



MANUEL DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Les cercles d'histoires

Darla K. Deardorff



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Éditions
UNESCO

**MANUEL
DE DÉVELOPPEMENT
DES COMPÉTENCES
INTERCULTURELLES**

Les cercles d'histoires

Darla K. Deardorff

Publié en 2020
par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO),
7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© 2020 UNESCO



UNESCO ISBN 978-92-3-200193-1

Œuvre publiée en libre accès sous la licence AttributionNon Commercial-NoDerivs
3.0 IGO (CC-BY-NC-ND 3.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/>).
Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation
de l'Archive ouverte de libre accès UNESCO (<http://fr.unesco.org/open-access/terms-use-cbyncnd-en>).

Titre original : *Manual for Developing Intercultural Competencies: Story Circles*
Publié en 2020 par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
Coéditeur : Routledge

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y
figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut
juridique des pays, territoires, villes ou zones ou de leurs autorités, ni quant au tracé de
leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ;
elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent
en aucune façon l'Organisation.

Création graphique et mise en page : UNESCO

Imprimé à Paris

Manuel de développement des compétences interculturelles

Le présent ouvrage propose une méthode structurée mais flexible de développement des compétences interculturelles qui pourra être utilisée dans les contextes les plus divers, formels ou informels. Mise en œuvre à titre expérimental par l'UNESCO dans plusieurs pays du monde, cette méthode, qui aborde une grande diversité de thèmes, a apporté la preuve de son efficacité dans des situations très variées. Elle constitue donc un outil capital pour tous ceux qui ont à cœur d'appréhender efficacement la diversité culturelle grandissante qui est devenue la marque de nos sociétés, et ce afin de parvenir à un développement inclusif et durable.

Les compétences interculturelles désignent les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires pour améliorer les interactions entre les individus au-delà de leurs différences, que ce soit au sein de la société (âge, sexe, religion, milieu socioéconomique, opinion politique, origine ethnique, etc.) ou au niveau international. Ce manuel consacre l'adaptation innovante d'une tradition très ancienne, celle du récit, que l'on retrouve dans un très grand nombre de cultures. À l'aide de cette méthode, les participants apprennent à renforcer certains aspects clés des compétences interculturelles comme la conscience de soi, l'ouverture d'esprit, le respect, la réflexivité, l'empathie, la conscience d'autrui, en manifestant, en fin de compte, une plus grande humilité culturelle.

Cette publication présente un grand intérêt pour les formateurs interculturels, les dirigeants politiques, les praticiens du développement, les éducateurs, les responsables des communautés et de la société civile, les universitaires et les étudiants – pour tous ceux qui s'intéressent au développement des compétences interculturelles comme moyen de comprendre et d'apprécier la différence, d'approfondir les relations indépendamment des différences, de participer au dialogue interculturel et de surmonter tout ce qui divise les sociétés.

Darla K. Deardorff, chercheuse à l'Université Duke, a publié huit ouvrages et plus d'une cinquantaine d'articles et de chapitres de livres. Fondatrice d'ICC Global et du World Council on Intercultural and Global Competence, professeure affiliée dans de nombreux instituts du monde entier et consultante, elle est très souvent sollicitée pour donner des conférences.

Table des matières

<i>Liste des figures/tableaux/photos/encadrés</i>	iv
<i>Avant-propos</i>	v
<i>Remerciements</i>	vii
1 Contexte	1
<i>Introduction</i>	1
<i>La mission</i>	2
<i>Présentation générale du manuel</i>	3
<i>Définition des compétences interculturelles</i>	4
<i>Survol des approches et des outils de développement des compétences interculturelles</i>	6
<i>Sélection d'un outil de développement des compétences interculturelles</i>	11
2 Les cercles d'histoires	13
<i>Outil de développement des compétences interculturelles</i>	13
<i>Les cercles d'histoires et le développement des compétences interculturelles</i>	16
<i>Des cercles d'histoires adaptés à des contextes divers</i>	16
<i>Description des cercles d'histoires</i>	18
<i>Guide de mise en œuvre des cercles d'histoires</i>	21
<i>Organisation d'un cercle d'histoires</i>	23
<i>Rôle du facilitateur</i>	27
<i>Instructions aux facilitateurs</i>	28
<i>Exemples de questions incitatives à utiliser pendant les cercles d'histoires (au sein d'un même petit groupe)</i>	36
Premier tour de parole : « faire connaissance »	36
Deuxième tour de parole : « les compétences interculturelles »	37
<i>Questions à poser pendant la séquence de débriefing et de discussion</i>	38
<i>Anticiper les difficultés liées aux cercles d'histoires</i>	44
<i>Suivi des cercles d'histoires</i>	48
<i>Préparation des facilitateurs et conditions à remplir</i>	53
<i>Autres conseils pour la formation interculturelle des animateurs</i>	55

<i>Les difficultés éventuelles de communication interculturelle</i>	57
<i>Quelques suggestions pour adapter les cercles d'histoires</i>	59
<i>Autres outils de réflexion</i>	61
<i>Conclusion</i>	63
<i>Références et lectures complémentaires</i>	66
<i>Lectures préparatoires recommandées aux facilitateurs de cercles d'histoires destinés à développer les compétences interculturelles</i>	69
<i>Ressources pratiques pour le développement des compétences interculturelles</i>	70
<i>Choix de ressources et d'outils interculturels en ligne</i>	71
<i>Choix de textes théoriques et conceptuels</i>	72
3 Matériels de soutien	77
<i>I - Fiche d'information de l'UNESCO sur les cercles d'histoires</i>	77
<i>II - Document de présentation, à étudier en petit groupe</i>	79
<i>III - Questions incitatives</i>	82
A. Exemples de questions incitatives pour les cercles d'histoires (à utiliser dans un même petit groupe).....	82
B. Critères pour l'élaboration ou l'adaptation des questions incitatives interculturelles destinées au cercle d'histoires	84
<i>IV - Consignes aux facilitateurs</i>	85
A. Débriefing et conclusion du cercle d'histoires	85
B. Conditions à remplir par les facilitateurs des cercles d'histoires ...	89
C. Conseils généraux aux facilitateurs des cercles d'histoires	91
D. Conseils interculturels aux facilitateurs des cercles d'histoires	93
E. Utiliser les cercles d'histoires avec des enfants et des jeunes	95
F. Créer un espace sûr	96
G. Structure générale de la formation des formateurs	98
H. Définir les compétences interculturelles : activité intitulée « Pensez à quelqu'un qui... »	99
I. Questions fréquentes	101
J. Fiche d'évaluation de l'UNESCO	107
 <i>Index</i>	 111

Figures/tables/photos/encadrés

Figures

0.1	L'arbre des compétences interculturelles de l'UNESCO	x
2.1	Modèle de compétences interculturelles.....	65

Tableaux

1.1	Avantages et inconvénients des outils de formation interculturelle.....	9
2.1	Fondements des cercles d'histoires	18

Photos

2.1	Projet pilote sur les cercles d'histoires, Bangkok, Thaïlande.....	19
2.2	Projet pilote sur les cercles d'histoires, Harare, Zimbabwe	25
2.3	Projet pilote sur les cercles d'histoires, San José, Costa Rica	33
2.4	Projet pilote sur les cercles d'histoires, Vienne, Autriche	41
2.5	Projet pilote sur les cercles d'histoires, Tunis, Tunisie.....	49

Encadrés

2.1	Engager un dialogue positif avec les jeunes en Thaïlande	20
2.2	L'influence positive des cercles d'histoires sur les efforts de paix au sein des communautés zimbabwéennes ...	26
2.3	La participation des peuples autochtones du Costa Rica aux cercles d'histoires	34
2.4	Approfondir les relations par l'écoute active et la confiance : les cercles d'histoires dans une école autrichienne	42
2.5	En Tunisie, les cercles d'histoires stimulent la créativité des jeunes et renforcent la conscience de soi	49
2.6	Le développement des compétences interculturelles dans le cadre du projet Aladin à Istanbul	56
2.7	Organiser des cercles d'histoires dans un petit État insulaire en développement – le projet pilote au Vanuatu ...	60

Avant-propos

Toutes les sociétés actuelles sont le produit de la communication interculturelle. Elles ont en effet été façonnées par les dynamiques de la diversité culturelle qui, tout au long de l'histoire de l'humanité, ont été sources de vigueur et de transformation. C'est ce que l'on constate clairement aujourd'hui dans un monde où vivent ensemble des personnes très différentes les unes des autres, dans une coexistence encore renforcée par les réseaux sociaux et les techniques de communication qui transforment les paysages économiques et culturels jusque dans les lieux les plus reculés.

Bien que les individus et les communautés n'aient jamais été aussi connectés qu'aujourd'hui, les conflits et les malentendus persistent dans et entre les sociétés. Les discours de haine propagent l'idée que la diversité et l'unité sont inconciliables et attisent des violences qui, à terme, risquent de mettre en pièces le tissu social. Le monde est déchiré par les conflits et les guerres tandis que des menaces nouvelles apparaissent sur tous les continents – populisme, inégalités profondes et extrémisme violent – et sapent la capacité à vivre ensemble des femmes et des hommes.

Investie de la mission d'élever les défenses de la paix dans l'esprit des hommes et des femmes en favorisant la compréhension mutuelle, l'UNESCO a un rôle capital à jouer pour relever ces défis urgents. C'est pourquoi, compte tenu de la nécessité de promouvoir le dialogue interculturel, l'UNESCO a été désignée agence chef de file de la Décennie internationale du rapprochement des cultures au sein du système des Nations Unies (2013-2022).

Promouvoir le dialogue interculturel implique avant tout de faciliter l'accès à la culture et à l'histoire de tous les peuples et de mettre en lumière les articulations entre diversité culturelle et valeurs universelles afin que les échanges interculturels apparaissent clairement comme des sources de vitalité pour l'humanité.

C'est là tout l'enjeu du rôle de l'UNESCO, attachée à promouvoir la valeur universelle des éléments du patrimoine culturel mondial. Les Histoires générales et régionales révèlent à cet égard que notre patrimoine est le fruit d'une longue histoire d'influences réciproques entre les diverses civilisations.

Tandis que se multiplient les possibilités d'écoute, de partage, d'expression et de compréhension, nous avons un rôle déterminant à jouer pour encourager et favoriser ces échanges afin que l'humanité tire tous les bienfaits possibles de cette communication. À cette fin, il est de notre devoir de veiller à ce que chaque culture ait accès à des moyens appropriés de communication et d'information et qu'elle puisse faire entendre sa voix.

Le dialogue interculturel étant avant tout un dialogue entre les peuples, il a pour défi majeur de faire évoluer les mentalités afin d'encourager le respect et l'ouverture et de doter les hommes et les femmes des aptitudes indispensables au dialogue.

Afin de former les individus aux compétences clés qui leur permettront d'agir dans le monde d'aujourd'hui en citoyens engagés et responsables, l'éducation représente un outil déterminant pour transmettre ces valeurs et atteindre les objectifs fixés par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 adopté par les Nations Unies. Toutefois, ces compétences doivent aussi s'inscrire dans un processus d'apprentissage tout au long de la vie et s'appuyer sur l'expérience et la réflexion en faisant appel à des facultés cognitives, émotionnelles et incitatives. Telle est la raison d'être des initiatives visant à doter les individus des compétences nécessaires pour faire face à « l'altérité culturelle » à travers des rencontres et des expériences personnelles et participer ainsi au dialogue interculturel.

C'est dans cet esprit que le *Manuel de développement des compétences interculturelles* présente un outil flexible et adaptable : les cercles d'histoires. À partir des techniques du récit, ce manuel cherche à contribuer à la paix positive en favorisant les interactions et la compréhension par-delà les différences afin de renforcer le dialogue interculturel.

En amont de cette publication, la méthode des cercles d'histoires a été expérimentée par l'UNESCO dans des pays de plusieurs régions du monde – auprès des jeunes en Thaïlande et en Tunisie, des minorités sexuelles au Zimbabwe, des peuples autochtones au Costa Rica et des élèves issus de l'immigration en Autriche. Les participants à ces projets pilotes ont par la suite déclaré qu'ils avaient acquis de solides compétences de tolérance, d'empathie et de réflexion critique et que leur aptitude à *écouter pour comprendre* s'en était trouvée renforcée.

Ce manuel constituera, je l'espère, un instrument décisif pour renforcer l'alphabétisme culturel et la compréhension mutuelle. En donnant à chaque femme et à chaque homme la possibilité de s'initier aux compétences interculturelles, l'UNESCO contribue assurément à consolider les fondements de sociétés durables et pacifiques.

Audrey Azoulay
Directrice générale de l'UNESCO

Remerciements

Après avoir publié en 2013 un ouvrage intitulé « Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel », l'UNESCO a conçu un outil pratique, adaptable et efficace afin de compléter les méthodes existantes de développement des compétences interculturelles. Afin de déterminer si cet outil était applicable aux divers contextes régionaux, de former des facilitateurs et d'affiner la méthode, des projets pilotes ont été menés en Thaïlande, au Zimbabwe, au Costa Rica, en Autriche et en Tunisie. La méthode des cercles d'histoires a également été expérimentée au Vanuatu sous une forme plus concise.

Nous aimerions remercier l'ensemble des jeunes femmes et des jeunes hommes qui ont pris part aux projets pilotes sur les cercles d'histoires ainsi que tous les partenaires qui ont contribué à leur succès :

À *Bangkok, Thaïlande* – M. Ellyas Enda Hadinata Bangun, ancien Directeur de l'AIIESEC pour la Thaïlande ; M. Joel Mark Barredo, responsable du programme de recherche pour SHAPE-SEA, l'Université de Mahidol ; Pablo Ramirez, Patama Satawedini et Chutima Kessadayurat, l'Université de Bangkok ; Mme Nuanrudee Kaewtha, Mme Tadtanee Seeopa et Chanon Buddharaksa, l'Asian Maritime Technological College.

À *Harare, Zimbabwe* – les représentants du FNUAP, de Katswe Sistahood, de Restless Development ZiCHIRE et de Magitare Trust, qui ont participé à l'atelier de formation des formateurs. Tous nos remerciements vont à Restless Development, Magitare Trust et Katswe Sistahood qui ont contribué à mobiliser les participants et à organiser les sessions du projet pilote dans la communauté.

À *San José, Costa Rica* – Mme Viviana Boza Chacón, vice-Ministre de la jeunesse et le Ministère de la culture et de la jeunesse du Costa Rica ; le vice-Ministre de la présidence chargé des affaires politiques et du dialogue social du Costa Rica ; Parque la Libertad ; le Bureau du Médiateur du Costa Rica ; et le Centre culturel espagnol au Costa Rica (El Farolito). L'UNESCO remercie également pour leurs précieuses contributions : Contra Corriente, Costa Rica Indígena, Coto Brus CISG, Earth University, Iron Kids of the World, Justicia Restaurativa Surgir, Literofilia et Sembrando Sonrisas.

À *Vienne, Autriche* – Mme Aloisia Wörgetter, ancienne Chef de l'unité du Dialogue interculturel et interreligieux (actuellement Ambassadrice de l'Autriche au Bélarus) et M. Ernst-Peter Brezovszky, Chef de l'unité de l'UNESCO, rattachés tous deux au Ministère fédéral des affaires européennes et internationales de l'Autriche. Le Ministère fédéral des affaires européennes et internationales, qui a coordonné le projet pilote à Vienne ; Mme Iris Rehklaue et Mme Mirela Memić, du Fonds autrichien pour l'intégration, qui ont participé à l'atelier de formation des formateurs et animé les sessions avec les élèves de la Franz-Jonas-Europaschule. Nous tenons également à remercier chaleureusement pour son hospitalité et son ouverture d'esprit le directeur de l'école, M. Christian Klar, qui a autorisé les élèves à participer à l'expérience du cercle d'histoires. Nous exprimons toute notre gratitude à Mme Claudia Reinprecht, Ambassadrice de la Délégation permanente de l'Autriche auprès de l'UNESCO, qui a entièrement pris en charge l'organisation de l'activité, ainsi qu'à Mme Katharina Schaufler, qui a coordonné les efforts conjoints entre Vienne et Paris.

À *Tunis, Tunisie* – nous exprimons notre sincère gratitude aux responsables de l'Institut arabe des droits de l'homme et en particulier à son Président Abdelbasset Ben Hassen, à sa Directrice Lamia Grar ainsi qu'à M. Wahid Chehed, à Mme Nada Ben Faiza, à Mme Hela Cherif et à M. Aziz Belatek.

Nous remercions tout particulièrement nos collègues des bureaux hors Siège de l'UNESCO (Bangkok, Harare, San José, Rabat et Apia) qui nous ont aidés à mettre en œuvre l'ensemble des projets pilotes.

Nous tenons également à remercier M. Abe Radkin, Directeur exécutif du projet Aladin, d'avoir fait du Manuel de développement des compétences interculturelles une ressource permanente de l'Université internationale pour le leadership interculturel (IUIL), organisée chaque année à Istanbul, Turquie.

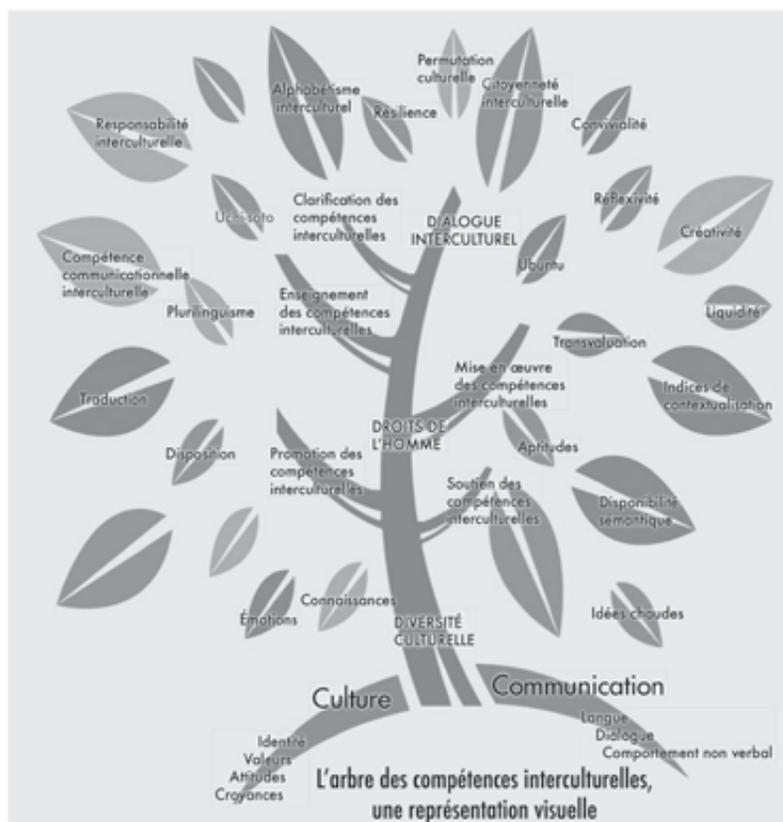
Nous souhaitons exprimer toute notre reconnaissance aux personnes qui ont contribué à la présente publication et qui ont accepté de nous faire part de leurs réactions au sujet de la méthode des cercles d'histoires : M. Adam Sharpe, M. Farai Muronzi, Mme Luciana Batalla Bunn, Mme Maria del Mar Obando Boza, Mme Iris Rehklaue, Mme Anna Haase, M. Kheireddini Abdelli, Mme Yasmine Wartani, M. Sacha Silbermann Apeloig et M. Harry

James Olikwailafa. Nous remercions de tout cœur la jeune étudiante, Mme Islem Briki, qui nous a autorisés à publier son poème.

Nous remercions pour leurs précieuses observations M. Dov Lynch et M. Hugue Ngandeu Ngatta, qui ont relu d'un œil critique la version finale du manuscrit. Ce manuel n'aurait pu voir le jour sans le soutien indéfectible de Mme Nada Al-Nashif, Sous-Directrice générale pour les Sciences sociales et humaines.

L'auteure du présent manuel, Darla K. Deardorff, tient à exprimer sa profonde gratitude aux experts et étudiants du monde entier qui ont participé aux entretiens, aux discussions de groupe et à l'évaluation de la méthode et du manuel, en particulier : Lily Arasaratnam-Smith, Mattia Baiutti, Ina Baumann, John Biewen, Mme Dana Cassell, Duane Deardorff, Makiko Deguchi, Prue Holmes, Catherine Jaeger, Sonja Knutson, Mme Kathryn Rosenbaum, M. Craig Storti et Yian Wang, ainsi que les étudiants de l'Université Duke (États-Unis), de l'Université nationale de Singapour (Singapour), de l'Université Nelson Mandela (Afrique du Sud), de l'Université d'État de Caroline du Nord (États-Unis), de l'Université des études internationales de Shanghai (Chine), de l'Université de Thammasat (Thaïlande), de l'Université de Toyo (Japon) et de l'Université des Andes (Colombie), ainsi que les participants à l'Institut d'été sur la communication interculturelle (États-Unis), à la conférence du BCCIE (Canada), au Congrès de la NAFSA (États-Unis), à la Conférence d'enseignants de l'Université d'études étrangères de Beijing (BFSU) (Chine), au Global Education Think Tank (Groupe de réflexion de l'éducation interculturelle) de l'Université de Harvard (États-Unis), à la conférence REIES (Equateur). Nous adressons enfin tous nos remerciements à la formidable équipe de l'UNESCO à Paris. Mme Deardorff tient à saluer l'œuvre des militants des droits civils, M. John O'Neal et Mme Kay Pranis qui, par leurs recherches sur le processus des cercles, ont contribué à poser les bases de cette méthode, affinée à la lumière des travaux beaucoup plus anciens entrepris par Mme Rachel Davis DuBois.

L'UNESCO et l'auteure aimeraient souligner que les cercles d'histoires s'enracinent dans les traditions et les modes de vie de plusieurs communautés autochtones. Elles tiennent par conséquent à exprimer toute leur gratitude aux chefs de ces communautés qui, dans les années 1970, ont enseigné à des peuples non autochtones cette méthode dont le principe consiste à rassembler un groupe de personnes afin de surmonter les différences et de résoudre les conflits.



Radines : Culture [Identité, Valeurs, Attitudes, Croyances, etc.] et Communication [Langue, Dialogue, Comportement non verbal, etc.]

Tronc : Diversité culturelle, Droits de l'homme, Dialogue interculturel

Branches : Étapes opérationnelles (Clarification, Enseignement, Promotion, Soutien et Mise en œuvre des compétences interculturelles)

Feuilles : Responsabilité interculturelle, Alphabétisme interculturel, Résilience, Perméation culturelle, Citoyenneté interculturelle, Convivialité, Réflexivité, Créativité, Liquidité, Indices de contextualisation, Transvaluation, Ubuntu, Disponibilité sémantique, Idées chaudes, Aptitudes, Uchi-soto, Plurilinguisme, Disposition, Émotions, Connaissances, Traduction, Compétence communicationnelle interculturelle. Certaines des feuilles sont libres pour que cet arbre, qui est vivant, puisse être complété à partir de la diversité des

Figure 0.1 L'arbre des compétences interculturelles de l'UNESCO

L'arbre des compétences interculturelles de l'UNESCO nous propose un schéma pour comprendre les multiples dimensions que recouvrent les relations interculturelles.

Source : UNESCO. 2013. *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel*. Paris, UNESCO

1 Contexte

Introduction

« L'incompétence [interculturelle], avec tous les dangers de conflit et de guerre qu'elle comporte, coûte suffisamment cher [...] De même que notre avenir dépend des décisions prises aujourd'hui, de même celui d'une diversité culturelle respectueuse des droits de l'homme dans notre monde social dépend de notre aptitude à acquérir et à manifester dès à présent des compétences interculturelles » (UNESCO, 2013a, p. 41). Étant donné les graves défis auxquels doivent faire face partout sur la planète les êtres humains du XXI^e siècle, apprendre à vivre ensemble relève de la nécessité la plus absolue. Compte tenu de la montée de l'extrémisme violent et du durcissement des crises liées à la migration et au déplacement, mais aussi d'un populisme politique exacerbé, facteur de divisions, il est indispensable d'enrichir, de renforcer et d'approfondir le dialogue entre des peuples aux origines culturelles et aux croyances diverses afin de contrer les discours de haine et de favoriser une culture de paix.

Comment vivre ensemble en paix ? Comment surmonter les divisions qui se creusent au sein de nos sociétés ? Comment parvenir à mieux comprendre les autres, en particulier lorsque leurs croyances et leurs pratiques diffèrent singulièrement des nôtres ? Et que faire aussi pour améliorer la capacité des êtres humains à vivre et à travailler ensemble par-delà les différences qui les divisent et les poussent parfois au conflit ou à la guerre ? Ces questions sont au cœur des travaux de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et d'autres organisations, qui les abordent notamment à travers les concepts de compétences interculturelles et de dialogue interculturel. Pour autant, quel est l'impact de ces travaux à l'échelle de l'individu (et des organisations qui s'efforcent de développer leurs compétences interculturelles), nous ne le savons pas vraiment. Le présent manuel tente de répondre à cette interrogation du point de vue de l'individu et, ce faisant, il propose à tous une méthode très concrète de développement des compétences interculturelles, dont notre monde a tant besoin. Le manuel s'appuie sur les travaux menés par l'UNESCO dans le but d'autonomiser les apprenants de tout âge en leur donnant le sens de l'empathie et de la solidarité nécessaires pour agir en citoyens du monde, conformément au Programme de développement durable à l'horizon 2030 et, en particulier, aux Objectifs de développement durable 4 (éducation) et 16 (promouvoir l'avènement de sociétés justes, pacifiques et inclusives).

2 Contexte

À cette fin, le présent manuel passe d'abord en revue les approches et les méthodes de développement des compétences interculturelles avant de décrire en détail un outil pratique et adaptable : le « **cercle d'histoires** ». Applicable dans de nombreux contextes et situations partout dans le monde, cet outil a pour objet de renforcer les compétences interculturelles des individus. En conclusion, le manuel fournit une liste abondante de ressources pratiques d'aide à la formation et à l'apprentissage interculturels et propose des supports pour faciliter la mise en œuvre des cercles d'histoires.

Il importe de préciser l'emploi des termes « contexte » et « adéquation » dans le présent manuel : le « contexte » renvoie à la situation précise dans laquelle se déroulent les cercles d'histoires, c'est-à-dire le lieu géographique, la ou les cultures qui y sont rattachées, la diversité des origines des participants et du facilitateur, les facteurs politiques, économiques, religieux et sociaux, et enfin l'espace physique. « L'adéquation » détermine si les interactions répondent aux attentes sociales des personnes qui y participent. Par ailleurs, la « méthode » désigne le processus dans sa globalité tandis que « l'outil » fait référence à une utilisation spécifique des cercles d'histoires.

La mission

L'UNESCO a été désignée institution chef de file de la Décennie internationale du rapprochement des cultures (2013-2022) au sein du système des Nations Unies en vertu de la résolution 67/104 de décembre 2012 de l'Assemblée générale de l'ONU. Conformément à l'Acte constitutif de l'UNESCO visant à élever les défenses de la paix dans l'esprit des hommes et des femmes, cette Décennie prend la suite de la Décennie internationale de la promotion d'une culture de la paix et de la non-violence au profit des enfants du monde (2001-2010) et de l'Année internationale du rapprochement des cultures (2010).

En 2013, consciente qu'il est urgent de renforcer chez l'individu les compétences, les attitudes et les comportements nécessaires à la réalisation des objectifs de la Décennie, l'UNESCO publie un ouvrage intitulé *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel* (UNESCO, 2013a). Cette publication revient en détail sur la nécessité de renforcer certaines capacités indispensables pour faire face à une diversité culturelle grandissante et clarifie les concepts clés qui s'y rattachent ainsi que leurs liens opérationnels. Le Manuel de développement des compétences interculturelles a donc pour objet de donner une interprétation plus concrète de ce cadre et de proposer une méthode globale et accessible afin de sensibiliser les publics les plus variés aux compétences interculturelles fondamentales, dont l'aptitude à *écouter pour comprendre*, le respect, la curiosité culturelle, l'empathie et la réflexivité.

À partir des recherches approfondies menées par Darla K. Deardorff, la méthode du cercle d'histoires a été conçue et adaptée afin d'élaborer une approche des compétences interculturelles fondée sur les droits de l'homme. La méthode que décrit le présent manuel a été appliquée avec succès à titre expérimental dans cinq régions : Thaïlande (pour l'Asie et le Pacifique), Zimbabwe (pour l'Afrique), Costa Rica (pour l'Amérique latine et les Caraïbes), Autriche (pour l'Europe) et Tunisie (pour les États arabes). Au cours des projets pilotes, l'UNESCO a organisé un atelier de formation des formateurs dont les participants ont ensuite pu animer des cercles d'histoires au sein de diverses communautés locales. Lors des entretiens et des discussions en groupe organisés à l'issue des projets pilotes, les facilitateurs ont indiqué dans quelle mesure cet outil avait effectivement contribué à renforcer leur conscience et leurs compétences interculturelles. Deux autres projets pilotes de moindre envergure, uniquement axés sur l'exercice des cercles d'histoires, ont également eu lieu en Turquie et au Vanuatu. La présente publication est émaillée de textes dans lesquels les participants de toutes les régions expliquent ce que leur a apporté cette méthode. De façon générale, l'UNESCO estime que la méthode respecte les critères définis à l'étape précédente. Plusieurs semaines après la fin des projets pilotes, les participants ont tenté de déterminer si les cercles d'histoires avaient réellement contribué à renforcer leurs compétences interculturelles et se sont efforcés de décrire les progrès qu'ils avaient réalisés depuis. Ces diverses réactions et recommandations ont permis d'affiner et d'actualiser la méthode des cercles d'histoires, et notamment les questions incitatives visant au développement des compétences interculturelles des participants grâce au partage d'expériences personnelles.

Présentation générale du manuel

Le présent manuel s'adresse aux formateurs et à tous ceux qui ont à cœur d'aider d'autres personnes à acquérir des compétences interculturelles, notamment dans le cadre de projets axés sur le dialogue interculturel, la paix et la résolution de conflits, le développement international, la formation interculturelle et le travail d'équipe. Fondé sur la théorie (voir p. 65) et rédigé à dessein dans un style plus accessible que la plupart des documents sur les compétences interculturelles que publient les universitaires ou les gouvernements, ce manuel répond à la nécessité de sélectionner une méthode de développement des compétences interculturelles applicable aux contextes les plus divers et dans le monde entier. Le manuel tente tout d'abord de donner une brève définition des compétences interculturelles et salue l'ampleur des travaux déjà réalisés. Il présente ensuite une synthèse des approches existantes de la formation interculturelle pour replacer les

cercles d'histoires dans leur contexte, avant de retracer en détail les étapes qui ont abouti à la sélection de cet outil. Il explique enfin en quoi consistent les cercles d'histoires et donne aux facilitateurs les instructions nécessaires pour mettre à profit cette méthode de développement des compétences interculturelles dans les contextes les plus divers. Le lecteur trouvera en fin d'ouvrage une liste de références et de matériels complémentaires ainsi que des documents à distribuer aux participants et des supports destinés aux facilitateurs (sur les conditions à remplir par les facilitateurs, voir p. 89).

