

Table des matières

☐ **Carnet : H8 — Diversité des cultures** 3

□ Carnet : H8 — Diversité des cultures

« Comprendre les cultures, ce n'est pas les comparer – c'est les explorer, les respecter, et les intégrer dans nos réflexions pédagogiques. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet H8 — Diversité](#)
- **Module concerné** : [Module MDA — Accompagnement](#)
- **Dimension liée** : H8.2 — Diversité des cultures (conditionnements, valeurs implicites, normes, artefacts)

[H8](#), [cultures](#), [interculturalité](#), [conditionnements](#), [valeurs](#), [normes](#), [artefacts](#), [Bennet](#), [Milton](#), [Yang](#), [Liu](#)

□ Objectif de cette fiche

- Développer la capacité à **intégrer la diversité culturelle** dans ses réflexions sur les sessions d'enseignement/d'apprentissage, en comprenant les **conditionnements culturels**, les **valeurs implicites**, les **normes** et les **artefacts** qui structurent chaque culture. Apprendre à **reconnaître les différences de systèmes de signification**, à **éviter les jugements**, et à **créer un espace d'apprentissage interculturel respectueux et efficace** — en s'appuyant sur les travaux de Yang Liu, Bennet & Milton, et les supports de l'HEFP.

□ Résumé thématique

- Comprendre les cultures, ce n'est pas les comparer — c'est les **explorer, les respecter, et les intégrer dans nos réflexions pédagogiques**. Chaque culture est un **système de signification, codification, appris et partagé** — qui se manifeste à travers des **valeurs implicites**, des **normes**, et des **artefacts visibles** (langage, comportement, salutations, habillement...). Les **conditionnements culturels** — comme ceux illustrés par Yang Liu (chinois vs allemand) — révèlent comment **notre perception du monde est façonnée par notre culture d'origine**. En reconnaissant ces différences, nous **éviterons les malentendus, créerons un climat de respect**, et **adapterons nos méthodes** pour un apprentissage **interculturellement intelligent**.

« Comprendre les cultures, ce n'est pas les comparer — c'est les explorer, les respecter, et les intégrer dans nos réflexions pédagogiques. »

□ Situation problème

- Un·e apprenant·e d'une culture différente se sent mal compris·e, jugé·e, ou exclu·e — à cause

de différences dans les normes de communication, les comportements, ou les attentes — ce qui nuit à son engagement et à son apprentissage.

☐ Références théoriques

- Les travaux de Yang Liu, Bennet & Milton, et les supports de l'HEFP offrent des cadres puissants pour penser la diversité culturelle en formation.
- Yang Liu (artiste née en Chine, vivant en Allemagne)

→ A conçu une série d'illustrations graphiques qui matérialisent sa perception des **conditionnements culturels chinois (en rouge) et allemand (en bleu)** — mettant en lumière le type d'**implicites culturels**.

- Bennet, M. J., & Milton, M. (2006). **A developmental model of intercultural sensitivity**. Intercultural Press.

→ Développent le modèle de la **sensibilité interculturelle**, centré sur la **situation interculturelle** — contexte où se rencontrent des individus issus de systèmes de signification différents.

*Ces apports permettent de comprendre que la culture n'est pas un obstacle — c'est une **lentille** à travers laquelle chaque apprenant perçoit le monde.*

=== ☐ Illustrations de l'HEFP — À intégrer via ``

Les deux fichiers joints de l'HEFP (« DIVERSITÉ INTERCULTURALITÉ & IMPLICITES » et « CULTURE & INTERCULTURALITÉ ») contiennent des illustrations clés :

- **Conditionnements culturels (Yang Liu)**

→ 

→ *Illustration : deux cercles noirs avec des lignes pointillées — l'un linéaire (allemand), l'autre organique (chinois) — montrant comment chaque culture perçoit le lien entre les éléments.*

- **Modèle de la culture (Bennet & Milton)**

→ 

→ *Schéma : un carré avec 3 niveaux — Artefacts (extérieur), Normes (milieu), Valeurs (intérieur) — tous basés sur une conception du monde implicite.*

☐ *Remplacez les noms de fichiers par les chemins réels de vos images dans votre dépôt DokuWiki.*

□ **Modèle de la culture — Selon Bennet & Milton**

□ **VALEURS — Basées sur une conception du monde implicite**

Les valeurs sont les fondements invisibles d'une culture — elles guident les choix, les comportements, les priorités. Elles sont souvent inconscientes, mais puissantes.

- Exemples : Individualisme vs collectivisme, hiérarchie vs égalité, temps linéaire vs cyclique
- En formation : Un apprenant valorisant la hiérarchie peut attendre des instructions claires, tandis qu'un autre valorisant l'autonomie peut s'attendre à plus de liberté.

□ **NORMES — Règles implicites du groupe**

Les normes sont les règles non écrites qui régissent les interactions — comment on parle, comment on se salue, comment on gère le temps, comment on exprime les émotions.

- Exemples : Regard, distance physique, ton de voix, ponctualité
- En formation : Un apprenant d'une culture à distance proche peut se sentir mal à l'aise avec un formateur qui reste trop éloigné — ou l'inverse.

□ **ARTEFACTS — Production visible d'une culture**

Les artefacts sont les éléments observables — langage, habillement, salutations, alimentation, comportements — qui révèlent la culture sans la nommer.

