

Table des matières

□ I3 — Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité 3

□ I3 — Exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité

« Exploiter la diversité, ce n'est pas seulement reconnaître les différences – c'est créer des espaces où chacun peut s'exprimer, se sentir vu, et transformer ses préjugés en compréhension. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [I Ethique](#)
- **Compétence liée** : I03 — Exploiter consciemment la diversité et l'interculturalité

□ En 1 phrase

Savoir identifier, nommer et transformer les préjugés en opportunités d'apprentissage, en valorisant la diversité culturelle comme levier pédagogique.

□ Descriptif

La compétence I3 vise à exploiter consciemment la diversité, l'interculturalité, la multiculturalité et la transculturalité dans les situations pédagogiques. Elle repose sur la capacité à reconnaître les biais, à créer des espaces de dialogue respectueux, et à transformer les différences en richesses pour l'apprentissage collectif.

□ Objectifs de développement

- Identifier et déconstruire ses propres préjugés implicites
- Créer des situations pédagogiques où la diversité est un levier d'apprentissage
- Utiliser les cadres théoriques de l'intelligence culturelle et des dimensions culturelles
- Favoriser la transculturalité comme espace de co-construction

□ Utilité

- Cette compétence permet de créer des formations inclusives, où chaque participant·e se sent vu·e et respecté·e.
- Elle transforme les tensions culturelles en opportunités d'apprentissage.
- Elle renforce la qualité pédagogique en intégrant les expériences vécues comme ressources.

*Exemple : "Intégrer la diversité dans mes formations m'a permis de capter l'attention de publics

très variés — en transformant leurs différences en points de départ pour des apprentissages profonds.”*

▣ Détails pratiques

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
Préjugés implicites et déconstruction	▣ Détail	▣ Preuve
Intelligence culturelle (CQ)	▣ Détail	▣ Preuve
Dimensions culturelles (Hofstede)	▣ Détail	▣ Preuve
Transculturalité et co-construction	▣ Détail	▣ Preuve
Mythes culturels et éducation	▣ Détail	▣ Preuve

▣ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

▣ Synthèse rapide (1 min)

▣ Ce que j'ai appris :

- L'existence des préjugés implicites et leur impact sur les interactions pédagogiques
- L'utilité des cadres de Hofstede et de l'intelligence culturelle pour structurer les échanges interculturels
- La transculturalité comme espace de dialogue et de création collective

⚠ Ce que je veux améliorer :

- Identifier mes propres biais en temps réel pendant les formations
- Intégrer systématiquement des activités de déconstruction des mythes culturels
- Créer des outils de feedback pour mes participant·e·s sur leur perception de la diversité dans la formation

▣ Réflexion personnelle

« Quelles stratégies spécifiques utilises-tu pour identifier et combattre les préjugés au sein de tes cours, et tes propres préjugés ? »

J'ai d'abord sous-estimé l'impact de mes propres biais — jusqu'à ce que je me soumette à des tests d'attitudes implicites. Aujourd'hui, j'intègre systématiquement des moments de pause réflexive en début de formation, où les participant·e·s sont invité·e·s à nommer leurs attentes et leurs représentations. J'utilise aussi des mises en situation basées sur les dimensions culturelles de Hofstede pour déconstruire les généralisations. Ce travail est exigeant, mais il transforme les formations en espaces de transformation personnelle.

Exemple : “J'ai mis en place un rituel de ‘carte mentale des préjugés’ en début de module — chaque participant dessine ses représentations, puis on les déconstruit ensemble. Cela crée un climat de confiance immédiat.”

□ Justification méthodologique

On pourrait s'appuyer sur plusieurs cadres théoriques pour discuter de cette compétence :

- **Banaji & Greenwald** (théorie des préjugés implicites) : sensibiliser les participant·e·s à leurs biais inconscients pour les aider à les déconstruire.
- **Earley & Ang (2003)** : l'**intelligence culturelle (CQ)** comme capacité à interagir efficacement avec des personnes de cultures différentes.
- **Hofstede (1980)** : les **dimensions culturelles** (pouvoir, individualisme, masculinité, évitement de l'incertitude, temporalité, indulgence) pour comprendre les comportements dans un contexte éducatif ou professionnel.

En complément, **Philippe Meirieu (1996)**, dans **Frankenstein pédagogue**, montre comment les mythes culturels reflètent l'échec des tentatives de "fabriquer" l'autre par l'éducation — et plaide pour une approche où l'éducateur·rice crée les conditions pour que chacun·e se construise de manière autonome.

□ Références (APA 7e édition)

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). **Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures**. Stanford University Press.

Hofstede, G. (1980). **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**. Sage Publications.

Meirieu, P. (1996). **Frankenstein pédagogue**. Paris: ESF éditeur.

□ Ressources liées

Ressources clés :

- [Bibliographie Diversité & Interculturalité](#)
 - [Test des préjugés implicites](#)
 - [Diaporama Hofstede - Dimensions culturelles](#)
-

□ Navigation

→ Retour à la [Page principale I3 — Diversité et Interculturalité](#) → Retour à la [Page du Module MDI](#)

i3, diversite, interculturalite, multiculturalite, transculturalite, prejuges, hofstede, earley_ang, meirieu, banaji_greenwald, i03, pedagogie_inclusive

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:i3_diversite&rev=1765439860

Last update: **2025/12/11 08:57**