Définition des compétences interculturelles

Pour bien comprendre ce que recouvrent les concepts de compétences interculturelles et de dialogue interculturel, il convient avant tout de donner une définition de la culture. Selon l'UNESCO,

la culture doit être considérée comme l'ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et émotionnels qui caractérisent une société ou un groupe social et [qu'elle] englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances.

(UNESCO, 2001)

Chaque culture est la somme des hypothèses et des pratiques qui sont communes aux membres d'un groupe et qui distinguent ce groupe des autres. C'est donc lorsqu'on la confronte à une autre culture dont elle se différencie par les pratiques qu'elle observe qu'une culture donnée apparaît dans toute sa netteté. Cependant, les cultures sont elles-mêmes protéiformes, de sorte qu'aux yeux d'un initié, chaque groupe n'apparaît pas comme une entité homogène mais comme une structure gigogne de groupes dont les membres ont bien conscience de leurs traits distinctifs. Les débats sur les compétences interculturelles accordent assez peu d'attention aux cultures elles-mêmes car, sans les groupes qui les façonnent et les animent, les cultures n'existent pas. Il est donc plus pertinent de s'intéresser avant tout aux membres des groupes culturels.

Que sont exactement les « compétences interculturelles », et comment les développer ? Les définitions sont pléthoriques. Dans une publication de 2013 intitulée *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel*, l'UNESCO tente de dégager les principaux thèmes qui ressortent des ouvrages consacrés aux compétences interculturelles en provenance de diverses régions du monde. Cette publication propose une définition générale des compétences interculturelles qui évoquent

le fait de disposer de savoirs adéquats au sujet de cultures particulières, ainsi que de connaissances générales sur les questions qui peuvent se poser dans les contacts entre personnes de cultures différentes, de manifester une attitude réceptive qui encourage l'établissement et le maintien de relations avec divers « autres » et d'avoir acquis l'aptitude à utiliser ces connaissances et cette réceptivité dans les interactions avec les individus appartenant à des cultures différentes.

(p. 16)

Quelles que soient les cultures considérées, on constate que les compétences interculturelles ont des traits communs comme le respect, la conscience de soi/l'identité, l'aptitude à regarder les choses sous un angle/point de vue différent, l'écoute, l'adaptation, l'aptitude à établir des relations et l'humilité culturelle (UNESCO, 2013a, p. 26). Dans la publication de 2013 figure en outre une représentation graphique qui illustre les rapports qu'entretiennent entre elles les nombreuses dimensions que recouvrent les compétences interculturelles (Figure 0.1, p. x). Dans l'une de ses sections clés, la publication de 2013 présente un « plan opérationnel » pour décrire les cinq étapes indispensables de la mise en pratique des compétences interculturelles : clarification, enseignement, promotion et mise en œuvre des compétences interculturelles à l'aide d'activités spécifiques pouvant être menées à chaque étape. Ces activités sont souvent le reflet d'initiatives organisationnelles ou sociétales. Le présent manuel complète la publication de 2013 en ébauchant un outil de développement des compétences interculturelles des individus, en tenant compte du fait que la culture influence les attentes sociétales en fixant les modes individuels de comportement et de communication jugés appropriés dans un contexte donné. Comme l'observent Hall et al. (2012, p. 8), « Il importe de considérer le développement des compétences interculturelles comme un processus axé sur l'apprenant », en d'autres termes, le développement des compétences interculturelles doit partir de l'individu.

Les définitions des compétences interculturelles et des termes qui leur sont associés varient considérablement en fonction des langues et des cultures (voir par exemple Deardorff, 2009 ; Spitzberg & Changnon, 2009). Les compétences interculturelles ont ainsi été définies par consensus comme une « manière efficace et appropriée de communiquer et de se comporter lors des interactions avec des personnes différentes » (Deardorff, 2009 ; 2.1). D'autres définitions mettent en avant les niveaux de développement des compétences interculturelles (King et Baxter-Magolda, M. Bennett), la place de la langue (Byram), l'importance de l'identité (Y. Y. Kim, Nwosu) et le rôle de la pleine conscience (Ting-Toomey) et de

la motivation (Ting-Toomey, Gudykunst). La plupart des définitions font ressortir certains aspects spécifiques liés aux connaissances, aux aptitudes et aux attitudes et, dans leur quasi-totalité, elles évoquent les différences entre individus. Ces compétences se rapportent aux droits de l'homme, on peut même dire qu'elles sont fondées sur les droits de l'homme. Plus précisément, les principes relevant des droits de l'homme comme l'interdépendance, l'égalité, le respect, la dignité, la participation, l'inclusion et l'autonomisation sont étroitement liés aux compétences interculturelles (Donders & Laaksonen, 2014). On proposera donc, en guise de synthèse de ces nombreuses définitions, que les *compétences interculturelles visent en substance à améliorer les interactions entre personnes différentes, que ce soit au sein d'une société (différences d'âge, de sexe, de religion, de milieu socioéconomique, d'opinion politique, d'origine ethnique etc.) ou à l'échelle internationale.*

Afin de mieux comprendre le contexte général dans lequel s'inscrivent les compétences interculturelles, il convient de consulter la documentation de plus en plus abondante consacrée à ce sujet depuis une cinquantaine d'années (voir la publication de l'UNESCO, 2013a sur les compétences interculturelles ainsi que divers ouvrages tels que *The SAGE Handbook of Intercultural Competence* et les publications proposées situées en fin d'ouvrage). La plupart des recherches universitaires consacrées aux compétences interculturelles proviennent d'Amérique du Nord et d'Europe. La publication de l'UNESCO sur les compétences interculturelles a été l'une des premières à synchrétiser les approches régionales concernant ce concept fondamental. Il reste encore beaucoup à faire, cependant, afin de comprendre les compétences interculturelles depuis des points de vue variés.

Survol des approches et des outils de développement des compétences interculturelles

On distingue deux grandes approches du développement des compétences interculturelles : d'une part l'apprentissage formel et informel, d'autre part l'apprentissage non formel. **L'apprentissage interculturel formel** passe par des programmes éducatifs à tous les niveaux de scolarité, des cours spécifiques de brève durée concernant certains aspects des compétences interculturelles et des possibilités d'apprentissage par l'expérience dans les contextes formels (au moyen de la formation professionnelle ou encore dans le cadre d'études ou d'un emploi à l'étranger). **L'apprentissage informel et non formel** passe par les échanges, les beaux-arts, les organisations culturelles, les espaces publics tels que les musées et les bibliothèques,

les nouveaux médias, etc. Cet apprentissage se poursuit dans notre vie quotidienne à la faveur de nos interactions avec des personnes différentes de nous par l'âge, le sexe, la religion, l'origine ethnique, le milieu socioéconomique, les opinions politiques ou encore les aptitudes physiques, etc. Ces deux approches recouvrent les trois principaux types d'apprentissage sur lesquels s'appuie l'éducation à la citoyenneté mondiale : cognitif, socioémotionnel et comportemental (UNESCO, 2015)¹. Par ailleurs, avec l'accès qu'elles offrent à des matériels interculturels, les nouvelles **technologies** permettent l'**apprentissage autodirigé** de nombreuses personnes souhaitant se former par elles-mêmes car elles n'ont pas besoin ou pas la possibilité d'entreprendre un apprentissage formel. Les **moyens non formels** d'acquérir des compétences interculturelles, par exemple les clubs de lecture, les ciné-clubs et les représentations théâtrales, relèvent de la narration. L'ensemble de ces modes de développement des compétences interculturelles – apprentissage formel, non formel, informel, autodirigé ou fondé sur les technologies – font dans une certaine mesure appel à des compétences en communication puisqu'en définitive, la communication et le comportement sont au cœur des compétences interculturelles.

Ce survol concerne avant tout **les outils et les activités spécifiques d'aide au développement interculturel**. Principalement utilisés dans le contexte de l'apprentissage formel (écoles, cours, ateliers, formations), ces outils visent avant tout à renforcer les compétences interculturelles des participants. Sachant, comme il ressort des études réalisées (Bennett, Deardorff), que le développement des compétences interculturelles forme un processus continu, il est impossible d'atteindre l'objectif visé, c'est-à-dire, le développement des compétences interculturelles, au moyen d'une formation ou d'une expérience ponctuelles. En revanche, lorsqu'on privilégie le processus, l'objectif de développement des compétences interculturelles paraît plus réaliste. Parmi les objectifs interculturels réalistes figurent par exemple l'écoute attentive, le développement de la conscience de sa propre culture et de la conscience d'autrui, l'aptitude à tisser des liens par-delà les différences et dans un climat de respect, l'empathie et la recherche des points communs, notamment avec ceux qui nous paraissent très différents de nous.

Les outils d'aide à la formation interculturelle, très variables en fonction du contexte (éducation, commerce, gouvernement, développement communautaire, etc.), comprennent les exercices de simulation, les jeux de rôles, les études de cas, les activités de groupe, les outils en ligne et le coaching qui, bien qu'à des degrés divers, font tous appel à la communication. Ces outils, qui trouvent pour la plupart leur origine dans les modèles occidentaux, ne sont pas toujours applicables ailleurs dans le monde. Ils relèvent d'ailleurs souvent d'une forme d'apprentissage formel,

ateliers ou cours par exemple. Les formateurs qui les utilisent possèdent généralement une bonne connaissance des théories interculturelles², ainsi que d'excellentes compétences d'animation. De façon générale, mieux vaut utiliser ces outils dans une perspective à long terme que se limiter à une formation ponctuelle. Chacune des grandes catégories d'outils d'aide à la formation interculturelle comporte des avantages et des inconvénients. (Voir le Tableau 1.1, qui ne recense pas cependant de façon exhaustive l'ensemble des avantages et des inconvénients de chaque type d'outils.) On trouvera ci-dessous une description générale de trois des principaux types d'outils.

Étant donné l'importance de l'apprentissage par l'expérience pour le développement des compétences interculturelles, de nombreux exercices de simulation interculturelle ont été conçus. Les **simulations** (y compris, dans leur forme plus élaborée, les jeux de rôle) donnent lieu à des face-à-face dans une réalité inventée. Pour mettre en pratique les compétences interculturelles et adopter un comportement interculturel, il convient néanmoins de disposer de plusieurs heures (l'activité doit être suivie d'un débriefing), ainsi que de matériels et d'accessoires spécifiques, de costumes et d'espace. Parmi les exercices de simulations les plus connus, citons le bafa-bafa³ (Shirts, 1977), dont l'exécution demande généralement près de trois heures, et le barna, sorte de jeu de cartes de simulation axé sur l'adaptation culturelle (Thiagarajan & Thiagarajan, 2011).

Les activités de groupe désignent principalement les outils de formation aux compétences interculturelles répertoriés dans des manuels d'activités interculturelles. *Building Cultural Competence: Innovative Activities and Models* (Berardo & Deardorff, 2012), par exemple, présente une cinquantaine d'activités conçues par les formateurs interculturels de différents pays. Ces exercices poursuivent différents types d'objectifs : explorer des concepts culturels fondamentaux, comprendre ce qui différencie les individus mais aussi ce qui fait leur identité, examiner les valeurs culturelles qui influent sur le comportement, communiquer par-delà les différences culturelles, constituer des équipes d'envergure mondiale, gérer les transitions culturelles et surmonter les différences. Parmi les autres ouvrages proposant des activités et des outils interculturels, citons *TASKs for Democracy: 60 Activities to Learn and Assess Transversal Attitudes, Skills and Knowledge* (Conseil de l'Europe) ou encore *52 Activities for Improving Cross-Cultural Communication* (Stringer et Cassidy). Ces activités comprennent des jeux de rôles, des collages, des études de cas et des jeux interculturels. Ces activités et outils interculturels nécessitent généralement, mais pas toujours, une salle particulière ou certains équipements, ainsi que des formateurs dotés de compétences formelles en théorie interculturelle.

Tableau 1.1 Avantages et inconvénients des outils de formation interculturelle

<i>Types d'outils de formation interculturelle</i>	<i>Avantages</i>	<i>Inconvénients</i>
Simulation	Fait appel à l'apprentissage par l'expérience, permet aux participants de surmonter les différences et de mettre en pratique leurs compétences interculturelles dans un environnement sûr	Exige beaucoup de temps (souvent deux heures ou plus) ; nécessite la présence d'un facilitateur chevronné pour dresser le bilan de l'exercice ; peut exiger des matériels, des accessoires, des costumes ou de la place ; parfois onéreux
Jeu de rôles	Fait appel à l'apprentissage par l'expérience, permet aux participants de mettre en pratique leurs compétences interculturelles dans un environnement sûr, fournit un mécanisme de remontée d'information sur la communication/le comportement	Pas adapté à tous les contextes, oblige les participants à « jouer » devant les autres, nécessité d'élaborer ou de sélectionner soigneusement le scénario et de dresser un bilan approfondi, facilitateur formé indispensable
Étude de cas	Donne des exemples concrets pour alimenter la discussion, incite les participants à rechercher des solutions	Nécessité d'élaborer, de sélectionner et de formuler des études de cas avec rigueur, surtout axée sur l'aspect cognitif du développement des compétences interculturelles
Activités de groupe (jeux, discussions, exercices d'apprentissage structuré)	Cible certains aspects des compétences interculturelles, favorise les interactions directes, permet aux facilitateurs formés de donner des conseils et de faire des observations	Se déroule généralement dans un contexte formel, nécessite parfois des matériels et de la place, implique la présence d'un facilitateur compétent, l'activité doit être adaptée au mode d'apprentissage des participants

<i>Types d'outils de formation interculturelle</i>	<i>Avantages</i>	<i>Inconvénients</i>
Outils en ligne	Ne relèvent pas forcément de l'apprentissage formel, font souvent appel à l'apprentissage autodirigé, utilisables 24 heures sur 24 moyennant une connexion Internet	L'accès à Internet et aux ordinateurs est parfois limité ; certains outils en ligne sont coûteux ; les contacts directs sont rares ; en général, impossibilité d'obtenir des conseils ; tributaires de la motivation personnelle
Coaching	Donne des indications personnalisées sur les points forts et les domaines de développement interculturel continu	Le facilitateur doit être formé et doté de solides compétences interculturelles ; de tels facilitateurs sont rares et demandent des tarifs élevés

Au cours des dernières années, de nombreux **outils technologiques** en ligne ont été conçus, comme Cultural Detective, Culture Vision, destinés aux professionnels de santé, ou encore le manuel interactif de l'US Peace Corps, et le premier MOOC (cours en ligne ouvert à tous) interculturel de Chine, élaboré par l'Université des études internationales de Shanghai, etc. Certains outils technologiques plus récents s'appuient sur la réalité virtuelle et augmentée, d'où la nécessité de disposer d'équipements spéciaux. (Note : il ne s'agit pas ici de dresser une liste exhaustive mais de présenter un échantillon d'outils interculturels en ligne en anglais – il existe des outils en ligne dans d'autres langues à travers le monde.) Accessibles à tout moment, ces outils en ligne, qui contribuent à l'amélioration des compétences interculturelles, font souvent appel à la réflexivité, élément clé du développement des compétences interculturelles. Il convient toutefois d'évaluer soigneusement ces outils afin de déterminer la source des matériels, de déceler les préjugés éventuels qu'ils véhiculent, de jauger la quantité d'information qu'ils contiennent et de s'assurer que ces matériels se fondent sur la théorie interculturelle. En outre, ces outils en ligne exigent une forte motivation personnelle et ne peuvent remplacer les conseils et les explications qu'un expert est à même de donner.

Quels que soient les méthodes et les outils utilisés, la **réflexion critique joue un rôle** capital dans le développement des compétences interculturelles. De quoi s'agit-il ? La réflexion critique comprend le sens critique et recouvre

trois dimensions : (a) donner un sens à son expérience à l'aide d'une réflexion descriptive, analytique et critique, (b) communiquer le fruit de ses réflexions de diverses façons, par écrit, oralement ou par l'expression artistique ; (c) puis, mû par ses réflexions personnelles, passer à l'acte. L'UNESCO définit la **réflexion critique** comme « l'aptitude à mettre à distance son expérience propre afin d'y réfléchir consciemment en examinant ce qui a lieu, ce que cela veut dire et la manière d'y répondre » (UNESCO, 2013a, p. 17). La réflexion critique est considérée comme un prélude à la transformation, qui désigne chez une personne un changement irréversible conduisant au renforcement de l'inclusion, de l'ouverture et de la flexibilité, entre autres aspects de l'apprentissage transformateur (Mezirow, 1990). Plus précisément, la réflexion critique suppose de se poser des questions telles que : « Que m'a apporté cet apprentissage ? Qu'est-ce qui a bien marché et que pourrais-je améliorer (en moi) ? Quels ont été les opinions/les points de vue exprimés ? Qui ne s'est pas exprimé ? Que serait-il utile de savoir d'autre ? Quel usage faire de mes nouvelles connaissances et de mes observations ? À partir de cet apprentissage, en quoi puis-je être utile à ma communauté et à la société civile ? En quoi cette expérience se rapporte-t-elle à d'autres situations et comment appliquer cet apprentissage à d'autres contextes ? » Pour acquérir des compétences interculturelles, il est donc primordial de prendre du recul et d'engager une réflexion approfondie.

Comme le montre ce bref aperçu, les outils et activités destinés à faciliter l'acquisition des compétences interculturelles sont déjà pléthoriques mais nécessitent pour la plupart l'intervention d'un facilitateur ou d'un formateur doté d'une bonne connaissance des théories interculturelles (davantage qu'une simple expérience personnelle des relations interculturelles) et impliquent souvent d'avoir à sa disposition un espace suffisant et des matériels spécifiques. En outre, la plupart de ces activités relèvent de l'apprentissage formel. Par conséquent, bien qu'ils soient très nombreux, ces outils et activités d'aide à la formation interculturelle n'ont qu'une utilité limitée et surtout, ils ne correspondent pas aux critères de l'UNESCO tels que fixés dans le cahier des charges et résumés au paragraphe suivant.

Sélection d'un outil de développement des compétences interculturelles

La sélection d'un outil propre à favoriser le développement des compétences interculturelles a commencé par une évaluation des outils et mécanismes existants d'aide à la formation interculturelle, comme nous l'avons expliqué ci-dessus, afin de choisir ceux qui correspondaient le mieux aux critères fixés. Des entretiens et des discussions de groupe, en présence notamment

d'experts interculturels de nationalités diverses, ont eu lieu dans de nombreux pays du monde entier (Chine, Japon, Pays-Bas, Italie, Afrique du Sud et États-Unis), afin de déterminer quels étaient les outils les mieux à même d'aider les individus à acquérir des compétences interculturelles dans des contextes très variés à travers le monde. Fruits de ces initiatives, les cercles d'histoires sont l'adaptation innovante d'une tradition très ancienne, celle du récit. Les avis donnés par des experts interculturels canadiens, allemands, italiens, japonais, chinois, américains et néo-zélandais, ainsi que leurs suggestions, ont été repris dans la version finale du présent manuel.

Notes

- 1 L'Éducation à la citoyenneté mondiale vise à donner aux apprenants de tout âge les moyens de jouer un rôle actif tant au niveau local que mondial dans la construction de sociétés plus pacifiques, tolérantes, inclusives et sûres. Elle s'appuie sur trois types d'apprentissage : (1) cognitif : connaissances et capacité de réflexion nécessaires à une meilleure compréhension du monde et de ses complexités ; (2) socioémotionnel : valeurs, attitudes et compétences sociales permettant aux apprenants de se construire sur les plans émotionnel, psycho-social et physique et de vivre avec les autres de manière respectueuse et pacifique ; (3) comportemental : conduite, performances, application pratique et engagement.
- 2 Parmi les théories interculturelles majeures nous mentionnerons entre autres celles de Hofstede, Byram, Triandis, E. Hall, Bennett et Deardorff. Pour approfondir la question, on se reportera aux publications proposées en fin d'ouvrage.
- 3 Le bafa-bafa simule l'expérience d'une traversée des frontières culturelles entre deux cultures imaginaires.

2 Les cercles d'histoires

Outil de développement des compétences interculturelles

Les « cercles d'histoires » ont été conçus comme un outil interculturel pratique d'aide au développement et à l'application des compétences interculturelles. Cet outil est adapté aux groupes et aux contextes les plus divers ainsi qu'à toutes les régions du monde. Il n'est pas réservé aux contextes éducatifs formels, nécessite peu ou pas de ressources particulières et peut être manié par des facilitateurs n'ayant qu'une expérience limitée des théories et des compétences interculturelles. Après examen approfondi des outils interculturels existants, plusieurs raisons ont présidé au choix des cercles d'histoires :

- 1) Dans sa publication de 2013 consacrée aux *compétences interculturelles*, l'UNESCO relève **l'importance et l'influence du récit dans un grand nombre de cultures** du monde entier, et ce à travers toute l'histoire de l'humanité (et comme l'illustre aujourd'hui encore le dynamisme du cinéma dans une grande partie du monde). Le rapport de 2013 poursuit : « Ce n'est qu'en construisant ensemble une relation d'écoute réciproque que l'un et l'autre interlocuteurs pourront déployer leurs compétences interculturelles » (p. 40), soulignant ainsi le rôle fondamental de l'aptitude à établir des relations (et à écouter) pour le développement des compétences interculturelles.
- 2) L'utilisation du récit dans le développement des compétences interculturelles procède d'une longue tradition. Ainsi, DuBois a consacré plusieurs ouvrages à une activité similaire qu'elle a mise en œuvre il y a près d'un siècle, dans les années 1930 (voir DuBois & Li, 1963 ; voir aussi Arévalo-Guerrero, 2009 ; Holliday et al., 2010 ; Wang et al., 2017). En outre, sous des formes diverses, les cercles d'histoires (ou cercles de discussion) correspondent à des pratiques observées dans beaucoup de communautés culturelles du monde entier, et ce depuis des temps très reculés ; à ce titre, ils font partie de l'expérience humaine. En outre, les cercles d'histoires sont plus adaptés à certains contextes que les outils interculturels spécifiquement occidentaux.
- 3) Les cercles d'histoires privilégient **certains aspects clés des compétences interculturelles** comme le **respect, l'écoute, la curiosité, la conscience de soi et d'autrui, la réflexion, le partage, l'empathie et l'aptitude à nouer des relations.**

- 4) Les cercles d'histoires sont **facilement adaptables** aux situations et aux contextes les plus divers grâce au choix des questions incitatives. Ils peuvent être transposés dans n'importe quelle langue.
- 5) La méthode des « cercles », ou processus par lequel des personnes réunies en petits groupes livrent le récit de leurs expériences personnelles, a été utilisée avec **succès dans de très nombreuses communautés** à travers le monde pour résoudre des conflits entre personnes d'origines diverses ou améliorer l'intégration sociale, ainsi que dans le cadre des commissions vérité et réconciliation (Pranis, 2005). La communication narrative se définit également comme une activité sociale et culturelle consistant à raconter des histoires réelles ou imaginaires à des fins de divertissement, d'éducation, d'élévation morale ou de préservation de la culture. Dans les deux cas, méthode des cercles et communication narrative, les histoires sont considérées comme un outil permettant de modifier les comportements et de renforcer les valeurs (Haven, 2007, 2014).
- 6) Le cercle offre **aux individus un contexte sûr pour partager leurs expériences personnelles** et s'interroger sur leurs points communs aussi bien que sur leurs différences. Comme il ressort des théories interculturelles (Bennett, 1993 ; King & Baxter-Magolda, 2005), beaucoup de personnes éprouvent le besoin de chercher ce qui les rapproche de ceux qui leur paraissent différents d'elles ; d'autres, au contraire, ont envie de comprendre ce qui les différencie d'autrui. Les cercles d'histoires sont donc adaptés à la plupart des individus, quel que soit leur niveau de développement.
- 7) Les cercles d'histoires font appel aux trois modes d'apprentissage, cognitif, socioémotionnel et comportemental, ainsi qu'à une manière plus globale de développement des compétences interculturelles. L'essentiel réside dans les liens affectifs tissés avec les autres participants, possibilité que n'offrent généralement pas les procédés plus traditionnels de formation interculturelle.
- 8) Le recours aux cercles d'histoires pour favoriser le développement des compétences interculturelles a suscité **des réactions très positives** de la part d'experts interculturels, d'étudiants et de citoyens issus de diverses cultures partout dans le monde, que ce soit en Chine, au Japon, au Canada, aux États-Unis, en Italie, en Allemagne, au Mexique ou en Afrique du Sud. Ces appréciations ont été recueillies à l'aide de l'évaluation des participants, de discussions de groupes, d'entretiens et d'observations.

Pour toutes les raisons indiquées ici, les cercles d'histoires sont considérés comme un outil efficace *de développement des compétences interculturelles des individus*, et ce quels que soient le contexte et les participants.

L'application des cercles d'histoires au développement des compétences interculturelles résulte de l'adaptation innovante d'une tradition très ancienne et commune à de nombreuses cultures, celle du récit ; en effet, le récit n'avait encore jamais été utilisé à cette fin. Le présent manuel vient donc enrichir la palette d'outils d'aide à la formation interculturelle déjà évoqués dans la mesure où il se propose d'adapter de manière innovante un outil existant à l'éducation et à la formation interculturelles ainsi qu'au développement communautaire. Les cercles d'histoires mis en œuvre pour renforcer certaines compétences interculturelles spécifiques représentent une méthode pionnière, du fait notamment des questions incitatives interculturelles qui servent de fil conducteur au partage des expériences et des histoires personnelles. **Les cercles d'histoires sont efficaces à la seule condition de se conclure par une séquence de débriefing et de discussion** qui permettra de dresser le bilan de l'exercice en faisant appel à la réflexion critique (voir la section précédente sur la réflexion critique ; voir également les questions incitatives, les questions de débriefing et les documents à distribuer en fin d'ouvrage).

Les cercles d'histoires (cercles de discussion ou encore cercles de réconciliation) réunissent des personnes au sein d'un groupe où, conformément aux règles de l'exercice, chacun est traité avec respect et sur un pied d'égalité. À travers leurs récits, les participants révèlent une part d'eux-mêmes ou racontent un épisode de leur existence. Ce partage d'expériences vécues établit le bien-fondé de tous les points de vue exprimés tout en fournissant de nouveaux éclairages qui permettent à chacun de mieux comprendre l'autre. Les cercles d'histoires attachent une grande valeur à l'expérience personnelle car les participants se mettent en situation de vulnérabilité lorsqu'ils témoignent de leurs joies et de leurs peines et qu'ils retracent leurs luttes et leurs victoires. Leurs récits touchent les participants et les font réagir à de nombreux niveaux, émotif, mental, spirituel et même physique. Même si ce sont les narrateurs eux-mêmes qui fixent leurs propres limites en choisissant l'épisode qu'ils souhaitent raconter, et qui les a marqués de façon superficielle ou plus profonde, les études révèlent que la vulnérabilité provoquée par la mise en commun des expériences produit un effet transformateur (Brown, 2012). Tout commence par l'aptitude à nous approprier nos histoires puis à avoir le courage de les raconter.

Les cercles d'histoires et le développement des compétences interculturelles

Les cercles d'histoires offrent aux personnes d'origines différentes la possibilité de se rassembler pour s'enrichir mutuellement et réfléchir à leurs similitudes et à leurs différences sur le plan culturel. Par le partage d'expériences vécues rattachées à des contextes culturels particuliers, les participants apprennent à mieux se connaître et à mieux connaître leurs compagnons d'humanité. Ils renforcent ainsi certains aspects clés des compétences interculturelles – conscience de soi, ouverture, respect, réflexivité, aptitude à l'empathie, conscience d'autrui – et, en définitive, ils acquièrent une plus grande humilité culturelle. Dans les cercles d'histoires, chacun doit prendre le risque de la vulnérabilité pour raconter sa propre histoire, qui forme ainsi matière à réflexion. La réflexion personnelle et en groupe joue un rôle essentiel dans le développement des compétences interculturelles (voir les questions de débriefing dans la section suivante ainsi que le document à distribuer en fin d'ouvrage). La participation aux cercles d'histoires permet non seulement de développer ses compétences interculturelles mais aussi d'approfondir ses relations avec autrui et de mettre en évidence les liens d'interdépendance qui nous unissent.

Objectifs poursuivis par les cercles d'histoires en vue **du développement des compétences interculturelles** : témoigner du respect à autrui, *écouter pour comprendre*, chercher ce qui nous rapproche et ce qui nous distingue des autres, renforcer la conscience de sa propre culture, développer l'empathie et tisser des liens avec des personnes issues d'autres horizons culturels.

Des cercles d'histoires adaptés à des contextes divers

Il existe plusieurs types de cercles d'histoires applicables aux contextes les plus divers : soutien, renforcement communautaire, conflit, réinsertion, célébration, etc. Les cercles ont déjà été organisés pour améliorer la justice pénale, régler des querelles de voisinage, gérer des classes, élaborer des énoncés de mission dans des organisations, résoudre des différends familiaux, trancher des litiges dans les domaines de l'environnement ou du travail ou encore favoriser le dialogue entre les communautés d'immigrants et les communautés hôtes. Toutefois, les cercles d'histoires n'avaient encore jamais été utilisés pour aider les individus à se doter de compétences interculturelles : d'un vieil outil nous avons fait un outil nouveau.

Les cercles d'histoires devraient notamment être efficaces pour renforcer les compétences interculturelles dans les contextes suivants :

- 1) **Formation des enseignants** – enseignants, étudiants, parents et personnel administratif des écoles se rassemblent pour comprendre le point de vue de chacun sur les attentes en matière d'enseignement et d'apprentissage, l'influence du contexte culturel sur l'éducation et l'impact du quotidien sur l'apprentissage (voir Zwicky, 2005).
- 2) **Projets internationaux** – les membres d'une équipe de projet participent ensemble à des cercles d'histoires pour consolider l'esprit d'équipe et indiquer ce qui à leur avis est déterminant pour le succès du travail d'équipe, en particulier lorsque les participants sont d'origines diverses – culturelles, nationales, linguistiques ou religieuses.
- 3) **Renforcement des communautés** – les membres d'une communauté se différencient par l'âge, le sexe, la religion, le milieu socioéconomique, etc. Ils se réunissent pour partager leurs histoires afin de tisser des liens et de nouer des relations par-delà les générations, les religions et les milieux socioéconomiques.
- 4) **Dialogue interculturel** – les participants se rassemblent d'abord au sein des cercles d'histoires pour pratiquer *l'écoute attentive afin de mieux comprendre* leurs interlocuteurs et les points de vue qu'ils expriment avant d'approfondir le dialogue en surmontant leurs différences.
- 5) **Formation dans le domaine de la santé** – patients et professionnels de santé se retrouvent pour comprendre leurs points de vue réciproques et leurs contextes culturels propres et savoir ce qu'impliquent dans la réalité le traitement et l'examen de problèmes de santé particuliers, qu'il s'agisse d'un trouble bénin ou d'une maladie grave.
- 6) **Formation des forces de police** – la police et les membres de la communauté (en particulier lorsqu'ils sont issus de populations minoritaires) évoquent dans des récits inspirés de leurs expériences personnelles des sujets de préoccupation, des conflits ou tout autre problème concernant la communauté locale. Chacun peut ensuite appréhender ces problèmes en se plaçant du point de vue des autres participants afin de développer ses compétences interculturelles et d'améliorer ses relations avec les autres.

