'univers des gens. Est-ce que c'est une bonne chose? Est-il dominé par un groupe de personnes ? Si oui, pourquoi ? Comment pouvez-vous changer cela ? Pourquoi est-il important de travailler et de vivre avec une variété de personnes différentes de vous ?

- Sélectionnez une perle qui représente le plus fidèlement votre appartenance ethnique.
- Sélectionnez une perle qui représente le plus fidèlement l'origine ethnique de votre partenaire.
- Sélectionnez une perle qui représente l'origine ethnique de votre ami le plus proche.
- L'origine ethnique des personnes avec qui je prie est majoritairement...
- Mes voisins (à la maison) de chaque côté de ma maison sont...



Quelle est la diversité de votre univers ?

Description étape par étape:

- Mon médecin est...
- Mon dentiste est...
- Mes professeurs sont majoritairement...
- Les gens de mon cercle social sont majoritairement...
- L'auteur du dernier livre que j'ai lu était...
- Dans le dernier bon film que j'ai vu, les gens étaient majoritairement...
- Les personnages de mon émission télévisée préférée sont majoritairement...
- Au cours d'une journée, les personnes avec qui je suis en contact sont majoritairement...
- La personne que j'admire le plus ou qui a eu le plus grand impact sur ma vie est...
- Les membres de mon groupe ou groupe de musique préféré sont majoritairement...

Compte rendu:

Regardez dans votre tasse et demandez-vous :

- Quelle est la diversité de mon univers ?
- Avez-vous déjà réfléchi à la fréquence à laquelle vous communiquez avec des personnes extérieures à votre groupe ?
- Vous considérez-vous comme quelqu'un qui interagissait souvent avec les autres ? Et toi, toujours ?
- Que vous a montré votre représentation visuelle ?
- Si vous êtes peu ou pas en contact avec les autres, pensez-vous que vous devriez faire un effort pour vous impliquer davantage ? Si c'est le cas, comment ?
- D'autres questions ou commentaires ?

Question de débriefing supplémentaire si cet exercice est utilisé dans le cadre de la formation des enseignants : Si vous avez peu ou pas d'interaction avec des personnes extérieures à votre groupe, comment cela affecte-t-il votre capacité à enseigner dans une classe diversifiée ?

How diverse is your universe?

Step by step de

- My doctor is...
- My dentist is..
- My teachers a
- The people in
- The author of
- In the last goo
- The people in
- During the co
- The person w
- The people in

Référence



- <http://intercultural-learning.eu>

Debriefing:

- Look into your cup and ask yourself:
- How diverse is my universe?

Reference

Quizz

4.4 Testez vos connaissances!

Essayez l'une des méthodes mentionnées ci-dessus et notez la leçon apprise lors de la mise en œuvre de cette méthode particulière. Y a-t-il quelque chose qui s'est vraiment bien passé, changeriez-vous quelque chose la prochaine fois, où il y a des difficultés à aborder des sujets spécifiques ?

Pourquoi ces méthodes favorisent-elles les compétences d'action interculturelle ?

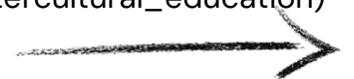


5. Lectures complémentaires

Sélection de liens pour en savoir plus sur les compétences interculturelles pour l'action (écrit en anglais) :

Articles scientifiques sur les compétences interculturelles :

- Anderson, P. H., Lawton, Leigh, Rexeisen, Richard, J. & Hubbard, Ann C. (2006). Short-term study abroad and intercultural sensitivity: A pilot study. In: *International Journal of Intercultural Relations*, 30, pp. 457-469. DOI:10.1016/j.ijintrel.2005.10.004
- Chiper, S. (2013). Teaching intercultural communication: ICT resources and best practices. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93, 1641-1645. (Access through <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813035398>)
- Fantini, Alvino E. (2009). Assessing intercultural competence: issues and tools. In: Deardorff Darla K. (Ed). *The Sage handbook of intercultural competence*, London, Sage, pp. 456-476. (Access through https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_7764/objava_67219/fajlovi/Interkulturalna%20kompetencija.pdf)
- Solhaug, T. & Nørgaard Kristensen, N. (2020) Gender and intercultural competence: analysis of intercultural competence among upper secondary school students in Denmark and Norway. (Access through <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01443410.2019.1646410>)
- TRACHTENBERG, T. S. (?) Enhancing inclusion through engaging pedagogy: The case of intercultural education. Department of Theory of Education Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir (Access through https://www.researchgate.net/publication/279848362_Enhancing_inclusion_through_engaging_pedagogies_the_case_of_Intercultural_education)