- Exemples : Salutations (poignée de main, bise, révérence), vêtements, outils utilisés, expressions courantes
- En formation : Un apprenant qui ne serre pas la main peut être perçu comme distant — alors qu'il suit une norme culturelle différente.

□ **Conditionnements culturels — Selon Yang Liu**

Yang Liu illustre comment les cultures chinoise et allemande perçoivent le monde différemment — à travers des schémas graphiques.

□ Conditionnement allemand (en bleu) :

- Linéaire : Le monde est perçu comme une suite d'événements causaux, logiques, prévisibles.
- Individualiste : L'individu est au centre, l'action est autonome.
- Résolution de problème : Approche directe, analytique, structurée.

□ Conditionnement chinois (en rouge) :

- Organique : Le monde est perçu comme un réseau de relations, de connexions, d'interdépendances.
- Collectiviste : Le groupe est au centre, l'action est relationnelle.
- Dans une fête : Approche contextuelle, émotionnelle, relationnelle.

□ *Ces conditionnements influencent profondément la façon dont les apprenants perçoivent les

consignes, les feedbacks, les interactions — et même le concept de “réussite”.*

□ Situation interculturelle — Définition (Bennet & Milton)

« Contexte dans lequel se rencontrent et interagissent des individus, des groupes issus de systèmes de signification différents. »

- En formation : Quand un formateur suisse travaille avec des apprenants marocains, allemands, chinois — chacun apporte son système de signification.
- Risque : Malentendus, jugements, conflits — si les différences ne sont pas reconnues.
- Opportunité : Enrichissement, innovation, apprentissage profond — si les différences sont valorisées.

□ *La situation interculturelle n’est pas un problème — c’est un espace de richesse, à condition d’être accompagné avec sensibilité.*

□ Stratégies pour intégrer la diversité culturelle dans ses réflexions

□ Stratégie 1 : Identifier les conditionnements culturels — dès le début

« Quelle est la culture d’origine de mes apprenants ? Quels sont leurs conditionnements ? »

- Utiliser un questionnaire d’entrée : Culture d’origine, langues parlées, expériences internationales
- Observer les comportements : Salutations, distance, langage non-verbal
- Poser des questions ouvertes : « Comment vous percevez-vous dans ce groupe ? »

□ Stratégie 2 : Adapter les méthodes — en fonction des normes culturelles

« Comment puis-je adapter ma session pour répondre aux normes culturelles de mon groupe ? »

- Utiliser des supports variés : Vidéos, textes, jeux de rôle — pour toucher différents styles
- Différencier les activités : Par niveau, par style, par besoin culturel
- Créer des binômes ou petits groupes : Pour favoriser les échanges interculturels

□ Stratégie 3 : Créer un climat interculturel — avec bienveillance

« Ici, chaque culture est respectée, entendue, valorisée — quel que soit son système de signification. »

- Annoncer clairement les règles : Respect, écoute, confidentialité
- Intervenir immédiatement en cas de dérapage : « Ce commentaire n’est pas acceptable ici »
- Valoriser les différences : « Votre perspective est précieuse — merci de la partager »

□ Stratégie 4 : Se questionner régulièrement — pour s’ajuster

« Est-ce que ma session est interculturellement intelligente ? Est-ce que j’ai bien intégré les différences ? »

- Faire un point régulier : Après chaque séance, noter ce qui a bien fonctionné, ce qui a posé

problème

- Demander du feedback : « Comment avez-vous vécu cette session ? »
- S'ajuster en continu : Modifier les méthodes, les supports, les temps

▢ Mes insights personnels

« Pour intégrer la diversité culturelle dans mes réflexions, je me demande : »

- Comment je peux identifier les conditionnements culturels de mes apprenants dès le début ?
- Comment je peux adapter mes méthodes pour répondre à leurs normes culturelles ?
- Comment je peux créer un climat interculturel respectueux et efficace ?
- Comment je peux me questionner régulièrement pour m'ajuster ?
- Comment je m'ajuste, me réfléchis, reste authentique — dans mon accompagnement ?

▢ Pistes de développement

À expérimenter :

- Créer un questionnaire d'entrée sur la culture d'origine et les normes
- Utiliser les illustrations de Yang Liu pour animer une séance sur les conditionnements culturels
- Intégrer des moments de partage interculturel (« Parlez-nous de votre culture »)

À approfondir :

- Théorie de la sensibilité interculturelle (Bennet & Milton)
- Pédagogie interculturelle (Roberge)
- Anthropologie de la culture (Hofstede, Schwartz)

▢ Pages Connexes

- ← [Carnet H8 — Diversité](#)
- → [Mes preuves sur la diversité culturelle](#)

▢ Navigation

- ← Retour à la [Page principale H8 — Diversité](#)
- → Retour à la [Page du Module MDA](#)

☐ Références (APA 7e édition)

Bennet, M. J., & Milton, M. (2006). A developmental model of intercultural sensitivity. Intercultural Press.

Liu, Y. (2020). *Conditionnements culturels : Illustrations graphiques de la perception chinoise et allemande*. (Oeuvre personnelle, non publiée — citée via HEFP).

Roberge, M. (2010). La diversité culturelle en formation : enjeux et pratiques. Presses de l'Université du Québec.

[carnet](#), [H8](#), [cultures](#), [interculturalité](#), [conditionnements](#), [valeurs](#), [normes](#), [artefacts](#), [Bennet](#), [Milton](#), [Yang](#), [Liu](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite:cultures&rev=1765277902

Last update: **2025/12/09 11:58**