Il ne s'agit là que d'une présentation très sommaire des contextes dans lesquels les cercles d'histoires peuvent aider les individus à développer leurs compétences interculturelles. Les cercles d'histoires peuvent être utilisés dans des contextes très divers afin d'aborder des sujets tels que les langues étrangères et l'éducation interculturelle, la religion ou encore les réfugiés. Les cercles d'histoires permettent en outre de développer les compétences

interculturelles par la confrontation d'opinions divergentes ayant trait à un événement important de portée locale ou mondiale, voire d'engager une action collective sur des questions d'intérêt général ou des préoccupations communes.

Description des cercles d'histoires

En bref, les cercles d'histoires consistent en un partage d'expériences personnelles lors d'une réunion de trois personnes ou plus. En vertu du principe selon lequel les relations humaines revêtent une importance fondamentale, les cercles d'histoires considèrent comme **primordiales les valeurs de respect et d'ouverture**, qui jouent également un rôle crucial dans le développement des compétences interculturelles. Afin que les cercles d'histoires soient une expérience féconde, soulignons que tous les participants doivent impérativement adhérer aux valeurs de respect et d'ouverture. (Voir Tableau 2.1)

Les cercles d'histoires sont fondés sur deux principes :

- 1) Nous sommes tous interconnectés par les droits de l'homme.**
- 2) Toute personne a une dignité et une valeur intrinsèques.**

Tableau 2.1 Fondements des cercles d'histoires

Fondements des cercles d'histoires

Nous sommes tous interconnectés par les droits de l'homme.	Toute personne a une dignité et une valeur intrinsèques.
--	--

<RESPECT ET OUVERTURE>



Photo 2.1 Projet pilote sur les cercles d'histoires à Bangkok, Thaïlande

Source : @UNESCO

Outre les deux principes ainsi formulés, il importe de garder à l'esprit que :

- a) **chacun a une expérience personnelle qui peut être partagée ;**
- b) **nous avons tous quelque chose à apprendre des autres ;**
- c) **écouter pour comprendre peut avoir un effet transformateur¹.**

Les cercles d'histoires réunissent au minimum trois personnes, en général quatre ou cinq (d'habitude les groupes ne dépassent pas six à sept personnes afin que chacun se sente plus à l'aise pour prendre la parole), indépendamment du nombre total de participants. L'exercice comporte au moins deux tours de parole, le premier sert à « faire connaissance », tandis que le second est axé sur la construction des compétences interculturelles. Chaque séquence commence par une question incitative à laquelle un premier participant réagit pendant que les autres *l'écoutent et tentent de le comprendre* (au lieu de l'écouter pour lui répondre ou le juger). Il est essentiel que les participants s'exercent à *écouter pour comprendre*, qu'ils restent réceptifs, qu'ils donnent un sens à ce qu'ils entendent et qu'ils

« cherchent d'abord à comprendre », alors qu'habituellement l'écoute sert à préparer une réponse, à juger ou à se positionner par rapport aux propos tenus par son interlocuteur. À l'issue des deux tours de parole, au cours desquels les participants livrent un récit inspiré de leur expérience personnelle, il est indispensable d'engager une réflexion et une discussion dirigée en groupe afin que les participants acquièrent de nouvelles compétences interculturelles. Le temps nécessaire dépend du nombre de participants mais il est généralement recommandé de prévoir au minimum 75 à 90 minutes pour un groupe d'environ 20-25 personnes, l'idéal étant de pouvoir disposer d'au moins deux heures.

Encadré 2.1 Engager un dialogue positif avec les jeunes en Thaïlande

Travailler avec les jeunes implique de créer des espaces sûrs. Dans les groupes de jeunes où personne ne se connaît, la clé de la réussite réside dans la mise en place d'un climat de confiance propice à la franchise et à l'ouverture aux autres. La méthode choisie doit donc aider les participants à instaurer ce climat de confiance en échangeant directement des expériences personnelles et en recherchant leurs points communs et leurs valeurs communes.

En tant que spécialiste de la mobilisation des jeunes, l'une des plus grosses difficultés que je rencontre consiste à rassembler ces jeunes si différents les uns des autres et à engager un dialogue ouvert et franc. Le Manuel de développement des compétences interculturelles représente un outil précieux pour relever ce défi. L'UNESCO a vraiment tout intérêt à l'intégrer à son action auprès des jeunes.

J'ai beaucoup aimé la façon dont Darla a animé la session organisée à Bangkok en s'appuyant sur la méthode des cercles d'histoires. En très peu de temps, des personnes très différentes les unes des autres ont engagé avec simplicité un dialogue en manifestant un degré d'ouverture et de franchise qu'on ne rencontre que trop rarement. Il n'a pas été nécessaire de recourir à une méthode d'animation fantaisiste, les participants n'avaient besoin ni d'expériences ni de connaissances techniques préalables. C'est une méthode que nous pouvons tous recréer.

En Asie et dans le Pacifique, les jeunes s'efforcent de construire des ponts pour édifier une société plus pacifique et durable. Plus de 800 jeunes ont participé aux consultations régionales de l'ONU sur les jeunes, la paix et la sécurité. L'UNESCO a recensé plus de 1 000 organisations qui travaillent avec les jeunes de la région afin de mettre en œuvre les Objectifs de développement durable. Beaucoup d'entre elles ont été créées par des jeunes bien déterminés à aider leurs communautés ou le monde.

La session de Bangkok n'a réuni qu'une trentaine de personnes, toutes déjà engagées dans l'action auprès des jeunes. Outre les jeunes Thaïlandais, la session a accueilli des participants venus de toute l'Asie, d'Amérique latine et d'Europe et qui formaient ainsi un groupe très diversifié. Ce sont tous des agents du changement, aptes à mobiliser d'autres jeunes. La méthode des cercles d'histoires est un outil qu'ils seront tous à même de mettre en pratique afin de poursuivre leurs efforts.

Adam Sharpe – ancien spécialiste de la mobilisation des jeunes installé à Bangkok, Thaïlande ; ancien coordinateur pour l'UNESCO du programme Génération Quoi ? en Asie-Pacifique de 2016 à 2018

Guide de mise en œuvre des cercles d'histoires

Guide de mise en œuvre des cercles d'histoires visant au développement des compétences interculturelles :

- Définir clairement les buts des cercles d'histoires, en l'occurrence, le développement des compétences interculturelles des participants, qui apprennent à mieux se connaître, à mieux connaître les autres et à approfondir leurs relations au sein du cercle. On notera qu'ici les cercles d'histoires n'ont aucune visée thérapeutique et qu'ils n'ont pas non plus pour objet de faire pression sur les participants pour les inciter à adopter une quelconque position commune.

Plus précisément, les cercles d'histoires ont pour but d'aider les participants à développer quelques-unes des compétences interculturelles suivantes (qui peuvent être adaptées par les facilitateurs) :

Objectifs du cercle d'histoires visant au renforcement des compétences interculturelles

- **Se montrer respectueux envers les autres**
- **S'exercer à écouter pour comprendre**
- **Cultiver sa curiosité envers les similitudes et les différences avec les autres**
- **Avoir une meilleure conscience de sa propre culture**
- **Développer son empathie**
- **Engager une réflexion critique sur le développement de ses compétences interculturelles et sur l'expérience interculturelle**
- **Nouer des relations avec des personnes de cultures différentes**

- S'assurer du caractère opportun et de la faisabilité des cercles d'histoires. Il s'agit en d'autres termes de veiller à ce que les participants se prêtent de bon gré à l'expérience, et non parce qu'ils y sont forcés ou contraints, et qu'ils souhaitent développer leurs compétences interculturelles ; il importe également de recruter des facilitateurs expérimentés et de s'assurer que le cercle se déroule dans un lieu sûr, que le temps prévu est suffisant pour mener l'exercice jusqu'à son terme (les échanges personnels et la discussion de suivi), et que le cercle d'histoires répond aux attentes sociétales et culturelles propres au contexte.
- Affirmer l'égalité² de tous les participants au cercle et rappeler le caractère confidentiel des propos tenus. (En d'autres termes, ce qui est dit au sein du groupe ne doit être répété ou révélé à quiconque sauf autorisation préalable.)
- Créer un espace sûr (sur les plans physique, mental, émotionnel) dans lequel tous les participants se sentent bien accueillis et disposés à raconter avec franchise leurs expériences personnelles dans un climat de respect et de dignité. À cette fin, les participants devront s'engager à respecter les principes fondamentaux qui consacrent notre interdépendance mutuelle et la valeur intrinsèque de chacun de nous. (Voir les conseils sur la création d'espaces sûrs dans les liste de références en fin d'ouvrage.)
- Prévoir un temps suffisant de débriefing et de discussion après la séquence narrative. Il y a apprentissage et transformation (ou changement positif propice au développement des compétences interculturelles) lorsque les participants prennent le temps de réfléchir à ce qu'ils ont entendu, à la raison pour laquelle ce nouvel apprentissage est important et aux actions que cette découverte d'eux-mêmes et des autres les amènera à engager. La séquence de réflexion, guidée par les facilitateurs, revêt donc une importance primordiale (voir les questions de débriefing).

Dans quelles conditions organiser un cercle d'histoires visant au développement des compétences interculturelles

- * **Les participants sont tous désireux de prendre part au cercle d'histoires**
- * **Les participants souhaitent développer leurs compétences interculturelles, ils comprennent que tel est le but du cercle d'histoires**
- * **Chacun se montre respectueux et ouvert à l'égard de tous les autres participants**

- * **Des facilitateurs expérimentés sont présents pour guider le déroulement du cercle d'histoires**
- * **Un espace sûr (sur les plans physique, mental et émotionnel) est prévu pour le bon déroulement du cercle d'histoires**
- * **La communication s'effectue dans une langue commune à tous**
- * **Le temps prévu est suffisant pour mettre en œuvre toutes les étapes de l'exercice**
- * **Le cercle d'histoires répond aux attentes sociétales et culturelles propres au contexte**
- * **Les participants respectent les règles de confidentialité**
- * **Les participants affirment l'égalité de tous au sein du cercle**

Note : Dans quelles conditions *ne pas* organiser un cercle d'histoires :

- Les participants ne souhaitent pas y prendre part.
- Les participants estiment que le développement des compétences interculturelles n'est pas pertinent.
- En l'absence d'une langue commune, parlée et comprise par tous.
- Lorsqu'on constate que les participants ne se considèrent pas tous comme étant égaux (en fonction de leur statut, de leur origine ethnique, de leur milieu socioéconomique, etc.) et que tout laisse à penser qu'ils n'y parviendront pas, ne serait-ce que pendant le déroulement du cercle d'histoires. Pour approfondir cette question, et trouver des solutions, voir la section du manuel consacrée aux difficultés rencontrées.
- Lorsque l'organisateur tente de convaincre les participants d'adopter des points de vue ou des opinions spécifiques.
- Lorsque les participants ne sont pas réceptifs ou disposés à entendre et à respecter des points de vue différents des leurs.
- Lorsque d'entrée de jeu le respect de tous les participants quels qu'ils soient n'est pas garanti.

Organisation d'un cercle d'histoires

Il n'y a pas de règle bien définie pour organiser un cercle d'histoires, d'autant que l'exercice varie en fonction du contexte et des circonstances ; on trouvera néanmoins ci-dessous un descriptif général des étapes à suivre (adapté de Pranis, 2005) :

- 1) Définir le ou les but(s) du cercle d'histoires (en l'occurrence, développer les compétences interculturelles des individus qui s'exerceront à

écouter pour les comprendre les récits faits par les autres participants à partir de leur propre expérience). Le but choisi peut également être adapté au contexte ou aux besoins des participants. (Voir les objectifs culturels spécifiques, p. 21.)

- 2) Vérifier si le cercle d'histoires est adapté au but qui a été fixé, à savoir, le développement des compétences interculturelles (voir le guide ci-dessus).
- 3) Sélectionner des participants qui ont envie de développer leurs compétences interculturelles (et faire en sorte que les points de vue exprimés soient aussi variés que possible – sexe, âge, religion, culture, etc.) – les résultats seront d'autant plus intéressants que les points de vue seront diversifiés.
- 4) Choisir la langue à utiliser au cours des cercles d'histoires (si possible, la langue la plus accessible à l'ensemble des participants, qui ne sera pas forcément la langue maternelle de certains d'entre eux). Il est impératif que tous les participants puissent parler une même langue (ou que des dispositions soient prises pour fournir un service d'interprétation).
- 5) Choisir les facilitateurs/co-facilitateurs du cercle (à qui il incombe de préserver un espace sûr propice à un dialogue respectueux et d'accueillir les participants, de leur expliquer en quoi consiste l'exercice et de diriger la discussion finale).
- 6) Choisir un lieu et un moment adaptés (et disposer des chaises en petits cercles, qui ne devront si possible pas être entravés par des tables, des meubles ou tout autre objet) ; si la situation s'y prête, les participants peuvent également s'asseoir en rond par terre ou rester debout, toujours en cercle.
- 7) Envoyer des invitations aux personnes susceptibles d'être intéressées en mentionnant le but poursuivi, le ou les sujets qui seront abordés et la nature de l'exercice (sans oublier de souligner l'importance que revêtent l'aptitude à *écouter pour comprendre*, le respect d'autrui, etc.). L'invitation doit impérativement présenter le cercle d'histoires comme une occasion de développer ses compétences interculturelles, et préciser qu'il ne s'agit pas d'un « atelier » ou d'une « formation », mais bien plutôt d'une « expérience ». En effet, les termes employés peuvent parfois susciter des attentes déraisonnables.
- 8) Pour commencer et conclure la session, prévoir des activités adaptées à l'ensemble des participants et propices à un climat ouvert et accueillant (par exemple des exercices de respiration profonde, une lecture, de la musique, etc.), afin de délimiter clairement le début et la fin de l'expérience.
- 9) Décider s'il convient ou non de placer quelque chose au milieu des cercles, des fleurs par exemple, et de servir une collation au début ou à la fin du cercle d'histoires. (Note : une collation servie au début aide

les participants à lier connaissance et donc à se sentir plus à l'aise.) Décider également de l'opportunité d'utiliser des « bâtons de parole » dans les cercles (si oui, on choisira un « bâton de parole » *approprié*, acceptable par tous les participants).

- 10) Sélectionner des questions incitatives (voir les exemples ci-après) : pour « faire connaissance » durant la première séquence puis pour aborder le thème des « compétences interculturelles » pendant la seconde séquence. On aura soin de choisir des questions incitatives qui soient adaptées au contexte et aux participants et qui correspondent aux objectifs interculturels fixés. Note : le choix de questions incitatives pertinentes (voir la liste proposée ci-dessous) revêt une importance capitale. Il est possible d'adapter ou même de concevoir des questions incitatives en fonction du contexte, à condition de respecter les critères fixés dans la section III B.
- 11) Préparer les questions de débriefing à poser après la séquence narrative, être prêt à diriger la séquence de réflexion et de discussion avec l'ensemble des participants.
- 12) Arriver suffisamment tôt pour s'assurer que tout est prêt.



Photo 2.2 Projet pilote sur les cercles d'histoires, Harare, Zimbabwe

Source : ©Winston Chaniwa/Afriphotos

Note : Dans certains contextes, les « cercles d'histoires » peuvent prendre un autre nom, par exemple « carrefour », « apprentissage mutuel », « le partage par l'expérience » ou encore « connections intergroupes ».

Encadré 2.2 L'influence positive des cercles d'histoires sur les efforts de paix au sein des communautés zimbabwéennes

Le projet pilote mené à Harare, Zimbabwe, a témoigné de l'utilité de la méthode des cercles d'histoires, qui donnent aux jeunes d'origines variées la possibilité d'aborder un certain nombre de sujets à travers des récits puisés dans leur expérience personnelle. Du fait de la nature participative de cette méthode, les jeunes femmes et les jeunes hommes ont pu mettre en commun leurs réflexions et leurs expériences personnelles et renforcer leur engagement en faveur de la construction de sociétés de paix.

Cette initiative a aidé les jeunes de religions, d'opinions politiques, de valeurs culturelles et de croyances différentes à faire preuve d'une plus grande tolérance, elle a ainsi contribué à atténuer les malentendus, les conflits et la violence, tout particulièrement dans les contextes d'instabilité politique comme à Ushewokunze.

Le projet aurait pu en rester au partage des expériences personnelles. Or, l'expérience a montré qu'il ne s'agissait pas simplement de favoriser la compréhension mutuelle : le projet a également mis les participants au défi de réfléchir à la façon dont ils se tiendraient mutuellement comptables de leurs engagements et à la suite à donner à leurs nouvelles compétences. Enfin, comme ils s'y étaient engagés, les participants ont fait preuve d'une grande attention du début à la fin de l'exercice.

Manuel Kazamento est un jeune homme de 25 ans qui vit à Mufakose. Il a constaté qu'au Zimbabwe le taux de chômage des jeunes était élevé et que les possibilités de création d'entreprise étaient réduites, d'où, dans de nombreux cas, le sentiment de frustration et d'amertume qu'éprouvent les jeunes, privés de l'espoir d'une vie meilleure. Il a ainsi fait remarquer que certains d'entre eux n'avaient même plus envie d'aller voter. Au cours de la dernière campagne électorale, la plupart des jeunes femmes et des jeunes hommes issus des banlieues et des zones péri-urbaines surpeuplées autour de Harare ont pris part à des actes de violence.

Intervention

Manuel Kazamento a découvert la méthode des cercles d'histoires sur les compétences interculturelles par l'intermédiaire d'un ami qui avait pris part à la première session organisée à Mufakose. Il a ensuite lui-même participé à trois sessions consacrées à l'empathie, à la construction des relations et à la conscience de soi. Manuel a trouvé que les séances de discussion et de débriefing consécutives à chacune des sessions avaient

été très précieuses car elles lui avaient permis de mettre en perspective son histoire et celles des autres participants et de réfléchir à ce qu'il devait changer en lui afin de faire face à la diversité à l'avenir. Au fil de ce cheminement, Manuel est parvenu à apprécier les différences entre les individus ainsi que l'importance fondamentale de l'empathie et de la tolérance pour résoudre les conflits et dissiper les malentendus. Comme il le dit lui-même :

« Les dialogues axés sur le développement des compétences interculturelles ont changé le regard que je portais sur les personnes ayant des cultures et des opinions politiques différentes des miennes. Je reconnais maintenant que si nous voulons vivre en paix, la diversité est une force qui doit être saluée et acceptée dans toutes les sociétés humaines. »

Résultats

Fort de ses nouvelles compétences interculturelles, Manuel met au défi d'autres jeunes ayant participé aux séances de dialogue de porter un message de paix et de tolérance. D'après lui, si les jeunes sont plus nombreux à acquérir ces compétences, ils seront capables d'apprécier les personnes qu'ils rencontrent, même si leurs opinions politiques sont différentes des leurs. Il a également invité des jeunes femmes et des jeunes hommes ayant par le passé commis des actes de violence à participer aux sessions afin de développer leurs compétences interculturelles et de promouvoir la réconciliation en contribuant à l'avènement d'une culture de paix au sein de leurs communautés.

Farai Muronzi – Directeur Zimbabwe, Restless Development*

** Restless Development, agence de développement fondée en 1985 et dirigée par des jeunes, a pour mission de placer les jeunes en première ligne du développement et du changement. Elle intervient actuellement en Inde, au Népal, en Sierra Leone, en Afrique du Sud, en Tanzanie, en Ouganda, en Zambie et au Zimbabwe. Ses bureaux sont situés à Londres et New York.*

Rôle du facilitateur

Le rôle des facilitateurs des cercles d'histoires consiste à présenter l'exercice et à en expliquer le déroulement (voir ci-dessous), à répartir les participants en petits groupes, à être prêt à répondre aux questions posées et à faire face aux difficultés éventuelles survenant au sein des petits groupes

et enfin à diriger la séquence de débriefing. Soulignons que les facilitateurs doivent impérativement rester à l'écart des groupes pour ne pas influencer les rapports de forces. Il est fortement recommandé que le facilitateur soit secondé par des co-facilitateurs qui l'aideront à préserver un espace sûr et à répondre à toute difficulté éventuelle rencontrée par les participants.

Instructions aux facilitateurs

On trouvera ci-dessous des instructions détaillées destinées aux facilitateurs (il ne faut pas s'alarmer devant cette présentation détaillée, la pratique est plus simple qu'il n'y paraît). Le facilitateur et, le cas échéant, les co-facilitateurs, ont une certaine marge d'interprétation pédagogique de ces instructions :

- 1) Au fur et à mesure que les participants arrivent, les accueillir d'une manière appropriée, qui corresponde à leur conception de « l'accueil ».
- 2) Inviter les participants à prendre place au sein d'un grand cercle.
- 3) Après quelques mots de bienvenue, lancer l'activité choisie pour capter l'attention des participants (lecture, musique, etc.). Cette introduction (étapes 4 à 7) est indispensable non seulement pour expliquer aux participants ce qu'ils peuvent attendre des cercles d'histoires mais aussi pour établir le cadre de l'exercice, créer un espace où chacun se sente en sécurité et marquer le début de l'expérience.
- 4) Expliquer à l'ensemble des participants en quoi consiste le cercle d'histoires et préciser quels en sont les buts, les intentions et les objectifs.
- 5) Définir, en accord avec l'ensemble des participants, les lignes directrices et les règles de conduite et les inscrire sur une affiche de manière à ce qu'elles restent visibles de tous pendant toute la durée de l'exercice. À cette fin, demander aux participants comment ils souhaitent décrire ce processus. Ils devront notamment indiquer ce qui, à leur avis, contribuera à faire des cercles d'histoires une expérience réussie dans un environnement sûr. Rappeler aux participants qu'il est important de respecter les règles de confidentialité, de s'exprimer avec franchise et de s'exercer à *écouter pour comprendre* plutôt que pour juger ou préparer leur réponse. Demander aux participants quels sont les engagements qu'ils aimeraient que prennent les autres afin de faire du cercle un lieu où chacun se sente en sécurité. (Voir la section « Créer un espace sûr » en fin d'ouvrage, où figurent les principales règles à respecter.) Insister sur le fait qu'il est essentiel que chacun s'engage à respecter ces règles et que les membres du groupe peuvent

se demander mutuellement des comptes à ce sujet. Le manuel fournit également un document à distribuer qui rappelle les lignes de conduite et les règles de base (voir modèle p. 79).

- 6) Une fois définies les lignes de conduite et les règles de base, le facilitateur souligne l'importance primordiale de la confidentialité et du respect. Il explique aux participants qu'ils doivent s'efforcer d'écouter les récits pour les *comprendre, sans interrompre* le narrateur par des questions ou des commentaires, et ce jusqu'à la fin du tour de parole ; chacun s'abstiendra donc de demander des explications tant que les participants n'ont pas tous terminé leur récit. S'abstenir d'interrompre le narrateur est une façon de lui témoigner du respect, dans la mesure où les auditeurs sont alors amenés à pratiquer une écoute plus attentive. Les participants ne devront pas être distraits par des appareils électroniques ou quoi que ce soit d'autre, ils pourront cependant noter succinctement les points les plus marquants des récits en prévision de la séquence « flashback » consécutive à la séquence narrative.
- 7) Le déroulement des cercles d'histoires est très structuré, ce qui suppose de limiter le temps de parole (voir la section suivante pour plus de détails sur ce point). Ces limitations garantissent l'égalité de tous les participants, chaque membre du groupe disposant du même temps de parole que les autres. Le facilitateur expliquera clairement la raison pour laquelle les temps de parole sont limités et rappellera aux participants que c'est à eux qu'il incombe de faire respecter ces règles. Le narrateur sera chronométré par la personne placée à sa droite. Les participants auront au préalable choisi tous ensemble le geste qui signalera au narrateur que le temps qui lui était imparti est écoulé. (Dans certaines situations, il est possible d'allonger les temps de parole à condition qu'ils soient de même durée pour tous les participants. C'est à l'ensemble des participants de décider d'un commun accord de la durée des temps de parole.) Soulignons une fois encore que chacun aura à répondre du bon respect du temps de parole et à amener les autres membres du groupe à faire de même afin que tous disposent d'un temps de parole égal.
- 8) Lors du partage des expériences personnelles, le facilitateur demande aux participants de former des petits groupes de cinq à six personnes ; les groupes ne doivent pas compter moins de quatre personnes ou plus de sept. Il est en effet moins intimidant de raconter une histoire tirée de son expérience personnelle en petit comité – et il est alors plus facile de faire respecter les temps de parole. Selon les contextes, la composition des groupes est aléatoire ou obéit à un schéma particulier, en fonction

de l'âge, du statut, du sexe, des convictions religieuses, de la ville d'origine des participants ou de tout autre critère. Quoi qu'il en soit, il importe que les groupes soient *aussi diversifiés que possible* afin que les participants puissent confronter des points de vue variés et en tirer des enseignements. Très important : la composition des groupes ne doit pas être modifiée au cours de l'expérience, sauf en cas d'imprévu. Le cas échéant, il faut alors redémarrer le processus depuis le début. Les participants ne sont pas autorisés à changer de groupe en cours de route car il est essentiel de préserver la confiance, la confidentialité et le sentiment de sécurité au sein de chacun des petits groupes.

9) Rappeler aux participants les consignes à observer pendant les tours de parole :

- **préserver la confidentialité ;**
- **rester soi-même ;**
- **parler uniquement de sa propre expérience ;**
- **dire les choses telles qu'elles sont ;**
- **s'exprimer dans des termes simples, clairs et précis ;**
- **partir du principe que chacun est bien intentionné ;**
- **se comporter avec naturel (par ex., pour s'asseoir, se lever, et dans ses gestes) ;**
- **s'adresser aux membres du groupe comme à des êtres humains.**

(Denning, 2005)

10) Au début de la première séquence, poser une question incitative et donner une réponse appropriée. Il est très important que le facilitateur propose un modèle de réponse afin que les participants sachent ce qui est attendu d'eux pendant la séance de partage.

11) Il n'est pas inutile de proposer quelques minutes de silence pour que les participants réfléchissent à la question incitative et aux histoires qu'ils raconteront. Ils seront ainsi mieux à même de se concentrer et *d'écouter pour comprendre* les autres récits au lieu de préparer le leur. Rappeler une fois de plus aux participants qu'il convient de ne pas interrompre les autres et d'observer une attitude d'écoute attentive et respectueuse.

12) Après ce premier tour de parole, les membres du groupe répondent à la seconde question incitative à l'aide d'histoires inspirées de leur propre expérience. Le facilitateur peut accorder aux participants quelques minutes pour réfléchir à la question (ou à la question incitative) avant le partage en petits groupes (surtout si la langue employée n'est pas la langue maternelle de tous les participants).

- 13) Au début de la seconde séquence, le facilitateur formule la question incitative ou la question interculturelle et propose aux participants un modèle de réponse (cette étape est très importante, le facilitateur devra notamment évoquer la vulnérabilité et le courage nécessaires pour raconter une histoire très personnelle devant d'autres personnes). Le but de cette question incitative interculturelle est d'inciter les participants à examiner leur propre expérience en compagnie de personnes différentes d'eux et à présenter leur expérience de telle manière que les autres membres du groupe soient amenés à voir les choses sous un angle nouveau. Une fois de plus, il n'est pas inutile d'accorder quelques instants de silence aux participants pour qu'ils préparent leur récit. Enfin, le facilitateur rappellera aux participants qu'ils ne doivent en aucun cas interrompre l'orateur par des questions ou des commentaires.
- 14) Lorsque chacun a fait part d'une expérience vécue sous forme de récit, la séquence flashback permet aux participants d'exprimer leurs réactions. Cette séquence a pour but de mettre en évidence les bienfaits de l'aptitude à *écouter pour comprendre*, à témoigner du respect aux autres et à tisser des liens (cette démarche participe du développement des compétences interculturelles). Les participants disposent de 15 secondes maximum pour indiquer quels ont été pour eux **les points les plus marquants** de la seconde séquence de récits. À tour de rôle, les membres du cercle expliquent ce qui les a le plus marqués au cours de la première histoire, puis de la deuxième, et ainsi de suite jusqu'à la dernière histoire. Cette activité, qui doit se dérouler assez rapidement, ne donne pas lieu à une discussion. À noter : il ne faut en aucun cas supprimer cette séquence, qui constitue une part essentielle de l'expérience des cercles d'histoires car elle met en évidence les bienfaits de l'aptitude à respecter autrui, à *écouter pour comprendre* chacun des participants et à tisser des liens. La séquence flashback a donc un effet transformateur sur les participants. Durée : la séquence sera courte à dessein, soit 15 secondes maximum par intervention. S'il reste du temps, il est possible d'allonger si nécessaire la durée de cette séquence. On veillera toutefois à ce que chacun dispose du même temps de parole.
- 15) Après la séquence flashback, le débriefing et la discussion de suivi s'organisent en petits groupes à partir des questions de débriefing proposées ci-dessous. (Ces questions sont fournies dans le document à distribuer figurant en fin d'ouvrage, dans la partie III.) Les participants peuvent avoir besoin de quelques minutes pour noter leurs réflexions avant de réagir aux questions de débriefing (surtout s'ils s'expriment

dans une langue autre que leur langue maternelle). Les participants préféreront sans doute que le débriefing commence en petits groupes. Après quoi, tous les groupes se réunissent en assemblée pour approfondir la discussion de suivi. Les participants seront de nouveau invités à respecter les règles de confidentialité et à ne pas divulguer de noms ou de faits précis. À noter : ce temps de discussion est capital car il permet de déterminer si et dans quelle mesure la méthode a aidé les participants à développer leurs compétences interculturelles, par exemple en s'exerçant à *écouter pour comprendre*.