5. Lectures complémentaires

Sélection de liens pour en savoir plus sur les compétences interculturelles pour l'action (écrit en anglais) :

Autres lectures liées au dialogue multiculturel/interculturel:

- Introduction théorique au concept de "dialogue interculturel": <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14708477.2013.866120>
- Le rôle du dialogue interculturel dans la politique de l'UE: <http://joim.pl/wp-content/uploads/2020/02/2-1-The-Role-of-Intercultural-Dialogue-in-the-EU-Policy.pdf>
- "Conclusions et suggestions pour l'amélioration des politiques éducatives européennes": <https://library.oapen.org/bitstream/handle/20.500.12657/37370/978-3-030-41517-4.pdf?sequence=1>
- La tolérance en Europe en favorisant le dialogue interculturel: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1068/d13063p?id=d13063p&>
- Conceptualiser les compétences interculturelles: http://soonang.com/wp-content/uploads/2014/02/2014-AnnRev-Intercultural-competence_-Leung-Ang-ML.pdf





Certificat d'achèvement

Ce certificat est présenté à

Pour la conclusion de la validation des compétences sur les compétences d'action interculturelles dans le cadre du manuel de formation "Rencontres interculturelles - Tout ce dont un animateur de jeunesse a besoin pour interagir".



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

PROJEKT
KONSORTIUM:



The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Ressources

retour à
Chapitre 1

1. Compétence interculturelle dans le travail de jeunesse

- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Key competences for lifelong learning, Publications Office, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/569540>
- Intercultural Competence. In Yarosh , M., Serbati, A., & Seery, A. (Eds.), Developing generic competences outside the university classroom (pp. 243-267). Granada: Universidad de Granada.
- Intercultural Competence • Research Report Paola Bortini • Behrooz Motamed-Afshari • October–December 2011, available at <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2740/Intercultural%20Competence%20Research%20Report%20-%20final.pdf>
- Dixon, D., & Tahmaz, O. (2020). Intercultural competence for youth workers. In F. Helm & A. Beaven (Eds), Designing and implementing virtual exchange – a collection of case studies (pp. 231-240). Researchpublishing.net. <https://doi.org/10.14705/rpnet.2020.45.1129>
- Gideon Asante (Author), 2019, The Significance of Cultural Competence in Interpersonal and Intercultural Communication, Munich, GRIN Verlag, <https://www.grin.com/document/503301>
- Attending to Conditions That Facilitate Intercultural Competence A Reciprocal Service-learning Approach Rachel M. B. Collopy university of Dayton Sharon Tjaden-Glass sinclair community college Novea A. McIntosh university of Dayton, Volume 26, Issue 1, Winter 2020 DOI: <https://doi.org/10.3998/mjcsloa.3239521.0026.102>
- Intercultural Competence by Participating In Intensive Intercultural Service-Learning Nadia De Leon Stanford University Michigan Journal of Community Service Learning Fall 2014, pp. 17-30 Developing



Ressources

retour à
Chapitre 2

2. Guide du jeune sur la compétence d'action interculturelle

- <https://www.norquest.ca/about-us/centres-and-institutes/colbourne-institute-for-inclusive-leadership/completed-projects/critical-incidents-for-intercultural-communication-in-health-care.aspx>



Annexe

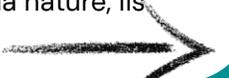
1: 2 visions pour 1 réalité– Partie A:

