



**weEurope**

## **La conception de conférence CDI**

Révisé par Gabriele Stöger et Judith Cerwenka

Traduit par *Alkemist d.o.o.*

Cette conception pour les conférences sur le dialogue interculturel (conception de conférence CDI) a été développée au cours de 5 conférences modèles durant le projet «*weEurope* – Éducation permanente européenne par le dialogue interculturel ».

L'objectif des 8 partenaires du projet, appuyés par des experts des 27 États membres de l'UE, 2 de pays associés et 456 participants de l'UE et de pays hors de l'UE, est de fournir un ensemble de méthodes qui aident à promouvoir le dialogue interculturel et la participation dans divers milieux, car ils ont tous identifiés de tels besoins.

Août 2010

141756-LLP-2008-AT-GRUNDTVIG-GMP



Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que ses auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qui y sont contenues.



## Contenu

La préparation des conférences CDI.....	5
Acteurs et intervenants impliqués dans le développement de la conception de conférence CDI.....	8
Compréhension de l'interculturalité par <i>weReurope</i> .....	8
Partenaires du projet .....	9
Experts impliqués .....	10
Partenaires associés .....	11
Participants à la Conférence .....	12
Les Conférences CDI modèles .....	12
La boîte à outils CDI : Collection de méthodes.....	15
A. Introduction .....	18
C. Atelier .....	28
D. Évaluation/Réactions .....	41
Suggestions et conseils pour la gestion d'une conférence CDI réussie .....	42
Vues d'ensemble de toutes les méthodes utilisées .....	52
Remerciements.....	49
Annexes .....	50
Partenaires .....	51

## Qu'est-ce que c'est ?

CDI est l'acronyme pour *Dialogue interculturel*. La conception de conférence CDI, a été extraite comme l'élément principal de la brochure « *weReurope* – Comment concevoir des conférences interculturelles pour promouvoir le dialogue et la participation ». Il contient un bref aperçu des paramètres de base lors de la conception d'un tel événement et une collection de méthodes qui ont été considérées comme favorables au dialogue interculturel et à la participation.

La brochure complète fournit une description plus complète du cadre (objectif, contexte et situation) en tenant compte de l'interaction de divers facteurs en jeu lors de la planification d'une conférence interculturelle (cadre des conditions régionales, organisationnelles, personnelles et thématiques). Elle est disponible en version imprimée en langue anglaise, des renseignements supplémentaires peuvent être trouvés sur le CD-ROM (en anglais seulement) et sur le site Internet : [www.weReurope.eu](http://www.weReurope.eu)

## Pour qui est-ce ?

Le matériel est destiné à tous ceux qui organisent des manifestations, conférences, séminaires, formations et cours pour des personnes de milieux culturels divers, en particulier les organisations en charge de l'éducation et de la formation des adultes au sens large (centres d'éducation d'adultes et de jeunes, autorités locales, entreprises, musées et autres institutions culturelles, etc.).

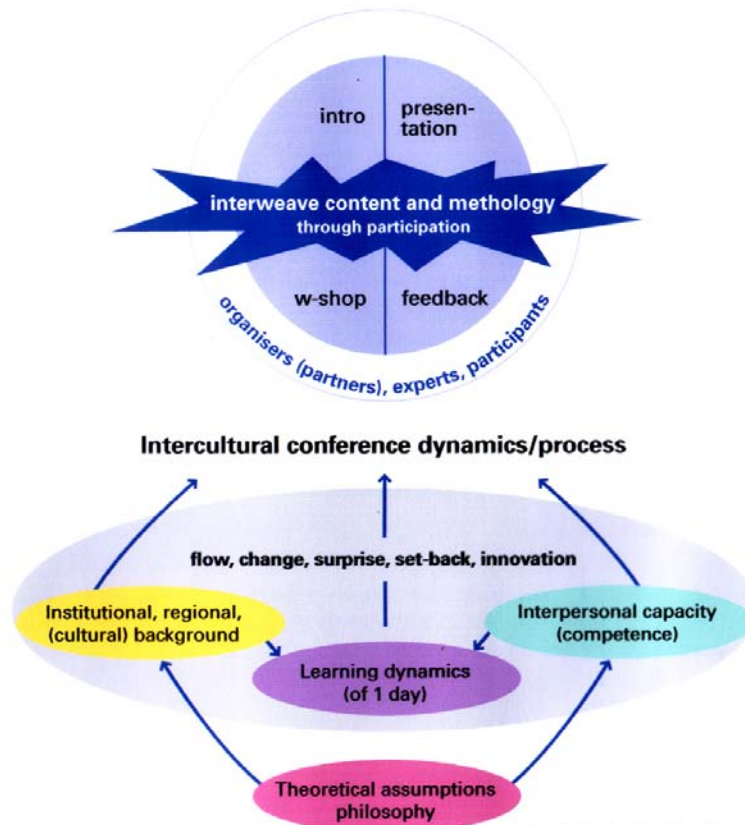
## Pourquoi faire ?

La conception de conférence CDI présentée veut aider à la conception de conférences d'une journée (court terme) avec des groupes d'origines diverses. Elle peut être adaptée pour les besoins de toutes les institutions qui en font usage. L'objectif est de mieux capitaliser le potentiel complémentaire des participants grâce à l'interactivité, en mêlant la méthodologie et le contenu.

## La préparation des conférences CDI

L'objectif de la conception de conférence CDI est d'**impliquer les participants dans un processus de formation durant une journée**. Lors de l'organisation d'une conférence CDI, la pratique (planification, contenu et méthodologie) doit s'adapter au contexte et à la situation.

### Intercultural Dialogue (ICD) Conference Design



(Cerwenka 2009)

Graph Inspired by <http://portals.wi.wur.nl/msp/?page=1180>

## Conception de conférence sur le dialogue interculturelle CDI

intro présentation

mélangez contenu et méthodologie  
par la participation

atelier réactions

organisateur (partenaires), experts, participants

Les dynamiques/processus de la conférence interculturelle

flux, changement, surprise, revers

Contexte institutionnel, régional  
(culturel)

capacité relationnelle  
(compétence)

dynamiques d'apprentissage  
(d'une journée)

suppositions théoriques  
philosophie

(Cerwenka 2009)

graphique inspiré par <http://portals.wi.wur.nl/msp/?page=180>

Les conférences CDI prétendent être différentes des conférences habituelles : elles sont censées être plus participatives, plus stimulantes et plus interactives. L'important, c'est que les participants présents, tout le monde doit rentrer à la maison inspiré, après avoir appris quelque chose de nouveau. Cela signifie adopter une approche centrée sur l'apprenant, qui utilise des méthodes pédagogiques, *qui ne fonctionnent que lorsque les apprenants participent activement à l'apprentissage* (Finbar Lillis).

La conception CDI est formée par des objectifs clés :

- Tirer parti des différences culturelles des participants
- Maintenir le dialogue interculturel, de sorte que les contributions des participants peuvent façonner le contenu de la conférence

- Pour faire place à divers styles d'apprentissage à travers une variété de méthodes facilitant l'apprentissage pour les participants à la conférence
- Servir de catalyseur pour un rapprochement permanent et de futurs dialogues autour de thèmes actuels d'importance
- Ubuntu?\*<sup>1</sup>

Ces objectifs exigent une conception qui favorise l'interaction, le flux, le changement, la surprise, le revers, l'innovation, la pensée créative, la collectivité et l'apprentissage individuel.

La conception de la conférence CDI, basée sur la participation, sera influencée par tous les intervenants participant :

- organisateurs
- experts
- participants
- ...

En outre, quelques paramètres de bases détermineront les dynamiques / processus :

- Assomptions théoriques / philosophie
- Milieu institutionnel / régional / culturel
- Capacités interpersonnelles (compétences)
- Dynamiques d'apprentissage

Résumer le cadre des conditions régionales, organisationnelles, personnelles, pour une conférence CDI veut dire :

- la mise en œuvre / création de structures flexibles et adaptatives (régionales, organisationnelles, personnelles) afin de renforcer l'apprentissage interculturel et collectif,
- la conception d'une combinaison adéquate du contexte, processus, contenu et forme, ainsi que le niveau d'interaction entre les personnes impliquées dans le processus (participants, orateurs, animateur - intervenants à la conférence)

---

<sup>1</sup> **La notion d'Ubuntu.** En Afrique du Sud, le terme "Ubuntu" renvoie à l'esprit de communauté. Il s'agit d'une version abrégée d'un proverbe sud-africain qui vient de la culture Xhosa : « Umuntu ngumuntu ngamuntu ». **Cela signifie que je suis une personne pour les autres.** Cela signifie que mon humanité est liée à la vôtre. Si vous me faites mal, vous pourrez également vous faire mal, ainsi qu'à tous les autres autour de nous. C'est probablement l'aspect le plus important d'une vie dans un monde très connecté : la vengeance est inutile, puisque notre humanité est liée. <http://www.commondreams.org/views04/0712-02.htm>

- réfléchir, à la façon de parvenir aux (généralement) absents :
  - est-ce que ces personnes ont été exclues de la participation (agenda caché, accès ...) ou
  - ont-ils choisi de ne pas participer (est-ce des gens qui pensent qu'ils ne sont pas assez capables ou ils ne sont simplement pas intéressés) ?

Ainsi, la conception d'une conférence-CDI sera l'une des voies prometteuses pour créer une plate-forme professionnelle pour l'interaction interculturelle, équilibrée entre les besoins organisationnels, situationnels et contextuels.

→ Pour en savoir plus, lisez la brochure *weReurope* - (en anglais)

## **Acteurs et intervenants impliqués dans le développement de la conception de conférence CDI**

Les 8 partenaires qui ont réalisé le projet *weReurope* ont différents milieux de travail et zones d'influence au niveau national et international dans l'apprentissage des adultes, la recherche, les expériences avec les groupes marginalisés, la communication et la culture d'entreprise.

Au cours de leurs 2 années de coopération, le terme *Interculturalité* a souvent été débattu. Malgré toute la diversité, une compréhension commune a été trouvée par le partenariat, sur laquelle le développement de la conception de la conférence CDI est établie, mise par écrit par Luisa Conti (IT/GE) et Lena Johansson (SE).

### **Compréhension de l'interculturalité par *weReurope***

Au cours des dernières décennies, le concept de culture a de plus en plus pris le sens de culture nationale. Pourtant, aujourd'hui, la culture est souvent décrite et perçue comme un « conteneur » (Beck, 1997) : une entité statique qui peut être clairement définie.

Selon de nombreux scientifiques contemporains (c'est-à-dire Bolten, 2007 et Hansen, 2009), la culture est un système ouvert et dynamique. Elle est alimentée par l'interaction permanente des individus, qui sont des produits



dynamiques d'échanges continus dans de multiples contextes et collectivités (qui ont leur propre culture - une mémoire collective, des codes communs).

Les humains vivent dans la diversité et ils sont eux-mêmes caractérisés par celle-ci. Chacun maîtrise les différents codes et connaît les différentes règles implicites qui lui permettent de traiter, de manière informée, avec des collectivités particulières. L'identité est *plurielle*, comme des éléments différents et des apparences contradictoires coexistent. Elle est également *dynamique*, comme de nouveaux aspects sont continuellement développés et d'autres ont été abandonnés. Percevoir l'autre dans cette perspective, c'est entrer dans la logique de *transdifférence* (Lösch 2005), qui est le processus conscient de construction de ponts ainsi que la suppression des barrières entre les individus en choisissant des traits d'identité communs et différents, dans le but de déstabiliser cette statique, cette pensée binaire artificielle qui soit identique ou soit différente.