- 16) Tout au long de ces deux séquences, le facilitateur veillera au bon déroulement du processus en s'assurant que personne n'interrompt les narrateurs, que chacun dispose du temps nécessaire et que nul ne fasse l'objet d'un manque de respect. Le cas échéant, il convient de suspendre temporairement l'échange afin de revoir les règles de conduite. On demandera alors aux participants s'ils sont prêts à s'engager de nouveau à respecter les règles ou s'il est nécessaire de les modifier. Il peut être souhaitable d'utiliser un objet qui servira de « bâton de parole », de sorte que seule la personne qui tient cet objet en main est autorisée à s'exprimer. Lorsqu'elle a terminé son récit, elle passe le « bâton de parole » à l'orateur suivant, et ainsi de suite. L'utilisation d'un « bâton de parole » est une pratique fortement recommandée au sein des cercles d'histoires, en particulier en présence de jeunes participants. (Cette question est abordée de façon plus détaillée dans la section consacrée aux difficultés rencontrées.)
- 17) À l'issue du débriefing ou de la discussion et de la réflexion en grand groupe, étape cruciale du processus, les participants sont invités à faire part de leurs observations finales ou de leurs conclusions éventuelles. Afin de les y inciter, le facilitateur leur demandera quel est le principal enseignement ou apprentissage interculturel qu'ils ont tiré de la journée.
- 18) Une fois que les participants se seront exprimés, le(s) facilitateur(s) peuvent les inviter à remplir par écrit un formulaire d'évaluation ou de réflexion sur l'expérience. Le moment est alors venu pour le facilitateur d'inviter les participants à réfléchir aux actions de suivi qu'ils envisagent (finaliser le plan d'action figurant en fin d'ouvrage, continuer à enrichir ses compétences interculturelles ou encore approfondir les liens établis). Le facilitateur prononce alors quelques mots de conclusion, en faisant s'il le souhaite des observations générales sur les résultats obtenus (il peut par exemple mettre en évidence les caractéristiques communes à plusieurs expériences humaines et évoquer la prise de conscience suscitée par l'exercice ou encore reprendre un thème

abordé au cours des discussions). Le facilitateur remercie chacun pour sa participation et pour son engagement à mettre en œuvre un processus basé sur le respect. Enfin, il rappelle aux participants qu'ils sont tous connectés les uns aux autres et que le développement des compétences interculturelles est l'œuvre de toute une vie. Les facilitateurs pourront souhaiter conclure l'expérience par un air de musique ou par la lecture d'un texte.

Gardons à l'esprit que ces étapes ne sont pas gravées dans le marbre et qu'il convient de les adapter à chaque situation. Certaines d'entre elles sont néanmoins indispensables au bon fonctionnement du groupe, comme l'élaboration des règles de conduite et des règles de base. Il est tout aussi essentiel d'insister sur l'importance que revêtent le respect de chacun, l'égalité des participants au sein du groupe et l'aptitude à *écouter pour comprendre*.



Photo 2.3 Projet pilote sur les cercles d'histoires à San José, Costa Rica

Source : © UNESCO

Encadré 2.3 La participation des peuples autochtones du Costa Rica aux cercles d'histoires

À l'ère de la mondialisation, où les droits de l'homme sont de plus en plus menacés, les compétences interculturelles s'imposent comme une nécessité. Elles jouent un rôle décisif dans le développement des compétences nécessaires à la communication et à l'échange entre plusieurs interlocuteurs. Nous vivons dans un monde extrêmement diversifié où, chaque jour, nous avons affaire à des personnes différentes de nous. Les compétences interculturelles sont des compétences fondamentales de la vie courante, elles sont indispensables pour échanger avec des personnes issues d'autres horizons et d'autres cultures.

J'ai été très impressionnée par les cercles d'histoires qui, d'emblée, créent une dynamique enrichissante.

Mon expérience de cette méthode est double : j'ai d'abord participé au projet pilote avant d'appliquer moi-même la méthode dans mon domaine d'activité.

Je pense que si le projet pilote a été un succès, c'est grâce à l'intérêt sincère manifesté par les participants. L'activité a duré plusieurs heures et malgré cela, les participants ont raconté leurs histoires avec une grande aisance. Personne ne voulait briser le cercle d'histoires alors que le temps prévu pour l'activité était écoulé. Quel résultat encourageant, compte tenu de la brièveté de l'expérience !

J'ai ensuite utilisé la méthode des cercles d'histoires au cours d'une réunion organisée par l'organisation non gouvernementale (ONG) dont je fais partie et à laquelle avaient été conviées des dirigeantes de communautés autochtones. Cet outil a été pour moi très précieux lors de ma rencontre avec ces 30 femmes qui ne parlaient pas toutes les mêmes langues et étaient issues de trois peuples autochtones – ngäbe, bribri et cabécares ; cependant, par leurs fonctions au sein de leurs communautés, ces femmes avaient beaucoup en commun.

J'ai décidé de commencer par la question incitative relative à l'origine du nom des participantes. L'outil a été bien perçu, en particulier parce que le nom des peuples bribri et cabécares proviennent de leurs clans. Les femmes étaient heureuses de raconter l'histoire de leurs clans à leurs sœurs autochtones (selon l'expression qu'elles emploient habituellement).

Cette expérience m'a montré que les gens ont beaucoup plus de choses en commun qu'ils ne le croient de prime abord. Le cercle d'histoires a ouvert un espace d'échange sincère, propice à l'écoute et au rapprochement mutuels dans un climat de respect, indépendamment des différences entre les participantes.

Les histoires que nous nous sommes racontées ont fait naître chez les participantes un sentiment d'empathie très naturel. On peut dire que les cercles d'histoires créent un sentiment de solidarité et de fraternité, un très profond sentiment d'humanité.

Luciana Batalla Bunn – ONG sur les peuples autochtones, Costa Rica

Ma participation au projet pilote mené en Amérique latine en amont de la publication du Manuel de développement des compétences interculturelles par l'UNESCO s'est révélée aussi intéressante que stimulante.

L'idée d'organiser une formation pour mettre en pratique la méthode des cercles d'histoires a d'abord suscité un certain scepticisme. Puis l'événement a donné lieu à un échange riche et passionnant entre personnes d'origine et d'âge divers mais ayant en commun le même souci de défendre les droits de l'homme dans des contextes interculturels. Pour moi, cette formation a été l'occasion de rappeler que chacun a quelque chose à raconter et que tous peuvent s'enrichir mutuellement à la lumière de l'expérience d'autrui.

L'apprentissage de l'écoute active a été une expérience passionnante propice à l'ouverture culturelle. Personne ne se connaissait mais tout le monde a accordé du temps, de l'importance et du respect à chacun des récits.

En tant qu'animatrice, j'ai remarqué que les groupes créaient leurs synergies et leurs dynamiques propres, qu'ils s'appropriaient la méthode dans ce contexte latino-américain si singulier. Les réflexions et les récits parfois très intimes que nous avons entendus ont suscité un sentiment d'empathie et de rapprochement entre les participantes. Bien que vivant dans des situations différentes, les femmes avaient en partage l'expérience des inégalités et de l'injustice, mais aussi la même foi en l'avenir. J'ai eu la surprise d'apprendre que les cercles d'histoires présentaient des similitudes avec des mécanismes de communication utilisés par les communautés autochtones du pays.

Les participantes ont été ravies de savoir que le projet pilote mené au Costa Rica serait une source d'inspiration pour d'autres communautés d'Amérique latine, ce qui a particulièrement contribué au succès de l'événement.

La mise en œuvre de la méthode des cercles d'histoires à l'avenir, en particulier parmi les jeunes en situation de vulnérabilité et au sein des communautés autochtones d'Amérique latine et des Caraïbes, a suscité diverses interrogations. Compte tenu des inégalités actuelles, il paraît essentiel de répondre aux besoins élémentaires des participants.

Il semble également souhaitable de communiquer avec le groupe de façon claire et d'adapter la formation et les matériels aux personnes analphabètes qui n'ont pas l'habitude de lire et d'écrire mais aussi aux groupes multilingues, en évitant tout clivage, tout rapport de force entre « facilitateur et participant ».

Il importe cependant de tenir compte de la diversité des visions du monde. Pour les peuples autochtones, par exemple, la mesure du temps n'est pas du ressort de l'humain, elle relève de notre Mère nature. En bref, il est impératif d'adapter les outils afin de favoriser le dialogue et la paix là où la situation l'exige le plus, dans les groupes caractérisés par une forte diversité, afin que nos sociétés attachent de la valeur à la diversité culturelle et la considèrent non pas comme une menace mais comme une source de richesse, comme les chaînons qui relient entre elles de multiples unions vivant en paix.

Maria del Mar Obando Boza – écrivain et philosophe, fondatrice d'un programme de philosophie pour les enfants

Exemples de questions incitatives à utiliser pendant les cercles d'histoires (au sein d'un même petit groupe)

Premier tour de parole : « faire connaissance »

On trouvera ci-dessous quelques exemples de questions incitatives. Le facilitateur **n'en utilisera qu'une seule**. L'objectif principal de ce premier tour de parole est d'aider les participants à faire connaissance et à commencer à se sentir en confiance, pour être prêts à entamer l'échange interculturel : autrement dit, à commencer à révéler certaines informations les concernant en répondant à une question incitative dont le contenu portera essentiellement sur des sujets agréables, comme leurs goûts culinaires, leurs vacances, etc. Noter que même si les participants se connaissent déjà, il est toujours utile de poser une question destinée à faire connaissance, afin de créer un climat de confiance au sein des petits groupes.

- 1) Pouvez-vous nous dire votre nom et ce qu'il représente : ce qu'il signifie, pourquoi on vous l'a donné ?
- 2) Pouvez-vous vous présenter, et nous dire en quelques mots d'où vous venez et pourquoi c'est important pour vous de le dire ?
- 3) Pouvez-vous nous parler de l'objet ou de la photo que vous avez apporté avec vous et de ce qu'il révèle de votre origine ?
- 4) Quelle est votre fête préférée et pourquoi ?

- 5) Pouvez-vous nous parler d'un des plats que vous préféreriez quand vous étiez enfant, et ce qu'il représente dans la culture à laquelle vous appartenez ?

Deuxième tour de parole : compétences interculturelles

Les questions incitatives ci-dessous concernent les compétences interculturelles. Le facilitateur n'en utilisera qu'une seule, mais s'il reste assez de temps pour une séquence « flashback » après chacune d'elles (en réservant un moment pour le débriefing), il pourra poser une deuxième question. Noter qu'il est important que la question soit choisie en fonction du résultat global recherché en matière de développement des compétences interculturelles (se reporter à la liste des objectifs p. 21).

- 1) Citez un de vos échanges les plus positifs avec une (ou plusieurs) personne(s) différente(s) de vous, et expliquez pourquoi cette expérience a été si concluante pour vous.
- 2) Quel est votre souvenir le plus ancien de rencontre avec la différence (la première fois que vous avez découvert que vous étiez différent de quelqu'un d'autre) ?
- 3) Racontez une expérience marquante avec une (ou plusieurs) personne(s) différente(s) de vous (âge, religion, sexe, situation socioéconomique, culture, nationalité, etc.), et ce que vous avez appris sur vous et sur cette autre personne à cette occasion.
- 4) Racontez un de vos échanges les plus difficiles avec une (ou plusieurs) personne(s) d'une autre origine, et ce que vous avez appris à cette occasion.
- 5) Racontez un malentendu culturel qui vous a marqué, et ce que vous avez appris à cette occasion.
- 6) Décrivez quelqu'un que vous connaissez personnellement ou indirectement (un personnage médiatique, historique, etc.) dont vous avez l'impression qu'il s'entend bien avec les autres, notamment ceux qui sont différents. Qu'est-ce qui permet à cette personne de bien s'entendre avec les autres ?
- 7) Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de réaliser que vous aviez un préjugé (sur un groupe auquel vous appartenez *ou* sur un groupe extérieur à vous) qui n'était pas fondé ? Que s'est-il passé exactement ?
- 8) Quelle personnalité influente vous semble avoir de bonnes relations avec des personnes de tous les milieux ? Quelles qualités admirez-vous chez elle et pourquoi ? Quelles sont celles qui sont importantes pour avoir des échanges positifs avec les autres ?

- 9) Pouvez-vous illustrer par une métaphore (tirée de votre expérience personnelle) la manière dont on peut surmonter un choc culturel ?
- 10) Vous est-il arrivé de vous sentir soutenu par un groupe de personnes (amis, collègues, famille, voisins) ? Décrivez ce groupe en précisant vos points communs et vos différences et la manière dont ces personnes vous ont manifesté leur soutien.

Questions à poser pendant la séquence de débriefing et de discussion

Il est impossible d'organiser un cercle d'histoires si on ne dispose pas du temps suffisant pour organiser un débriefing ou une discussion (nous recommandons de prévoir au minimum une demi-heure pour le débriefing). Le débriefing fait partie intégrante de l'expérience du cercle d'histoires et joue un rôle décisif dans le développement des compétences interculturelles, en particulier parce qu'il permet aux participants de « prendre du recul » pour réfléchir au processus proprement dit et aux enseignements tirés. Le débriefing a d'abord lieu en petits groupes puis se poursuit avec l'ensemble des participants, ou vice-versa, en fonction de ce qui paraît être le plus adapté à chaque situation. La meilleure solution consiste généralement à alterner les discussions en petits groupes et en grand groupe.

Les questions de débriefing proposées ci-dessous serviront à animer et à encadrer les discussions en petits groupes à l'issue du partage d'histoires. Cette réflexion plus approfondie est un élément fondamental de l'exercice du cercle d'histoires. (Si les participants sont trop nombreux, il peut être souhaitable de les répartir en groupes plus petits de 20 personnes maximum. Chacun aura ainsi plus de chances de prendre part à l'échange dans son petit groupe d'origine avant de rejoindre le reste de l'assemblée.) Les questions incitatives posées pendant la discussion ont pour but d'aider les participants à atteindre l'ensemble des objectifs de développement des compétences interculturelles. On retrouvera également quelques-unes de ces questions en fin d'ouvrage (les facilitateurs peuvent demander aux participants de répondre à toutes les questions ou en sélectionner quelques-unes pour alimenter la réflexion et la discussion). Les questions précédées d'un astérisque concernent les objectifs de développement des compétences interculturelles, il est donc indispensable de les poser pendant la séquence de débriefing.

- 1) Qu'est-ce que vous avez retenu de ces récits ?
- 2) Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- 3) Qu'est-ce qui, dans ces histoires, vous a posé problème ?

- 4) *Qu'avez-vous appris sur vous-même grâce à cette expérience ? (cette question renvoie à l'objectif du développement de la conscience de sa propre culture).
- 5) *Quels sont les thèmes communs aux histoires que vous venez d'entendre ?
- 6) *Après avoir écouté ces histoires, quels sont les points que vous avez envie d'approfondir ? Qu'est-ce qui stimule votre curiosité, qu'est-ce que vous auriez envie d'approfondir pour mieux comprendre les similitudes et les différences avec les autres (ce point se rapporte à l'objectif « cultiver sa curiosité envers les similitudes et les différences avec les autres ») ?
- 7) *En quoi cette expérience vous a-t-elle aidé à *écouter pour comprendre* ? à pratiquer l'empathie ? (Cette question renvoie à l'objectif « écouter pour développer ses compétences interculturelles »).
- 8) Compléter la phrase : avant, je pensais que . . . maintenant, je pense que . . .
- 9) *Avec le recul, quelles sont les deux compétences que le cercle d'histoires vous a permis de développer afin d'améliorer vos relations avec les personnes différentes de vous ?
- 10) *Qu'envisagez-vous de faire maintenant que vous avez participé au cercle d'histoires ?
- 11) En quoi cette discussion en grand groupe vous a-t-elle permis de développer vos compétences interculturelles dans le but d'améliorer vos relations avec les personnes différentes de vous ?
- 12) À partir de cette expérience, que pouvons-nous apporter à nos communautés et à la société civile ?

Variantes proposées pour la séquence de discussion et de débriefing en groupe à l'issue des tours de parole, si le temps et le lieu le permettent :

- a) Distribuer une feuille aux participants et les inviter à réfléchir à certaines des questions posées et à y donner par écrit de brèves réponses. Cet exercice est particulièrement utile lorsque les participants ne parlent pas tous la même langue car ils disposent alors de plus de temps pour engager une réflexion approfondie dans une langue autre que leur langue maternelle. Les questions sont récapitulées dans le document à distribuer figurant en fin d'ouvrage. Le facilitateur peut s'en servir s'il le souhaite en sélectionnant les questions à traiter.
- b) Les participants sont répartis en groupes de trois à cinq personnes (le facilitateur peut reprendre les groupes existants ou en former de

nouveaux) pour réaliser un collage à l'aide de photos de magazines ou de dessins et illustrer ainsi les compétences interculturelles que le cercle d'histoires leur a permis de développer (chaque personne peut ainsi choisir une ou plusieurs images illustrant son propre développement interculturel ou celui de quelqu'un d'autre). Les collages sont ensuite exposés devant toute l'assemblée. Les participants peuvent aussi avoir envie de choisir un chant qui évoque l'apprentissage interculturel. Il est également possible de recourir à d'autres formes d'expression artistique comme les sculptures humaines, la création orale, la poésie ou les jeux de rôles.

- c) Par groupes de trois à cinq personnes, les participants notent sur des petits bouts de papier les principales compétences qu'ils ont acquises. Les papiers sont ensuite ramassés et redistribués. Chaque groupe choisit alors d'un commun accord les deux compétences les plus représentatives des enseignements tirés du cercle d'histoires. À tour de rôle, les groupes en font la lecture devant toute l'assemblée.
- d) Pour prolonger l'expérience, le facilitateur propose aux participants d'élaborer un plan d'action sur les compétences interculturelles qu'ils souhaitent développer à l'avenir. Ils y indiqueront également les mesures qu'ils comptent prendre pour mettre ces compétences en pratique et expliqueront comment ils projettent d'aller à la rencontre des personnes différentes d'eux (voir le document sur le plan d'action en fin d'ouvrage). Une telle démarche peut s'avérer particulièrement bénéfique si, dans le prolongement des cercles d'histoires, le facilitateur rencontre les participants en entretien individuel.



Photo 2.4 Projet pilote sur les cercles d'histoires, Vienne, Autriche

Source : ©UNESCO

Encadré 2.4 Approfondir les relations par l'écoute active et la confiance : les cercles d'histoires dans une école autrichienne

En tant que formatrice au Fonds autrichien pour l'intégration (Österreichischer Integrationsfonds - ÖIF), je suis confrontée aux difficultés que pose la diversité des origines et des cultures des nouveaux arrivants dans mon pays. C'est pourquoi les compétences interculturelles sont essentielles à l'intégration au sein de la société autrichienne.

Les cercles d'histoires constituent à cet égard un outil précieux pour faire ressortir les similitudes davantage que les différences, tout en améliorant les compétences de communication par-delà les différences, en particulier l'aptitude à *écouter pour comprendre*. Il n'est pas rare en effet que les gens se parlent en oubliant l'élément fondamental de toute communication efficace : l'écoute. Cette méthode, complexe mais bénéfique, amène les participants à accorder toute leur attention à ce que disent les autres.

Il ne fait aucun doute que les cercles d'histoires facilitent le rapprochement mutuel. Un groupe de petite taille (quatre à cinq personnes) est idéal pour créer un environnement convivial où les participants se sentent à l'aise et s'expriment avec franchise. Il apparaît très vite à travers nos histoires personnelles que ce qui nous rapproche est beaucoup plus important que ce qui nous sépare.

Notre cercle d'histoires s'est déroulé dans une école publique de Vienne. Y participaient des élèves âgés de 12 à 15 ans répartis en deux groupes : un le matin et un autre l'après-midi.

Nous n'avons pas tardé à nous rendre compte que notre expérience d'adultes travaillant dans le domaine de l'intégration était très éloignée de celle des jeunes. Tout d'abord, nous avons dû adapter les documents de travail, les règles et le programme à notre public. Deuxièmement, nous n'avons pas les mêmes attentes et par ailleurs la question de la langue a été un véritable casse-tête.

Les classes comptaient une majorité d'élèves qui n'étaient pas de langue maternelle allemande et dont certains n'étaient arrivés en Autriche que tout récemment.

Pour résumer, chaque groupe étant unique, il convient d'adapter la méthode à chaque cas particulier.

Les élèves se sont aperçu que leurs camarades de classe, qu'ils connaissaient déjà, avaient de nouvelles histoires à raconter et de nouveaux épisodes de leur existence à partager. J'ai aussi eu le sentiment que l'activité avait modifié leur façon de percevoir leur groupe. Ils m'ont semblé plus unis et plus mûrs après la session. Ainsi, ils se sont débrouillés, et c'était très important pour eux, pour que les formateurs n'entendent pas leurs conversations. Ils ont pris les sessions très au sérieux.

Je recommande en guise de conseil à ceux qui réaliseront cette activité à l'avenir qu'avant d'organiser les cercles d'histoires dans un contexte particulier, ils prennent des renseignements d'ordre général sur les participants, en particulier sur leurs compétences linguistiques, afin de choisir une langue de travail commune. Il n'est pas nécessaire de chercher à obtenir des informations très détaillées, par exemple sur la place ou le rôle des élèves dans la classe ; les renseignements obtenus permettront néanmoins d'adapter les matériels et faciliteront la composition des groupes. Je recommande par ailleurs d'organiser la session le matin car l'après-midi les facultés de concentration des élèves baissent considérablement.

Il serait utile d'adapter la durée des sessions et le matériel (horaires, règles et remontées d'information) aux groupes d'élèves. Il me semble que les élèves posent davantage de questions et qu'ils se comportent beaucoup plus librement lorsque le formateur n'est pas l'enseignant ; il conviendrait en outre d'utiliser un sablier ou une horloge silencieuse pour chronométrer les activités. Il a fallu simplifier les supports de communication afin qu'ils soient bien visibles par tous les membres de notre groupe. Nous avons inscrit les règles de base sur des affiches et n'avons pas cessé de les rappeler aux élèves du début à la fin de la session. Nous avons dû expliquer chaque étape plusieurs fois en fonction de l'âge des élèves et de leurs facultés de concentration, et fractionner les étapes en plusieurs séquences afin de chronométrer plus facilement les activités en groupes.

Iris Rehkla, formatrice, Fonds autrichien pour l'intégration*

**Le Fonds autrichien pour l'intégration (ÖIF) vise à faciliter l'intégration linguistique, professionnelle et sociale des bénéficiaires d'asile et des migrants sur la base de leurs droits et des obligations qui leur incombent en Autriche.*

Nous vivons à une époque où les sociétés et, par conséquent, les environnements scolaires, se caractérisent par leur propension au conflit et à l'individualisme. Je crois qu'en écoutant des récits enracinés dans d'autres cultures, les élèves acquièrent une plus grande ouverture d'esprit et qu'ils s'ouvrent à des choses qui leur étaient jusque-là inconnues. Le projet pilote mené dans notre école a clairement montré que les élèves ne sont pas assez ouverts aux autres cultures et qu'il y a beaucoup à faire dans ce domaine. De mon point de vue, le cercle d'histoires est un excellent outil pour amener les élèves à penser autrement.

Pendant le cercle d'histoires, nous avons changé le regard que nous portions habituellement sur les élèves lorsqu'ils sont en classe. Ils ont eu l'occasion de faire plus ample connaissance, surtout ceux qui ne s'étaient jamais livrés ainsi. Grâce à l'écoute active et à l'application du principe de confiance, une dynamique exceptionnelle s'est créée au sein des groupes.

J'ai été particulièrement impressionnée lorsque les élèves m'ont demandé de ne pas les écouter parce qu'ils voulaient parler entre eux. Je pense qu'une telle expérience soude un groupe et favorise les relations dynamiques. J'ai été aussi très frappée lorsqu'un élève nous a confié que personne ne l'avait jamais aidé. Voilà comment nous apprenons à mieux connaître les élèves, voilà comment nous pouvons approfondir nos relations, élément essentiel du processus d'apprentissage. L'apprentissage n'est possible que par la relation.

Anna Haase – enseignante, Franz Jonas Europaschule

Anticiper les difficultés liées aux cercles d'histoires

Nous avons recensé ci-dessous quelques-unes des difficultés qu'entraîne parfois la mise en œuvre des cercles d'histoires :

- 1) L'un des défis majeurs consiste à amener les participants à écouter (pour comprendre) et à s'abstenir d'interrompre les récits par des observations ou des questions. Il est parfaitement naturel de vouloir commenter les histoires qu'on écoute ou poser des questions, surtout pour demander des éclaircissements ; cependant, il faut attendre que chacun ait terminé son histoire pour intervenir. Dans ce contexte, il peut être utile de recourir à un objet que l'on désignera par l'expression « bâton de parole » (mais qui peut être tout aussi bien une pierre, un bâton, un livre, un morceau de fruit, un crayon... soulignons que plus l'objet choisi a du sens pour les participants, plus il contribue au bon

respect des règles). La personne qui parle tient le bâton de parole, elle seule a le droit de s'exprimer. Une fois qu'elle a terminé son histoire, elle passe le bâton de parole à la personne suivante, qui commence alors à raconter son histoire, et ainsi de suite. Cet objet concret et bien visible est généralement très efficace, il dissuade les interventions intempestives, il empêche les participants « d'accaparer » le débat et fait office de fil conducteur entre les membres du cercle.

- 2) Comme nous l'avons déjà noté, il n'est pas toujours simple pour les participants d'utiliser une langue autre que leur langue maternelle. Les facilitateurs doivent en être conscients et envisager, le cas échéant, les solutions suivantes : poser les questions incitatives à l'oral mais aussi par écrit ; accorder aux participants assez de temps pour préparer leurs réponses (ou prendre des notes) ; encourager l'utilisation de dessins ou d'images lors du partage des expériences personnelles. Ces solutions peuvent également se révéler utiles lors du débriefing et de la discussion.
- 3) Il arrive que les questions incitatives suscitent des émotions très vives ou provoquent des dissensions. Un facilitateur plus expérimenté doit alors intervenir auprès des personnes fragilisées. Lorsque plusieurs facilitateurs sont présents, l'un d'eux se consacre alors à la personne fragilisée – qui se met généralement à l'écart du groupe – tandis que l'autre s'assure du bon déroulement du reste de la session. Il importe de choisir les questions incitatives avec le plus grand soin et de s'assurer a) qu'elles sont adaptées et appropriées au groupe et b) qu'elles correspondent au niveau de compétence du facilitateur.
- 4) En livrant son expérience personnelle, le participant s'expose et devient vulnérable. Le facilitateur doit en être pleinement conscient et s'attacher à créer un « espace sûr », propice au partage des histoires personnelles (voir les conseils sur la création des espaces sûrs en fin d'ouvrage). Il est souvent recommandé de poser en premier lieu une question incitative plus accessible afin que les participants fassent connaissance et qu'ils se sentent en confiance et disposés à échanger leurs expériences personnelles. Si nécessaire, et si possible, les deux tours de parole se déroulent en deux séances afin que les participants disposent de plus de temps pour faire connaissance et instaurer un climat de confiance. La première rencontre, par exemple, servira à « briser la glace » et à organiser le premier tour de parole ; le second tour de parole aura alors lieu lors de la deuxième rencontre. Dans certains cas, l'organisation de plusieurs rencontres permet aux participants de tisser des liens de confiance et de continuer à développer leurs compétences interculturelles au fil du temps. Il convient de rappeler

que la vulnérabilité, définie comme une « exposition à l'incertitude, au risque, une fragilité émotionnelle » (Brown, 2012, p. 34) fait appel au courage, au respect et à la réciprocité. La vulnérabilité ne saurait être confondue avec la faiblesse ; la vulnérabilité est force, sincérité et franchise (Brown, 2012). La vulnérabilité est inextricablement liée aux expériences vécues ; toute relation entre plusieurs individus implique un certain degré de vulnérabilité.

- 5) Il peut arriver que des participants refusent de participer au partage d'histoires ou d'expériences personnelles. Une telle réticence s'explique par toutes sortes de raisons : attentes irréalistes (notamment lorsque l'invitation ou les supports publicitaires n'ont pas clairement indiqué le but et les objectifs de l'exercice) ; réticence à l'idée de dévoiler des expériences personnelles (auquel cas il est souhaitable de sélectionner une question incitative de portée plus générale, moins déstabilisante) ; gêne de se trouver en présence de personnes ayant été en conflit ; facteurs d'ordre personnel ou culturel (caractère introverti, par exemple) ; refus d'appliquer la méthode structurée conformément aux consignes données (certains préfèrent les discussions de groupe, où ils se sentent plus à l'aise. Les discussions de groupe ne représentent toutefois pas le moyen le plus approprié pour atteindre les objectifs interculturels qui ont été fixés, par exemple l'aptitude à *écouter pour comprendre*) ; la peur. Il arrive parfois, en outre, que l'attitude du facilitateur à l'égard de certaines personnes soit jugée trop partielle (dans d'autres cas, les participants ont l'impression que le facilitateur favorise les personnes de même origine que lui). Le facilitateur doit d'abord s'assurer que les buts du cercle d'histoires ont été clairement formulés et que les participants les ont tous bien compris. Il veillera également à ce que tous les participants s'engagent à respecter les règles de conduite. Il devra par ailleurs s'efforcer de calmer les inquiétudes et de créer un environnement sûr et propice au partage. La création d'un environnement sûr peut nécessiter une certaine préparation afin de bien comprendre les participants et de répondre à leurs besoins et à leurs préoccupations. L'espace où se déroulent les cercles d'histoires doit ainsi être sûr et accueillant (voir en fin d'ouvrage les conseils pour créer d'espaces sûrs, adapté de Chaitlin, 2003). La multiplication des rencontres permet au facilitateur de mieux connaître les participants et aux participants de resserrer les liens qu'ils ont noués. Le facilitateur a tout intérêt à consulter la section qui préconise de ne pas organiser de cercles d'histoires dans certaines conditions, notamment lorsque la participation est obligatoire ou imposée, suscitant généralement l'opposition et la réticence des participants. (Pour en savoir plus sur les

solutions à adopter en cas d'opposition des participants et sur d'autres aspects clés de l'animation interculturelle, voir Bennett, 2012).

