

Table des matières

■ Carnet : H8 — Diversité des cultures	3
--	---

Last update:

2026/01/14 carnet:h8_diversite:h8_cultures https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite:h8_cultures&rev=1768403642
16:14

Carnet : H8 — Diversité des cultures

Comprendre les cultures, 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.*



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

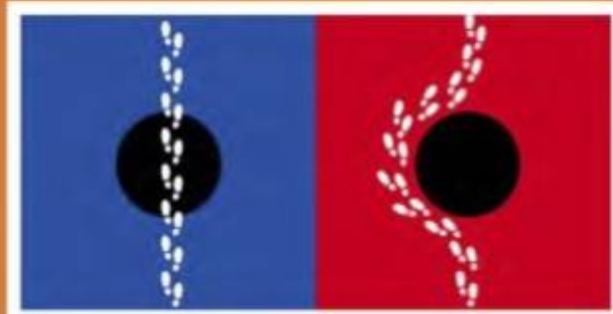
*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

BF- MDA

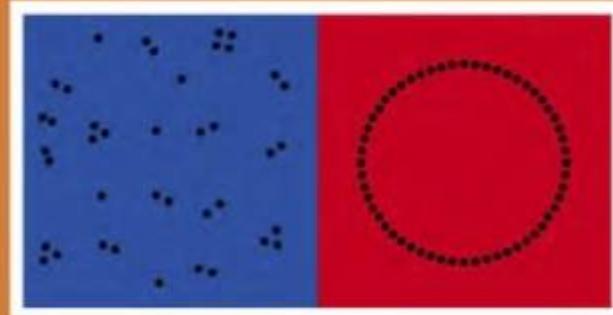
DIVERSITÉ INTERCULTURALITÉ & IMPLICITES

Quelques dessins ne valent-ils pas mieux qu'un long discours ? Yang Liu est une artiste née en Chine et vivant en Allemagne depuis l'âge de quatorze ans. Elle a conçu une série d'illustrations graphiques qui matérialisent sa perception des **CONDITIONNEMENTS CULTURELS** chinois (en rouge) et allemand (en bleu), mettant remarquablement en lumière le type d'implicites culturels.

RÉSOLUTION DE PROBLÈME



DANS UNE FÊTE



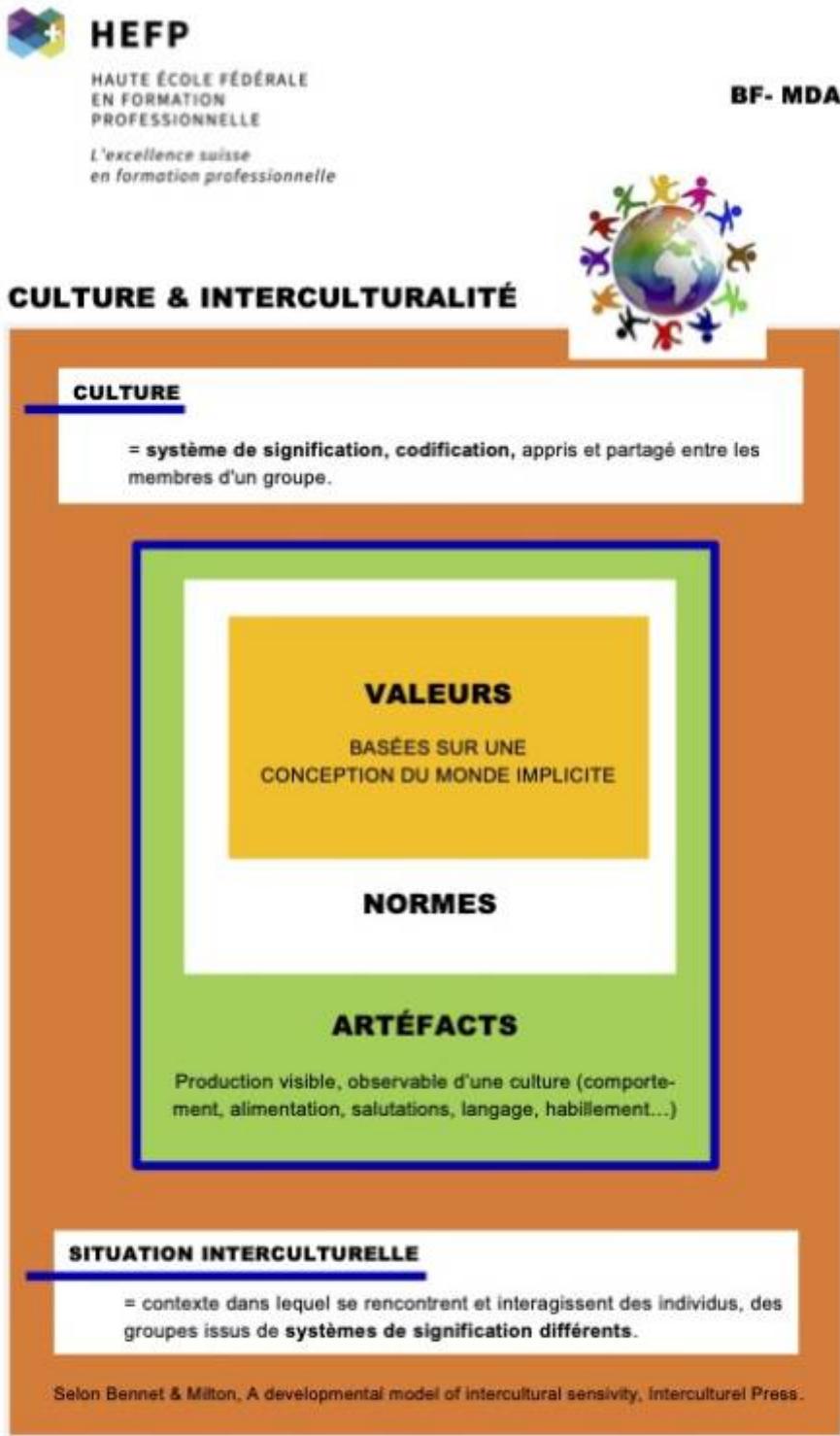
Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP
Avenue de Longemalle 1, CH-1020 Renens
Adresse postale : CP 192, CH-1000 Lausanne 16 Mailley
+41 58 458 22 00, info@hefp.swiss, www.hefp.swiss