**L'interculturalité est donc elle-même un apprentissage, un processus de création dans lequel les acteurs trouvent de nouveaux codes et développent des synergies.**

## **Partenaires du projet**

**ibw, Institut de recherche sur les qualifications et la formation de l'économie autrichienne, AT**

*Agence principale, hôte de la 1<sup>ère</sup> conférence CDI à Vienne*

**Personnes impliquées** : Monika Thum-Kraft, Judith Cerwenka, Gabriele Stöger

**ZSI/ASO, Centre pour l'innovation sociale / Science autrichienne et Bureau de liaison de la recherche, Sofia, BG**

*Hôte de la 4<sup>e</sup> conférence CDI à Sofia*

**Personnes impliquées** : Maria Schwarz-Wölzl, Felix Gajdusek, Zlatka Pandeva, Dirk Maier

**Kanaal 127, BE**

*Hôte de la dernière conférence CDI à Courtrai*

**Personnes impliquées** : Rik Desmet, Nicolas Claus, Laurent Dewilde

**Université d'Iéna / Communication d'entreprise interculturelle, DE**

*Conception, hébergement et administration technique du site Internet.*

**Personnes impliquées** : Jürgen Bolten, Luisa Conti, Florian Frommeld, Susann Juch

**ARCI – Association italienne pour les loisirs et la créativité, IT**

*Hôte de la 2<sup>ème</sup> conférence CDI à Rome*

**Personnes impliquées** : Iliaria Graziano, Milena Scioscia, Natalia Mariani, Milvia Rastrelli  
**SRC SASA, Centre de Recherche Scientifique de l'Académie slovène des Sciences et des Arts, SI**

*Évaluateur du processus du projet et des produits (c'est-à-dire des conférences CDI)*

**Personnes impliquées** : Oto Luthar, Lucija Mulej, Martin Pogačar

**Riksantikvarieämbetet (RAÄ), Office suédois du patrimoine national, SE**

*Hôte de la 3<sup>ème</sup> conférence CDI à Stockholm*

**Personnes impliquées** : Ewa Bergdahl, Maria Sträng, Lena Johansson, Anna Klint-Habbe

**Credit Works, UK**

*Enquête sur les résultats d'apprentissage et les stratégies pédagogiques se concentrant sur les groupes marginalisés*

**Personnes impliquées** : Finbar Lillis

**Experts impliqués**

Chaque hôte de l'une des 5 conférences CDI modèles a invité des experts des pays voisins. Des organisations de différents types de chacun des 27 États membres et de 2 pays associés ont contribué à l'élaboration de la conception de la conférence CDI, du tapis virtuel des symboles et des souvenirs et des stratégies pédagogiques européennes pour motiver les groupes marginalisés de différents milieux culturels :

BE	M. Arie Vos, Corgo et M. Luc Vande Walle, Activa Belgique
BG	M <sup>me</sup> Emilia Ilieva, Nelfema Ltd
CY	M. Savvas Katsikides, Département des sciences sociales et politiques, Université de Chypre
CZ	M. Tomáš Chovanec, CpKP – Centre pour l'organisation communautaire, Bohême du Sud
DK	M <sup>me</sup> Lisbeth Hastrup, École danoise de l'éducation, Université d'Aarhus
EE	M <sup>me</sup> Riina Kütt, ONG Centre pour le développement de l'administration publique
EL	M. Marios Efthymiopoulos, Stratégie internationale
ES	M. Pedro Aguilera Cortés, Fundación Esplai
FI	M <sup>me</sup> Minna Hautio, HUMAK, Université des Sciences Appliquées

FR	M. Jean-Louis Carves, IBM France
HU	M <sup>me</sup> Éva Judit Kovács, Institut de Sociologie, Académie hongroise des sciences
IR	M <sup>me</sup> Helen O'Donoghue, IMMA – Musée irlandais d'art moderne
LT	M <sup>me</sup> Neringa Miniotiène, Collège des sciences sociales, Lituanie
LU	M. Marc Müller, Motion – Éducation pour le changement social
LV	M <sup>me</sup> Ingrida Mikisko, Directrice de LAEA (Association lettone de formation des adultes)
MT	M. Joseph Giordmaina Université de Malte, Département d'études pédagogiques, Faculté d'éducation
NL	M <sup>me</sup> Leila Jaffar, Jaffar Conseil
NO	M <sup>me</sup> Zahra Moini, Centre norvégien pour la création de valeur multiculturelle
PL	M <sup>me</sup> Elżbieta Strzelecka, WSINF – Wyższa Szkoła Informatyki
PT	M <sup>me</sup> Clara Camacho, Instituto dos Museus e da Conservação
RO	M. Calin Rus, Institut Interculturel de Timisoara, Expert auprès du Conseil de l'Europe, Université de Banatului Timisoara
SK	M <sup>me</sup> Anna Okruhlicova, Institut parlementaire
TR	M. Emre Işık, Université Mimar Sinan

Contrairement aux cadres des conférences habituelles, les experts n'ont pas seulement transmis des données au public à écouter (conférences, discours d'ouverture) : les hôtes des conférences ont exploré le potentiel contenu dans les rôles extraordinaires d'experts : ils leur ont demandé d'agir en qualité d'observateurs de conférence, de participants avec une fonction spéciale, en tant que catalyseurs, comme animateurs d'atelier, de « livres vivants » ou de commentateurs critiques.

En outre, tous les experts ont contribué avec des résumés sur la formation permanente et des stratégies sur le travail avec les groupes marginalisés cibles.

→ **Résumés voir CD-ROM**

### **Partenaires associés**

Le consortium avait invité des partenaires associés de différents pays à participer et à contribuer à la conférence CDI, à l'élaboration de la conception de la conférence CDI et à la stratégie européenne pédagogique ainsi qu'à soutenir la diffusion des résultats des projets :

AT	Mme Gabriele Schmid, Arbeiterkammer (AK) Vienne
AT	M. Michael Landertshammer, Wirtschaftskammer Autriche

BE M. Jan Despieghelaere, Streekfonds  
IT M. Axel Rütten, D-ArtT (Association culturelle sur l'Art et la Thérapie)  
HU M. Viktor Szabados, FDE (Association des organisations d'étudiants hongrois)

## **Participants à la Conférence**

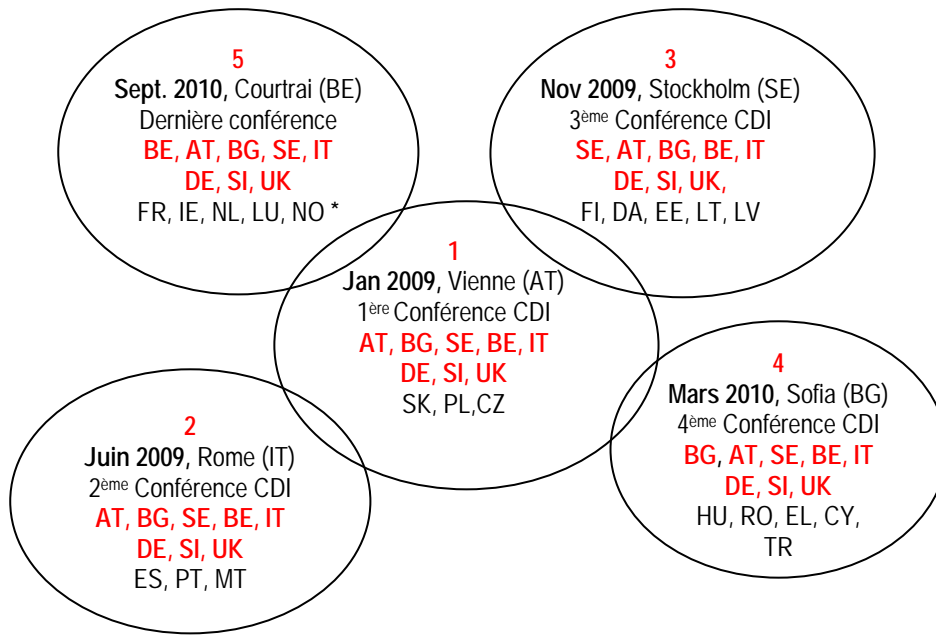
Plus de 450 participants de 27 pays de l'UE et de 12 pays non membres de l'UE (la Macédoine, la Bosnie-Herzégovine, le Monténégro, l'Albanie, la Serbie, la Turquie, et même des pays non européens comme le Cameroun, le Maroc, la République démocratique du Congo, la Tanzanie et le Brésil) ont participé à l'une des conférences CDI organisées tout au long du projet.

Par l'intermédiaire d'une méthodologie interactive, centrée sur l'apprenant dans toutes les conférences CDI, les participants ont eu l'occasion d'engager dès le début et de jouer un rôle actif tout au long de la conférence (et pas seulement pendant les pauses).

## **Les Conférences CDI modèles**

*«weReurope est une tentative d'un consortium de 8 partenaires, par le biais de la culture et de l'art, ainsi que par la pédagogie interculturelle et le dialogue, pour pouvoir identifier un patrimoine culturel commun sur lequel une vision partagée de l'avenir de l'Europe pourrait être construite en développant ses conclusions en outils de formation transférables qui aideraient à surmonter la xénophobie et à favoriser la diversité. »(voir la candidature de projet weReurope 141756-LLP-1-2008-1-AT-GRUNDTVIG-GMP)*

La conception de la conférence CDI a été développée au cours de 5 conférences au cours du projet « **weReurope** - Formation permanente européenne par le dialogue interculturel » :



\* Pays d'origine des partenaires et experts

La base de la conception de conférence CDI est la même dans toutes les 5 conférences, mais les partenaires ont préparé des sujets particuliers et des modules qui correspondent au travail et à l'expertise de leurs institutions, à être discutés par les participants :

**1\_ Surmonter les barrières – S'entendre avec la diversité**

Vienne (Autriche), 30 janvier 2009

**2\_ Culture et Arts – Les voies de l'apprentissage permanent et d'un environnement créatif pour une croissance interculturelle et l'inclusion**

Rome (Italie), 26 juin 2009

**3\_ Quand le passé est le présent – comment le patrimoine culturel et l'apprentissage peuvent se renforcer mutuellement**

Stockholm (Suède), 20 novembre 2009

**4\_ Dialogue interculturel et la formation continue dans le Sud Est de l'Europe – la recherche rencontre la pratique**

Sofia (Bulgarie), 11 – 12 mars 2010

**5\_ Colorez votre cocktail : Obtenez plus de la diversité !**

Courtrai (Belgique), 1<sup>er</sup> octobre 2010

La conception de la conférence CDI a été testée et contrôlée après chaque conférence CDI, les participants et les experts faisant des remarques et commentant sa mise en œuvre possible dans leur travail au quotidien et son adaptation.

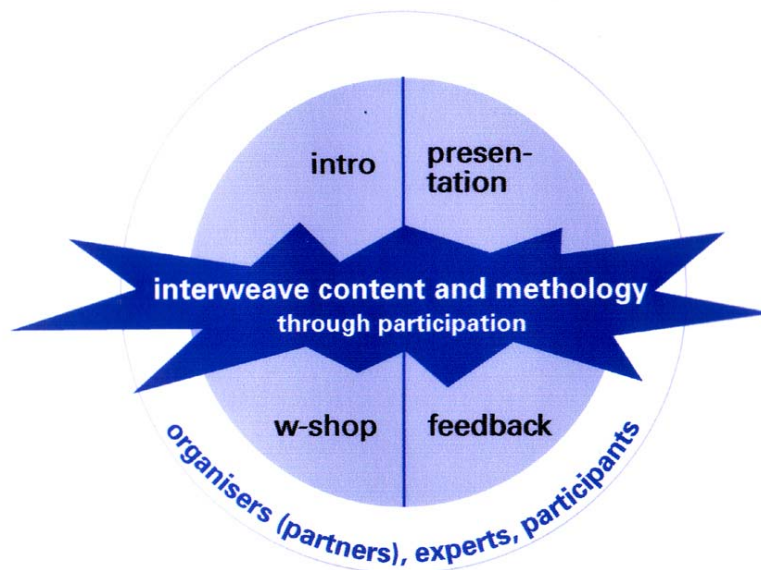
→ Pour plus de détails, voir [www.weReurope.eu](http://www.weReurope.eu)

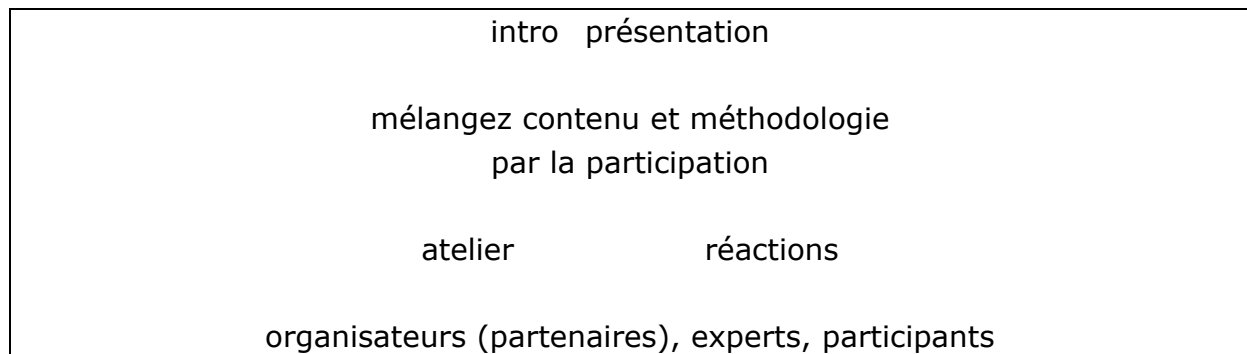
## La boîte à outils CDI : Collection de méthodes

*"Dites-le moi, je l'oublie. Montrez-moi, je me souviens.  
Impliquer moi, je comprends."  
Ancien proverbe chinois*

La conception de la conférence CDI, en tant que cadre, comprend un processus générique, la **Boîte à outils CDI**. Cette boîte à outils offre un ensemble de **processus méthodologiques** regroupés en quatre phases itératives et classées en fonction de leur pertinence pour le dialogue interculturel. Le point ici n'est pas d'offrir une sorte de modèle pour les processus avec des participants multiples à une conférence CDI, il s'agit plutôt de fournir des idées, des principes et des outils qui peuvent être utilisés pour créer des processus appropriés pour une conférence/situation de participants comme le montre les exemples donnés.