- 6) Il est parfois difficile de rassembler les participants en raison des différences de statut qu'ils perçoivent entre eux -- âge, emploi, nom de famille, milieu socioéconomique ou toutes sortes d'autres raisons liées à un contexte spécifique. Il est primordial que les participants considèrent les droits de l'homme comme une boussole qui les guidera tout au long des cercles d'histoires. Si les participants ne sont pas en mesure d'adhérer aux deux principes fondamentaux – nous sommes tous liés les uns aux autres par les droits de l'homme et avons tous une valeur et une dignité intrinsèques, alors l'exercice du cercle d'histoires est à revoir. Il convient par ailleurs de reconnaître que les cercles d'histoires sont créateurs d'égalité (au sein du cercle d'histoires, tous les individus ont le même statut, le même rôle et les mêmes droits), tout en comprenant qu'il peut être délicat pour certains participants de prendre pleinement part aux échanges. Les paroles de bienvenue que prononce le facilitateur ainsi que les consignes qu'il donne sont donc déterminantes pour créer un climat où chacun se sente en confiance. Si la question du statut pose un problème tel qu'elle compromet les échanges, on pourra envisager de composer des petits groupes en réunissant des personnes de même statut, à condition que les circonstances le permettent. Même si ces rencontres ne suppriment pas les rapports de force asymétriques qui existent dans la réalité « en dehors du groupe », les facilitateurs doivent donner aux participants l'assurance que dans le contexte des cercles d'histoires, les relations au sein du groupe sont des relations d'égalité (nul n'a plus de droits qu'un autre et tous ont droit à un même respect).
- 7) Dans certains contextes, le débriefing peut aussi poser des difficultés, par exemple lorsque la langue employée n'est pas la langue maternelle des participants. Il peut alors être utile d'accorder aux participants un peu de temps pour noter leurs réflexions par écrit avant de prendre la parole (à l'aide de la fiche placée en fin d'ouvrage), d'organiser le débriefing en réunissant les groupes deux à deux plutôt qu'avec l'ensemble des participants, ou encore d'utiliser des photos ou d'autres supports visuels pour éviter aux participants d'avoir à exprimer à haute voix leurs réflexions devant le groupe. (Voir la section sur l'adaptation des cercles d'histoires.)
- 8) Lors de l'organisation des cercles d'histoires, il faut en outre s'assurer que l'on dispose du temps nécessaire au bon déroulement de toutes les séquences, l'introduction, le partage des histoires, la discussion et le débriefing. En aucun cas on ne peut écourter la durée du débriefing ;

cette séquence est une étape clé de l'exercice car elle met en évidence des éléments de réflexion essentiels au développement des compétences interculturelles. S'il est acceptable de limiter le temps de parole pendant les séquences de narration (3 à 5 minutes par personne, par exemple), il faut impérativement prévoir tout le temps nécessaire à la mise en œuvre intégrale du cercle d'histoires (on compte habituellement 90 minutes minimum, en fonction du nombre de participants, bien qu'il soit préférable de prévoir un minimum de deux heures).

On ajoutera à cette liste de difficultés éventuelles la personnalité des participants (leur timidité par exemple) ou encore l'influence du milieu culturel (voir les sections ci-dessous sur les problèmes interculturels susceptibles de se manifester durant le partage des expériences personnelles). Les facilitateurs doivent impérativement anticiper non seulement les difficultés évoquées ici mais aussi les problèmes propres aux situations particulières et prévoir une stratégie pour y remédier.

Suivi des cercles d'histoires

Les facilitateurs, ou tout autre intervenant, peuvent souhaiter prolonger le cercle d'histoires, surtout lorsque l'exercice vise au développement continu des compétences interculturelles, processus qui se poursuit tout au long de l'existence des individus. Les outils de suivi comprennent notamment le plan d'action personnel (voir le modèle proposé en fin d'ouvrage) et l'autobiographie de rencontres interculturelles (voir la section sur les outils de réflexion supplémentaires). Au cours de l'entretien personnel, le facilitateur peut demander aux participants dans quelle mesure ils estiment avoir développé leurs compétences interculturelles et renforcé leur plan d'action, afin par exemple de mieux comprendre d'autres manières de voir ou de faire preuve de plus d'ouverture et d'empathie. Les participants expliqueront également ce qu'ils comptent faire pour développer ces aptitudes grâce à un travail sur eux-mêmes.

Il serait également bénéfique que les facilitateurs encouragent les participants à rester en contact les uns avec les autres (si nécessaire) afin de faire plus amplement connaissance et de continuer à renforcer leurs compétences interculturelles. Il serait bon à cette fin, à condition de disposer du temps nécessaire, de réfléchir avec l'ensemble des participants aux moyens de prolonger l'exercice du cercle d'histoires et de déterminer ce qu'ils attendent d'un tel suivi. Certains participants espéreront ainsi resserrer les liens établis au cours de la session, d'autres en revanche n'auront pas les mêmes attentes. Un tel décalage, source non seulement de déception mais aussi

de désillusion, peut être préjudiciable au développement des compétences interculturelles. C'est pourquoi il importe de prendre très au sérieux le suivi des cercles d'histoires et, au minimum, d'en discuter avec les participants.



Photo 2.5 Projet pilote sur les cercles d'histoires, Tunis, Tunisie

Source : ©UNESCO/Institut arabe des droits de l'homme

Encadré 2.5 En Tunisie, les cercles d'histoires stimulent la créativité des jeunes et renforcent la conscience de soi

Les cercles d'histoires organisés en Tunisie ont été couronnés de succès, et les sessions ont été suivies du début à la fin avec zèle et enthousiasme par des participants très mobilisés et passionnés. Ce projet pilote a notamment encouragé les jeunes hommes et les jeunes femmes à participer à d'autres activités (ateliers, séminaires, etc.) en lien avec leur engagement associatif.

Le projet pilote a permis d'adapter l'approche générale au contexte particulier de la Tunisie en mettant l'accent sur l'importance des points suivants :

- Un esprit de coopération et d'ouverture pour permettre aux jeunes de partager leurs expériences personnelles et intimes, surtout avec d'autres jeunes qui ne font pas nécessairement partie de leur groupe d'amis proches. Les participants ont d'emblée développé les compétences telles que l'empathie et le respect mutuel.

- La créativité des jeunes à travers la conscience de soi et le dialogue avec les autres, les proches communautés et le monde. Cette activité a permis à de jeunes Tunisiens qui différaient par l'âge, l'origine géographique et le milieu social de communiquer, d'écouter et de s'exprimer en toute confiance. Nous avons vécu des moments très forts, notamment pendant la lecture d'un poème et une improvisation de rap.
- Le renforcement des capacités des nouveaux facilitateurs. Très attentifs à la méthode, ainsi qu'aux instructions, ils ont adapté le manuel au contexte local, en prêtant une grande attention aux différences d'âge, de sexe et de milieu social.

En tant que facilitateur, j'ai remarqué que les participants avaient respecté les principes de la méthode pendant toutes les activités de la session. Ils ont commencé à repenser leurs relations avec les autres à travers la communication interculturelle. La différence ne leur posait plus de problème car ils ont fait de leur diversité une richesse.

La confiance en soi, l'ouverture et l'engagement très positif de ces jeunes ont été remarquables – comme en témoigne leur volonté de reprendre contact avec les facilitateurs pour leur dire à quel point la session pilote du projet leur avait paru positive.

À mon avis, le succès de la méthode appliquée au projet pilote de Tunis s'explique par plusieurs facteurs : (1) sa pertinence, son adaptabilité et sa flexibilité ; (2) la pertinence du thème principal, qui s'adresse à l'humanité tout entière ; (3) le désir des jeunes participants d'imposer leur marque à ce manuel si important, qui fera très certainement date dans la région arabe ; (4) l'implication des organisateurs (l'UNESCO et l'Institut arabe des droits de l'homme) ; (5) l'engagement des facilitateurs et l'enthousiasme des jeunes.

Conseils pour appliquer la méthode présentée dans ce manuel, en particulier dans la région Moyen-Orient et Afrique du Nord :

- renforcer les capacités des facilitateurs afin qu'ils expliquent la méthode de façon claire et qu'ils stimulent la créativité des jeunes ;
- soutenir la formation des jeunes facilitateurs, qui exercent une grande influence sur les jeunes femmes et les jeunes hommes ;
- faire appel aux arts créatifs comme le théâtre, la danse et l'expression corporelle ;
- adapter la méthode au contexte des trois grands régions arabes : pays du Golfe, Moyen-Orient et grand Maghreb arabe ;

- promouvoir ce manuel comme un outil pédagogique en vue d'une éducation plus inclusive et efficace.

Kheireddini Abdelli – formateur, ONG tunisienne

Stagiaire à l'Institut arabe des droits de l'homme et formatrice dans le cadre du projet de développement en leadership, « La résilience des jeunes en Tunisie et aux Pays-Bas », j'ai trouvé que les cercles d'histoires étaient extrêmement utiles pour faire face aux problèmes de communication des jeunes. Mon expérience professionnelle m'a permis de constater que les jeunes Tunisiens ne savaient pas bien communiquer, soit qu'ils n'ont pas les compétences nécessaires, soit qu'ils ne souhaitent pas aller à la rencontre des autres.

Le projet pilote organisé à Tunis à partir du Manuel de développement des compétences interculturelles de l'UNESCO m'a permis d'avoir une vision plus large des compétences interculturelles et de me familiariser avec la méthode des cercles d'histoires. Une vingtaine d'adolescents âgés de 15 à 20 ans et provenant de différents quartiers de Tunis y ont participé. La communauté tunisienne est diversifiée dans le sens où les jeunes ne partagent pas tous les mêmes valeurs et les mêmes visions de l'avenir. Notre communauté se caractérise non pas par une diversité des langues, des religions ou des nationalités mais par une diversité des mentalités.

Au début, les jeunes femmes et les jeunes hommes étaient désireux d'en savoir plus sur l'atelier. Mon collègue et moi avons commencé à leur expliquer les règles de l'exercice et avons divisé le groupe en deux sous-groupes de cinq membres chacun afin de créer un espace plus intime. Lorsque j'ai annoncé la durée prévue pour chaque activité, les adolescents m'ont répondu qu'ils n'avaient pas besoin de temps parce qu'ils n'avaient rien à se dire. J'ai essayé de les encourager à écouter avec respect, en soulignant que l'exercice n'avait pas seulement pour objet de raconter des histoires mais aussi d'échanger avec l'autre. À la fin de la séance, ils ont été surpris de constater qu'après avoir écouté les histoires ils étaient capables de se décrire les uns les autres - même si pendant le débriefing, ils ont déploré avoir manqué de temps, en ajoutant qu'ils ne s'étaient pas attendu à ce que la session soit aussi dynamique, intéressante et utile. Les participants, qui avaient tous eu pour la plupart une expérience du travail social au sein d'ONG locales, se sont dits très satisfaits de la formation, en soulignant que les cercles d'histoires pourraient les aider utilement à améliorer leur collaboration avec d'autres jeunes.

Les participants ont également déclaré que les cercles d'histoires avaient renforcé leurs facultés d'écoute, qu'ils n'avaient pourtant jamais considérées comme un outil essentiel à la communication. Cette formation a offert un espace propice aux échanges humains, elle a donné aux jeunes l'occasion de construire des relations et surtout elle a renforcé les capacités de jeunes leaders venus d'horizons divers en les initiant à cette méthode. Les cercles d'histoires les ont amenés à voir les autres sous un nouveau jour et à avoir confiance dans leurs actions. Certains adolescents ont ajouté que la formation leur avait donné une raison d'espérer car elle avait modifié la façon dont ils envisageaient le présent et l'avenir de leur communauté. Ils ont également pris l'engagement de parler de cette expérience aux jeunes femmes et aux jeunes hommes avec lesquels ils sont amenés à travailler ou à échanger. Lorsqu'ils aperçoivent la lumière au bout du tunnel, les jeunes n'épargnent aucun effort pour atteindre leurs objectifs. Au cours de cet atelier, j'ai été impressionnée par le potentiel des jeunes à défendre leurs communautés et à réaliser que leur action pouvait avoir une grande importance aux niveaux local ou national. Ils ont réussi à affranchir leur esprit de la négativité, de la passivité et de l'indifférence à l'égard de l'autre.

***Yasmine Wartani – stagiaire,
Institut arabe des droits de l'homme****

** L'Institut arabe des droits de l'homme est une ONG arabe indépendante fondée en 1989 et basée en Tunisie. L'Institut vise à promouvoir une culture des droits de l'homme tels qu'ils sont consacrés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et les conventions internationales en élaborant des méthodes et des outils d'éducation aux droits de l'homme, en organisant des programmes de développement des capacités et en participant à la réforme des institutions et des politiques publiques grâce à une approche fondée sur les droits de l'homme.*

Le problème, c'est nous, pas la magie noire, pas les mauvais sorts. L'intégrité nous rend nobles, elle nous aide à oublier nos imperfections. L'unité nous rend meilleurs, nos différences nous font grandir.

Le malheur, c'est moi, le malheur, c'est toi, et malheur à l'éléphant qui piétine !

Quand nous essayons d'effacer la différence, c'est l'éclat et la lumière que nous détruisons

(...)

Nous surmonterons nos divisions et rejetons notre cloisonnement. Nous rétablirons notre dignité et notre droiture.

*Nous sauverons notre peuple des abîmes de notre injustice ;
Nous brandirons une flamme pour éclairer les parts d'ombre
qui nous angoissent.*

*Alors je te dirai encore : mon peuple, je suis toute pareille à
toi.*

Extrait du poème de Mme Briki Islem, dit à l'occasion du projet pilote organisé en Tunisie à partir du Manuel de développement des compétences interculturelles

Préparation des facilitateurs et conditions à remplir

Conditions à remplir par les facilitateurs : les facilitateurs des cercles d'histoires doivent se montrer accueillants (être accessibles et avoir une présence apaisante), se sentir à l'aise devant un groupe, avoir une bonne connaissance des origines des participants et du contexte dans lequel ils vivent (être familiarisé avec les normes et les attentes culturelles des participants et avec le contexte culturel auquel l'outil sera adapté), savoir s'adapter au contexte, être capables de diriger une discussion de groupe avec discernement et notamment d'*écouter pour comprendre*. Les facilitateurs doivent faire preuve de sincérité et être capables d'entretenir de bons rapports avec les personnes d'origines différentes. Soulignons par ailleurs que le mot de bienvenue et d'introduction prononcé par le facilitateur en début de session revêt une importance capitale dans la mesure où il pose le cadre de l'exercice afin que le cercle d'histoire soit une expérience bénéfique pour chacun des participants. Les facilitateurs ont donc intérêt à consacrer tout le temps nécessaire à la préparation du cercle d'histoires, en apportant un soin particulier à l'organisation de l'événement au début de la séance. (Voir la liste des critères à respecter figurant en fin d'ouvrage, notamment en ce qui concerne les compétences requises pour les facilitateurs interculturels.)

La préparation des facilitateurs des cercles d'histoires ne passe pas nécessairement par une formation formelle aux compétences interculturelles. Il est toutefois préférable que les facilitateurs suivent une formation interculturelle élémentaire et qu'ils aient au minimum une expérience de l'encadrement de groupes. Le meilleur moyen d'acquérir ces compétences est de participer à un cercle d'histoires ou, à défaut, d'en organiser un. Avant d'endosser le rôle de facilitateur, il importe de connaître parfaitement le contenu du présent manuel et, si possible, de lire quelques-uns des ouvrages recommandés dans les publications proposées. Il peut en outre s'avérer

utile de « tester » l'outil dans un petit groupe de personnes (la meilleure des préparations est en effet d'animer soi-même un cercle d'histoires) avant de l'appliquer à un groupe plus nombreux.

Note: Pour que le cercle d'histoires permette de traiter en profondeur les conflits interculturels ou les surcharges émotionnelles, il est fortement recommandé de faire appel à un facilitateur formé, capable de calmer les émotions et de résoudre les conflits (cependant, étant donné que le but des cercles d'histoires est précisément de développer les compétences interculturelles, ni les objectifs ni les questions incitatives ne doivent faire mention des conflits interculturels). Il peut cependant être souhaitable d'avoir, outre une expérience de la résolution des conflits interculturels, quelques rudiments des théories et concepts interculturels (voir les publications proposées). Comme nous l'avons déjà noté, il revient au facilitateur de décider jusqu'où aller en choisissant des questions incitatives bien adaptées à l'objectif général, à savoir, le développement des compétences interculturelles des individus.

Pour valoriser la diversité, il est préférable que les cercles d'histoires soient coanimés par deux personnes, par exemple, un homme et une femme ou encore deux personnes qui n'ont pas le même âge ou viennent d'origines diverses. En outre, en cas de réaction émotionnelle très vive intense ou de tout autre difficulté, l'un des deux facilitateurs pourra ainsi prendre à part la personne fragilisée.

Conseils interculturels aux facilitateurs des cercles d'histoires :

- Soyez clair : utilisez des mots simples, n'hésitez pas à vous paraphraser et à répéter les consignes.
- Abstenez-vous de poser des questions auxquelles on répond par oui ou par non.
- Abstenez-vous de solliciter une personne en particulier.
- Interprétez de plusieurs façons la communication et le comportement (y compris non verbaux, et ce qui n'est pas dit) des participants.
- Soyez patient.
- Soyez bien conscient de votre rôle en tant qu'animateur.
- Soyez attentif au comportement des participants (observez et écoutez attentivement) et efforcez-vous de les comprendre à travers leurs yeux à eux, en vous abstenant de les juger ou de les interpréter de votre point de vue.

- Faites preuve d'humilité culturelle, autrement dit, donnez l'exemple d'une attitude « désireuse et curieuse d'apprendre » qui montre que le point de vue de l'animateur sur le monde n'est qu'une perspective parmi d'autres (et non l'attitude arrogante de celui qui pense qu'il possède toutes les réponses).

Autres conseils pour la formation interculturelle des animateurs

Si vous souhaitez poursuivre la transmission de compétences interculturelles aux participants au-delà de l'exercice du cercle d'histoires, et en vous servant d'autres outils interculturels (voir notamment les publications proposées en fin d'ouvrage), il est important de prendre en compte ce qui suit :

- a) Fixez-vous des objectifs clairs et réalistes en matière de construction de compétences interculturelles, en n'oubliant pas que les participants sont à des stades différents de leur propre développement dans ce domaine.
- b) Rencontrez les participants où ils se trouvent (renseignez-vous sur leurs besoins et leurs problèmes) et assurez-vous que la formation interculturelle (contenus et activités) convient bien aux participants (autrement dit, qu'elle répond à leurs besoins).
- c) Créez un environnement d'apprentissage adapté et sûr (voir les conseils pour la création d'espaces sûrs en fin d'ouvrage), afin que les activités de formation et d'apprentissage correspondent aux objectifs que vous avez fixés.
- d) Reconnaissez qu'une session unique de formation interculturelle ne suffit généralement pas pour atteindre les objectifs de formation fixés (s'agissant notamment de l'acquisition de compétences interculturelles) et qu'il faut, idéalement, réitérer plusieurs fois cette formation dans le temps.

(Pour plus d'informations sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation aux compétences interculturelles, voir Gregersen-Hermans et Pusch, 2012).

Encadré 2.6 Le développement des compétences interculturelles dans le cadre du projet Aladin à Istanbul*

Le projet Aladin de l'Université internationale pour le leadership interculturel (IUIL) réunit chaque année pendant deux semaines des étudiants représentant 53 universités partenaires du monde entier. Soutenu par l'UNESCO, il est également financé par le programme Erasmus Plus de la Commission européenne. Soixante à 70 étudiants viennent ainsi du Moyen-Orient, d'Europe, d'Afrique et d'Amérique pour acquérir des compétences interculturelles et analyser les grands enjeux internationaux qui touchent aux questions de coexistence, de diversité, d'État de droit et de bonne gouvernance.

Lors de l'édition 2018 de l'IUIL, 60 étudiants ont participé à une courte séance de cercle d'histoires afin de comprendre la logique et la raison d'être de cette méthode ainsi que l'importance grandissante des compétences interculturelles. En effet, il est aujourd'hui largement admis que les compétences interculturelles contribuent à promouvoir la science culturelle et les échanges respectueux et qu'elles renforcent les capacités à prévenir et à résoudre pacifiquement les conflits ethnoculturels. Des corrélations ont par ailleurs été établies entre compétences interculturelles, employabilité et compétitivité économique et il a été constaté que ces compétences sensibilisaient les individus aux grands défis mondiaux et qu'elles éveillaient en eux le désir de contribuer à y faire face.

Bien que ce projet pilote ait été beaucoup plus bref qu'à l'ordinaire, les étudiants ont rapidement compris les objectifs, les principes et les lignes directrices de la méthode et se sont prêtés avec enthousiasme à un exercice de simulation, d'où ont été tirées des recommandations très utiles : (1) souligner qu'il est fondamental de préserver « l'égalité » au sein du groupe pendant la séquence narrative, d'où la nécessité de responsabiliser les participants et de mettre en œuvre des moyens efficaces pour favoriser la compréhension mutuelle tout au long de l'exercice ; (2) souligner la nécessité de faire plus de place aux sentiments et aux émotions pendant l'exercice tout en privilégiant l'aptitude à *écouter pour comprendre*, très utile mais insuffisante ; (3) donner aux participants la possibilité de choisir librement des solutions personnalisées sur des thèmes interculturels et de définir un procédé impartial pour désigner « celui qui commence à raconter ».

La présence d'étudiants d'origines variées, venus pour certains de zones, de pays ou de régions en conflit (étudiants israéliens et palestiniens, turcs et kurdes, syriens et libanais, par exemple) a donné à l'exercice une tournure très concrète, dans la mesure où des questions délicates ont pu être soulevées. Beaucoup d'étudiants originaires des pays africains et arabes ont ainsi eu l'impression que les étudiants occidentaux bénéficiaient toujours de plus de temps et de possibilités pour exprimer leurs points de vue et raconter leurs histoires ; certains d'entre eux se sont estimés désavantagés sur le plan linguistique. Les participants ont aussi accordé une grande importance au développement de l'empathie, chacun s'entraînant à écouter les autres avec une grande concentration et à assimiler et à comprendre leurs récits au lieu de suivre le fil de leurs propres réflexions.

Les prochaines éditions de l'Université d'été internationale du Projet Aladin comporteront un exercice de développement des compétences interculturelles inspiré des cercles d'histoires.

Sacha Silbermann Apeloig – membre du personnel, projet Aladin

** Le Projet Aladin est une ONG internationale indépendante basée à Paris. Les fondateurs d'Aladin ont d'abord été animés par la volonté de lutter contre la falsification de l'histoire induite par le négationnisme et la banalisation de l'Holocauste. Le projet repose sur l'idée qu'un dialogue interculturel durable ne peut s'épanouir que dans un rapport apaisé à l'histoire.*

Les difficultés éventuelles de communication interculturelle

Même lorsqu'elle prend la forme d'un partage d'histoires et d'expériences personnelles, la communication ne va pas toujours de soi. Il n'est donc pas superflu de chercher à comprendre ce qui fait obstacle à une communication digne de ce nom. On ne saisit pas toujours ce que l'autre veut dire (en effet, les histoires et les propos sont interprétés par les auditeurs en fonction de leurs caractéristiques propres : âge, sexe, culture, milieu socioéconomique, religion, race, etc.). **Un effort de clarification s'impose** donc (par exemple en posant des questions sur le sens de ce qui a été dit – *une fois* que chacun aura raconté son histoire – à l'aide de l'expression « aidez-moi à comprendre... »). **La langue** peut elle aussi être source de difficultés, et ce d'autant plus qu'une langue véhicule souvent une lourde charge culturelle : les expressions idiomatiques et les références culturelles, par exemple,

ne facilitent pas toujours la compréhension de l'autre, même lorsque tous les participants parlent la même langue. C'est pourquoi il n'est pas inutile d'inviter les participants à **s'exprimer avec clarté et simplicité**. La communication interculturelle peut être entravée par d'autres difficultés : **niveau de détail** et de précision dans lequel entre le locuteur, sens **implicite ou explicite**, **degré de formalité** utilisé selon le statut social attribué aux personnes en présence, etc. Il est parfois utile de s'interroger sur ce qui n'a *pas* été dit, le non-dit venant parfois éclairer le sens des propos. Par conséquent, parce qu'elle va souvent au-delà des mots qui ont été prononcés, la communication ne doit pas être purement verbale. Les émotions, l'anxiété et les conflits (mais aussi certains facteurs physiques comme la fatigue ou la faim) peuvent exacerber les difficultés de communication et donner lieu à de nouveaux malentendus. Pour en savoir plus sur la communication interculturelle, voir les publications proposées en fin d'ouvrage.

Pour faire face aux difficultés éventuelles liées à la communication interculturelle, quelques mises en garde s'imposent (ces recommandations doivent également être formulées au début de l'exercice du cercle d'histoires, au moment où sont fixées les règles de conduite du groupe) :

- 1) **Se montrer respectueux envers soi-même et les autres.**
- 2) **Éviter d'avoir des préjugés, même s'il s'agit là d'une tendance bien naturelle chez les êtres humains³.**
- 3) **Ne pas se sentir visé par les propos tenus ou les termes employés.**
- 4) **S'abstenir de porter des jugements ou de formuler des critiques.**
- 5) **Partir du principe que chacun est bien intentionné**
- 6) **Parler uniquement de sa propre expérience et non de celle des autres.**
- 7) **Entretenir la curiosité.**

On abordera ces difficultés interculturelles soit pendant la séquence de débriefing soit, éventuellement, au tout début du cercle d'histoires, selon ce que l'on jugera préférable compte tenu du contexte et des participants. Les facilitateurs des cercles d'histoires doivent avoir conscience de ces difficultés et les anticiper.

Quelques suggestions pour adapter les cercles d'histoires

Les cercles d'histoires peuvent être adaptés de multiples façons en fonction du contexte et du groupe :

Questions incitatives : l'une des solutions les plus efficaces consiste à formuler une question incitative interculturelle qui soit spécifiquement adaptée au groupe ou au contexte. Les questions incitatives proposées dans ces pages ont une portée assez générale afin de renforcer les compétences interculturelles des participants dans les contextes les plus divers. Cependant, si le cercle d'histoires est organisé dans un secteur particulier, celui de la santé par exemple, la question incitative de fond peut être formulée de façon plus ciblée : « Il vous est arrivé d'échanger avec un patient très différent de vous. Racontez-nous cette expérience marquante et indiquez-nous ce qu'elle vous a appris, sur vous-même et sur votre interlocuteur ». Voir les matériels fournis en fin d'ouvrage sur les critères à respecter pour formuler ou adapter les questions incitatives interculturelles.

Espace physique : même si le plus souvent, pendant les cercles d'histoires, les participants sont assis en rond sur des chaises, ils peuvent tout aussi bien se tenir debout en cercle (surtout lorsque l'espace est restreint). On peut même imaginer un cercle d'histoires en mouvement, où les participants marchent et parlent à la fois (par groupes de trois). Certains participants se sentent en effet plus à l'aise quand ils marchent que lorsqu'ils sont confinés dans un espace très structuré. Il est par ailleurs impératif que la configuration du lieu donne l'impression que les participants, répartis en petits groupes, sont tous considérés étant égaux (les cercles représentent donc la solution idéale, à condition que le lieu s'y prête).

Organisation : s'il le souhaite, le facilitateur peut organiser les cercles d'histoires dans le cadre d'un atelier ou d'un programme de plus large portée et comportant en introduction une activité interculturelle adaptée au contexte, un spectacle musical par exemple. Le but sera alors d'amener les participants à se concentrer sur l'objectif fixé – voir p. 99 la section sur les activités de préparation à la séquence narrative.

Taille du groupe : lors de la séquence narrative, il est généralement recommandé de former des groupes de 5 à 6 personnes, voire de 8 à 12 si nécessaire. En effet, les participants s'expriment plus facilement en petit comité et disposent ainsi d'un temps de parole plus long.

Support : l'idéal serait que les participants puissent raconter leurs histoires en présence les uns des autres. En cas de besoin, les technologies peuvent toutefois venir à leur rescousse (Skype ou FaceTime par exemple). Dans certaines situations, il peut être indiqué de partager par vidéo des histoires

pré-enregistrées mais on supprime ce faisant toute possibilité d'échange en temps réel. Lorsqu'on utilise des vidéos, le débriefing et la discussion, ainsi que les efforts de suivi, revêtent une importance cruciale.

Prolonger les histoires : dans certaines situations, il peut être souhaitable d'encourager les participants à exploiter les possibilités qu'offrent la radio ou de la vidéo, à écrire des articles ou à se tourner vers l'expression créatrice (art, théâtre, etc.) afin que les effets produits par leurs récits transcendent les limites du cercle. Ainsi, dans certains pays, comme aux États-Unis, cette démarche a rencontré un franc succès. Après leur formation, les participants ont été incités à organiser à leur tour des cercles d'histoires et même à enregistrer certaines séances qui ont ensuite été retransmises à la radio.

Encadré 2.7 Organiser des cercles d'histoires dans un petit État insulaire en développement – le projet pilote au Vanuatu

Un projet pilote restreint axé sur les cercles d'histoires a eu lieu le dernier jour de l'atelier l'Éducation en vue du développement durable et sur l'éducation à la citoyenneté mondiale: Préparer les jeunes à une société inclusive, pacifique et durable, organisé en novembre 2018 à Port Vila, Vanuatu, petit État insulaire en développement.

Il rassemblait des représentants des conseils nationaux ou provinciaux des jeunes, dont la plupart n'avaient qu'une expérience très limitée de la communication dans un contexte multiculturel.

L'activité ayant été programmée le dernier jour de l'atelier, les participants avaient déjà eu le temps de faire connaissance (jusqu'à un certain point), il n'a donc pas été nécessaire de procéder aux présentations d'usage au début du cercle d'histoires.

Certains participants venus d'îles périphériques de Vanuatu n'étant pas à l'aise en anglais, la discussion de groupe a été menée en bichlamar. Pour que les facilitateurs, de même que les participants, comprennent bien les questions et la méthode, il a été indispensable de recourir à la langue maternelle.

Il s'avère que l'exercice des cercles d'histoires présente beaucoup de points communs avec le « dialogue de talanoa » (au cours duquel les communautés se rassemblent dans des espaces communs pour échanger des récits), pratique observée dans le Pacifique et notamment dans les pays mélanésien. C'est pourquoi quelques participants ont assimilé l'exercice au « talanoa ». La différence majeure réside dans le fait que, dans le dialogue de talanoa, le facilitateur a un rôle plus prépondérant, dans la mesure où c'est lui qui dirige les débats. Par ailleurs, l'ancienneté joue un rôle clé dans le talanoa, de sorte que les doyens disposent de plus de temps de parole et de possibilités pour exprimer leurs commentaires et leurs réactions que les autres membres de l'assemblée.

La séance des cercles d'histoires a été marquée par ces deux pratiques. La moitié des facilitateurs, assez jeunes, ont ainsi eu du mal à diriger la discussion de groupe pendant la séquence de débriefing en présence des anciens.

C'est pourquoi les facilitateurs ont tous déclaré que le « bâton de parole » avait été salutaire, en particulier lorsque le débat était accaparé par quelques participants. Le bâton de parole a permis, de façon courtoise, de faire respecter le principe d'égalité des chances de tous les participants, en particulier dans le groupe composé en partie d'anciens.

**Harry James Olikwailafa – Président,
Honiara Youth Council (Conseil des jeunes de Honiara)**

Autres outils de réflexion

Selon le groupe, le contexte et la situation, les facilitateurs voudront peut-être poursuivre les explorations interculturelles à partir des cercles d'histoires initiaux dans le but de continuer de développer les compétences des participants. Les outils de réflexion peuvent favoriser le changement en encourageant les participants à s'interroger davantage sur eux-mêmes et sur ce qu'ils ont vécu. On trouvera ci-dessous une série d'outils de réflexion qu'on pourra utiliser pour renforcer les compétences interculturelles des participants et les obliger à penser dans une perspective interculturelle.