Lettre de Tabarlis à son ami Verlias

1. Bonjour Verlias, j'espère que tu vas bien, que tu es en bonne santé, ainsi que toute ta famille et tous tes amis. Vous souvenez-vous que je vous ai parlé d'un groupe de jeunes venus de la planète Terre, d'un petit coin appelé France? Nous venons de passer 24 cycles ensemble et j'ai plein de choses à vous raconter. Als sie ankamen, gab es offensichtlich ein Missverständnis. Da wir nicht in den Weltraumbahnhof gelangen konnten, baten wir Leute, die dort arbeiteten, ihnen beim Tragen ihres Gepäcks zu helfen und uns draußen zu treffen, aber sie wurden ziemlich abgewiesen. Sie waren sehr überrascht über diese Reaktion und wollten die Erdlinge nie wieder sehen. Ich gebe zu, dass ich mich nicht getraut habe, ihnen gegenüber diese Episode zu erwähnen.
2. A leur arrivée, il y a eu visiblement un malentendu. Comme nous ne pouvions pas entrer dans le port spatial, nous avons demandé aux gens qui y travaillaient de les aider à porter leurs bagages et de nous retrouver à l'extérieur, mais ils ont été assez sévèrement refusés. Ils furent vraiment surpris de cette réaction et ne voulurent plus jamais revoir les Terriens. J'avoue que je n'ai pas osé évoquer cet épisode avec eux.
3. Ils voulaient commencer la construction de l'école immédiatement et j'ai vite réalisé qu'il y avait des tensions avec les ouvriers du village. Bien entendu, les ouvriers n'étaient pas pressés de terminer le travail puisqu'ils étaient payés à la journée. Plus le projet durait longtemps, plus ils auraient d'argent ! Et c'était souvent leur seule source de revenus... D'ailleurs, après quelques insulations, les Terriens se sont rendu compte qu'il n'était pas très efficace de travailler lorsque les 2 soleils sont au plus haut dans le ciel...
4. Il y a eu d'autres moments où nous avons senti qu'ils étaient très impatients. Quand nous devions aller en ville, ils étaient toujours impatients en attendant que le Zamourion soit plein. Apparemment, sur Terre, les transports partent à heures fixes, même s'ils ne sont pas pleins ! Je me demande vraiment comment les conducteurs gagnent leur vie...
5. Et puis, un jour, ils ont fait quelque chose de bizarre: ils ont commencé à enterrer des canettes dans le sol ! J'ai failli dire que c'était dommage parce que les gens qui les récupéraient dans la rue pour vendre l'aluminium ne les trouveraient pas, mais je n'ai pas osé. C'est peut-être une pratique rituelle de leur part... Oh oui, ils ont dit qu'ils trouvaient ça dégoûtant. De mon côté, quelque chose qu'ils ont fait m'a rebuté : la façon dont ils se mouchent. Au lieu de rejeter les déchets de leur corps dans la nature, ils les conservent soigneusement dans un papier. Ouais ! Dégoûtant!

retour à

4.1 2 visions pour 1 réalité



Annexe

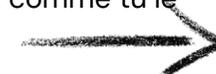
retour à

4.1 2 visions pour 1 réalité

1: 2 visions pour 1 réalité– Partie A:

Lettre de Tabarlis à son ami Verlias

6. Un jour, je me suis senti très mal à l'aise. Une des filles du groupe est allée parler directement au chef d'un village, lui demandant pourquoi les femmes rongeaient les hommes, pourquoi les enfants n'avaient pas le droit de parler à table, etc. Honnêtement, j'ai l'impression que les Terriens ne respectent pas les aînés. Ils m'ont dit qu'à la maison, ils les mettaient tous ensemble dans des maisons spéciales!
7. En plus, non seulement ils négligent leurs ancêtres, mais ils ne respectent pas non plus les dieux ! Un jour, l'un d'eux nous a dit très simplement : « Je suis athée ». Nous nous sommes regardés sans pouvoir rien dire. Nous savions tous ce que cela signifiait, mais nous n'avions jamais rencontré quelqu'un qui remettait en question l'existence des Dieux!
8. Un autre jour, ils se sont mis en colère contre Limbatan mais nous n'avons pas vraiment compris pourquoi. Limbatan a dû amener Dimbzi pour la fête d'adieu mais il a dû rester chez lui car comme il est le seul à avoir la télévision dans son quartier, un voisin était venu regarder la télévision. Ce n'était pas grave, il y avait plein d'autres choses à manger. Pourtant, ce détail a vraiment agacé les Terriens. Mais vous comprenez que Limbatan ne pouvait pas faire autrement ! S'il était parti, tout le quartier aurait conclu qu'il n'avait aucun respect pour les gens qui venaient lui rendre visite!
9. Quand j'y pense, peut-être que les Terriens n'étaient pas contents parce qu'il y avait des disputes au sein du groupe. Je les ai observés attentivement et je n'ai jamais vu les deux garçons se tenir la main ni avoir de contact physique. Je pense qu'ils n'étaient pas vraiment de bons amis.
10. Vous voyez, ce n'était pas facile tous les jours et nous étions même parfois près de nous battre. Mais ne vous inquiétez pas, nous avons réalisé que nous avons aussi beaucoup de points communs et tout s'est bien terminé. Je me rends compte que j'ai été un peu négatif mais nous avons vraiment vécu des moments extraordinaires que je vous raconterai dans une nouvelle lettre. Je dois rentrer avec ma famille, je suis seule à t'écrire depuis une heure maintenant, et comme tu le sais, ils commencent à trouver ça bizarre...