Les méthodes CDI renvoient aux éléments utilisés dans un scénario ou un cadre interculturel, une stratégie pédagogique. Il n'est pas toujours évident de distinguer les *méthodes* des *outils*. Un certain nombre de méthodes innovatrices bien établies ont été appliquées dans la conférence CDI. Notre objectif était d'analyser les différentes méthodes en ce qui concerne leur potentiel comme outils d'apprentissage interculturel ou de dialogue.





Conçu comme un outil de marque, chaque conférence CDI se compose d'éléments standards :

**Méthodes :**

- A. Introduction
- B. Présentation : contribution sur des sujets particuliers
- C. Atelier de travail sur les résultats/produits (par et avec les participants)
- D. Évaluation, réflexion, réactions

**Thèmes :**

Présentés par l'animateur ou les experts (locaux, de l'UE et des pays voisins), en fonction des objectifs des organisateurs et des principaux domaines d'activités

**Mélange du processus formel et informel :**

La communication pendant les pauses café  
Possibilité de constitution de réseaux

**Acteurs/public : ils ont le rôle de donner et de prendre**

- Hôte = metteur en scène, animateur, facilitateur
- Partenaires, coorganisateur
- Experts
- Participants

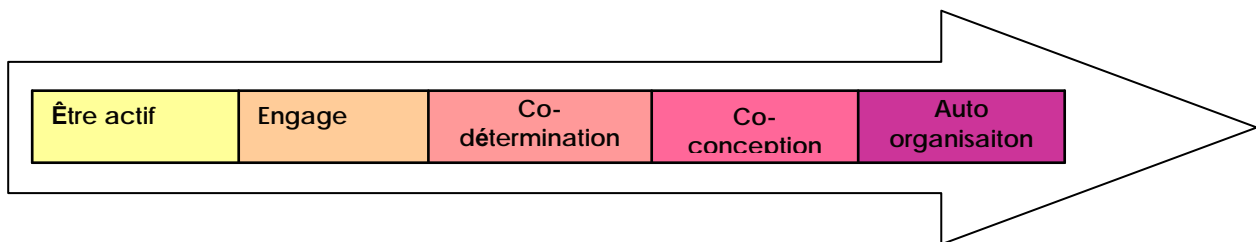
**La participation en tant que principe de base**

La participation est le partage des responsabilités, le partage des connaissances et le partage de la direction. La participation est le partage du pouvoir, mais elle est généralement effectuée sous le contrôle de la culture « dominante », ce qui



signifie que la motivation, l'invitation et l'encouragement à participer ne proviennent généralement pas de l'intérieur des groupes exclus (marginalisés). (Baker & Hinton, 1999)

Les étapes de la participation vont de l'étape où l'on est informé des processus et des possibilités jusqu'à l'étape où l'on devient impliquer dans l'auto organisation :



(voir Ehmayer, C., 2002)

Dans le cadre de la conception de la conférence CDI , certaines questions clés ont été :

- ***Qu'est-ce qui encourage la participation ?***

Le but de l'interactivité depuis le début de la conférence CDI était d'ouvrir un espace et d'encourager la participation (qui pourrait conduire à, mais n'était pas encore la participation).

- ***Est-ce important qui est là ?***

Trouvons-nous des méthodes pour initier la communication et l'interaction, où les gens peuvent participer et influencer le processus et son résultat ?

Créons des occasions d'échanges d'expériences et d'expertise au lieu d'attendre le transfert de connaissances d'intervenant à une audience ?

- ***Est-ce que les participants s'engagent activement ?***

Est-ce que nous nous adressons aux participants et fournissons-nous un espace pour leurs expériences et leurs origines ? Abordons-nous des questions qui sont intéressantes et motivantes pour les participants, qui les poussent à contribuer ?

- ***Leur est-il possible d'influencer le processus / le résultat ?***

Est-ce que la conception est fixe et déterminée dès le départ ou est-elle un espace (ouvert) pour les participants à la conférence leur permettant d'influer sur le calendrier, le contenu, les résultats et la présentation des résultats ?

- ***Y a-t-il suffisamment de temps et d'espace pour réfléchir et donner un avis ?***

Devons-nous simplement agir ou recueillir les résultats et les opinions sur le processus ? Devons-nous garder une trace des commentaires des participants pour l'intégrer dans la planification de la conférence suivante ?

Si la majorité des questions peuvent être répondues par « oui », il y a une bonne chance d'en faire une expérience participative pour les organisateurs et le public, plutôt que seulement un événement, où tout le monde est *actif*.

→ **Plus de détails dans la brochure**

Le chapitre suivant donne une description des modules et des méthodes utilisées dans nos modules de conférence en ajoutant des conseils pratiques sur comment et dans quelles conditions nous vous recommandons de les utiliser ainsi que les ressources requises pour travailler avec ceux-ci. Certaines de ces méthodes seront familières, mais nouvelles dans le contexte du dialogue interculturel. Vous trouverez les résultats d'apprentissage possible, déduits des agendas des partenaires d'apprentissage, de la forme des participants et des réponses aux questionnaires des experts invités.

Nous laissons aux lecteurs intéressés, l'utilisation des conclusions pour leurs propres travaux pratiques dans des contextes interculturels et soulignons qu'elles ne doivent pas servir de recettes.

## **A. Introduction**

Le module « intro » (brise-glace) ouvre l'espace pour le sujet de la conférence et permet aux participants de faire connaissance. Ils se sentiront les bienvenus et sauront qu'ils n'entreront pas simplement dans une salle de conférence, où ils peuvent aller et venir anonymement, sans être remarqués (sauf pour l'inscription). D'emblée, il est clair que **celui qui est ici, fait une différence.**

### **A. 1. Le tapis virtuel des symboles et souvenirs**

#### **Pour qui est-ce ?**

- *Des personnes de milieux (culturels) différents qui se rencontrent dans un contexte transnational*
- *Utile : expérience de voyage*

- *Pas de limite d'âge, peut aussi fonctionner avec des enfants*
- *Nombre maximum de participants : 8 par table/groupe*

### **Brève description**

*Chaque participant apporte un objet, qui est lié à un souvenir personnel ou d'une expérience dans un autre pays (cela pourrait être de n'importe quel pays ou de certains pays, comme l'un des pays voisins, d'autres pays partenaires impliqués, etc.). L'objet doit ne pas être en relation avec le pays d'origine, afin de se référer à une expérience interculturelle.*

*Les participants s'assoient en cercle (max. 8 personnes) et mettent leur objet sur la table devant eux. Un animateur commence en demandant à une personne de désigner un objet dont il est curieux de connaître.*

*La personne adressée raconte son histoire, le souvenir personnel et la signification que l'objet a pour lui. Après avoir raconté l'histoire, les participants sont invités à poser d'autres questions. Puis le participant continue en demandant à quelqu'un la signification de son objet.*

*Poursuivre jusqu'à ce que tout le monde ait présenté son objet/histoire (env. 5' chacun).*

*À la fin, tous les objets sont affichés sur un vrai tapis sur le sol (ou sur une table) pour les rendre visibles aux participants des autres groupes. À cette fin, des étiquettes peuvent être ajoutées aux objets indiquant le nom du propriétaire (la nationalité) ainsi que le nom de l'objet et le pays auquel il se rapporte.*

***Facultatif*** : *Pour garder une trace, les histoires peuvent être collectées, écrites sur un support papier ou numérique, les objets peuvent être photographiés.*

### **Pourquoi nous vous recommandons d'utiliser cette méthode pour l'apprentissage interculturel / la promotion du dialogue ?**

*Afin de choisir un objet à apporter, les participants doivent se souvenir d'une expérience et de leurs relations avec une autre culture. L'exercice défie la conscience à propos de (son et de l'autre) pays et culture.*

*Dans un petit groupe, les participants s'assoient ensemble avec des personnes d'autres cultures qui partagent la même tâche. Il y aura peut-être même une personne du pays auquel votre objet appartient.*

*Comme brise-glace, cela permet une entrée facile et crée une motivation et un intérêt pour développer le dialogue, cela stimule la réflexion et peut être mené émotionnellement mais aussi intellectuellement.*

*Grâce à cette tâche, les participants peuvent se rencontrer à un niveau personnel en parlant d'un autre sujet. Ils apprennent à se connaître dans une perspective différente de l'échange habituel de faits professionnels ou biographiques.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Le réchauffement et l'approche envers les participants à la conférence  
Apprendre les uns des autres, ce que les autres ont fait et ce que leurs sentiments étaient*

*Approche cognitive créatrice à un pays particulier*

### **Quelles sont les ressources nécessaires ?**

- *1 animateur par table/petit groupe*
- *De l'espace pour 8 personnes pour s'asseoir autour d'une table*
- *Assez de tables, si le groupe est plus grand*
- *Stylos-feutres, crayons*
- *Formulaires papier pour écrire l'histoire de l'objet*
- *Tapis sur le sol : 2-3 m<sup>2</sup>*
- *Étiquettes pour les objets (nom du propriétaire/nationalité ; nom de l'objet/pays auquel il se rapporte)*

### **Temps requis**

- *45 min. pour le groupe, 15 min. pour le tapis*

### **Facteurs critiques de succès**

*Les méthodes fonctionnent bien au début d'une séance de travail pour se réchauffer et entrer en contact avec des gens (par hasard) que vous ne connaissez pas du tout.*

*La tâche (sans modèle « Comment bien faire les choses »), dans certains cas ont rendu les participants mal à l'aise. Mais - pour dépasser les stéréotypes, il faut supporter une certaine incertitude.*

*Certains participants ont estimé que cela pourrait être trop personnel (bien que tout le monde choisisse un objet et un souvenir soi-même et décide de son intimité). D'autre part, puisqu'il est personnel, il y a moins de danger de généraliser et de soutenir un préjudice (en cas de mauvais souvenirs).*

*Le tapis ouvre des perspectives différentes sur un pays. Mais il faut une atmosphère de confiance.*

*Une expérience similaire pourrait dépasser les frontières.*

*Les participants sceptiques diront qu'il y a la menace de perdre une distance professionnelle (mais pourquoi ne pas la perdre de temps en temps ?)*

*Vous vous sentez obligé de venir avec quelque chose et êtes soucieux que ce vous apportez ne soit pas compris.*

*L'hôte de la table / animateur doit être sensible et modeste, il/elle doit avoir une bonne communication, devrait avoir des connaissances de base des processus dynamiques de groupe*

*Lors de l'organisation du tapis, indiquez clairement où aller chercher les objets avant et après les séances*

*Des instructions claires avant la procédure du tapis et par voie orale (certains participants n'ont pas apporté d'objets en raison de problèmes de langue)*