De quoi s'agit-il ? Et alors ? Et maintenant ?

Servez-vous de ces trois questions pour dépasser le stade de la simple description de ce qui a été appris, même si cela peut servir de point de départ. Posez en particulier les questions suivantes :

- a) De quoi s'agit-il ? Qu'ai-je appris au cours de l'exercice (sur moi-même, sur les autres, sur l'exploration des différences) ?
- b) Et alors ? Qu'y a-t-il d'important dans ce que j'ai appris ?
- c) Et maintenant ? Que vais-je faire avec ce que j'ai appris ?

Avant je pensais que... maintenant je pense que... (Ritchhart et al., 2011)

Cet outil de réflexion met en lumière ce qui a pu changer grâce à l'expérience du cercle d'histoires, que ce soit en termes de connaissances, d'attitude ou de compétence. La question peut être adaptée pour aborder d'autres domaines, comme « *avant je croyais que... maintenant je sais que...* » ou « *avant je ne*

pouvais pas... maintenant je peux... », etc. Il est important que le facilitateur souligne qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses, et qu'il s'agit simplement de s'ouvrir aux nouveaux points de vue et apprentissages que fait naître l'expérience.

Les 3C (adapté de Ritchhart et al., 2011)

Après l'écoute des récits des autres, on pourra poser les questions suivantes :

Connexions : quelles connexions y a-t-il entre les histoires que vous avez écoutées et votre vécu personnel ?

Concepts : quelles idées ou perspectives ont suscité ces récits et vous incitent à y réfléchir davantage ?

Changements : que vous faut-il changer dans vos attitudes, vos idées ou vos actes pour mieux accepter les différences à l'avenir ?

On peut répondre à ces questions par la discussion ou à l'aide d'illustrations visuelles, par exemple un collage.

ORCE (Deardorff, 2012)

Cet outil aide les participants à ne pas se contenter de faire des suppositions.

O – Observer et écouter attentivement ce qui est dit

R – Rapporter objectivement ce qui a été dit

C – Chercher des explications au comportement ou à la communication observés (elles peuvent être d'ordre culturel, physique, personnel, familial, etc.)

E – Évaluer les explications pour déterminer celle(s) qui a/ont le plus de chances de correspondre au comportement ou à la communication observés

Autobiographie de rencontres interculturelles (adapté du Conseil de l'Europe)

Cet outil est conçu pour faciliter l'analyse d'une rencontre interculturelle grâce à une série de questions. L'accent est mis sur une rencontre en particulier – en l'occurrence, celle qui a lieu dans le cadre des cercles d'histoires – avec une personne d'une autre culture (la réflexion pouvant porter sur un des participants au cercle d'histoires ou sur l'expérience elle-même). On demande d'abord à la personne de se définir elle-même.

Puis on lui pose des questions simples concernant la rencontre (comment, quand, où, etc., elle s'est produite), avant de l'inciter à une réflexion personnelle plus approfondie. À noter : les questions ci-dessous ont été adaptées à l'exercice du cercle d'histoires, mais peuvent être utilisées à propos d'autres rencontres interculturelles :

*Qu'est-ce qui vous a surpris ?

*Pourquoi avez-vous choisi de participer à ce cercle d'histoires ?

*Qu'avez-vous appris sur vous-même ?

- Qu'avez-vous ressenti pendant cette rencontre/expérience ?
- À votre avis, qu'ont ressenti les autres pendant cette rencontre/expérience ?
- Qu'auriez-vous pu faire d'autre pendant cette expérience en termes d'écoute, de compréhension et d'adaptation l'un à l'autre ?
- Quelle influence a eu l'idée que vous vous faisiez de l'autre sur vos actions/pensées ?
- Que seriez-vous maintenant curieux d'apprendre et avez-vous envie de savoir ?
- Qu'avez-vous retiré de cette expérience et qu'est-ce qu'elle a changé pour vous ?
- Que savez-vous maintenant que vous ne saviez pas avant (sur vous-même et sur les autres au sein de votre cercle d'histoires) ?
- Qu'avez-vous compris, uniquement après mûre réflexion sur ce qui s'est passé ?

Conclusion

Après cet aperçu d'une série d'approches et outils interculturels, on peut dire que la méthode des cercles d'histoires décrite dans ce manuel constitue un excellent outil pour le développement des compétences interculturelles individuelles, notamment dans ses dimensions de prise de conscience de sa propre culture, d'écoute, de respect, de conscience de l'autre et d'empathie, en se basant sur la réflexion. Il s'agit d'un outil qui permet aux participants d'exercer concrètement leurs compétences interculturelles (notamment *écouter pour comprendre*) et qui peut être adapté à de nombreux groupes et

situations à travers le monde. Enfin, on trouvera dans ce manuel une longue liste de références, où sont regroupés les ouvrages spécifiquement destinés à la formation interculturelle, les ouvrages pouvant aider à la préparation des facilitateurs des cercles d'histoires, ainsi que des personnes désireuses d'en savoir davantage sur les théories et les connaissances interculturelles, et une liste de sites Internet où l'on trouvera des ressources supplémentaires. Enfin, ce manuel s'achève par une présentation de documents et autres matériels nécessaires aux facilitateurs pour diriger les cercles d'histoires.

En conclusion, il est crucial d'assurer l'accès à « suffisamment de sources d'apprentissage de qualité, formel et non formel, pour acquérir les compétences interculturelles requises afin de réussir sa vie dans toute la complexité et l'hétérogénéité du monde moderne qui est le nôtre » (UNESCO, 2013a, p. 40). Les cercles d'histoires sont un exemple de méthode d'apprentissage par l'expérience qui connecte entre eux les participants tout en développant leurs compétences interculturelles. En tant qu'outil, ils peuvent être adaptés, et utilisés non seulement pour doter les individus de compétences interculturelles, mais aussi pour les aider à surmonter leurs différences et promouvoir le dialogue et la compréhension interculturels, si indispensables pour nous apprendre à vivre ensemble dans le monde actuel.

Enfin, voici la base théorique sur laquelle s'appuient les cercles d'histoires pour développer les compétences interculturelles, et qu'on pourra approfondir grâce aux références fournies ensuite :

Modèle de développement des compétences interculturelles (figure 2.1)

Tiré de l'article de Darla K. Deardorff intitulé « *The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States* », dans *Journal of Studies in International Education*, automne 2006, 10, p. 241-266, et dans *The SAGE Handbook of Intercultural Competence, 2009* (Thousand Oaks, Sage)

Modèle de développement des compétences interculturelles (Deardorff, 2006, 2009, 2012) :

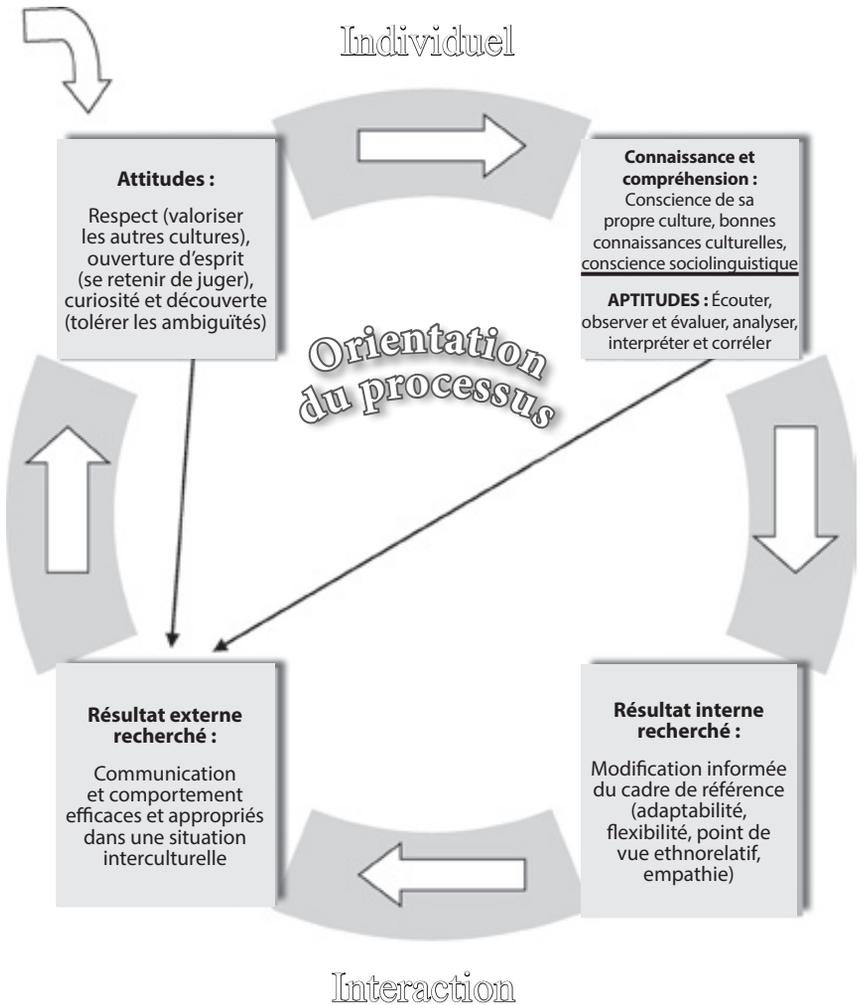


Figure 2.1 Modèle de développement des compétences interculturelles

Source : Darla K. Deardorff dans *Journal of Studies in International Education*, automne 2006, vol. 10, n° 3, p. 241-266 et dans *The SAGE Handbook of Intercultural Competence*, 2009 (Thousand Oaks, CA, Sage)

Notes :

- Commencer par les attitudes. Progresser du niveau individuel (attitudes) au niveau de l'interaction (résultats).
- Le niveau de compétence interculturelle dépend du niveau d'attitudes, de connaissance/compréhension et d'aptitudes atteint.

Copyright 2006 D. K. Deardorff

Notes

1. Ce qu'il y a de transformateur, ici, c'est qu'on permet à l'individu de changer de point de vue, et d'apprendre à *écouter pour comprendre*, au lieu d'écouter pour réagir ou juger, ce qui est habituellement le cas.
2. Il sera peut-être nécessaire de définir d'abord au sein du groupe ce qu'on entend par « égalité », dans la mesure où tous ne partagent pas nécessairement la même définition, alors que c'est une condition essentielle de l'efficacité du cercle d'histoires. Ici, « égalité » signifie qu'on a les mêmes droits dans l'espace du cercle d'histoires, qu'on y a aussi le même statut et le même rôle, indépendamment de son sexe, de son âge, de sa classe sociale, de son niveau d'instruction, etc.
3. Pour éviter de faire des suppositions, il est important de commencer par écouter et observer très attentivement avant d'envisager plusieurs explications au problème de communication posé. On peut souvent le faire en commençant par demander : « Aidez-moi à comprendre pourquoi... ». Voir « Autres outils de réflexion » ci-dessus pour plus de détails sur l'outil ORCE.

Références et lectures complémentaires

- Arévalo-Guerrero, E. 2009. *Assessing the development of learners' intercultural sensitivity and intercultural communicative competence, The intercultural Spanish course* (mémoire de doctorat non publié). College Park, Université du Maryland.
- Bennett, J. 2012. The developing art of intercultural facilitation. Dans K. Berardo et D. K. Deardorff (dir. publ.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus.
- Bennett, M. 1993. Towards ethnorelativism, A developmental model of intercultural sensitivity (révisé). Dans R.M. Paige (dir. publ.), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Berardo, K., et Deardorff, D. K. 2012. *Building cultural competence, Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.
- Brown, B. 2012. *Daring greatly, How the courage to be vulnerable transforms the way we live, love, parent, and lead*. New York, Avery.
- Byram, M. 1997. *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon, Multilingual Matters.
- Chaitlin, J. 2003. *Creating safe spaces for communication*. Disponible sur www.beyondintractability.org/essay/safe-spaces
- Conseil de l'Europe 2009. *Autobiographie de rencontres culturelles*. Strasbourg, Éditions du Conseil de l'Europe. Disponible sur <https://www.coe.int/fr/web/autobiography-intercultural-encounters>

- Conseil de l'Europe 2015. *TASKs pour la démocratie – 60 activités pour apprendre et évaluer des savoir-être, savoir-faire et savoirs transversaux*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.
- Deardorff, D.K. 2006. The Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization at Institutions of Higher Education in the United States. *Journal of Studies in International Education*, vol. 10, n° 3, p. 241-266.
- Deardorff, D. K. 2009. Synthesizing conceptualizations of intercultural competence. Dans D. K. Deardorff (dir. publ.), *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Deardorff, D. K. 2012. OSEE tool. Dans K. Berardo et D. K. Deardorff (dir. publ.), *Building cultural competence, Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.
- Denning, S. 2005. *The leader's guide to storytelling*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Donders, Y., et Laaksonen, A. 2014. *Taking a human rights-based approach to intercultural competencies*. Paris, UNESCO.
- DuBois, R., et Li, M. 1963. *The art of group conversation: A new breakthrough in social communication*. New York, National Board of Young Men's Christian Associations.
- Gregersen-Hermans, J., et Pusch, M. 2012. How to design and assess an intercultural learning experience. Dans K. Berardo et D. K. Deardorff (dir. publ.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus.
- Gudykunst, W. 2005. *Theorizing about intercultural communication*. Thousand Oaks, Sage.
- Hall, E. T. 1987. *Au-delà de la culture*. Paris, Seuil. Traduction (anglais) de E. T. Hall 1981. *Beyond culture*. New York, NY, Doubleday.
- Hall, M., Ainsworth, K., et Telling, S. 2012. *Training and assessment in intercultural competence, A critical review of contemporary practice in business education*. Aston Business School. Disponible sur www.heacademy.ac.uk/system/files/aston_interculturalcompetence_criticalreview.pdf
- Haven, K. 2007. *Story proof, The science behind the startling power of story*. Westport, CT, Libraries Unlimited.
- Haven, K. 2014. *Story smart, Using the science of story to influence, persuade, inspire and teach*. Westport, CT, Libraries Unlimited.

- Hofstede, G. 2001. *Culture's consequences, Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2e éd.). Thousand Oaks, Sage.
- Holliday, A., Hyde, M., et Kullman, J. 2010. *Intercultural communication, An advanced resource book for students*. New York, Routledge.
- IEREST 2015. *Intercultural education resources for Erasmus students and their teachers*. Koper, Annales University Press.
- Kim, Y. Y. 2009. The identity factor in intercultural competence. Dans D. K. Deardorff (dir. publ.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- King, P. M., et Baxter-Magolda, M. B. 2005. A developmental model of intercultural maturity. *Journal of College Student Development*, vol. 46 n° 6, p. 571-592.
- Mezirow, J. 1990. How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, San Francisco, Jossey-Bass, p. 1-20.
- Nwosu, P. 2009. Understanding Africans' conceptualizations of intercultural competence. Dans D. K. Deardorff (dir. publ.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Pranis, K. 2005. *The little book of circle processes*. Pennsylvanie, Good Books.
- Ritchhart, R., Church, M., et Morrison, K. (2011). *Making thinking visible, How to promote engagement, understanding, and independence for all learners*. San Francisco, Jossey-Bass.
- Shirts, G. 1977. *BaFa BaFa, A cross-cultural simulation game*. Del Mar, CA, Simile Two.
- Siblot, P. 1997. *Dire la tolérance*. Paris, UNESCO.
- Spitzberg, B., et Changnon, G. 2009. Conceptualizing intercultural competence. Dans D. K. Deardorff (dir. publ.), *The Sage handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage (p. 2-52).
- Stringer, D. M., et Cassiday, P. A. 2009. *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Thiagarajan, S., et Thiagarajan, R. 2011. *Barnga, A simulation game on cultural clashes, 25th anniversary edition*. Londres, Nicholas Brealey.
- Ting-Toomey, S. 1999. *Communicating across cultures*. New York, NY, Guilford.
- Triandis, H. et Brislin, R. 1979. *Handbook of cross-cultural psychology*. Boston, Allyn et Bacon.

- UNESCO 1996. L'Éducation : un trésor est caché dedans; rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt et unième siècle (extraits). Paris, UNESCO.
- UNESCO 2001. *Déclaration universelle de l'UNESCO sur la diversité culturelle*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2013a. *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2013b. *Programme d'action de l'UNESCO : pour une culture de la paix et de la non-violence, une vision en action*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2015. *Éducation à la citoyenneté mondiale : thèmes et objectifs d'apprentissage*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2017. *L'Éducation en vue des Objectifs de développement durable : objectifs d'apprentissage*. Paris, UNESCO.
- UNESCO 2018. *Éducation à la citoyenneté mondiale : pour une approche locale*. Paris, UNESCO.
- Wang, Y., Deardorff, D. K., et Kulich, S. 2017. Intercultural competence in international higher education: A Chinese perspective. Dans D. K. Deardorff et L. Arasaratnam-Smith (dir. publ.), *Intercultural competence in higher education: International approaches, assessment and application*. Londres, Routledge.
- Zwicky, C. 2005. The circle process in schools. Dans K. Pranis (dir. publ.), *The little book of circle processes*. Pennsylvanie, Good Books (p. 71-73).

Lectures préparatoires recommandées aux facilitateurs de cercles d'histoires destinés à développer les compétences interculturelles

- Bennett, J. 2012. The developing art of intercultural facilitation. Dans K. Berardo et D. K. Deardorff (dir. publ.), *Building cultural competence*. Sterling, VA, Stylus.
- Bennett, M. 1998. Intercultural communication, A current perspective. Dans M. J. Bennett (dir. publ.), *Basic concepts of intercultural communication, Selected readings*. Yarmouth, ME, Intercultural Press. Disponible sur www.mairstudents.info/intercultural_communication.pdf
- Deardorff, D. K. (n.d.). *Theory reflections, Intercultural competence framework*. Disponible sur <https://static1.squarespace.com/static/58170ad5b8a79bcbacb30b54/t/5897048ed482>

e95fd86cd784/1486292111454/Theory+reflections_
Intercultural+Competence+Framework.pdf

Leeds-Hurwitz, W. 2014. *Intercultural communication*. Disponible sur <https://centerforinterculturaldialogue.files.wordpress.com/2014/03/key-concept-intercultural-comm.pdf>

UNESCO 2013. *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel*. Paris, UNESCO. Disponible sur https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219768_fre

Ressources pratiques pour le développement des compétences interculturelles

Cette liste de ressources présente un choix d'ouvrages destinés à la formation interculturelle, d'ouvrages pouvant aider à la préparation des facilitateurs des cercles d'histoires, ainsi que des personnes désireuses d'en savoir davantage sur les théories et les connaissances interculturelles, et de sites Internet où l'on trouvera des ressources supplémentaires. Actuellement, les ressources citées ici le sont surtout en anglais, bien qu'il existe de nombreuses autres ressources interculturelles dans quantité d'autres langues. Nous ne la proposons donc que comme point de départ, à titre non exhaustif, car de nouvelles ressources interculturelles sont sans cesse élaborées dans de nombreuses langues à travers le monde (voir le site ICC Global ci-dessous pour des ressources supplémentaires, y compris dans d'autres langues que l'anglais).

Berardo, K., et Deardorff, D. K. 2012. *Building cultural competence, Innovative activities and models*. Sterling, VA, Stylus.

Conseil de l'Europe 2015. *TASKs pour la démocratie – 60 activités pour apprendre et évaluer des savoir-être, savoir-faire et savoirs transversaux*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.

Fantini, A. E. 1997. *New ways in teaching culture*. Alexandria, VA, TESOL.

Fowler, S., et Mumford, M. (dir. publ.). 1995/1999. *Intercultural sourcebook, Crosscultural training methods*. Yarmouth, ME, Intercultural Press, vol. 1 et 2.

Hughes, G., et Thiagarajan, S. 2013. *Photo Jolts! Image-based activities that increase clarity, creativity, and conversation*. SAH. Amazon.

Kappler-Mikk, B., Cohen, A. D., et Paige, R. M. 2009. *Maximizing study abroad, An instructional guide to strategies for language and culture learning and use*. Minneapolis, MN, Center for Advanced Research on Language Acquisition.

- Kohls, L. R., et Knight, J. 1994. *Developing intercultural awareness, A crosscultural training handbook* (2e éd.). Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Seelye, H. N. 1996. *Experiential activities for intercultural learning*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Storti, C. 2017. *Cross-cultural dialogues. 74 brief encounters with cultural difference* (2e éd.). Boston, Intercultural Press.
- Stringer, D. M., et Cassidy, P. A. 2003. *52 activities for exploring value differences*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Stringer, D. M., et Cassidy, P. A. 2009. *52 activities for improving cross-cultural communication*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.

Choix de ressources et d'outils interculturels en ligne

- Autobiographie de rencontres interculturelles. Disponible sur <https://www.coe.int/fr/web/autobiography-intercultural-encounters>
- CEFCult Toolkit for Intercultural Communicative Competence Training Materials. Disponible sur http://cefcult.eu/data/cefcult_toolkit_students_2011-11FIN.pdf
- Critical Incidents for Intercultural Communication, An Interactive Tool for Developing Awareness, Knowledge, and Skills. Disponible sur <https://www.norquest.ca/NorquestCollege/media/pdf/centres/intercultural/CriticalIncidentsBooklet.pdf>
- ICC Global : Global Network on Intercultural Competence Development. Disponible sur www.iccglobal.org
- IEREST Intercultural Education Resources for Erasmus Students and Teachers. Disponible sur www.ierest-project.eu
- Intercultural Communication Bibliography. Disponible sur <https://www.awesomelibrary.org/multicultural-training.html>
- Intercultural Communication Institute. Disponible sur www.intercultural.org
- Intercultural communication resource pack. SALTO Youth. Disponible sur www.salto-youth.net/downloads/4-17-1789/Booklet%20Intercultural%20Communication%20Resource%20Pack.pdf
- Intercultural training exercise pack. Disponible sur <https://www.culturewise.net/wp-content/uploads/2019/04/Cultural-awareness-training-exercise-pack.pdf>

NAFSA Intercultural Activity Toolkit. Disponible sur <https://www.nafsa.org/professional-resources/browse-by-interest/intercultural-activity-toolkit>

Port-folio sur les compétences interculturelles basées sur les droits de l'homme (UNESCO). Disponible sur <http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231132m.pdf>

UNESCO, e-plateforme sur le dialogue interculturel. Disponible sur <https://fr.unesco.org/interculturaldialogue/>

What's up with culture, site web, University of Pacific. Disponible sur www2.pacific.edu/sis/culture/

Choix de textes théoriques et conceptuels

Asante, M. K., Miike, Y., et Yin, J. (dir. publ.). 2013. *The global intercultural communication reader* (2e éd.). Londres, Routledge.

Baiutti, M. 2016. Rethinking the concept of intercultural conflict, Italian Returnees' attitudes towards others during a cultural conflict. *FLEKS Scandinavian Journal of Intercultural Theory and Practice*, vol. 3 n° 1, p. 1-18.

Baldwin, J. R., Coleman, R. M., Gonzalez, A., et Shenoy-Packer, S. 2014. *Intercultural communication for everyday life*. Hoboken, NJ, Wiley-Blackwell.

Bennett, M. J. (dir. publ.) 2013. *Basic concepts of intercultural communication, Paradigms, principles, and practices* (2e éd.). Boston, MA, Intercultural Press.

Berry, J. W., Phinney, J. S., San, D. S., et Vedder, P. 2012. *Immigrant youth in cultural transition, Acculturation, identity, and adaptation across national contexts*. New York, NY, Taylor and Francis Group.

Byram, M. 1997. *Teaching and assessing intercultural communicative competence*. Clevedon, Multilingual Matters.

Byram, M. 2008. *From foreign language education to education for intercultural citizenship, Essays and reflections*. Clevedon, Multilingual Matters.

Chen, G. M., et Dai, X. 2014. *Intercultural communication competence, Conceptualization and its development in cultural contexts and interactions*. Newcastle Upon Tyne, Royaume-Uni, Cambridge Scholars Publishing.

- Cheong, P. H., Martin, J. N., et Macfadyen, L. P. 2012. *New media and intercultural communication, Identity, community and politics*. New York, NY, Peter Lang Publishing.
- Churchill, R. P. 2006. *Human rights and global diversity*. Upper Saddle River, NJ, Pearson and Prentice Hall.
- Clayton, J. 2002. *One classroom, many worlds*. Portsmouth, NH, Heinemann.
- Cooper, P. J., Calloway-Thomas, C., et Simonds, C. J. 2007. *Intercultural communication, A text with readings*. Boston, MA, Pearson and Allyn and Bacon.
- Conseil de l'Europe 2012. *La compétence interculturelle pour tous, Apprendre à vivre dans un monde pluriel*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.
- Conseil de l'Europe 2014. *Développer la compétence interculturelle par l'éducation*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.
- Conseil de l'Europe 2016. *Compétences pour une culture de la démocratie : vivre ensemble sur un pied d'égalité dans des sociétés démocratiques et culturellement diverses*. Strasbourg, Conseil de l'Europe.
- Deardorff, D. K. 2009. *The SAGE handbook of intercultural competence*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Fennes, H., et Hapgood, K. 1997. *Intercultural learning in the classroom*. Londres, Royaume-Uni, Cassell.
- Fouad, N. A., et Arredondo, P. 2007. *Becoming culturally oriented, Practical advice for psychologists and educators*. Washington, DC, American Psychologists Press.
- Gannon, M. J., et Pillai, R. K. 2012. *Understanding global cultures, Metaphorical journeys through 31 nations, clusters of nations, continents, and diversity* (5e éd.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- González, A., Houston, M., et Chen, V. 2011. *Our voices, Essays in culture, ethnicity, and communication, An intercultural anthology* (5e éd.). New York, NY, Oxford University Press.
- Guerrero, L. K., et Hecht, M. (dir. publ.). 2007. *The nonverbal communication reader, Classic and contemporary readings* (3e éd.). Prospect Heights, IL, Waveland Press.
- Hall, E. T. 1987. *Au-delà de la culture*. Paris, Seuil. Traduction (anglais) de E. T. Hall 1981. *Beyond culture*. New York, NY, Doubleday.
- Hecht, M. L. (dir. publ.). 1998. *Communicating prejudice*. Thousand Oaks, CA, Sage.

- Henderson, G., Spigner-Littles, D., et Hall Millhouse, V. 2006. *A practitioner's guide to understanding indigenous and foreign cultures*. Springfield, IL, Charles C. Thomas.
- Hofstede, G. J., Pederson, P. B., et Hofstede, G. 2002. *Exploring culture, Exercises, stories and synthetic cultures*. Boston, Intercultural Press.
- Holmes, P. 2015. « The cultural stuff around how to talk to people » immigrants' intercultural communication during a pre-employment work-placement. *Language and Intercultural Communication*, vol. 15 n° 1, 109-124.
- Holmes, P., et Dervin, F. 2016. The cultural and intercultural dimensions of English as a Lingua Franca. Dans *Languages for intercultural communication and education*. Clevedon, Multilingual Matters, vol. 29.
- Holmes, P., et O'Neill, G. 2012. Developing and evaluating intercultural competence : Ethnographies of intercultural encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, vol. 36, n° 5, p. 707-718.
- Hua, Z. (dir. publ.). 2011. *The language and intercultural communication reader*. New York, NY, Routledge.
- Jackson, J. 2012. *The Routledge handbook of language and intercultural communication*. New York, NY, Routledge.
- Jackson, J. 2014. *Introducing language and intercultural communication*. New York, NY, Routledge.
- Jandt, F. E. 2015. *An introduction to intercultural communication, Identities in a global community* (8e éd.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Kim, U., Yang, K. S., et Hwang, K. K. (dir. publ.). 2006. *Indigenous and cultural psychology, Understanding people in context*. New York, NY, Springer SBM Publications.
- Landis, D., Bennett, J. M., et Bennett, M. J. (dir. publ.). 2004. *Handbook of intercultural training* (3e éd.). Thousand Oaks, CA, Sage Publications.
- LeBaron, M., et Pillay, V. 2006. *Conflict across cultures, A unique experience bridging differences*. Boston, MA, Nicholas Brealey.
- Lederach, J. P. 2002. *A handbook of international peacebuilding, Into the eye of the storm*. San Francisco, CA, Jossey-Bass.
- Lederach, J. P. 2011. *Building peace, Sustainable reconciliation in divided societies*. Washington, DC, United States Institute of Peace.
- Leeds-Hurwitz, W. 1993. *Semiotics and communication, Signs, codes, cultures*. Abingdon, Royaume-Uni, Routledge.

- Lustig, M. W., et Koester, J. 2012. *Intercultural competence, Interpersonal communication across cultures* (7e éd.). Upper Saddle River, NJ, Pearson Prentice Hall.
- Mansouri, F. (dir. publ.) 2019. *L'interculturalisme à la croisée des chemins : perspectives comparatives sur les concepts, les politiques et les pratiques*. Paris, UNESCO (consultable en ligne).
- Martin, J. N., et Nakayama, T. K. 2012. *Intercultural communication in contexts* (6e éd.). Boston, MA, McGraw-Hill.
- Martin, J. N., et Nakayama, T. K. 2014. *Experiencing intercultural communication, An introduction* (5^e éd.). Boston, MA, McGraw-Hill.
- Martin, J. N., Nakayama, T. K., et Flores, L. A. (dir. publ.). 2002. *Readings in intercultural communication, Experiences and contexts* (2e éd.). Boston, MA, McGrawHill.
- Matsumoto, D. (dir. publ.). 2010. *APA handbook of intercultural communication*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Molinsky, A. 2013. *Global dexterity, How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Boston, MA, Harvard Business Review Press.
- Neuliep, J. W. 2014. *Intercultural communication, A contextual approach* (6e éd.). Thousand Oaks, CA, Sage.
- Oetzel, J. G. 2008. *Intercultural communication, A layered approach*. Boston, MA, Allyn and Bacon.
- Orbe, M. P., et Harris, T. M. 2013. *Interracial communication, Theory into practice* (3e éd.). Belmont, CA, Wadsworth.
- Paige, R. M. (dir. publ.) 1993. *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Paulston, C. B., Kiesling, S. F., et Rangel, E. S. (dir. publ.). 2012. *The handbook of intercultural discourse and communication*. Malden, MA, Wiley-Blackwell.
- Payne, R. K. 2005. *Framework for understanding poverty*. Highlands, TX, Aha! Process.
- Pedersen, P., Crethar, H., et Carlson, J. 2008. *Inclusive cultural empathy*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Peterson, B. 2004. *Cultural intelligence, A guide to working with people from other cultures*. Yarmouth, ME, Nicholas Brealey (Intercultural Press).
- Prince, D. W., et Hoppe, M. H. 2007. *Communicating across cultures*. Hoboken, NJ, Pfeiffer.