Annexe

retour à

4.1 2 visions pour 1 réalité

1: 2 visions pour 1 réalité– Partie B

Lettre de Xavier à son ami Vincent

1. Salut Vincent, comment vas-tu ? Comment s'est passé l'été, réviser les cours pour préparer les examens? Ok, ce n'est pas drôle... Comme vous le savez peut-être, je reviens tout juste de la planète Glorbuld où j'ai passé un mois (« mois de la Terre ») avec Karen, Sophie et Mehdi. Il s'est passé tellement de choses bizarres, je dois vous le dire.
2. Dès notre atterrissage au port spatial, la confusion a commencé. Plusieurs personnes voulaient nous aider à porter nos sacs... enfin, c'est ce qu'ils ont dit... Heureusement qu'on nous a dit de faire attention aux pickpockets et aux voleurs. Au début, nous avons refusé poliment et comme ils ont insisté, nous avons été un peu plus fermes. Alors ils sont partis et on pouvait voir qu'ils étaient frustrés d'avoir raté leur opportunité. Nous avons eu de la chance ! Nous sommes ensuite allés rencontrer nos contacts qui nous attendaient à l'extérieur du spatioporté.
3. Nous souhaitons démarrer le projet dès le lendemain car nous avons un planning à respecter. Nous avons donc commencé la construction de l'école et je peux vous dire que nous avons travaillé très dur ! Le problème c'est qu'on s'est vite rendu compte que les Glorbuldiens qui travaillaient avec nous n'avaient pas le même enthousiasme, et il y a même eu des moments où on avait vraiment l'impression qu'ils nous mettaient des bâtons dans les roues! Incroyable, car nous réalisons ce projet pour eux!
4. De toute façon, tout y est lent, comme les transports en commun par exemple (des petits bus pourris qu'ils appellent Zamourion). S'ils vous donnent une heure de départ, vous êtes sûr de pouvoir ajouter au moins 2 heures. Et quand vous demandez quand nous partons, ils vous répondent toujours "Bientôt!". C'est tellement ennuyeux, je vous le jure.
5. Sans parler de l'hygiène. Ils jettent tout par terre sans aucun souci pour l'environnement. Au début on voulait bien jouer, on a ramassé nos canettes. Comme nous ne savions pas quoi en faire, nous avons commencé à les enterrer pour que ce soit moins sale, puis nous avons finalement abandonné. Et vous voulez savoir comment les Glorbuldiens se mouchent ? Vous vous appuyez sur une narine et vous soufflez un gros coup. Très chic!



Annexe

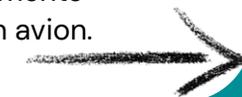
retour à

4.1 2 visions pour 1 réalité

1: 2 visions pour 1 réalité– Partie B

Lettre de Xavier à son ami Vincent

6. Quoi qu'il en soit, c'est sûr, ils ont encore au moins 50 ans de retard sur nous. Cela en dit long sur les droits de l'homme ! Et surtout les droits des femmes et des enfants. Vous connaissez Karen, un peu féministe, n'est-ce pas ? Un jour, elle a eu une discussion très directe avec un chef du village à ce sujet. Je ne sais pas s'il a vraiment compris, en fait il n'a pas beaucoup réagi.
7. Un autre exemple de leur « retard ». Un jour nous traversons une région marécageuse et un des jeunes qui nous accompagnait nous dit de la manière la plus simple: "Ici, il y a un homme qui se transforme en crocodile". Nous nous regardâmes un moment, mais nous tournâmes rapidement la tête pour ne pas éclater de rire. Nous nous sommes contrôlés mais nous étions proches.
8. Le même jeune homme nous a vraiment ennuyés une autre fois. C'était la fin du séjour, nous avons organisé une super soirée avec toutes les personnes rencontrées. Tout le monde devait apporter quelque chose, et il devait apporter du Dimbzi, qui est un délicieux poulet de là-bas. Et... il n'est jamais venu. Le lendemain, quand nous l'avons vu, nous lui avons dit à quel point nous étions en colère ! C'était un manque total de respect envers nous. Devinez ce qu'il a dit ! Il a dû rester à la maison car un ami est venu regarder la télé ! Impossible de trouver une excuse plus bidon... Quoi qu'il en soit, ils doivent devenir plus sérieux et plus dignes de confiance, sinon ils ne seront jamais une planète développée.
9. Oh, une dernière folie, je n'ai jamais vu autant d'homosexuels de ma vie ! Il y a plein de gars qui se tiennent la main dans la rue. Un jour, un de nos collègues a voulu me tenir la main, et bien je peux vous dire qu'il n'a pas essayé à deux fois!
10. Vous voyez, ce n'était pas facile tous les jours et nous étions même parfois près de nous battre. Mais ne vous inquiétez pas, nous avons réalisé que nous avons aussi beaucoup de points communs et tout s'est bien terminé. Je me rends compte que j'ai été un peu négatif mais nous avons vraiment vécu des moments extraordinaires que je vous raconterai dans une nouvelle lettre. Maintenant, je n'ai plus le temps, je suis déjà en retard pour le cours de pilotage de mon avion.