### **Matériel supplémentaire**

Série de 29 cartes postales

Affiche

- les deux sont disponibles par l'intermédiaire des institutions partenaires

### **Auteur (s), Références - Où en savoir plus ?**

[www.weReurope.eu/carpet.htm](http://www.weReurope.eu/carpet.htm)

## **A. 3. Comptez 1-2-3 – une méthode de réchauffement**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Utile pour tous les groupes cibles (également pour les jeunes)*
- *Pour tous les participants, sans tenir compte du niveau d'éducation*
- *De 10 personnes à des groupes plus larges*

### **Brève description**

*D'abord, un animateur introduit l'exercice avec l'aide d'un participant. Deux personnes (qui ne se connaissent pas), de langues maternelles différentes, vont en paire (en position debout). Dans l'une des deux langues, la première personne dit "1", la seconde personne "2", la première personne "3", puis le second reprend "1", le premier "2" et ainsi de suite. Après 3 ou 4 tours, la paire poursuit avec l'autre langue.*

*Ensuite, après 3 ou 4 tours, la paire compte dans les deux langues en alternance.*

*Par exemple : "Jeden" - "zwei" - "tri" - "eins" - "dwa" - "drei" - "jeden" ...*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Les participants deviennent un peu plus familiers avec les langues maternelles des autres. Il sert d'énergisant, c'est-à-dire pour la séance du matin pour la conférence du lendemain.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Les participants peuvent mieux se concentrer pour les tâches à venir.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Pas de matériel nécessaire*
- *Il est important de fournir suffisamment d'espace pour qu'une paire debout soit à l'aise*

### **Temps requis**

- *Jusqu'à 10 min. max*

### **Facteurs critiques de succès**

*La méthode ne doit pas être utilisée au début d'une conférence, mais comme un « pont » d'une session à l'autre. Elle pourrait être également utile comme un réveil, le lendemain matin.*

*C'est tout simplement, amusant.*

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

*Pas de références ont été trouvées - méthode développée par les organisateurs du conférence à Sofia (Felix Gajdusek, Maria Schwarz-Wölzl)*

## **A. 4. Sociométrie – Différences, similitudes et échelles<sup>2</sup>**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Pour tous les groupes cibles, cependant, des mouvements physiques sont requis*
- *Pour tous les âges*
- *De 10 à 100 personnes*

---

<sup>2</sup> Se réfère à « Division groupe/Differenzübung »

### **Brève description\***

*La sociométrie est une méthode quantitative pour mesurer les différences, les points communs et les échelles au sein d'un groupe particulier. On pose aux participants des questions précises et ils s'évaluent en fonction de leurs « réponses » et en conséquence se placent sur les différents côtés ou dans les différents coins de la salle. Une question à Sofia a été : "Qui vient de l'Est / Ouest" ? (« l'Est » allant vers la droite et « l'Ouest » vers la gauche).*

*Les différents types de mises à l'échelle sont les suivants :*

- *Accord– refus (oui/non)*
- *Classement (baromètre) lié à : satisfaction, information, besoins, intérêts, etc.*

*Les questions typiques (en particulier lors du démarrage de cet exercice et avant d'aller aux questions de base) sont relatives à l'âge, l'origine géographique, les groupes professionnels, la situation familiale, etc.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Elle met en évidence que tout le monde a des différences ET des similitudes avec les autres, il/elle est différent(e) ET similaire aux autres. En ce sens, cette méthode peut surmonter les concepts stéréotypes tels que « nous et les autres ». Elle démontre que chacun a des identités diverses et appartient à certains groupes en même temps ("transdifférence", voir 1.1).*

*Elle a différentes fonctions, telles qu'énergisante, brise-glace et elle met en évidence les groupes au sein d'un groupe.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*La méthode peut servir de brise-glace et d'énergisant, elle donne un aperçu sur la structure du groupe, cependant elle crée une confiance entre les participants.*

*Ils apprennent à connaître les diversités et les points communs en eux-mêmes, au sein du groupe et que ceux-ci peuvent changer à tout moment.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Un animateur avec une série de questions bien préparées*
- *Selon la taille du groupe participant : un microphone*
- *Le site devrait fournir suffisamment d'espace pour les mouvements physiques et les processus de renforcement du groupe*

### **Temps requis**

- approx. 15-20 min.

### **Facteurs critiques de succès**

*Commencez avec des questions qui affectent moins les émotions avant de procéder à des questions fondamentales relatives à la conférence. Les participants pourraient également être invités à poser une question appropriée à tous les autres.*

*4 à 6 cycles séquentiels peuvent être suffisants.*

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

\* La description de la méthode a été prise à partir d'une note d'un atelier sur la conception participative des utilisateurs, détenues par Ilse Marschalek.

Voir <http://en.wikipedia.org/wiki/Sociometry>

Trouvez d'autres informations au Réseau international de formation en Sociométrie : <http://www.sociometry.net/>

### **D'autres méthodes utilisées dans le modèle de la conférence CDI :**

**A. 2. Discours d'ouverture – sous forme de dialogue**

**A. 5. Réactions à l'orateur principal + A. 6. Débat plénier avec 5 experts**

**→ Voir brochure**

### **B. Présentation**

Les présentations de nouveaux résultats, de faits intéressants, l'introduction pour commencer des discussions ou donner des informations (dans le sens d'une présentation de données sous une forme qui ne nécessite ni ne permet une interprétation ou une appréhension active par l'individu) sont en commun dans presque toutes les conférences. Bien que cela semble la meilleure façon de transférer les connaissances, cela ne signifie pas de créer instantanément un niveau égal de compréhension des participants.

Mettre les choses en affichage ne signifie pas nécessairement qu'elles soient lues et perçues ou qu'elles sont comprises. D'autre part, écouter quelqu'un qui prononce un discours peut donner une impression d'amélioration - et donc nous ne pourrions pas nous en passer non plus.



## **B. 2. Livre vivant**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Tous les participants de différents milieux, toutes les cultures*
- *Tous les âges*
- *Nombre min. de participants : 10*
- *1 lecteur par livre min., max 2*

### **Brève description**

*Un « Livre vivant » est une personne, qui représente un certain groupe, prêt à discuter des valeurs avec les autres. Le livre vivant est disponible pour les « lecteurs ». Les « Lecteurs » ont la possibilité d'emprunter une autre personne pendant un certain temps, et de demander activement au « livre » ce qu'ils veulent savoir.*

*Les lecteurs peuvent choisir parmi une liste de livres disponibles. Lors de la Conférence de Sofia, les titres de livres ont été affichés sur une corde avec un T-shirt de couleur (comme cadeau pour le livre). Ensuite, les lecteurs reçoivent des cartes de lecteurs décrivant les règles de lecture. Les « Livres » et les « Lecteurs » sont ensuite invités à s'asseoir sur de petites tables séparées, préparées à l'avance pour minimiser les perturbations.*

*On pourrait aussi distribuer une « fiche littérature » à tous les participants à l'avance, en indiquant l'endroit où le « livre » se trouve (numéro de table); plus facile pour les « lecteurs ».*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Il s'agit d'une méthode destinée à promouvoir le dialogue, à réduire les préjugés et à encourager la compréhension. Les « Livres vivants » sont des gens qui partagent leurs expériences et sont prêts à discuter de leurs valeurs avec les autres. Elle fournit un aperçu sur les expériences, opinions, points de vue et les attitudes des personnes d'horizons culturels différents, représentant souvent certains groupes sociaux. Cette méthode fournit des informations qui peuvent aider à mieux comprendre les choses et les gens.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*L'écoute de l'histoire de quelqu'un d'un milieu différent est un défi pour les croyances, les préjugés, les stéréotypes et les peurs et construit des ponts à travers le dialogue.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Au préalable, des instructions claires pour les « livres » potentiels et la collecte de ceux-ci doit être donnée*
- *Animateurs*
- *Cartes d'acteurs, instructions pour les lecteurs*
- *Liste des descriptions des livres (catalogue des livres)*
- *Espace (public) pour chaque groupe (livre/lecteur (s) pour parler en privé*

### **Temps requis**

- *Instructions 15 min.*
- *45 min. par cycle (pas moins de 25 min.)*

### **Facteurs critiques de succès**

*Des instructions claires aux personnes agissant comme « livres » sur les objectifs de cette activité, clairement (par écrit et expliqué verbalement), les règles relatives au processus de communication, il est important d'envisager la meilleure approche de façon à faciliter le choix du livre. Si le processus de sélection de livres est entre les sessions de « lecture », aucune carte de lecteur n'est nécessaire. Dans le cas où tous les livres sont sélectionnés avant la série de lectures par les lecteurs, des cartes de lecture peuvent être utiles.*

*En donnant trop de livres – le processus de trouver un « livre » peut prendre trop de temps et être compliqué. On peut prévoir de fournir une liste des livres au participant. On peut aussi admettre plus d'un participant par livre ;*

*Vérifiez si tout le monde, qui s'est enregistré comme un livre, assiste vraiment à la session, afin de s'assurer que tous les livres présentés sont disponibles.*

**→Matériel supplémentaire voir CD-ROM**

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Tobias Rosenberg Jørgensen, Sune Bang, Asma Mouna, Dany Abergel, Philip Lipski Einstein, Christoffer Erichsen and Ronni Abergel, Denmark (1993)

<http://humanlibrary.org/the-history.html>

<http://humanlibrary.org/>

<http://www.livingbooks.at>

## **B. 4. Bulles de voix**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Il s'agit d'une méthode pour les experts et/ou organisateurs d'ateliers de fournir aux participants une vue d'ensemble de tous les thèmes et objectifs des ateliers disponibles*
- *Pour les participants adultes*
- *6 à 10 experts*

### **Brève description**

*Les « bulles de voix » (un terme équivalent est « bavardage ») signifient des présentations séquentielles par les experts (ou les organisateurs des ateliers) des thèmes et/ou leurs objectifs des présentations et/ou des ateliers. À cause d'un temps limité, les présentations doivent être courtes et concises (pas plus de 2 minutes), c'est là où réside l'avantage de cette méthode, elle évite les discours verbeux et ennuyeux, le syndrome de la soi-disant « mort par PowerPoint ». Elle oblige les présentateurs à condenser leur sujet et leur message en quelques mots et réduit les interruptions au cours des présentations. Elles peuvent être utilisées pour soutenir les participants dans leur choix entre les différents ateliers.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Généralement, elle peut être utilisée pour toutes sortes de thèmes en conférences, où les gens sont supposés échanger des connaissances, des expériences et des opinions. Il peut être particulièrement utile pour les conférences d'experts (colloques) où des résultats thématiques sont envisagés, telles que les stratégies, orientations, etc.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Ils apprennent en un coup d'œil les thèmes (comme le suivi de sessions parallèles d'ateliers), le message et la personnalité du présentateur.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Il est important que toutes les diapositives soient enregistrées sur le PC (utilisé pour les présentations) à l'avance; les interruptions techniques causées sont extrêmement contre-productive, en particulier pour cette méthode*
- *L'atelier prend place dans la salle plénière*

- *Un microphone équipé avec un bon son*
- *Une cloche ou un sifflet pour signaler que le temps est écoulé*

### **Temps requis**

- *2 min. (!) par présentation*

### **Facteurs critiques de succès**

*De préférence, les diapositives doivent être faites avec des feuilles individuelles d'un style particulier, pour attirer plus d'attention.*

*Un contrôle strict du temps par un organisateur/modérateur est essentiel.*

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Cette méthode est dérivée de la méthode japonaise « pecha kucha ».

Des conseils des présentateurs peuvent être trouvés à :

<http://www.aqworks.com/2007/07/03/guide-to-better-pecha-kucha-presentations/>

Conseils pour débutants : <http://www.buzzmaven.com/2010/03/pucha-kucha.html>

### **Autres méthodes utilisées dans la conférence CDI modèle :**

**B. 1. Table ronde**

**B. 3. Lecture + Discussion**

**B. 5. Conférences par des experts**

→ Voir brochure

### **C. Atelier**

Au cours des conférences CDI, les ateliers ont pour but d'impliquer activement les participants à se concentrer sur un sujet particulier. Toutes les personnes présentes sont invitées à intervenir et à participer activement et à donner leur opinion. Parfois, un orateur, un modérateur ou un instructeur (animateur) est introduit pour donner une contribution. Cependant, les participants influencent ou décident de l'intensité de la discussion, des résultats d'apprentissage possibles (individuels) et des résultats du travail de groupe.