- Rothenberg, P. 2006. *Beyond borders, Thinking critically about global issues*. New York, NY, Worth Publishers.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., et McDaniel, E. R. (dir. publ.). 2014. *Intercultural communication, A reader* (14e éd.). Independence, KY, Cengage Learning.
- Saphiere, D. H., Mikk, B. K., et DeVries, B. I. 2005. *Communication highwire, Leveraging the power of diverse communication styles*. Yarmouth, ME, Intercultural Press (Nicholas Brealey).
- Schaetti, B. F., Ramsey, S. J., et Watanabe, G. C. 2008. *Personal leadership, A methodology of two principles and six practices*. Seattle, WA, Flying Kite Publications.
- Shaules, J. 2007. *Deep culture, The hidden challenges of global living*. Buffalo, NY, Multilingual Matters.
- Sorrells, K. 2012. *Intercultural communication, Globalization and social justice*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- Spencer-Oatey, H., et Franklin, P. 2009. *Intercultural interaction, A multidisciplinary approach to intercultural communication*. New York, Palgrave Macmillan.
- Sternberg, R. J. (dir. publ.). 2005. *The psychology of hate*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Storti, C. 2007. *The art of crossing cultures* (2e éd.). Yarmouth, ME, Intercultural Press.
- Storti, C. 2011. *Figuring foreigners out, A practical guide*. Yarmouth, ME, Nicolas Brealey.
- Ting-Toomey, S. 1999. *Communicating across cultures*. New York, NY, Guilford.
- Ting-Toomey, S., et Chung, L. C. 2011. *Understanding intercultural communication* (2e éd.). Cary, NC, Oxford University Press.
- Ting-Toomey, S., et Oetzel, J. G. 2001. *Managing intercultural conflict effectively*. Thousand Oaks, CA, Sage.
- UNESCO 2013. *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel*. Paris, UNESCO. (disponible en ligne).
- Ward, C. 2013. *Beyond culture shock*. New York, NY, Routledge.

3 Matériels de soutien

I - Fiche d'information de l'UNESCO sur les cercles d'histoires

Les cercles d'histoires sont un outil conçu pour permettre à des facilitateurs n'ayant pas nécessairement reçu une formation approfondie en matière de connaissances interculturelles de contribuer au développement de compétences interculturelles applicables dans de nombreux contextes à travers le monde, y compris en dehors du cadre éducatif formel. Note : les cercles d'histoires ont été expérimentés avec succès par l'UNESCO en Thaïlande, au Zimbabwe, au Costa Rica, en Autriche, en Tunisie, en Turquie et au Vanuatu. Et ont été également testés en Chine et dans de nombreux points des États-Unis.

Les cercles d'histoires sont un outil adaptable et concret pouvant être utilisé dans une multitude de contextes et de situations partout dans le monde en vue de développer les compétences interculturelles des individus et de les aider à surmonter leurs différences. Au sens large du terme, on entend par compétences interculturelles les compétences (connaissances, facultés et attitudes) nécessaires pour *améliorer les interactions entre personnes différentes, tant au sein de la société (différences d'âge, de sexe, de religion, de statut socioéconomique, d'affiliation politique, d'origine ethnique, etc.) qu'à travers les frontières.*

Les cercles d'histoires sont un outil à la fois structuré et adaptable, axé sur des éléments clés de développement des compétences interculturelles, comme le respect, l'écoute, la curiosité, la conscience de soi-même et des autres, la réflexion, le partage, l'empathie et l'établissement de relations. La clé de la construction des compétences interculturelles grâce aux cercles d'histoires se trouve dans la question incitative utilisée pour susciter le partage de l'expérience personnelle (on trouvera une bonne douzaine de questions incitatives dans le manuel destiné au facilitateur des cercles d'histoires). Pour contribuer au développement des compétences interculturelles, cet outil devra impérativement être suivi d'un débriefing ou d'une discussion approfondis avec les participants.

Le nombre de participants peut être extrêmement variable, dans la mesure où l'activité se réalise par petits groupes de cinq personnes : il va donc de cinq à plus de 500. Il est important que les petits groupes soient aussi divers que possible (en termes de sexe, d'âge, d'origine). Tous les membres d'un même petit groupe doivent pouvoir parler et comprendre la même langue.

On peut utiliser les cercles d'histoires dans un large éventail de contextes : écoles, espaces communautaires, organisations internationales d'aide au développement, organisations religieuses, formation professionnelle (dans la santé, la police, la formation des enseignants, par exemple).

Note : les cercles d'histoires *ne sont pas* un atelier ou une session de formation à l'interculturel. Il est très important que les cercles d'histoires soient présentés comme des expériences ou des activités (et non comme un atelier ou un cours, sauf s'ils sont effectivement utilisés dans le cadre d'une plus large formation interculturelle).

Comptez *au moins* 90 minutes environ pour cet exercice, même s'il est préférable de disposer de plus de temps. Voici quelle pourrait en être la *structure générale* :

10-15 minutes	Accueil, présentations, aperçu
10 minutes	Introduction aux cercles d'histoires – pourquoi (développement des compétences interculturelles) et comment (avant tout, <i>écouter pour comprendre</i>) – et examen du document distribué
5-10 minutes	Répartition en petits groupes (de cinq à six personnes)
35-45 minutes	Exercice du cercle d'histoires en petits groupes
15 minutes	Bilan de l'activité (débriefing) et conclusion avec l'ensemble des participants

Note : On peut accompagner les cercles d'histoires d'autres activités, par exemple un repas ou une manifestation artistique avant ou après.

II - Document de présentation, à étudier en petit groupe

Vous trouverez ci-dessous le document de présentation générale, à étudier en petit groupe. Vous y inscrirez les questions incitatives retenues.

A – Cercles d’histoires : développer les compétences interculturelles

Vous allez participer à un cercle d’histoires qui a pour but de développer vos compétences interculturelles. Voici quelques informations importantes que vous devez lire avant de commencer.

Objectifs du cercle d’histoires, visant à développer les compétences interculturelles et faciliter la communication par-delà les différences

- **Se montrer respectueux envers les autres**
- **S’exercer à écouter pour comprendre**
- **Cultiver sa curiosité envers les similitudes et les différences avec les autres**
- **Avoir une meilleure conscience de sa propre culture**
- **Développer son empathie**
- **Engager une réflexion critique sur le développement de ses compétences interculturelles et sur l’expérience interculturelle**
- **Nouer des relations avec des personnes de cultures différentes.**

N’oubliez pas que :

- a) chacun a une expérience personnelle qui peut être partagée ;
- b) nous avons tous quelque chose à apprendre des autres ;
- c) *écouter pour comprendre* peut avoir un effet transformateur.

Les règles à respecter dans le cercle d’histoires :

- préserver la confidentialité ;
- rester soi-même ;
- parler uniquement de sa propre expérience ;

- dire les choses telles qu'elles sont ;
- s'exprimer dans des termes simples, clairs et précis ;
- insister sur le fait que chacun est bien intentionné ;
- se comporter avec naturel (par ex., pour s'asseoir, se lever, et dans ses gestes).

Instructions de mise en œuvre

Schéma général. Asseyez-vous en cercle, convenez du signal non verbal qui indiquera la fin du temps alloué à chacun, et engagez-vous à respecter les paramètres temporels : la personne placée à droite de chacun des orateurs fera office de chronométrateur. La première personne à prendre la parole sera celle dont la date d'anniversaire est la plus proche de la date du jour. Maintenant, présentez-vous en répondant à la question incitative figurant à l'étape n°1 ci-dessous. Une fois les présentations faites (n°1), racontez votre histoire à tour de rôle (en vous servant de la question incitative n°2) ; les autres doivent écouter l'orateur pour le comprendre, *sans jamais* l'interrompre, ni poser de questions, ni faire de commentaire : on se contente d'écouter. Puis la personne suivante raconte son histoire à son tour, et ainsi de suite jusqu'à épuisement de tous les participants au cercle, sans interruptions ni commentaires. Vous devez écouter les autres attentivement, car on vous demandera à la fin de partager un « flashback » sur chaque histoire (n°3), c'est-à-dire un trait saillant qui vous a marqué dans le récit entendu. Vous devez être prêt à raconter ce souvenir en 15 secondes maximum pour chacune des histoires (autrement dit très rapidement !).

1) Asseyez-vous en cercle, et en *deux minutes maximum*, présentez-vous brièvement comme suit _____.

Ni interruptions, ni commentaires, ni questions. Contentez-vous de vous présenter chacun à tour de rôle.

2) *En trois minutes maximum*, _____

Ni interruptions, ni commentaires, ni questions.

3) Lorsque chacun a raconté son histoire, passez à la séquence « flashbacks » : retournez à la première histoire, chacun (sauf l'orateur) devant mentionner un élément marquant de cette histoire (en 15 secondes maximum). Passez à la deuxième histoire et ainsi de suite, jusqu'à ce que tous les flashbacks de toutes les histoires aient été échangés.

4) Une fois les flashbacks échangés, débattre de certaines des questions ci-dessous dans le temps qui vous reste. **N'oubliez pas de surveiller l'heure pour que le groupe puisse finir dans les temps impartis.*

Questions pour la discussion

- 1) Quels sont les thèmes communs aux histoires que vous venez d'entendre ?
- 2) Qu'est-ce qui vous a surpris ?
- 3) Qu'est-ce qui, dans ces histoires, vous a posé problème ?
- 4) Qu'avez-vous appris sur vous-même grâce à cette expérience ?

Tiré de Darla K. Deardorff, *Manuel de développement des compétences interculturelles, Cercles d'histoires*, UNESCO, 2020.

III - Questions incitatives

A. *Exemples de questions incitatives pour les cercles d'histoires (à utiliser dans un même petit groupe)*

Premier tour de parole : faire connaissance

On trouvera ci-dessous quelques exemples de questions incitatives. Le facilitateur **n'en utilisera qu'une seule**. L'objectif principal de ce premier tour de parole est d'aider les participants à faire connaissance et à commencer à se sentir en confiance pour être prêts à entamer l'échange interculturel – autrement dit, à commencer à révéler certaines informations les concernant en répondant à une question incitative dont le contenu portera essentiellement sur des sujets agréables, comme leurs goûts culinaires, leurs vacances, etc. Noter que même si les participants se connaissent déjà, il est toujours utile de poser une question destinée à faire connaissance, afin de créer un climat de confiance au sein des petits groupes.

- 1) Pouvez-vous nous dire votre nom et ce qu'il représente : ce qu'il signifie, pourquoi on vous l'a donné ?
- 2) Pouvez-vous vous présenter, et nous dire en quelques mots d'où vous venez et pourquoi c'est important pour vous de le dire ?
- 3) Pouvez-vous nous parler de l'objet ou de la photo que vous avez apporté(e) avec vous et de ce qu'il révèle de votre origine ?
- 4) Quelle est votre fête préférée et pourquoi ?
- 5) Pouvez-vous nous parler d'un des plats que vous préféreriez quand vous étiez enfant, et ce qu'il représente dans la culture à laquelle vous appartenez ?

Deuxième tour de parole : compétences interculturelles

Les questions incitatives ci-dessous concernent les compétences interculturelles. Le facilitateur **n'en utilisera qu'une seule**, mais s'il reste assez de temps pour une séquence « flashback » après chacune d'elles (en réservant un moment pour le débriefing), il pourra poser une deuxième question. Noter qu'il est important que la question soit choisie en fonction du résultat global recherché en matière de développement des compétences interculturelles (se reporter à la liste des objectifs p. 20).

- 1) Citez un de vos échanges les plus positifs avec une (ou plusieurs) personne(s) différente(s) de vous, et expliquez pourquoi cette expérience a été si concluante pour vous.

- 2) Quel est votre souvenir le plus ancien de rencontre avec la différence (la première fois que vous avez découvert que vous étiez différent de quelqu'un d'autre) ?
- 3) Racontez une expérience marquante avec une (ou plusieurs) personne(s) différente(s) de vous (âge, religion, sexe, situation socioéconomique, culture, nationalité, etc.), et ce que vous avez appris sur vous et sur cette autre personne à cette occasion.
- 4) Racontez un de vos échanges les plus difficiles avec une (ou plusieurs) personne(s) d'une autre origine, et ce que vous avez appris à cette occasion.
- 5) Racontez un malentendu culturel qui vous a marqué, et ce que vous avez appris à cette occasion.
- 6) Décrivez quelqu'un que vous connaissez personnellement ou indirectement (un personnage médiatique, historique, etc.) dont vous avez l'impression qu'il se lie facilement avec les autres, notamment ceux qui sont différents. Qu'est-ce qui permet à cette personne de se lier si facilement ?
- 7) Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de réaliser que vous aviez un préjugé (sur un groupe auquel vous appartenez *ou* sur un groupe extérieur à vous) qui n'était pas fondé ? Que s'est-il passé exactement ?
- 8) Quelle personnalité influente vous semble avoir de bonnes relations avec des personnes de tous les milieux ? Quelles qualités admirez-vous chez elle et pourquoi ? Quelles sont celles qui sont importantes pour avoir des échanges positifs avec les autres ?
- 9) Pouvez-vous illustrer par une métaphore (tirée de votre expérience personnelle) la manière dont on peut surmonter un choc culturel ?
- 10) Vous est-il arrivé de vous sentir soutenu(e) par un groupe de personnes (amis, collègues, famille, voisins) ? Décrivez ce groupe en précisant vos points communs et vos différences et la manière dont ces personnes vous ont manifesté leur soutien.

Tiré de Darla K. Deardorff, *Manuel de développement des compétences interculturelles, Cercles d'histoires*, UNESCO, 2020.

B. Critères pour l'élaboration ou l'adaptation des questions incitatives interculturelles destinées au cercle d'histoires

Comme leur nom l'indique, les questions incitatives interculturelles ont pour but d'inciter les participants à se souvenir d'une expérience qu'ils ont eu avec une personne différente d'eux, et à la raconter aux autres membres du groupe pour amener ces derniers à modifier leur point de vue. Pour élaborer ou adapter une question incitative interculturelle en vue de son utilisation dans un cercle d'histoires, il faut respecter les critères suivants :

- la question porte sur un incident en particulier
- elle concerne une expérience personnelle
- elle prend la forme d'une question ou d'une affirmation ouverte (par exemple, « vous est-il arrivé de... »)
- elle contient un *élément interculturel*, autrement dit, elle porte sur des différences ou des similitudes culturelles, sur une interaction avec des personnes différentes ou une relation impliquant des similitudes ou des différences. Noter qu'il peut s'agir d'une différence d'âge, de religion, de situation socioéconomique, d'origine géographique, d'appartenance ethnique, etc.
- elle contient un élément d'« enseignements tirés » ou tout autre élément de réflexion
- elle est du domaine du *convenable*
- elle est *adaptée* au contexte local et culturel
- elle est *pertinente* pour l'ensemble des participants (ce qui est particulièrement important lorsqu'on travaille avec des enfants et des jeunes)

Lorsqu'on élabore ou adapte une question incitative interculturelle pour le cercle d'histoires, on doit veiller à ce qu'elle ne soit ni trop vague ni trop générale. Par exemple, « parlez-nous d'une difficulté que vous avez rencontrée dans votre vie » est trop général et imprécis, *et* ne contient aucun élément interculturel explicite.

IV - Consignes aux facilitateurs

A. *Débriefing et conclusion du cercle d'histoires*

Nous proposons ci-dessous un guide destiné aux facilitateurs néophytes. Nous invitons ces derniers à en adapter au besoin les différents volets en fonction du contexte qui est le leur.

Commencez par poser une ou deux questions concernant l'exercice lui-même :

- 1) Qu'avez-vous retenu de particulier dans ce récit ? (Réponses possibles : « à quel point nous nous ressemblons », « que nous ressentons les choses de la même façon », « qu'il est important d'en parler aux autres (ou d'écouter) »).
- 2) Qu'est-ce qui vous a surpris ? (Les réponses peuvent être variables, selon les questions incitatives posées.)
- 3) Qu'est-ce qui vous a posé problème ? (Réponses possibles : « J'ai eu du mal à écouter sans interrompre ou poser des questions » ou « j'ai eu du mal à raconter mon histoire ».)

Posez ensuite des questions plus en rapport avec le développement des compétences interculturelles (attention : celles qui sont signalées par un astérisque (*) sont les plus importantes) :

- 4) *Qu'avez-vous appris sur vous-même grâce à cette expérience ? (L'objectif visé est une meilleure prise de conscience de sa propre culture.)
- 5) *Quels sont les thèmes communs à toutes les histoires entendues ? (Les réponses peuvent évoquer le fait de partager des émotions ou des situations similaires.)
- 6) *À l'écoute de ces histoires, qu'aimeriez-vous comprendre mieux ? Concernant vos points communs et vos différences avec les autres, qu'est-ce qui suscite votre curiosité ou dans quel domaine aimeriez-vous en apprendre davantage ? (L'objectif visé est d'inciter à cultiver sa curiosité pour les points communs et les différences avec les autres.) Réponses possibles : « j'aimerais en savoir davantage sur les traditions des autres », « j'aimerais en savoir davantage sur leurs expériences personnelles » ou, peut-être, « j'aimerais visiter un lieu cité dans tel ou tel récit ».

- 7) *En quoi cette expérience vous a-t-elle aidé(e) à vous **exercer à écouter pour comprendre** ? (Cette question renvoie à l'objectif d'écoute lié au développement des compétences interculturelles) À développer votre empathie ?

Puis passez à des questions plus globales permettant de faire la synthèse des enseignements tirés de l'exercice et de passer aux actes :

- 8) Complétez cette affirmation : « Avant je pensais que... maintenant je pense que... » (par exemple : « je pensais que les étudiants étrangers préféreraient rester entre eux, maintenant je pense qu'ils ne savent sans doute pas comment se faire des amis au sein de la culture d'accueil. Je comprends donc mieux maintenant quelle attitude je dois adopter vis-à-vis d'eux pour les aider à entrer en contact avec les autres »).
- 9) *En prenant du recul vis-à-vis de l'expérience elle-même, pouvez-vous citer un ou deux enseignements que vous en avez tirés et qui vous aideront à améliorer vos relations avec ceux qui sont différents de vous ?
- 10) *Qu'allez-vous faire maintenant à la suite de cette expérience ? (Réponses possibles : « je voudrais poursuivre les relations entamées ici en allant prendre régulièrement un café, en interrogeant les autres sur leurs expériences et en m'efforçant de mieux *écouter pour comprendre*, en lisant davantage d'articles interculturels, en animant un cercle d'histoires, etc. C'est le bon moment pour parler du plan d'action que chacun pourrait concevoir – consulter à cet effet le modèle de plan d'action proposé plus loin).
- 11) *En quoi cette discussion en grand groupe vous a-t-elle aidé à enrichir vos connaissances interculturelles et votre capacité à améliorer vos relations avec ceux qui sont différents de nous ?
- 12) Que pouvez-vous apporter de positif à votre communauté ou dans votre vie ?

Après cette séquence de discussion ou de débriefing, on peut poursuivre la conversation en évoquant les prochaines étapes du développement des compétences interculturelles, notamment les possibilités de suivi, ainsi que les attentes concernant la poursuite des relations au sein du groupe.

La séquence peut être suivie d'une représentation, d'un enregistrement de musique, d'une citation pertinente, voire d'une photo de groupe ou des adieux entre les participants.

N'oubliez pas d'évoquer les étapes suivantes, y compris la rédaction de plans d'action personnels pour le développement de ses compétences interculturelles, ainsi que les attentes concernant la poursuite des contacts, le renforcement des relations et le dialogue interculturel.

PLAN D'ACTION DES PARTICIPANTS

La compétence interculturelle se compose des éléments clés suivants : respect, ouverture d'esprit, flexibilité, curiosité, conscience de sa propre culture, compréhension du point de vue des autres, connaissances culturelles spécifiques, capacité à écouter pour comprendre, capacité à observer, empathie, adaptabilité, compétences de communication.

1. Identifiez 2 ou 3 éléments interculturels que vous aimeriez acquérir :

(Exemples : prendre davantage conscience de ma propre culture et de la manière dont elle influence mon comportement et ma façon de communiquer, adapter ma communication aux autres, réfléchir aux points de vue des autres sur différents sujets, améliorer mes capacités d'écoute et d'observation, écouter davantage pour comprendre)

2. Qu'allez-vous faire pour améliorer, développer et exercer ces éléments interculturels ?

(Exemples : nouer une relation authentique avec une personne d'une autre origine, m'informer davantage sur la culture des autres, chercher l'influence invisible de la culture dans toute chose, rencontrer régulièrement quelqu'un d'une autre origine, lire un livre sur la communication interculturelle, suivre une formation interculturelle, apprendre une nouvelle langue, me rendre à un événement communautaire destiné à un groupe autre que le mien, réfléchir activement au développement de mes compétences interculturelles, aller régulièrement au contact de personnes différentes de moi)

3. Allez-vous continuer à nouer des relations positives avec des personnes différentes de vous ? Qu'allez-vous faire d'autre pour enrichir vos compétences interculturelles ?

STRATÉGIES POUR AMÉLIORER SES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

- 1) Chercher d'abord à comprendre : *écouter pour comprendre* !
- 2) Apprécier les autres en tant qu'êtres humains
- 3) Reconnaître que la manière dont on voit le monde n'est qu'une façon de voir parmi beaucoup d'autres
- 4) S'efforcer de ne pas juger les autres
- 5) Partir du principe qu'ils sont bien intentionnés (ne rien y voir de personnel)
- 6) Reconnaître le rôle de la culture dans sa manière de se comporter et de communiquer et dans son identité
- 7) Chercher à comprendre le rôle de la culture dans le comportement, la manière de communiquer et l'identité des autres
- 8) S'informer davantage sur la manière dont les autres communiquent lorsqu'ils se rencontrent (au-delà des mots)
- 9) Adapter sa communication aux attentes propres à la situation particulière
- 10) Rechercher délibérément les interactions interculturelles positives.

Tiré de Darla K. Deardorff, *Manuel de développement des compétences interculturelles, Cercles d'histoires*, UNESCO, 2020.

B. Conditions à remplir par les facilitateurs des cercles d'histoires

Le rôle des facilitateurs des cercles d'histoires est de présenter l'activité, de donner les consignes nécessaires (voir ci-dessous), de répartir les participants en petits groupes, d'être prêts à répondre à toute question ou à réagir à tout problème qui se présenteraient au cours de l'exercice du cercle d'histoires, et de superviser le débriefing final. ATTENTION : il est important que les facilitateurs se tiennent à l'écart des petits groupes et n'y participent PAS ; dans le cas contraire, cela modifierait les rapports de force au sein du groupe.

Les facilitateurs doivent remplir les conditions suivantes :

- être accueillants (autrement dit, se montrer accessibles et apaisants) ;
- accepter chacun comme étant digne de respect et lui témoigner le respect adéquat ;
- être à l'aise face à un groupe ;
- avoir une bonne connaissance du contexte et des origines des participants du cercle d'histoires (être notamment familiarisé avec les normes et les attentes culturelles des participants et avec la culture dans laquelle sera utilisé l'outil) ;
- donner l'exemple en matière de capacité à *écouter pour comprendre*, de patience, d'humilité et de sincérité, autrement dit ne pas craindre l'incertitude et l'exposition émotionnelle ;
- être en adéquation avec le contexte (autrement dit, selon le contexte culturel, on choisira le facilitateur en fonction de son sexe, de sa religion ou de son âge, car cela correspondra mieux aux attentes sociétales ou sociales de ce contexte particulier) ;
- être capable de diriger une discussion de groupe avec discernement ;
- idéalement, posséder des compétences de facilitation interculturelle (voir ci-dessous) ;
- entretenir de bons rapports avec des personnes d'origines différentes (âge, religion, situation socioéconomique, culture, sexe, etc.).

Compétences de facilitation interculturelle (tiré de Bennett, 2012, p. 14)

Le facilitateur interculturel efficace est capable de :

- s'adresser dans des termes clairs à des personnes dont la langue maternelle diffère de celle utilisée dans le programme ;
- encadrer des groupes multiculturels (y compris organiser les tours de parole, imposer le silence, etc.) ;
- s'adapter à différentes façons de communiquer (verbales et non verbales) ;
- cesser de juger les normes culturelles des autres ;
- savoir reconnaître les facteurs de risque propres à la culture des participants (sensibilités, identité de groupe, statut, etc.) ;
- adopter des cadres de référence variés pour interpréter les comportements ;
- faire preuve de jugement dans le choix de l'interprétation la plus adaptée à une situation interculturelle donnée ;
- formuler ses questions avec doigté pour éviter les suppositions et les partis pris ;
- éviter les expressions idiomatiques, familières et argotiques, ainsi que les aphorismes ;
- reconnaître tout parti pris dans les objectifs, les contenus, le processus, les matériels, les instructions ;
- interpréter les comportements non verbaux de manière culturellement adéquate ;
- surveiller l'adéquation culturelle de l'humour lorsqu'il est pratiqué ;
- faire preuve d'humilité culturelle dans ses paroles et dans ses actes.

C. *Conseils généraux aux facilitateurs des cercles d'histoires*

Voici quelques conseils d'ordre général aux facilitateurs, à la lumière des enseignements tirés dans le cadre des cinq expérimentations pilotes des cercles d'histoires conduites par l'UNESCO :

- Vérifiez que l'offre de cercles d'histoires et l'invitation à y participer les présentent bien comme une expérience et en indiquent explicitement le but (à savoir, développer et exercer des compétences interculturelles).
- Entourez-vous si possible de co-facilitateurs.
- Sélectionnez les questions incitatives et adaptez-les au contexte particulier.
- Prévoyez plus de temps si possible (au moins deux heures).
- Assurez-vous de réserver suffisamment de temps pour le débriefing final.
- Répartissez les participants si possible en groupes divers de cinq personnes.
- Si tous les participants savent lire (à vérifier impérativement), servez-vous d'un document de présentation (voir l'échantillon p. 79), pour permettre aux groupes de mener par eux-mêmes l'ensemble du processus.
- N'oubliez pas de souligner l'importance de s'exercer à *écouter pour comprendre* et expliquez ce que cela signifie (voir p. 28 du présent manuel).
- N'oubliez pas de souligner l'importance de préserver la confidentialité au sein des petits groupes.
- Notez que la première personne à prendre la parole pour raconter son histoire au sein des petits groupes est celle dont la date d'anniversaire est « la plus proche d'aujourd'hui » (juste avant ou juste après la date du jour), et que la personne située à la droite de chaque orateur est chargée de surveiller son temps de parole, en le prévenant qu'il est épuisé par un signal non verbal convenu d'avance.
- Veillez à ce que les participants respectent les instructions pour que l'exercice ne tourne pas au débat de groupe. Le document de présentation vous y aidera (à condition que tous les participants puissent le lire). En utilisant ce document, il est utile d'en souligner les

éléments clés avant le début de l'exercice et de s'assurer que chacun s'engage à respecter les consignes et à les faire respecter par les autres.

- En tant que facilitateur, vous ne devez pas participer aux petits groupes, ni déambuler auprès d'eux pour écouter ce qui s'y dit, car cela doit rester confidentiel.
- Les organisateurs souhaiteront peut-être, le cas échéant, distribuer des matériels de lecture préalable concernant compétences interculturelles, ainsi que les profils des participants.
- N'oubliez pas de prévoir une introduction et une conclusion adaptées à l'expérience (telles que citation ou morceau de musique), qui pourront être conçues ou fournies par les participants eux-mêmes.

D. *Conseils interculturels aux facilitateurs des cercles d'histoires*

- Soyez clair : utilisez des mots simples, n'hésitez pas à vous paraphraser et à répéter les consignes.
- Abstenez-vous de poser des questions auxquelles on ne répond que par oui ou par non.
- Abstenez-vous de solliciter une personne en particulier.
- Efforcez-vous d'interpréter de plusieurs façons ce qui est communiqué par les participants (y compris leur communication non verbale et les non-dits éventuels) ainsi que leurs comportements.
- Soyez patient.
- Soyez bien conscient de votre rôle en tant que facilitateur.
- Soyez attentif au comportement des participants (observez et écoutez attentivement) et efforcez-vous de les comprendre à travers leurs yeux à eux, en vous abstenant de les juger ou de les interpréter de votre point de vue.
- Faites preuve d'humilité culturelle, autrement dit, donnez l'exemple d'une attitude désireuse et curieuse d'apprendre, qui montre que le point de vue du facilitateur sur le monde n'est qu'une perspective parmi d'autres (et non l'attitude arrogante de celui qui pense qu'il possède toutes les réponses).

Autres conseils de formation interculturelle aux facilitateurs

Si vous souhaitez poursuivre le développement des compétences interculturelles des participants au-delà de l'exercice du cercle d'histoires, et en vous servant d'autres outils interculturels, il est important de prendre en compte ce qui suit :

- a) Fixez-vous des objectifs clairs et réalistes en matière de construction de compétences interculturelles, en n'oubliant pas que les participants sont à des stades différents de leur propre développement dans ce domaine.
- b) Rencontrez les participants où ils se trouvent (renseignez-vous sur leurs besoins et leurs problèmes) et assurez-vous que la formation interculturelle (contenus et activités) leur convient bien (autrement dit, qu'elle répond à leurs besoins).
- c) Créez un environnement d'apprentissage adapté et sûr.

- d) Adaptez les activités de formation et d'apprentissage aux objectifs que vous avez fixés.
- e) Reconnaissez qu'une session unique de formation interculturelle ne suffit généralement pas pour atteindre les objectifs fixés (s'agissant notamment du développement des compétences interculturelles) et qu'il faut, idéalement, réitérer plusieurs fois cette formation dans le temps.

(Pour plus d'informations sur l'élaboration et la mise en œuvre d'une formation aux compétences interculturelles, voir Gregersen-Hermans et Pusch, 2012).

E. Utiliser les cercles d'histoires avec des enfants et des jeunes

Les cercles d'histoires ont montré leur efficacité avec les adultes. Lorsqu'on les applique aux enfants et aux jeunes (jusqu'à 18 ans), certains ajustements doivent être apportés au processus pour que l'expérience convienne à ce groupe d'âge. Voici quelques conseils utiles à cet égard :

- 1) Ne vous servez pas d'un document de présentation (comme celui qui se trouve à la section III), mais guidez plutôt l'ensemble du groupe à travers les différentes étapes du cercle d'histoires.
- 2) Assurez-vous de disposer du temps nécessaire, en prévoyant un temps de pause et un temps de réflexion créative.
- 3) Servez-vous d'un « bâton de parole », pour qu'il n'y ait qu'une seule personne qui parle lorsque vient son tour de raconter son histoire (voir p. 44).
- 4) Prenez le temps d'examiner ensemble les règles de base et servez-vous de visuels pour les illustrer.
- 5) Limitez le plus possible les sources de distraction (même un instrument de mesure du temps, par ex. un sablier, peut s'avérer distrayant, bien qu'il puisse vous être utile à condition de ne pas trop vous focaliser sur l'aspect temporel).
- 6) Si vous intervenez dans une classe d'école, il peut être utile de recourir à un facilitateur extérieur à la place de l'enseignant.
- 7) Pour le débriefing, n'utilisez que deux ou trois questions et demandez aux petits groupes de créer un visuel (par ex. un collage) pour répondre à chacune d'elles.
- 8) Si les cercles d'histoires sont utilisés dans une école, il est indispensable de recevoir l'assentiment et l'adhésion de la direction.
- 9) Si vous souhaitez évaluer l'exercice, les images s'avéreront sans doute plus utiles qu'un long questionnaire d'évaluation.