Formateur : Frédéric Fort

• 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.*



Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP
Avenue de Longemalle 1, CH-1020 Renens
Adresse postale : CP 192, CH-1000 Lausanne 16 Mailley
+41 58 458 22 00, info@hefp.swiss, www.hefp.swiss

Formateur : Frédéric Fort

□ 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)



HEFP

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE
EN FORMATION
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse
en formation professionnelle*

BF- MDA

Cultures individualistes	Cultures collectivistes
<ul style="list-style-type: none">■ Identité en terme de « je »■ Objectifs individuels■ Priorité à l'interindividuel■ Réciprocité optionnelle■ Gestion de personnes <p>Ex : USA, Canada, France, Allemagne</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Identité en termes de nous■ Priorité au groupe■ Réciprocité obligatoire■ Gestion de groupes <p>Ex : Equateur, Panama, Pakistan, Japon, Chine, Burkina, Kenya</p>
Cultures à faible distance hiérarchique	Cultures à forte distance hiérarchique
<ul style="list-style-type: none">■ Accent mis sur l'égalité■ Crédibilité individuelle■ Interaction symétrique■ Subordonnés pensent être consultés <p>Ex : Autriche, Israël, Allemagne, Norvège, Suède, USA</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Séiorité, âge, rang■ Interaction asymétrique■ Accent mis sur la formalité■ Subordonnés pensent être dirigés <p>Ex : Malaisie, Guatemala, Inde, Pays arabes, Mali, Singapour</p>
Faible évitement de l'incertitude	Fort évitement de l'incertitude
<ul style="list-style-type: none">■ Incertitude valorisée■ Changement de carrière■ Prise de risque encouragée■ Conflits perçus comme pouvant être positifs■ Innovations attendues et souhaitées <p>Ex : USA, Suède, Australie, Hong Kong, Norvège</p>	<ul style="list-style-type: none">■ Incertitude=menace■ Stabilité en termes de carrière■ Procédures claires demandées■ Conflit perçu comme négatif■ Maintien du status quo <p>Ex : Grèce, France, Portugal, Japon, Espagne, Corée du sud</p>
<p>Nos perceptions dépendent de notre culture, de notre histoire. Nous avons besoin de l'aide de l'autre pour voir ce qu'il/elle voit et vice-versa. En situation interculturelle, nous devons abandonner l'idée que notre perception est partagée universellement et nous interroger sur nos perceptions, nos interprétations.</p> <p><i>S'ouvrir aux perceptions de l'autre n'implique pas d'abandonner sa propre perception. Il s'agit plutôt d'explorer, enrichir, apprendre, comprendre</i></p>	

- 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)
-

□ **Bibliographie**

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.

□ **Navigation**

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

[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.eugeniedeclare.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite:h8_cultures&rev=1768403642

Last update: **2026/01/14 16:14**