L'atelier des **Relations dans les régions frontalières, le Conflit d'identité et la Compétence interculturelle** a été présenté par le D<sup>r</sup> Hania M. Fedorowicz, MA (CA/PL). Elle a abordé un sujet complexe, donnant une courte contribution théorique sur les besoins de l'identité et les rencontres interculturelles. La tenue d'un atelier comme celui-ci exige des compétences théoriques et méthodologiques.

Pour nos besoins, nous prenons deux outils méthodologiques du processus complexe qui peuvent être utiles pour les discussions de groupes interculturels et autres.

## C. 1. Discussion de groupe –Atelier sur l'identité européenne

par Hania M. Fedorowicz

### Pour qui est-ce ?

- *Groupes inhomogènes et discordants*
- *Personnes appartenant à des groupes avec des antécédents d'évasion ou de conflit*
- *Personnes qui souhaitent devenir une équipe de travail qui accueille les différences, tout en construisant sur les choses en commun*
- *Nombre minimum : 10-25 personnes*

### Brève description

*Les participants sont invités à examiner un certain nombre de questions difficiles autour des différentes tables.*

**Disposition** : *Chaque personne à une table reçoit une lettre d'identification (A, B, C ...). Les personnes qui agissent comme des « ancrés » ont la lettre A et ne se déplacent pas, tous les autres pourront le faire tôt ou tard. Après le premier tour, les participants avec la lettre B se déplacent d'une table, D se déplace de 4 tables, dans le sens horaire. Les personnes qui se déplacent agissent comme « ambassadeurs » prenant des informations des autres de la table précédente à la table suivante. Des mouvements similaires ont lieu après chaque tour, afin que les résultats à toutes les tables soient communiqués dans toute la pièce. Il y a une période de reportage et une nouvelle question à chaque tour (à chaque nouvelle table).*

**1<sup>er</sup> tour** : *les participants autour de la table se présentent (peut être une partie de la réponse à la question première), c'est-à-dire la première tâche est de définir sa propre identité sociale (Nationalité, ville, lieu d'origine, sexe, couleur, ou que ce soit, ce qui constitue votre identité?) et de prendre des notes sur des feuilles préparées. (10')* Les réponses individuelles sont collectées et mises dans une liste (10').

**2<sup>ème</sup> tour** : *2 personnes de chaque groupe (excepté A) se déplacent vers des tables différentes. Le groupe se mélange. La liste des réponses données par la table d'origine, où les gens étaient assis au premier tour, est déclarée au nouveau groupe.*

*Nouvelle question : Les participants réfléchissent sur ce qu'ils ont tous en commun et prennent des notes. Là encore, la liste est écrite sur une feuille de papier.*

**3<sup>ème</sup> tour** : *Encore une fois deux nouvelles personnes de chaque table passent à une nouvelle table, les résultats sont transmis aux autres par les nouveaux arrivants et une nouvelle question est discutée.*

*Par exemple, y a-t-il quelque chose comme l'« identité européenne » ? Qu'est-ce que c'est ? Comment acquérir une identité européenne ?*  
**4<sup>ème</sup> tour** : les participants se séparent en groupe de trois personnes et réfléchissent sur le processus d'interaction dans des constellations changeantes de groupe.

*Par exemple, que pensez-vous de la communication, qu'est-ce qui fait un bon dialogue ? « Entrer en dialogue avec les autres » veut dire ... (Choisissez les éléments les plus importants sur la liste fournie)*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Après une courte présentation provoquant la réflexion, les participants sont invités à partager leurs pensées et leurs sentiments dans un dialogue en petits groupes.*

*Étant donné la diversité du groupe assemblé, l'exercice vise à stimuler un dialogue interactif sur des questions comme l'identité et le conflit d'identité afin d'obtenir de nombreuses réponses différentes d'une manière non-polarisante.*

*Les allées-venues de nouveaux participants et de leurs rapports permettent d'échanger les expériences qui sont à donner ou à prendre. Pour mélanger des participants de différentes tables, il est important de donner aux gens la possibilité d'entrer en contact avec des personnes qu'ils ne rencontreraient pas en circonstances normale ou même éviteraient en certains cas, on ne peut ne pas répondre ou même pas éviter. Le processus reflète l'expérience de la mobilité culturelle et de la migration, en laissant la sécurité du « pays » et en s'engageant auprès de nouveaux contextes. Le rôle de la communauté d'accueil est une expérience centrale.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Que la diversité n'exclut pas de découvrir des choses en commun, que les différences peuvent être agréable, qu'un cadre structuré et qu'un mouvement séquencé ouvrent des espaces libres pour l'interaction et la synergie du groupe. Expérimentalement, les participants vont souvent au-delà des revendications d'identité réductrice ou du réalisme naïf à une flexibilité cognitive accrue et un esprit d'enquête.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Instructeur/Modérateur*
- *5-8 tables pour 10-25 personnes*
- *Papier, stylos-feutres*
- *Copies avec instructions*

- *Copies avec questions*

### **Temps requis**

- *Minimum 3-4 heures, en incluant la réflexion*

### **Facteurs critiques de succès**

*Bonne introduction des tâches, de la structure et du but de l'exercice  
Ne pas presser le temps !  
Assez de temps pour la réflexion*

**→Matériel additionnel voir CD-ROM**

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Institut européen pour la résolution de conflits communautaires (CBCR) –  
Salzbourg (Autriche) <http://www.conflict-resolution.at/>

## **C. 2. Pierre de parole/Objet de parole**

par Hania M. Fedorowicz

### **Pour qui est-ce ?**

- *Groupes inhomogènes*
- *Personnes qui ne se connaissent pas trop bien, les gens qui veulent devenir une équipe de travail*
- *Groupes désireux de discuter de conflits ou de n'importe quel thème pertinent d'une manière constructive et arbitrée*

### **Brève description**

*Un « objet de parole » (dans ce cas, une pierre) est mis sur la table. N'importe qui, qui se sent l'envie de parler, le fait en prenant la pierre/objet et en la tenant respectueusement pour la durée de leur intervention, en étant conscients des autres qui attendent leur tour. L'objet de parole peut être n'importe quel objet engendrant un attachement à la Convention du cercle (un jouet en peluche, une branche ou une fleur, une pièce en bois décorée ou en plastique). Cet objet de parole est placé dans le centre du cercle. Le gardien du cercle demande un accord sur le temps à prendre pour le dialogue. Un cercle de discussion est une méthode utilisée par un groupe pour discuter d'un sujet de manière égalitaire et non conflictuelle. Les membres du groupe s'assoient en cercle et commentent sur le sujet de la discussion en suivant un petit nombre de règles :*

1. Pendant que la personne qui détient l'objet spécifique - comme une pierre ou un bâton de parole - parle, les autres écoutent respectueusement.
2. Le silence est le bienvenu. Un dialogue intérieur se passe souvent pendant des périodes de silence.
3. Le cercle est invité à s'adresser à une question formulée de façon ouverte et neutre.
4. De simples lignes directrices de communication sont fournies à titre de cadre pour la conversation et un accord sur celles-ci est demandé au début.

**Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*L'utilisation d'un objet de parole crée une atmosphère particulière dans la discussion de groupe qui est non-contradictoire. Ceci est important dans des contextes avec une histoire d'animosité entre les groupes. L'écoute et la parole se déroulent d'une manière plus volontaire et réfléchie que dans des conversations classiques. Des niveaux plus profonds de sens sont souvent expérimentés, ce qui permet de traiter de problèmes proches de son cœur.*

**Que sont censés apprendre les participants ?**

*Écouter et parler avec plus d'attention et d'intention. Entrer en contact avec les sentiments, les siens et ceux des autres.*

**Quelles ressources sont nécessaires ?**

- Chaises disposées en cercle
- Tables (facultatives)
- 1 pierre/objet pour chaque groupe

**Facteurs critiques de succès**

*Certaines personnes, qui ne sont habituellement pas les premiers à parler, ont ressenti une validation lors de la tenue de la pierre et lorsqu'ils parlent. D'autres ont ressenti un blocage au défi de parler délibérément. Ce fut une expérience impressionnante. La pierre contenait un pouvoir car elle représentait un accord qui a été pris très au sérieux, tout en fournissant un marqueur visible de la responsabilité de ses paroles. La tradition des cercles de discussion est pratiquée avec des variations, par exemple, par les peuples autochtones au Canada, ainsi que par de nombreux groupes culturels en Afrique.*



« J'ai particulièrement apprécié la méthode de la pierre de parole, de donner la chance à chacun d'avoir une idée de comment on ressent de faire parti d'un groupe marginalisé - parce que celui avec la pierre, est celui au pouvoir, il a le droit de prendre la parole, et, étant obligé de changer en permanence de table, vous ressentez l'impact de la « migration », aucune des tables est « le pays » ... vous avez besoin de vous adapter encore et encore, ... » (participant)

#### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Institut européen pour la résolution de conflits communautaires (CBCR) – Salzbourg (Autriche) <http://www.conflict-resolution.at/>  
[http://en.wikipedia.org/wiki/Talking\\_circle](http://en.wikipedia.org/wiki/Talking_circle)

### **C. 5. Atelier de vidéo participative**

#### **Pour qui est-ce ?**

- *Un groupe ou une communauté de personnes de tout âge et nationalité*
- *Il n'y a pas de nombre fixe / typologie de participants : la méthode est utilisée partout dans le monde et est appliquée dans différents contextes / situations*

#### **Brève description de la méthode**

*La Vidéo participative (VP) est une méthode basée sur un ensemble de techniques par lesquelles les groupes et les communautés peuvent créer leur propre film. L'idée est que ce genre de « médias participatifs » est un excellent outil pour rassembler les gens, pour explorer les questions et les besoins, ou tout simplement être créatif et raconter des histoires. Ce processus est également très efficace pour renforcer et stimuler les personnes, permettant à des groupes et des communautés d'être actifs et de faire face aux problèmes, de trouver des solutions créatives. En outre, la VP peut représenter un outil efficace pour encourager et mobiliser les groupes marginalisés et les personnes à risque d'exclusion, grâce à sa façon empathique et créative de travail et à sa validité de promouvoir des formes personnelles de développement durable en fonction des besoins spécifiques.*

*Dans notre cas, un groupe de 10 personnes a travaillé avec Maria Rosa Jijon, un artiste en arts visuels de l'Équateur : chaque participant a été invité à écrire une phrase de « son pays » dans sa langue maternelle. Ensuite, ils ont échangé leurs papiers, et chaque personne a lu dans une*

*langue qu'elle/il ne connaissait pas et a été filmé(e) en même temps. À la fin, ils ont réussi à produire une vidéo en utilisant toutes les différentes langues dans le groupe. Le formateur était présent à chaque étape, en particulier à la dernière étape, celle consacrée à l'édition vidéo.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Comme présentée ci-dessus, la VP a plusieurs applications possibles à des fins différentes : du développement communautaire au travail thérapeutique; de la promotion de l'innovation locale à la communication avec les décideurs politiques; du suivi et de l'évaluation aux actions de recherche. Mais ce qui est vraiment important, c'est que la VP peut être considérée comme un outil de changement social positif, un processus qui encourage les gens à prendre contrôle de leur destin.*

*Comme tout processus participatif, tous les membres de la communauté ont un accès égal au processus, et toutes les voix sont exprimées et entendues. La vidéo est un support facilement transportable, répliquées et partagées, représentant un outil extraordinaire pour l'interaction culturelle et la promotion du dialogue interculturel.*

*Les films complétés peuvent être utilisés pour promouvoir la sensibilisation et l'échange entre les différents groupes cibles, ils peuvent également être utilisés pour encourager la communication verticale avec les preneurs de décisions.*