Annexe

retour à
4.1 Jeu de tribu

Carte de rôle pour la Tribu "Rukavina"

Votre langue:

Vous parlez anglais mais devez également inventer un langage simple et particulier tout au long du jeu. Certains mots spécifiques ne peuvent être utilisés que dans cette langue (Bonjour, au revoir, s'il vous plaît, merci, désolé, au revoir, bienvenue, etc.). Veuillez vous assurer que tous les membres du groupe peuvent l'utiliser avec compétence.

Votre culture :

- Vous accordez une grande valeur aux choses en noir et blanc.
- Les choses colorées sont ennuyeuses et tristes.
- La tribu a un chef spirituel et politique qui la protège et prend les grandes décisions.
- Les membres du groupe peuvent donner leur avis, mais le leader décide.
- En termes de travail, les hommes et les femmes sont pareils, et personne n'est au-dessus de l'autre.
- Leurs constructions ont des fenêtres sombres et de larges portes ; ils ont besoin de beaucoup d'intimité et sont très timides.
- Ils aiment les angles et les formes géométriques.
- Les choses arrondies sont offensantes et anarchiques.
- Ils croient en un Dieu (choisissez un nom et comment le représenter) ; ils doivent s'arrêter toutes les 5 minutes pour prier lorsqu'ils travaillent.
- Ils détestent le contact physique.
- Lorsque vous vous saluez, vous le faites en vous serrant la main.
- Pour cette raison, il est considéré comme très antisocial de ne pas avoir les mains propres à tout moment.



Annexe

retour à
4.1 Jeu de tribu

Carte de rôle pour la Tribu "Kasac"

Votre langue:

Vous pouvez parler anglais mais seulement pendant 1 minute par conversation, vous devez ensuite parler votre propre langue (de votre pays) pendant au moins 5 minutes.

Votre culture :

- Vous accordez une grande valeur aux choses colorées.
- Les choses en noir et blanc sont tristes et ennuyeuses.
- Toutes les décisions du groupe doivent être prises par vote et démocratiquement par tous.
- Il n'y a aucun leader dans votre groupe.
- Tout le monde peut générer des votes et toutes les opinions ont la même valeur.
- En matière de travail, les femmes dominent toujours les hommes.
- Les hommes doivent suivre leurs ordres autant que possible en cas de besoin.
- Leurs constructions n'ont ni fenêtres ni portes, ils partagent tout et n'aiment pas l'intimité car il semble qu'ils pourraient cacher des choses honteuses.
- Ils aiment les cercles et les formes arrondies, car ils leur sont harmonieux.
- Ils ne croient pas en Dieu, leur peuple est leur principale force.
- Ils aiment le contact physique et toucher les autres.
- Lorsque vous vous saluez, vous le faites en vous frottant le nez.
- Pour cette raison, il est considéré comme très antisocial de ne pas avoir le nez très propre à tout moment.



Annexe

retour à

4.1 Jeu de tribu

Jeu de tribu- Réflexion

Les questions comme réflexion peuvent être

- Quelles étaient les valeurs des autres cultures ? Des comportements typiques ? Code social ?
- Ensuite, laissez les gens expliquer plus tard la culture de la tribu.
- Comment avez-vous essayé de communiquer ? Est-ce que ça a marché ? Des chocs culturels ? Sentiments?
- Comment amener la simulation dans la société d'aujourd'hui ?