

# Table des matières

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



# 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**

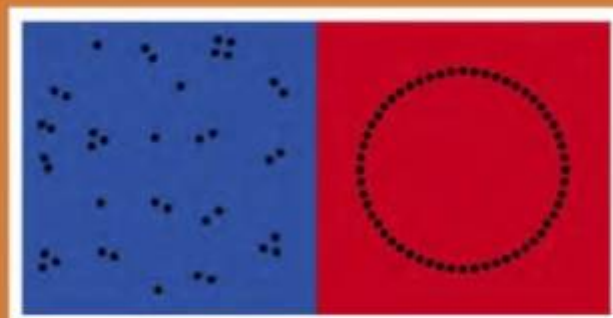
## DIVERSITÉ INTERCULTURALITÉ & IMPLICITES

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 Malley  
+41 58 458 22 00, [info@hefp.swiss](mailto:info@hefp.swiss), [www.hefp.swiss](http://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.\*



**HEFP**

HAUTE ÉCOLE FÉDÉRALE  
EN FORMATION  
PROFESSIONNELLE

*L'excellence suisse  
en formation professionnelle*

**BF- MDA**



## CULTURE & INTERCULTURALITÉ

### CULTURE

= système de signification, codification, appris et partagé entre les membres d'un groupe.

#### VALEURS

BASÉES SUR UNE  
CONCEPTION DU MONDE IMPLICITE

#### NORMES

#### ARTÉFACTS

Production visible, observable d'une culture (comportement, alimentation, salutations, langage, habillement...)

### SITUATION INTERCULTURELLE

= contexte dans lequel se rencontrent et interagissent des individus, des groupes issus de **systèmes de signification différents**.

Selon Bennet & Milton, A developmental model of intercultural sensivity, Interculturel Press.

Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP  
Avenue de Longemalle 1, CH-1020 Renens  
Adresse postale : CP 192, CH-1000 Lausanne 16 Malley  
+41 58 458 22 00, [info@hefp.swiss](mailto:info@hefp.swiss), [www.hefp.swiss](http://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**

<b>Cultures individualistes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identité en terme de « je »</li> <li>■ Objectifs individuels</li> <li>■ Priorité à l'interindividuel</li> <li>■ Réciprocité optionnelle</li> <li>■ Gestion de personnes</li> </ul> <p>Ex : USA, Canada, France, Allemagne</p>	<b>Cultures collectivistes</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Identité en termes de nous</li> <li>■ Priorité au groupe</li> <li>■ Réciprocité obligatoire</li> <li>■ Gestion de groupes</li> </ul> <p>Ex : Equateur, Panama, Pakistan, Japon, Chine, Burkina, Kenya</p>
<b>Cultures à faible distance hiérarchique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Accent mis sur l'égalité</li> <li>■ Crédibilité individuelle</li> <li>■ Interaction symétrique</li> <li>■ Subordonnés pensent être consultés</li> </ul> <p>Ex : Autriche, Israël, Allemagne, Norvège, Suède, USA</p>	<b>Cultures à forte distance hiérarchique</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Séniorité, âge, rang</li> <li>■ Interaction asymétrique</li> <li>■ Accent mis sur la formalité</li> <li>■ Subordonnés pensent être dirigés</li> </ul> <p>Ex : Malaisie, Guatemala, Inde, Pays arabes, Mali, Singapour</p>
<b>Faible évitement de l'incertitude</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incertitude valorisée</li> <li>■ Changement de carrière</li> <li>■ Prise de risque encouragée</li> <li>■ Conflits perçus comme pouvant être positifs</li> <li>■ Innovations attendues et souhaitées</li> </ul> <p>Ex : USA, Suède, Australie, Hong Kong, Norvège</p>	<b>Fort évitement de l'incertitude</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Incertitude=menace</li> <li>■ Stabilité en termes de carrière</li> <li>■ Procédures claires demandées</li> <li>■ Conflit perçu comme négatif</li> <li>■ Maintien du status quo</li> </ul> <p>Ex : Grèce, France, Portugal, Japon, Espagne, Corée du sud</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.

*S'ouvrir aux perceptions de l'autre n'implique pas d'abandonner sa propre perception. Il s'agit plutôt d'explorer, enrichir, apprendre, comprendre*

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

Formateur : **Frédéric Fort**

\*« 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)

---

## ▢ 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.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8\\_diversite:h8\\_cultures&rev=1768403642](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h8_diversite:h8_cultures&rev=1768403642)

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