*Dans notre conférence, l'atelier s'est concentré explicitement sur les récits de la diversité.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Les participants apprennent rapidement comment utiliser l'équipement vidéo à travers des jeux et des exercices, ils sont aidés par le(s) formateur(s) à identifier et à analyser les questions importantes dans leur groupe, ils apprennent rapidement à diriger des vidéos courts métrages et des messages. Ainsi, un processus dynamique de communauté d'apprentissage et de partage est mis en mouvement. Comme il a été introduit précédemment, la VP est un excellent outil pour encourager les gens à documenter l'expérience locale, les besoins et les espoirs, leurs propres perspectives. Il initie un processus d'analyse et de changement qui célèbre les connaissances et pratiques locales, stimulant la créativité et la participation.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- 1 formateur (au moins), un expert dans les méthodes VP
- Mini caméra vidéo DV

- *Hauts parleurs à brancher sur la caméra vidéo*
- *Piles de recharge vidéo*
- *Microphones*
- *Trépied*
- *TV (pour voir la vidéo)*
- *Enregistreur vidéo magnétoscope ou similaire (pour faire des copies)*
- *Source d'énergie*
- *Consommables (cassettes vierges mini-DV)*

### **Temps requis**

- *2 heures minimum/4 heures maximum (selon le nombre de participants)*

### **Facteurs critiques de succès**

*Il n'y a pas de manière fixe dans laquelle la VP doit être faite : il y a quelques principes généraux à retenir avant la mise en place d'un atelier VP :*

- *Planifiez les objectifs clairement et écrivez-les*
- *Expliquez les objectifs simplement (par exemple « pour s'amuser », « pour créer un document », « partager des connaissances et des expériences »)*
- *Si nécessaire, se familiariser avec les normes culturelles avant*
- *Si vous faites face à un refus, laisser la porte ouverte*
- *Soyez aimable, souriez, soyez vous-même, soyez ouvert*

*La VP est destinée à :*

- *Permettre à la communauté / groupe de montrer leurs réalisations*
- *Aider les participants à exprimer ce qu'ils ressentent et les connaissances qu'ils ont*
- *Accroître la sensibilisation des participants*
- *Habiliter*

### **Matériel supplémentaire**

Vidéo faite maison ! disponible à [www.wereurope.eu](http://www.wereurope.eu) (et le CD-ROM *weReurope*)

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

<http://insightshare.org/>

<http://www.zalab.tv/it>

<http://tv.oneworld.net>

## **C. 6. Est-ce que le passé est un pays étranger ? – Atelier basé sur un cercle d'étude**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Pour ceux qui veulent arriver à un dialogue interculturel à travers l'histoire et ses relations dans le temps présent*

### **Brève description**

*Au cours de la conférence CDI à Stockholm, nous avons discuté de la société et de la démocratie dans l'Europe d'aujourd'hui - et à l'avenir - des parties de notre patrimoine culturel européen commun, les objets datant de l'Âge du bronze. L'atelier était animé par un chef de file bien préparé, Kajsa Althen de l'Université de Linköping.*

*Les participants, divisés en petits groupes, ont choisi un objet et ont discuté de sa signification par rapport au dialogue interculturel et examiné des « valeurs éternelles ». Qu'avons-nous apporté du Moyen Âge ? Une carte de l'Europe sur la diapositive illustre les liaisons en Europe, il y a 4000 ans, par quels moyens et pour quel but ces objets ont voyagé du Sud vers le Nord ?*

*Les résultats des discussions ont été partagés entre les groupes.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*La méthode encourage le dialogue au sujet de quelque chose que nous partageons tous - en quelque sorte – un lien avec le passé. La méthode est adaptée pour les questions d'une importance vitale, l'identité, le bonheur, la confiance, l'amour, la démocratie et ainsi de suite.*

*Dans l'atelier « Est-ce que le passé est un pays étranger », nous avons utilisé des copies d'objets archéologiques bien qu'il soit fascinant de toucher à l'original. Tous les participants ont été pour la première fois introduit au matériaux et par cela, en condition d'égalité avec celui-ci. En soi, cela ouvre des portes vers le dialogue interculturel.*

*Mais il est également possible d'utiliser d'autres types de matériel pour communiquer aux participants le thème/question.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Par le dialogue avec les autres, vous obtiendrez de nouvelles perspectives. Les résultats d'apprentissage dépendent des questions soulevées pendant l'atelier. Les ateliers de ce genre sont censés commencer un processus, pas pour y mettre fin.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *De petits groupes de max. 6-8 personnes (comparés aux cercles d'étude) sont recommandés. Suggestion : si vous êtes plus nombreux, faites de plus petits groupes*
- *Vous aurez besoin d'un chef d'atelier qui guide le(s) groupe(s) à travers le processus de l'atelier*
- *À propos du choix du matériel à utiliser pendant l'atelier : prenez soin des objets que les gens ont en commun, quelque chose qui n'est pas associée à tort ou à raison ou demande des efforts en plus*
- *Choisissez un lieu qui favorise le dialogue et qui a les critères requis*

### **Temps requis**

- *Soyez généreux avec le temps afin que tous les participants aient la chance de réagir et de participer à la question principale sur laquelle vous voulez mettre l'accent dans l'atelier*
- *Recommandé : 1,5 - 2 heures*

### **Facteurs critiques de succès**

*Même si le contenu de l'atelier est décidé par les participants, le chef joue un rôle crucial. Elle/il doit être bien préparé(e), avoir un objectif clair avec le travail. Il est important que l'animateur de l'atelier soit en mesure de lancer, d'encourager et de tirer des conclusions dans le processus afin de soutenir l'apprentissage et son environnement.*

« La méthode utilisée nous a permis de montrer pourquoi il est vrai que la culture est un produit de l'interculture. Grâce aux échanges, les êtres humains survivent et se développent. » (Partenaire)

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Recommandé : en savoir plus sur le « cercle d'études » comme méthode d'apprentissage

Voir [http://en.wikipedia.org/wiki/Study\\_circle](http://en.wikipedia.org/wiki/Study_circle)

et des faits sur le *folkbildning* <http://folkbildning.se/folkbildning/oversattningar>

## **C. 7. Chant choral**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Pour ceux qui sont prêts à essayer des méthodes d'apprentissage non conventionnelles pour atteindre le dialogue interculturel et l'apprentissage*

- *Le nombre de participants devrait être supérieure à 10 personnes (il est alors possible pour l'individu de se « cacher » un peu dans le groupe)*

### **Brève description de la méthode**

*Le Chant choral est une partie importante du patrimoine immatériel suédois. Il s'agit simplement de personnes chantant ensemble, plus ou moins ambitieux ! En Suède, il y a un slogan « Tout le monde peut chanter ! »*

*À Stockholm, l'atelier a été dirigé par Stefan Parkman (professeur de direction chorale à l'Université d'Uppsala)*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Le chant choral a l'avantage de combler la confusion des langues. En chantant ensemble, on peut sentir la solidarité, même si c'est difficile de parler les uns avec les autres. La performance individuelle doit céder sa place à la performance mutuelle.*

*En chantant dans une chorale, les personnes construisent quelque chose ensemble, mais il est toujours important que ce soit moi qui participe. Il est important de se sentir suffisamment à l'aise pour pouvoir aller plus loin dans les rencontres interculturelles et à reconsidérer ensemble nos valeurs (notre connaissance de, notre attitude envers, expériences etc. avec d'autres cultures).*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Que les gens s'unissent, indépendamment de leur culture*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Vous aurez besoin d'une personne démocratique qui aime opérer comme maître de chorale. Regardez autour de vous, il y a beaucoup de personnes engagées dans le chant choral, une ou deux pourraient vous aider dans la direction*
- *Préparez un répertoire (cela peut être juste une chanson !) Avec des chansons qui vous conviennent. Envisagez la langue, avez-vous une langue en commun ou devrait-elle être des gammes ou des sons ?*

### **Facteurs critiques de succès**

*Il peut être important de mettre l'objectif du chant choral dans votre contexte. Dans certaines cultures et/ou chez certaines personnes, le chant les met mal à l'aise. En expliquant ce que vous voulez accomplir avec le chant, il pourrait être beaucoup plus facile pour eux d'y participer.*

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

La Suède, parmi les autres pays nordiques et baltes, a une longue tradition de chants choraux. Chercher pour plus d'inspiration sur Internet !

Hautement recommandé : un film suédois par Kay Pollak sur la vie et le chant choral. Le film a des sous-titres anglais et est appelé « som I SA himmelen » (« As it is in Heaven »).

## **C. 11. Cuisine folle avancée**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Pour les groupes qui se connaissent déjà et qui souhaitent améliorer ou célébrer leur travail d'équipe*
- *Âge adulte*
- *Jusqu'à 20 personnes, différents milieux culturels ou nationaux*

### **Brève description de la méthode**

*Le groupe se divise en sous-groupes (interculturels), chacun avec un "chef" et 1-3 assistant(s) pour préparer un plat spécial : entrée, plat principal et dessert. Chaque groupe cuisine pour 5-10 personnes et obtient les mêmes ingrédients, par exemple :*

- *1000 g pommes de terre*
- *oignons*
- *1000 g légumes frais*
- *Crème (sûre)*
- *1000 g viande (bœuf ou dinde)*
- *ingrédients de cuisine : sel, poivre, vinaigre, huile, farine, sucre, beurre.*

*Les participants sont invités à penser à **un plat typique de leur pays d'origine**, qu'ils peuvent faire avec les ingrédients. Ils apportent **une spécialité** (herbes ou autres ingrédients), qui donnent au plat un goût typique de leur pays.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*La nourriture montre beaucoup de choses sur sa culture. Cuisiner et manger ensemble permettra de créer la formation d'un groupe et une atmosphère détendue en apportant plein de nouvelles choses à apprendre.*

*La préparation des aliments en groupe est une expérience participative, il faut aussi une bonne organisation et des compétences de leadership.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*La formation de groupes de différents pays permet d'apprendre des uns et des autres comment préparer un plat.*

**Suggestion** : *Faites les courses ou visitez le marché local pour vivre une expérience interculturelle.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Des chefs qui savent préparer le plat*
- *Équipements de cuisine pour un maximum de 6 groupes et suffisamment d'espace pour qu'ils puissent préparer leur plat*
- *Plaques de cuisson et four*
- *Un endroit agréable pour manger ensemble et se détendre après l'effort*

### **Temps requis**

- *3 heures min.*
- *Fin d'horaire flexible recommandée !*

### **Facteurs critiques de succès**

*Chaque membre du groupe devrait essayer chaque plat, afin de "goûter" à l'unité dans la diversité ; (les gens ne devraient pas cuire trop de plats).*

*Une bonne planification avant l'événement (liste des courses, liste des équipements nécessaires).*

*Répartition des tâches auto-organisée.*

### **Matériel supplémentaire**

*Invitation à une expérience de cuisson*

*Liste d'épicerie*

*Liste d'ustensiles de cuisine*

**→ Voir CD-ROM**

**D'autres méthodes utilisées dans les conférences modèles CDI :**

**C. 3. (Rome) Atelier de Dance**

**C. 4. Atelier de théâtre interculturel**



## **C. 8. Place du marché – une méthode pour des sessions parallèles d'atelier, appelé aussi « café du monde »**

### **C.9. Bocal à poisson**

### **C. 10. Ateliers à espace ouvert**

→ Voir brochure

## **D. Évaluation/Réactions**

Tout particulièrement lors de l'application de nouvelles méthodes, les réactions et l'évaluation sont des instruments précieux non seulement pour trouver ce qui fonctionne et ce qui n'a pas fonctionné, mais aussi pour quelles raisons. La réaction instantanée des participants donne l'impression d'un moment après l'événement, tandis que l'évaluation par un observateur indépendant peut donner une évaluation systématique de l'ensemble du processus en utilisant des critères contre un ensemble de normes pour voir ce qui a été réalisé par rapport à ce qui était prévu.

### **D. 1. Observateur de conférence**

#### **Pour qui est-ce ?**

- *Les conférences où de nouvelles méthodes sont testées, et quand il y a peu de temps pour la réflexion.*
- *Approx. 1 observateur pour 20–25 personnes*

#### **Brève description**

*Les observateurs de conférence sont présentés aux participants, dès le début et sont présents tout au long de l'événement.*

*S'ils utilisent des médias comme un appareil photo ou un équipement audio, la permission des participants est nécessaire et doit être signée sur un formulaire.*

*Les observateurs participent en partie et se déplacent pendant les pauses pour prendre des interviews vidéo ou audio ou poser des questions sans équipement.*

*Ils demandent les attentes au début, accompagnent la procédure et demandent de nouveau à la fin dans quelle mesure les attentes ont été satisfaites.*

*Au cours de la séance plénière de clôture, ils donnent leurs impressions et commentaires.*

## **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*L'interaction peut se produire inconsciemment et peut facilement être remarquée et décrite par un observateur extérieur.*

## **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Reflétés les attentes et les résultats par des questions.*

## **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Copies des autorisations d'être filmé et interviewé*
- *Enregistreur audiocassette / enregistreurs audio MP3*
- *Caméra vidéo/handycam*

## **Temps requis**

- *Approximativement 10 min. à la fin de la conférence*

## **Facteurs critiques de succès**

*Surtout lorsque l'on travaille de façon expérimentale, il est utile d'avoir un regard extérieur et d'avoir l'occasion de recueillir le plus de matériel possible du point de vue des participants.*

*Les observateurs doivent être présentés au début pour les rendre visibles à tous et présenter clairement leurs tâches et les demandes aux participants.*

*Les observateurs doivent être présents tout au long de l'événement et même poser leurs questions durant les pauses déjeuner ou café.*

*Les résultats de leurs travaux doivent être présentés à la réunion plénière à la fin pour révéler aux participants, ce qu'ils ont contribué avec leurs commentaires et leurs activités - peut-être inconsciemment ou même involontairement.*

## **Matériel supplémentaire**

<http://www.wereurope.eu/> voir les vidéos

et <http://www.wereurope.eu/download/audio/audio-popup.htm> (commentaires audio)

## **D. 3. Réactions – Dessins et commentaires écrits**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Tous les participants à la conférence*
- *Pas de nombre limité*

### **Brève description**

*À la sortie de la salle de conférence, un panneau d'affichage est préparé avec des dessins qui invitent les participants à prendre des notes sur des « post-it » et à les mettre sous les rubriques appropriées suivantes :*

*Qu'est-ce que j'ai aimé ?*

*Qu'est-ce que je n'ai pas aimé ?*

*Qu'est-ce qui était ennuyant ?*

*Qu'est-ce qui était drôle ?*

*Qu'est-ce que j'ai appris ?*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*Elle garantit la liberté complète aux participants dans l'évaluation, ayant une vision d'ensemble de l'événement; la manière informelle encourage les participants à exprimer leurs opinions de façon critique et authentique.*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*L'expression de leur opinion/évaluation de l'événement/conférence de façon ludique*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Tableau d'affichage*
- *Tableau à feuilles*
- *Un illustrateur pour faire des dessins humoristiques*
- *Quelques paquets de « post-it »*
- *Stylos-feutres*

### **Temps requis**

- *Quelques minutes pour chaque participant pour réfléchir et dessiner/écrire avant de quitter*

### **Facteurs critiques de succès**

*Cela fonctionne, même quand il y a peu de temps à la fin d'une conférence pour recueillir les impressions des participants sous forme écrite. Il est préférable au questionnaire (trop long à la fin de la journée !)*

### **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

Pas de références ont été trouvées - basées sur nos expériences

## **D. 5. Journal d'apprentissage**

### **Pour qui est-ce ?**

- *Les participants à plus long terme*

### **Brève description**

*Le journal d'apprentissage est un outil qui aide à réfléchir sur le processus du dialogue interculturel et à identifier les progrès de l'apprentissage et les résultats.*

*Le but du journal d'apprentissage est d'écrire sur deux choses. Tout d'abord, vous devriez écrire sur les principaux points de chaque événement d'apprentissage, de lecture ou d'un séminaire : quelle a été le message le plus important de votre propre point de vue ?*

*Deuxièmement, vous devriez écrire à propos de votre propre relation avec le contenu de l'événement. Donnez vos propres exemples; faites appel à un débat en cours, un livre, un film, des expériences personnelles ou des choses que vous avez appris ailleurs. Quels genres d'outils avez-vous eu pour réfléchir sur des phénomènes sociaux et culturels ?*

*Le journal d'apprentissage ne doit pas être un essai - comme une pièce cohésive d'écriture, mais il ne devrait pas non plus se composer de phrases distinctes sans rapport.*

### **Pourquoi nous recommandons l'utilisation de cette méthode pour l'apprentissage interculturel/la promotion du dialogue interculturel ?**

*La possibilité d'auto-analyse, car elle donne aux participants une occasion de réfléchir sur leurs difficultés et leurs réalisations. Surtout pour une formation à plus long terme (1 terme, 1 an)*

### **Que sont censés apprendre les participants ?**

*Le but est d'écrire un journal de réflexion. Vous pouvez avoir un regard critique sur la conférence et vous pouvez être en désaccord avec les méthodes appliquées et le contenu.*

### **Quelles ressources sont nécessaires ?**

- *Des copies des principales questions et la structure possible d'un journal d'apprentissage*

### **Temps requis**

- *Le temps utilisé pour écrire le journal d'apprentissage est choisi par l'apprenant individuellement*

## **Facteurs critiques de succès**

*Un journal d'apprentissage doit être rédigé immédiatement après l'événement afin d'apporter à l'esprit les aspects essentiels de la conférence/réunion.*

*Il est utile que tous les participants gardent un journal d'apprentissage et l'échange en le rendant disponible aux autres à l'interne.*

*Questions auxquelles il faut répondre :*

- *Quel était le message le plus important de mon point de vue ?*
- *Qu'ai-je appris ? Qu'est-ce qui était nouveau ?*
  - *Concernant le contenu et les méthodes (mes compétences par rapport au contenu) ?*
  - *Par rapport à mes compétences sociales/personnelles ?*
- *Comment les choses que j'ai apprises se rapportent à des choses que j'ai apprises auparavant ?*
- *Ai-je des idées préconçues qui ont changé ?*
- *Dans quelle mesure et de quelle manière ai-je contribué à la conférence ?*
- *À quel type d'outils ai-je eu à réfléchir, c'est-à-dire*
  - *Dialogue interculturel,*
  - *Formation continue,*
  - *Intégration des groupes marginalisés,*
  - *L'UE ...?*
- *Je vais continuer à travailler sur les questions suivantes (où, quand, comment ?)*
- *Je voudrais appliquer la méthode suivante, présentée dans la conférence CDI (où, quand, comment ?)*
- *Je n'ai pas compris .....*
- *Je dois préciser .....*

**→Matériel additionnel voir CD-ROM**

## **Auteur(s), références– Où en savoir plus ?**

<http://www.slideshare.net/wirebook11/learning-diary>

<http://www.pilgrimage-project.eu/>

**Autres méthodes utilisées dans les conférences CDI modèles :**

**D. 2. Lampe de poche**

**D. 4. Questionnaires**

**→Voir brochure**

## Suggestions et conseils pour la gestion d'une conférence CDI réussie

*« Le dialogue ... a besoin d'au moins deux personnes qui sont capables de parler l'un à l'autre. Provenant du grec classique « dia-logos », deux significations peuvent être déduites : le « flux de sens » ainsi que « conflit » - très présent dans la culture du discours en grec ancien ; entre ces deux pôles, nous trouvons le potentiel du spectre dialogique, ... une contradiction, qui **n'a pas nécessairement besoin d'être résolue, mais qui doit passer**, un processus qui va dynamiser et inspirer l'esprit communautaire, la fantaisie, la puissance imaginative de la communauté, pour leur bien. »*  
Judith Cerwenka citant Adolf Muschg (Kunst als Schule der Mehrsinnigkeit, 2005)

Les suggestions et les conclusions tirées de nos expériences ci-dessous devraient être la base pour la planification de conférences CDI et les arrangements institutionnels. Bien que les méthodes appliquées ne soient pas vraiment « nouvelles », il semble d'autre part qu'elles ne soient pas une pratique généralisée non plus. Afin de motiver une utilisation ultérieure, nous aimerions partager avec vous, nos « Leçons apprises ».

### Principes généraux

- Il n'y a pas de culture dans le monde qui ne soit le résultat d'une communication interculturelle. « Interculturel » décrit un processus dynamique où l'accent est mis sur la relation et non sur la comparaison entre « A » et « B ». La culture de A et de B peuvent être solides, "C", le troisième et nouveau élément, est liquide.
- La CDI prend du temps, de l'effort et un engagement.
- Éviter de généraliser en parlant de diversité culturelle.
- Dans le contexte interculturel, le processus pourrait être encore plus imprévisible.
- Les progrès peuvent être de surmonter les obstacles ou de faire face aux critiques ou lorsque les choses ne fonctionnent pas aussi bien que prévu.
- Ce n'est que lorsqu'un désaccord/conflit apparaît/éclate que le travail sur le dialogue interculturel peut commencer.
- Le dialogue interculturel (ou monologue) n'est *pas* en soi tout à fait positif et ne peut jamais l'être (à moins que tout cela soit à propos de « convaincre les convaincus »), comme les relations interculturelles (ou interpersonnelles

d'ailleurs) ne sont pas nécessairement sans conflit/confrontation : il y a souvent un parti qui, d'une manière ou d'une autre (linguistique, physique, non verbale) exerce une position dominante, bloquant ainsi un échange potentiellement fructueux.

- Un dialogue dans les deux sens est nécessaire pour des échanges culturels intenses. Un monologue à sens unique peut servir à vous renseigner sur quelque chose que vous ne connaissez pas mais ce n'est pas un échange qui produit quelque chose de nouveau (« C », voir ci-dessus).
- Travaillez ensemble au-delà des frontières (géographiques, linguistiques, culturelles, de croyance), il faut tenir compte, questionner et même parfois suspendre une partie de l'identité, de la culture, des croyances, même des émotions, afin d'être en mesure d'accepter quelque chose qui est différent.
- Un des principes de la participation est que les résultats peuvent différer des intentions initiales.
- Écoutez les uns les autres et créer une atmosphère d'intérêt et de respect mutuels.
- L'apprentissage est une question de confiance (en vos propres connaissances et la compétence de l'enseignant/instructeur).
- L'apprentissage doit être amusant, quand il l'est, la conférence fonctionne.
- Pour apprendre quelque chose en profondeur, vous devez en être affecté.
- Y a-t-il un danger dans le dialogue ? Une dimension essentielle du dialogue est qu'il ne peut pas être joué, il doit être un processus volontaire.

### **Logistique et structure**

- L'organisation d'une conférence interactive nécessite beaucoup plus d'efforts que pour préparer une conférence traditionnelle. Mais cela en vaut la peine !
- L'aspect et la qualité de la salle de conférence joue un rôle important : ils peuvent inspirer ou bloquer la communication.
- Un mauvais son ou une mauvaise acoustique influencent la communication (surtout si vous utilisez des microphones ou des écouteurs).
- Les gens qui arrivent en retard ou qui partent plus tôt ont un impact sur la dynamique du groupe.
- Assurez-vous que les gens aient la chance de comprendre l'autre langue, utiliser la traduction simultanée, lorsque nécessaire.
- Une conférence d'un jour, c'est bien, deux jours, c'est mieux : avoir un jour et demi à notre disposition a été très utile.

- Une bonne conception de conférence sera une invitation à la participation spontanée (comme pendant la pause déjeuner, bien que les niveaux de participation peuvent être différents), motivera la participation et donnera aux participants de l'auto-émancipation - dans le sens de prendre/partager des responsabilités pour l'interaction !
- Réduisez les apports/l'ordre du jour et donnez plus d'espace libre pour la communication individuelle, bilatérale.
- Essayez de créer un certain rythme de conférence : un mélange bien équilibré de méthodes interactives et « traditionnelles » conduit à un résultat optimal.
- Prévoir le même nombre de temps pour l'action et la réflexion.
- Continuez à travailler en petits groupes, pour que chacun ait assez de temps/espace et d'interactivité pour se concrétiser.
- Un temps doit être consacré à l'avance à une réunion préparatoire des experts et des conférenciers : peut-être une session préparatoire commune avec les organisateurs, les rapporteurs et les experts conviendrait, laissant uniquement aux experts le contenu des apports et avoir les rapporteurs qui facilitent et rapportent.
- Surtout si il y a peu de temps, le cycle de réaction doit être clairement structuré.
- Devoir quitter la salle de conférence à un moment donné peut gâter des discussions intéressantes à la fin, donc laissez un peu d'espace pour prendre congé.
- Un « présent » à la fin de la conférence, lié au sujet est un bon souvenir pour les participants et soutient la promotion de l'idée.

### **Processus et méthodologies**

- Le dialogue interculturel nécessite une structure claire et un facilitateur avec de hautes aptitudes de communication.
- Le facteur temps : l'interculturalité ne peut être atteinte du jour au lendemain. Il est plus facile de limiter notre ambition à l'identification et à la formulation de méthodes qui permettent aux gens de réévaluer leurs attitudes et de progresser vers l'interculturalité plus rapidement.
- Maintenir l'équilibre entre la planification stricte (contrôle) tout en laissant de l'espace pour les participants (laissez-faire, résultats incertains).



- Si votre événement est bien préparé, vous pouvez prendre un peu de recul et voir ce qui se passe avec votre concept. Il peut vivre et se développer quand quelqu'un d'autre prend le relais et utilise l' « outil » de sa propre manière.
- Créez une situation d'interdépendance positive - confiez des tâches communes pour explorer les compétences complémentaires.
- Des exercices participatifs comme le « Tapis de symboles et de souvenirs » rendent le potentiel unique de chaque participant visible.
- De nouvelles méthodes fraîches encourageront la participation, la curiosité est essentielle, alors que la répétition pourrait tuer la participation.
- L'apprentissage (changement d'attitude) peut se développer à partir de situations de conflit qui ont besoin, bien qu'inconfortable, d'une approche différente au jeu habituel.
- Apprenez par la pratique, fusionnant contenus et méthodes.
- L'apprentissage est un effort qui doit être construit sur des bases solides pour travailler aussi bien que possible. Les meilleures situations d'apprentissage se présentent lorsque vous êtes ouverts à des rencontres avec de nouvelles personnes et cultures.
- La culture et les arts peuvent fonctionner comme sources de formation, car ils sont inclusifs, motivants, stimulants. Les gens ont la possibilité de grandir ensemble, améliorant leur attitude à l'égard du dialogue/confrontation et - pourquoi pas - à la médiation de conflits.
- Il est nécessaire d'expliquer les règles et les objectifs de l'exercice, peut-être même à l'avance et d'encourager la participation en créant un climat de confiance.
- Gardez à l'esprit que les participants ne connaissent pas votre objectif et l'approche aussi bien que vous. Cela peut paraître évident. Mais il est important de prendre plus de temps pour avoir une méta-communication claire - sur quoi porte la conférence ; quels sont les objectifs des différentes méthodes.
- Les styles d'apprentissage différents : par le biais de métalinguistiques et de communication plus subconsciente (non-verbale, émotionnelle, sensationnelle), nous pouvons atteindre les objectifs que la langue, les discussions et l'argumentation ne peuvent pas.
- Pas de processus d'apprentissage sans conclusion : les participants aiment être actifs, mais il doit y avoir assez de temps pour la réflexion après l'exercice.

- La partie informelle de l'événement a joué un rôle important : le déjeuner et le dîner avec les participants qui leur ont donné la chance de constituer un réseau.

## Acteurs




























- Le rassemblement des participants à une réunion est unique. Ces personnes particulières, à cet endroit particulier, à ce moment dans le temps. Leur participation active devra toujours s'appuyer sur des dispositions de base de respect mutuel et d'appréciation de l'individu.
- Accueillez les participants dans un sens réel (plutôt que de donner un discours de bienvenue, c'est-à-dire un monologue par quelqu'un qui démissionne juste après avoir prononcé un discours).
- Nous demandons des participants (et de nous-mêmes) de faire preuve de souplesse, mais nous avons tendance à oublier d'expliquer POURQUOI les changements dans le programme prévu sont parfois nécessaires.
- Certaines personnes ne sont pas curieuses d'explorer et d'expérimenter de nouvelles façons d'apprendre. Certaines personnes peuvent-être rigides, avec beaucoup de difficultés à se laisser aller.
- Nous avons besoin de garantir le traitement respectueux de la contribution de chaque participant – en être conscient et incorporer les conséquences encore plus, lorsque nous souscrivons au message, votre contribution est importante, ceux qui sont ici sont bons.
- L'ordre du jour devrait être « mené » par un animateur (concernant le temps et le contenu) qui représente et garantit un fil rouge.
- Le « facilitateur » (qui n'est pas la même personne que le formateur), doit guider et soutenir les gens dans les processus d'apprentissage. Ceci nécessite aussi du temps pour partager et évaluer le processus.
- Un animateur doit combiner deux qualités apparemment opposées :
  - Planifier soigneusement et surveiller l'ordre du jour (les présentations ont un potentiel pour une bonne discussion, le temps pour l'activité et la réflexion).
  - Donner un espace intuitivement aux modifications nécessaires (réactions et interventions des participants ayant besoin d'apporter une contribution, mais en évitant les monologues).
- L'animateur est comme un guide touristique, il utilise les expériences et les capacités des participants. Il/elle facilite la participation, mais évite « la participation forcé ». Il/elle sait comment établir des objectifs communs et











créer quelque chose de nouveau et, à la fin du voyage, l'animateur n'oubliera pas de remercier tout le monde et de faire un suivi de contact.

- Dans une certaine mesure, l'animateur (et l'équipe de planification), malgré l'intuition et l'instinct, doivent avoir un niveau élevé de tolérance à la frustration, et savoir qu'ils ne peuvent pas convenir à tout le monde.
- Une conférence CDI fournit un terrain pour les experts et les participants pour échanger leurs rôles : ainsi les experts, qui parlent le plus souvent, doivent écouter et les chercheurs qui ont l'habitude d'observer sont observés – marcher dans les chaussures de quelqu'un aide à acquérir de nouvelles perspectives.

Nous invitons tous les lecteurs à partager leurs expériences avec nous, lors de l'utilisation de la conception CDI et de nous faire parvenir leurs réactions, observations, critiques et amendements à : [info@wereurope.eu](mailto:info@wereurope.eu)

## Vues d'ensemble de toutes les méthodes utilisées

26 Méthodes	Chapitre voir p.	Niveau de Participation (voir p. 12) <sup>a</sup>	Communication par ... (symboles) <sup>b</sup>	La méthode est bonne pour ...
<b>Introduction</b>				
Tapis de symboles et souvenirs	A. 1.		  	Faciliter le dialogue
Comptez 1-2-3 – une méthode de réchauffement	A. 3.			Entrée en matière
Sociométrie – Différences, points communs et échelles	A. 4.			Faciliter le dialogue
Discours d'ouverture – En forme de dialogue	A. 2.			Apport cognitif
Réagir à l'orateur principal + Débat plénier avec les experts	A. 5. + A. 6.			Apport cognitif
<b>Présentation</b>				
Livre vivant	B. 2.			Faciliter le dialogue
Lecture + Discussion	B. 3.			Échange cognitif
Discussion de panel	B. 1.			Apport cognitif
Bulle de voix	B. 4.		 	Apport cognitif
Lecture	B. 5.		 	Apport cognitif
<b>Atelier</b>				
Cuisine folle avancée	C. 11.		 	Faciliter le dialogue et entrée en matière ensemble
Atelier de vidéo participative	C. 5.			Expérience médias
Atelier de théâtre interculturel	C. 4.			Expérience sensorielle
Atelier de danse	C. 3.			Expérience sensorielle
Chant choral	C. 7.			Expérience sensorielle
Est-ce que le passé est un pays étranger ? – Un atelier basé sur un cercle d'études	C. 6.		 	Contes, exploration
Pierre de parole / Objet de parole	C. 2.		 	Faciliter le dialogue
Discussion de groupe : Atelier sur l'identité européenne	C. 1.		 	Questionnement des concepts
Place du marché – une méthode pour une session parallèle d'atelier, appelée	C. 8.			Échange cognitif

aussi « Café du monde »				
Atelier à espace ouvert	C. 10.			Faciliter le dialogue / échange cognitif
Bocal à poisson	C. 9.			Faciliter le dialogue / échange cognitif
<b>Réactions</b>				
Lampe de poche	D. 2.			Vue d'ensemble collective
Réactions – Dessins et commentaires écrits	D. 3.		 	Évaluation personnelle
Journal d'apprentissage	D. 5			Réflexion personnelle
Questionnaires	D. 4.			Évaluation personnelle /collective
Observateur de conférence	D. 1.		  	Évaluation externe


### Légende :


<sup>a</sup> Les couleurs indiquent le niveau de participation, une couleur plus foncée signifie que la participation est plus intense (voir p. 43)


<sup>b</sup> Les symboles signifient le support principalement utilisé :

art 

objets 

discours 

écriture 

médias 

## Remerciements

Au cours de nos 2 années de coopération, les travaux en cours sur le script CDI ont été passionnants et un plaisir même si parfois, il y avait aussi de la tension et de l'incompréhension, même si nous avons l'avantage de partager une langue – l'anglais, la langue maternelle d'un seul des partenaires.

Cependant, les individus au sein du consortium partenaire se sont révélés très compétents à surmonter des situations difficiles et les défis contenus dans le travail en contexte interculturel et nous n'avons (presque) jamais perdu notre courage pour atteindre l'objectif ensemble.

Le lancement de la conception de conférence CDI comme un « travail en cours » signifia bien sûr que ce que nous avions dans nos différents esprits au début fut interrogé et remis en question et dut être développé et adapté en fonction des nouveaux besoins et des situations imprévues.

Nous n'avons pas toujours été du même avis. Mais cela a été un atout : si nous avons eu le même point de vue, nous n'aurions pas été en mesure d'apprendre les uns des autres et de conclure l'ambitieux projet avec succès.

En tant que coordinateurs du projet *weReurope*, nous voulons remercier tous les partenaires ainsi que les experts et les conseillers de l'EACEA et enfin, les derniers mais non les moindres, tous les participants au cours de *weReurope*. Je vous remercie pour votre confiance dans l'idée du projet qui à l'origine, pour certains d'entre vous, aurait pu ne pas être claire.

Merci pour le soutien de notre ambitieux objectif et merci pour une si bonne coopération.

En espérant que le script soit utilisé par beaucoup de personnes qui souhaitent organiser de événements similaires!

Judith Cerwenka, Gabriele Stöger, Monika Thum-Kraft  
ibw (Agence principale dans le projet *weReurope*)

## **Annexes**

### **Retrouvez sur le CD-ROM:**

- Institutions partenaires (Détails)
- 7 Exemples de CDI réussies
- Matériel supplémentaire sur les méthodes CDI (Tapis de symboles et souvenirs, livres vivants, cuisine folle avancée...)
  
- Conférences CDI en détail (Conférence, matériel, coupures de presse, images)

### Suggestions et conseils pour la gestion d'une conférence CDI réussie

- 29 sommaires de projet en 20 langues
- 29 résumés sur le travail avec des groupes marginalisés cibles
- 29 résumés sur la formation continue
  
- « Collaborons : le défi de la diversité interculturelle », par Jürgen Bolten
  
- Stratégies européennes pédagogiques pour travailler avec les groupes marginalisés cibles par Finbar Lillis
  
- Enquête sur les résultats d'apprentissage par Finbar Lillis
- Quel est le « milieu d'apprentissage optimal » pour le dialogue interculturel ? (Matériel de l'atelier à Stockholm, novembre 2009)
  
- Rapport d'évaluation du projet par Oto Luthar et Martin Pogačar (SRC SASA)
  
- Le tapis virtuel de symboles et souvenirs

### **Voir aussi**

[www.weReurope.eu](http://www.weReurope.eu) – Allez sur notre site Internet pour une expérience supplémentaire

## Impression

Ibw / Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
Rainergasse 38, 1050 Vienne ; Autriche  
ZVR-Nr.: 863473670

## Partenaires

ZSI / ASO Sofia  
(ASO Sofia – bureau fermé depuis mars 2010)

Kanaal 127

Friedrich-Schiller-Universität Jena/Interkulturelle Wirtschaftskommunikation

ARCI

SRC SASA, Centre de Recherche Scientifique de l'Académie slovène des Sciences et des Arts

Riksantikvarieämbetet, Conseil national du patrimoine suédois

Credit Works Ltd



Traduction: *Alkemist d.o.o.* ([www.alkemist.si](http://www.alkemist.si))