F. Créer un espace sûr

(Adapté de Chaitlin, 2003)

- Créez un environnement favorable (en appliquant les instructions de mise en œuvre des cercles d’histoires contenues dans ce manuel).
- Vérifiez que tous les participants sont là de leur plein gré (et qu’il n’y a eu aucune coercition).
- Préciser très clairement le but de ces cercles d’histoires (à savoir, développer les compétences interculturelles).
- Donnez dès le début de l’exercice l’exemple d’une communication ouverte, franche et sincère.
- Assurez aux participants qu’au sein du groupe, tous seront considérés comme égaux (c’est-à-dire qu’aucun des participants n’a plus de droits que les autres et que tous reçoivent le même respect) : l’égalité au sein du cercle est essentielle pour créer un espace sûr.
- Garantissez la confidentialité, et veillez à ce que tous s’engagent à ne divulguer ce qu’il s’y dit qu’avec la permission des autres.
- Envisagez d’organiser plusieurs réunions s’il vous semble que le groupe a besoin de plus de temps pour se familiariser avec l’exercice, pour travailler en confiance et se sentir à l’aise les uns avec les autres (voir dans ce manuel la section consacrée aux difficultés pour plus de détails sur ce sujet).
- Fixez et observez ensemble des règles de base (dont certaines sont données ci-dessous) : elles sont indispensables à la création d’un espace sûr.

Quelques règles de base des cercles d’histoires

- 1) Veiller au respect de soi et des autres.
- 2) Éviter de faire des suppositions (bien que ce soit une tendance naturelle)¹.
- 3) Ne pas prendre pour une offense personnelle ce qui est dit ou la manière dont c’est dit.
- 4) Partir du principe que les intentions sont bonnes.
- 5) Parler toujours de son expérience personnelle, jamais au nom des autres.

- 6) Être sincère et authentique.
- 7) S'abstenir de tout jugement ou critique.
- 8) Préserver la confidentialité.
- 9) Se comporter vis-à-vis des autres comme un être humain.

Conditions de mise en œuvre des cercles d'histoires

*Vérifier que tous les participants sont désireux de participer au processus du cercle d'histoires

*S'assurer que les participants sont désireux de développer leurs compétences interculturelles

*Faire appel à des facilitateurs expérimentés

*Prévoir un espace sûr (sur les plans physique, mental et émotionnel)

*Prévoir un temps suffisant

*Vérifier que l'exercice répond aux attentes sociétales et culturelles du contexte

*Souligner le caractère confidentiel de ce qui sera partagé

*Affirmer l'égalité de tous les participants

Note

- ¹ Pour éviter de faire des suppositions, il est important de commencer par écouter et observer très attentivement avant d'envisager plusieurs explications au problème de communication posé. On peut souvent le faire en commençant par demander : « *Aidez-moi à comprendre pourquoi...* ». Voir « Autres outils de réflexion » ci-dessus pour plus de détails sur l'outil ORCE.

G. Structure générale de la formation des formateurs*

Voici comment pourrait être structurée la formation des formateurs pour les cercles d'histoires. La meilleure façon de former les facilitateurs est en effet de leur permettre d'expérimenter la méthode par eux-mêmes.

Mot de bienvenue, présentations, vue d'ensemble

Activité destinée à « briser la glace »

Définition des compétences interculturelles

Activité : « Pensez à quelqu'un... » (voir la section III)

Discussion : Modèle de développement des compétences interculturelles (voir la figure 2.1 page 65)

Introduction à la méthode des cercles d'histoires

Examen des contenus du manuel

Répartition en petits groupes

Outil des cercles d'histoires en petits groupes

Débriefing en grand groupe

Réflexion

Questions et réponses concernant la formation des formateurs

Planification de l'action : quand les facilitateurs formés utiliseront-ils la méthode des cercles d'histoires ?

** Envisagez d'organiser une séance de suivi de la formation des formateurs plusieurs semaines plus tard*

H. Définir les compétences interculturelles : « Pensez à quelqu'un... »

Cette activité peut être proposée à la fois lors de la session de formation des formateurs et pendant l'exercice des cercles d'histoires. On peut l'insérer vers le début de l'exercice, pour aider les participants à concentrer leur attention sur l'objectif des cercles d'histoires, qui est d'acquérir et d'exercer des compétences interculturelles. Cette activité a été utilisée lors des expérimentations pilotes de l'UNESCO et s'est avérée très efficace pour mettre les participants en condition avant de leur présenter la méthode des cercles d'histoires.

Fournitures : Post-it (au moins trois par personne), crayons ou stylos, feuilles de papier blanc (une pour trois personnes)

Temps nécessaire : 30 minutes minimum

Instructions

Faites une courte description de l'activité. Distribuez trois Post-it par personne. Demander aux participants individuellement : « Pensez à quelqu'un que vous connaissez personnellement ou à quelqu'un de connu dont vous estimez qu'il ou elle se lie facilement avec des gens différents : il peut s'agir de différences liées au sexe, à l'âge, à la religion, à l'origine ethnique, à la situation géographique, au statut socioéconomique, etc. Vous n'avez pas besoin de nous dire à qui vous pensez. Notez plutôt sur vos Post-it un mot ou une expression (un seul par Post-it) qui décrive cette personne et ce qui, chez lui ou elle, lui permet de se lier si facilement avec les autres ».

Donnez aux participants le temps de noter ces mots et expressions (qui peuvent être plus que trois). Lorsque tout le monde s'est exécuté, répartissez les participants par groupes de trois et demandez-leur de comparer ce qu'ils ont écrit. Pendant ce temps, faites le tour des groupes et distribuez à chaque groupe une feuille de papier blanc. Puis, demandez aux participants de coller leurs Post-it sur la feuille de papier et de chercher les points communs à leurs réponses, ainsi que les thèmes communs éventuels qui s'en dégagent. Ils peuvent ensuite les regrouper ensemble. La multiplicité éventuelle des réponses ne pose pas problème.

Lorsque les groupes ont examiné et classé leurs réponses, demandez à chaque petit groupe de présenter ses résultats au groupe entier. Le facilitateur peut noter au tableau les principaux thèmes dégagés. Il dresse ensuite le bilan de l'activité avec l'ensemble des participants en leur posant des questions

telles que : quels sont les thèmes communs à vos réponses ? Que trouvez-vous de surprenant ? Quelles conclusions en tirez-vous sur ce dont nous avons besoin pour bien nous entendre malgré nos différences ?

À la fin de l'activité, le facilitateur peut souligner les réponses qui sont liées aux objectifs des cercles d'histoires et indiquer que ce que les groupes viennent de décrire, ce sont des compétences interculturelles. Puis, le cas échéant, il distribue le modèle de développement des compétences interculturelles (figure 2.1, p. 65) et en souligne certains éléments clés.

I. Questions fréquentes

En quoi cette méthode se distingue-t-elle des autres ? Les cercles d'histoires sont un outil à la fois structuré et adaptable qui permet aux participants d'exercer concrètement leurs compétences interculturelles et de nouer des liens émotionnels qui ne se produiraient sans doute pas dans le cadre d'une formation interculturelle plus classique. Du fait de ces liens émotionnels entre les participants, cette méthode tend à être plus transformatrice qu'une formation classique.

Quelle différence y a-t-il entre les cercles d'histoires et la pratique du récit ? Les cercles d'histoires sont un processus réfléchi, réunissant un groupe de personnes assises en cercle, qui se confient mutuellement des expériences personnelles, généralement à des fins de médiation, de justice restaurative, ou, dans le cas de la méthode mise au point par l'UNESCO, de développement de compétences interculturelles. La narration ou le récit sont des activités culturelles et sociales qui s'adressent généralement à une plus large audience à des fins de divertissement, d'éducation, de formation morale ou de préservation culturelle.

Qui peut devenir facilitateur de cercles d'histoires ? L'encadrement d'un cercle d'histoires peut et doit être assuré par des enseignants ou des formateurs expérimentés, ayant un bon contact avec les personnes de tous horizons. Les facilitateurs doivent être capables de modéliser une partie des compétences interculturelles visées, comme la capacité *d'écouter pour comprendre*, avoir une bonne connaissance du contexte dans lequel s'inscrira le cercle d'histoires, et être en adéquation avec ce contexte (voir les conditions à remplir par les facilitateurs p. 89).

De combien de personnes doivent se composer les petits groupes, et quel est le nombre minimal et le nombre maximal de participants ? Idéalement, un petit groupe se compose de cinq personnes, pas moins de quatre, pas plus de six. Il n'y a réellement pas de nombre maximal de participants du moment que l'espace disponible peut les contenir et que les facilitateurs peuvent les répartir en groupes divers de cinq. Disons qu'il faut un minimum de huit à dix participants, de façon à pouvoir former deux petits groupes.

À quels âges s'adressent les cercles d'histoires ? Les cercles d'histoires ont été expérimentés avec succès avec des participants âgés de 12 à 70 ans ou plus, ils sont donc conçus pour un large éventail d'âges.

Quelle est la durée d'une séance de cercle d'histoires ? Une séance de cercle d'histoires dure habituellement un minimum de 90 minutes, même s'il vaut mieux prévoir deux heures pour avoir assez de temps pour le débriefing final (ou davantage si les cercles d'histoires s'inscrivent dans le cadre d'une plus large manifestation).

Peut-on sauter l'étape finale de débriefing ou de discussion ? L'étape de débriefing ou de discussion qui réunit l'ensemble des participants à la fin de l'exercice est un élément clé de la méthode, qui prévoit un temps de réflexion, ainsi qu'une discussion des enseignements tirés au cours de l'expérience et des prochaines étapes de développement des compétences interculturelles. Il est donc crucial de lui allouer suffisamment de temps. Les petits groupes peuvent l'occuper à partager leurs résultats avec le groupe entier, au moyen, par exemple, d'une présentation visuelle (affiche) ou d'un chant, d'une danse ou d'un poème (voir d'autres suggestions concernant le débriefing p. 38).

Pourquoi les récits personnels ont-ils une durée strictement encadrée ? Si des paramètres temporels sont fixés, c'est pour que chacun dispose d'un temps égal au sein du groupe et que personne ne prenne le pas sur les autres. Il est important que chaque petit groupe s'entende sur un signal non verbal indiquant à l'orateur que son temps de parole est épuisé, et que chacun s'engage à respecter ces contraintes. Il est également important d'établir une rotation entre ceux qui sont chargés de chronométrer les temps de parole, pour que personne ne soit perçu comme disposant d'un pouvoir à cet égard. Mais il est tout aussi important de ne pas se laisser obnubiler par le temps, et de continuer à s'appliquer à *écouter pour comprendre*.

Peut-on obliger quelqu'un à participer ? Idéalement non. La participation au cercle d'histoires ne doit pas être obligatoire, car il faut que les participants aient un réel désir de s'y joindre, qu'ils comprennent que leur objectif en participant est d'acquérir des compétences interculturelles, et qu'ils soient intéressés et motivés à y prendre part à cause de cet objectif.

Peut-il y avoir des observateurs ? Idéalement, il vaut mieux qu'il n'y ait pas d'observateurs, car ils ne pourront pas participer aux petits groupes, ni écouter ce qui s'y dit, car ce qui est partagé au sein des groupes doit rester confidentiel.

Que faire si les participants ne sont pas assez divers ? Selon le contexte, le grand groupe peut fixer des critères de diversité pour la répartition en petits groupes. Ou les facilitateurs peuvent former ces petits groupes en s'appuyant sur les différences de sexe, de génération, de religion ou de résidence urbaine/rurale, ou sur tout autre critère pertinent qui assurera une diversité de points de vue au sein des petits groupes.

Les participants peuvent-ils prendre des notes pour mieux se rappeler les flashbacks ? Si les participants craignent de ne pas se souvenir de l'élément marquant de chacune des histoires racontées au sein de leur groupe, ils peuvent en prendre brièvement note. Mais ils ne doivent pas tout noter, car cela pourrait faire croire qu'ils ne se consacrent pas pleinement à *écouter pour comprendre*, et ce serait aussi une violation de la règle de confidentialité.

Qu'entend-on par « écouter pour comprendre » ? *Écouter pour comprendre* signifie que l'on concentre 100 % de son attention sur l'orateur : à ce qui est dit, à la manière dont c'est dit, aux gestes non verbaux possibles ainsi qu'aux non-dits. Cela signifie qu'on ne l'interrompt pas, qu'on ne lui pose aucune question et qu'on ne fait aucun commentaire, car cela signifierait que l'accent est mis davantage sur l'auditeur.

Pourquoi ne pas simplement organiser un débat ? Pourquoi s'astreindre à ce processus ? Un débat est un processus très différent de celui du cercle d'histoires et n'atteindra pas les mêmes objectifs en matière de développement des compétences interculturelles. Il est très important de suivre le processus décrit dans ce manuel pour pouvoir les atteindre. Il a en outre été expérimenté avec succès dans l'ensemble des cinq régions de l'UNESCO à travers le monde, et donne de bons résultats quant à la réalisation des objectifs de développement des compétences interculturelles.

S'agit-il d'un exercice ponctuel, ou peut-il être répété ? Si le même groupe de participants peut se réunir de nouveau, il est possible de réitérer l'expérience (c'est d'ailleurs ce que font certains enseignants, qui organisent un cercle d'histoires par semaine, en modifiant les questions incitatives).

Peut-on passer son tour au sein du petit groupe et ne pas partager d'histoire personnelle ? On peut passer son tour au début, mais chacun doit raconter un événement personnel, même s'il ne le fait que de manière superficielle : le but est d'avoir des échanges mutuels entre tous les participants.

Que faire si quelqu'un ne souhaite pas s'exposer en racontant son histoire ? Les participants sont libres de décider jusqu'à quel point ils souhaitent s'exposer en décidant eux-mêmes du degré d'intimité de leur récit personnel. Par exemple, ils peuvent opter pour un épisode marquant de leur vie, ou pour une expérience plus superficielle, celle-ci les plaçant moins en situation de vulnérabilité.

Que faire si quelqu'un semble dominer ou diriger au sein du petit groupe ? Le caractère structuré du processus doit normalement contrecarrer la tendance éventuelle d'un membre du petit groupe à dominer les autres. Il est important que tous ses membres s'engagent dès le départ à respecter les consignes et à les faire respecter avec la courtoisie nécessaire. Si l'on craint une domination, le bâton de parole trouve alors toute son utilité, car il signifie que seule la personne qui le détient a le droit de s'exprimer.

Y a-t-il un risque de blessure émotionnelle ? Même s'il est toujours possible que l'échange aille trop loin dans l'émotionnel, il revient aux facilitateurs de choisir leurs questions incitatives de façon à ce qu'il reste au niveau souhaité. Il est important que les membres des groupes s'engagent à se respecter les uns les autres et à respecter les consignes. Si l'on craint que

quelqu'un déborde, il faudra faire appel dans chaque groupe à un facilitateur (également appelé « gardien du cercle ») formé pour ce faire : on formera au besoin un groupe plus grand si des craintes existent concernant le niveau des échanges. Voir les autres difficultés p. 44.

Les cercles d'histoires développent-ils les compétences interculturelles ?

Le développement de compétences interculturelles étant un processus qui se poursuit tout au long de la vie, la participation à un cercle d'histoires n'est qu'une étape de ce cheminement. Les cercles permettent aux participants s'exercer certaines compétences interculturelles clés (comme la capacité *d'écouter pour comprendre*) et d'en perfectionner certains aspects.

Comment évaluer les résultats obtenus dans le cadre des cercles d'histoires ?

Si le contexte le permet, on pourra distribuer à la fin de l'exercice une fiche d'évaluation (voir p. 107), et si possible, organiser avec les participants une séance de suivi six à huit semaines plus tard. Dans un cas comme dans l'autre, l'accent doit être mis sur les changements qu'ils apporteront dans leurs interactions avec les personnes différentes d'eux. On peut aussi, s'ils ont été préparés, assurer un suivi des plans d'action. Une séance de réflexion guidée peut aussi être un moyen d'évaluer l'impact, y compris au moyen d'« exposés » des enseignements tirés, présentés collectivement en grand groupe (sous la forme d'une affiche, ou d'un poème, etc.). Pour évaluer les résultats, il est important que ceux-ci aient été clairement définis au début de l'exercice, puis de recueillir des preuves de leur obtention par les participants.

Quelles sont les étapes suivantes, après une expérience de cercle d'histoires ?

Idéalement, on aura donné aux participants le temps d'élaborer un plan d'action (voir la figure 2.1 p. 65), et, selon le contexte, on recommande d'organiser si possible des sessions de suivi, pour que l'expérience ne reste pas isolée (voir p. 48).

Comment les participants peuvent-ils utiliser les compétences exercées dans le cadre des cercles d'histoires ?

On espère que les participants seront capables de faire un usage immédiat, dans leur vie de tous les jours, des compétences exercées dans le cadre des cercles d'histoires, par exemple, en s'engageant à consacrer davantage de temps à l'écoute et à utiliser leur capacité à *écouter pour comprendre* dans leurs conversations et leurs interactions quotidiennes avec les autres, car cette écoute attentive est un important facteur de rapprochement. Grâce à cette expérience, les participants aborderont leurs relations avec les autres dans un esprit plus ouvert, seront plus conscients de leurs préjugés et partis pris personnels, seront curieux de connaître le point de vue des autres, et y regarderont à deux fois avant de les juger. Ils consacreront du temps chaque jour à développer plus intentionnellement leurs compétences interculturelles. Ils comprendront que tous ceux qu'ils rencontrent au jour le jour ont une

histoire à partager et que nous avons tous de nombreux points communs, même quand nous avons l'impression d'être totalement différents.

Pourquoi les facilitateurs ne doivent-ils pas participer au cercle ni écouter ce qu'il s'y dit ? Les facilitateurs des cercles d'histoires ne doivent pas participer à un cercle (contrairement à des processus plus classiques où il y a un « gardien du cercle »), car ils seraient perçus comme y exerçant un pouvoir. Il est important que les participants se considèrent comme égaux au sein du cercle. Les facilitateurs ne doivent pas non plus écouter ce qui s'y dit, car il est important de préserver la confidentialité au sein du groupe.

Que faire si quelqu'un arrive en retard, alors que les cercles d'histoires sont déjà commencés ? Vu l'importance d'instaurer la confiance au sein du groupe, il est très difficile de s'insérer à un cercle d'histoires lorsque les tours de parole ont commencé. Les facilitateurs devront faire preuve de créativité pour intégrer les retardataires sans déranger le groupe ni entamer la confiance déjà établie entre ses membres. Mais il vaut sans doute mieux informer les retardataires de ce qui se passe, sans les autoriser à participer aux cercles d'histoires.

Qu'en est-il du recours à la communication non verbale lorsqu'on écoute les expériences des autres ? S'il est interdit d'interrompre, de commenter une intervention ou de poser des questions pendant ou après le récit de chacun, une réaction non verbale est possible, à condition d'être *adéquate et respectueuse*. Les facilitateurs pourront mentionner cela lors du temps réservé à l'énoncé des consignes, en soulignant qu'il est important que ces réponses non verbales soient convenables compte tenu du contexte et qu'elles soient *adéquates et respectueuses*.

Peut-on faire une pause entre la fin des cercles d'histoires et le débriefing ? Non, il vaut mieux que l'étape de débriefing ou de discussion se tienne immédiatement après les cercles d'histoires, quand l'expérience est encore « fraîche » dans l'esprit des participants.

Peut-on adapter le processus des cercles d'histoires (en termes de durée, par exemple) ? Oui, le processus présenté dans ce manuel a été conçu pour donner une idée précise de la manière dont il permet de développer les compétences interculturelles, mais il peut et doit être adapté aux participants et à chaque contexte particulier – à condition, toutefois, que ces adaptations ou ajustements respectent les consignes énoncées dans ce manuel, par exemple, le fait que tous les participants doivent bénéficier d'un temps de parole égal.

Que faire si le pouvoir ou le statut social sont perçus par les participants comme un obstacle ? Si des différences de pouvoir ou de statut (par exemple, un même cercle réunissant des enseignants et des élèves) peuvent faire obstacle à une participation authentique aux cercles d'histoires, il est

sans doute préférable de former des cercles de groupes homogènes (par exemple, des groupes d'élèves et des groupes d'enseignants).

Que faire si les participants considèrent surtout le cercle comme un espace de représentation ? Il est important de souligner dès le début qu'il s'agit pour chacun de partager un point de vue/une expérience personnels en toute sincérité, non de raconter une histoire comme s'il s'agissait d'un spectacle. Se reporter à la première question ci-dessus sur la différence entre récit et cercle d'histoires.

Quelle sont les meilleures façons de conclure l'expérience des cercles d'histoires avec les participants ? Débriefing l'expérience en grand groupe est essentiel, et en plus des questions fournies à cet effet dans ce manuel (p. 85), on peut suggérer plusieurs façons de conclure l'expérience (voir p. 38), par exemple : inciter les participants à élaborer un plan d'action (voir le document concernant le plan d'action p. 87), demander à chaque groupe de présenter les principaux enseignements ou idées qu'ils en ont tiré (y compris de manière créative, comme une affiche ou une chanson), fournir un résumé de l'expérience et souligner à nouveau le but et les objectifs poursuivis, en concluant par une citation adéquate ou une chanson connue des participants.

J. Fiche d'évaluation de l'UNESCO**QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION**

Destiné à recueillir les commentaires des participants aux cercles d'histoires

Merci de consacrer quelques instants à commenter l'activité que vous venez d'achever. Vos commentaires sont précieux, car ils nous aideront à améliorer cette activité à l'avenir.

Déclaration de confidentialité

Toutes vos réponses demeureront strictement confidentielles. Aucun lien ne sera fourni vers les réponses individuelles si des noms sont mentionnés.

Les données ne seront utilisées qu'à des fins d'évaluation interne.

Détails de l'activité

Facilitateur	Lieu	Date
--------------	------	------

Commentaires sur l'activité**Instructions : cochez les cases correspondantes et ajoutez vos commentaires éventuels**

1. L'activité m'a aidé(e) à mieux respecter les autres.

Pas du tout Tout à fait

2. L'activité m'a aidé(e) à comprendre la capacité d'« écouter pour comprendre ». Je suis capable d'entendre le point de vue et les expériences des autres pour comprendre leur situation et leurs convictions.

Pas du tout Tout à fait

3. L'activité m'a incité(e) à m'informer davantage sur les similitudes et les différences entre personnes de différentes origines.

Pas du tout Tout à fait

4. L'activité m'a aidé(e) à comprendre ma façon de voir le monde.

Pas du tout Tout à fait

5. L'activité m'a aidé(e) à comprendre ce que les autres pensent ou ressentent.

Pas du tout Tout à fait

6. L'activité m'a aidé(e) à comprendre que mes valeurs, mes croyances et mes actions peuvent avoir une incidence sur ce que vivent les autres.

Pas du tout Tout à fait

7. L'activité m'a aidé(e) à tisser des liens avec des personnes de différentes origines.

Pas du tout Tout à fait

8. La durée de l'activité était appropriée.

Pas du tout Tout à fait

9. L'activité était bien planifiée et organisée.

Pas du tout Tout à fait

10. L'activité a été un bon investissement de mon temps.

Pas du tout Tout à fait

11. J'ai l'intention d'utiliser les compétences et les connaissances que j'ai acquises grâce à cette activité.

Commentaires :

12. Indiquez trois actions que vous comptez entreprendre suite à cette activité :

1.

2.

3.

13. Je recommande cette activité aux autres.

Pas du tout Tout à fait

Facilitateur

Instructions : cochez les cases correspondantes et ajoutez vos commentaires éventuels

14. Le facilitateur a une parfaite connaissance de l'activité.

Pas du tout Tout à fait

15. Le facilitateur a répondu efficacement aux objectifs de l'activité.

Pas du tout Tout à fait

16. Je recommande ce facilitateur pour d'autres activités.

Pas du tout Tout à fait

Commentaires :

Dans l'ensemble :

17. Comment pourrait-on améliorer cette activité ?

18. Quels sont les points forts de cette activité ?

19. Quels sont les points faibles de cette activité ?

Autres commentaires éventuels

Commentaires :

Informations personnelles (optionnel)

Nom Sexe Âge

Organisme

Pays Courriel

Questions supplémentaires

Instructions : cochez la case correspondante et répondez aux questions.

20. Cette activité a répondu à mes attentes.

Pas du tout Tout à fait

21. J'aimerais d'autres sessions de suivi.

Pas du tout Tout à fait

22. Qu'est-ce qui vous a semblé difficile ?

23. Qu'est-ce qui vous a motivé pour participer à cette session ?

24. Quels éléments avez-vous trouvés trop longs, ou trop courts ?

25. Où allez-vous utiliser les compétences que vous avez acquises ?

Merci !

Index

Note : les chiffres en italique renvoient aux figures, et les chiffres en gras, aux tableaux des pages correspondantes.

- 3C outil 62
- Project Aladin 56-57
- apprentissage autodirigé 7, 10
 - apprentissage informel 6
 - apprentissage interculturel formel 6, 7, 8, 10, 11
 - apprentissage non formel 6, 7, 64
 - apprentissage par l'expérience 6, 8, 9, 64
 - adéquation 2, 89, 90, 101
 - arbre interculturel 10
 - Autriche, cercles d'histoires dans une école 41-44
 - avant je pensais que...*
 - maintenant je pense que...* 39, 61, 86
- bafa-bafa, simulation 8, 12 note 2
- Barnga 8
 - bâton de parole 25, 32, 44, 45, 61, 95, 103,
 - Baxter-Magolda, M. B. 5, 14, 68
 - Bennett, J. 47, 66, 69, 74, 90
 - Bennett, M. 14, 66, 69, 72, 74,
 - blesseure émotionnelle 103
 - Brown, B. 15, 46, 66
 - Byram, M. 5, 12, 66, 72
- cercles d'histoires:
- adaptation 47, 59-60 ;
 - conditions 21-23 ; consignes 21-23, 79 ; description 18-21 ; difficultés 44-48 ; efficacité 13-14 ; fiche d'évaluation 107-109 ; fondements des 18 ; identification des participants 21 ; instructions 80 ; objectifs 79 ; organisation 23-25 ; par opposition au récit 89 ; prolonger l'expérience des 40, 48, 98 ; types de 16-18 cercles de parole *voir* cercle d'histoires
- Chaitlin, J. 46, 66, 96
- Church, M. 68, 72
- clarification 57
- coaching 7, 10
- communication, problèmes de 57-58
- communication non verbale 93, 105
- compétences interculturelles :
- apprentissage informel de 6 ;
 - définition 4-6, 98 ; éléments clés 13, 77, 87, 100 ; éléments communs aux 5 ; et les principes des droits de l'homme 6 ; modélisation 65 ; outils pour les (*voir* outils de formation) ; processus d'apprentissage tout au long de la vie 104
- Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel 2*
- confiance : en tant que principe 43 ; instaurer la 20, 30, 36, 45, 82, 96, 105 ; préserver la 30

- confidentialité 23 28, 29, 30, 32, 79, 91, 96, 97, 102, 105, 107
- contexte, définition du 2
- conscience de soi 5, 13, 16, 26, 49-53
- Conseil de l'Europe 8, 62, 66-67, 70, 72-73
- conseil pour la formation
interculturelle 54-55, 93
- contraintes : espace 59-60 ; temps 22, 91, 94-95, 97
- Costa Rica, dirigeantes de
communautés autochtones au 34-36
- créativité des jeunes 49-53
- culture, définition 4
- Deardorff, Darla K. 3, 64-65, 81, 83, 88
- débriefing/discussions de suivi 45, 47, 51, 75, 102, 105 ; questions de 15, 22, 31-32, 38-40
- De quoi s'agit-il ? Et alors ? Et maintenant ?* 61
- développement communautaire 7, 15
- développement des compétences
interculturelles :
- apprentissage par l'expérience 6, 8, 9 ; cercles d'histoires et 15-16, 21 ; conditions à remplir 84 ; consignes aux facilitateurs 85 ; discussion dirigée en groupe 20 ; éléments clés 13, 77, 87, 100 ; flashbacks 29 ; outils en ligne 10 ; processus d'apprentissage tout au long de vie 33 ; questions incitatives et 36-37, relations, importance des 13 ; séquence de débriefing 15, 38, 58
- dialogue interculturel 16-18
- difficultés 44-48
- document de présentation 79-81
- Donders, Y. 6, 67
- droits de l'homme 6
- DuBois, Rachel 13, 67
- écoute activité 35, 42-44
- écouter *pour comprendre* 16, 19, 24, 30-33, 39 42, 53, 56, 78-79, 85-87, 88-89, 101-104
- éducation à la citoyenneté mondial 7, 12, 60, 69 note 1
- effet transformateur 15, 19, 31, 66 note 1, 79
- égalité 15, 22, 33, 56, 66 note 1, 66 note 2, 73, 96, 97
- enseignants, formation des 17
- environnements surs 9, 42, 44, 46, 55, 93, 96
- espace : nécessaire 24-25, 53
- restreint 59-60
- études de cas **9-10**
- facilitateurs : activité
« pensez à quelqu'un qui... » 99-100 ; co-facilitateurs 24, 28, 91 ; compétences nécessaires 89 ; conditions à remplir 53-55, 89-90 ; conseil interculturels aux 54, 93 ; création d'espaces surs 96 ; débriefing et conclusion 85-87 ; enfants et jeunes 95 ; fixation des règles de base 96-97 ; instructions 28-33 ; participation aux cercles 104 ; préparation 53 ; questions fréquentes 101-106 ; remarques finales 33 ; renforcement des capacités 50 ; rôle 27-28 ; sélection 24-25
- flashbacks 31, 80, 82-83, 102
- formation, outils de 8-12, 61-63
- formation : enseignants 17
- formateurs : 3, 98 ; outils 6, 8-10, 11, 12, 61-63 ; personnels de sante 17 ; police 17
- globalité 2, 14
- Gregersen-Hermans, J. 55, 67, 94
- groupe :
- activités 7, 8, 9 ; réflexion en 10, 11, 12 note 1, 13, 61-63 ; taille 59 ; *voir aussi* petits groupes

- guide de mise en œuvre des cercles d'histoires 21-23
- Hall, M. 67, 112
- Harare (Zimbabwe) 25-27
- informel/non formel, apprentissage 6, 7, 64
- instructions 28-33, 80
- rencontres interculturelles (autobiographie de) 62-63
- Internet, outils sur 10
- Istanbul 56-57
- jeunes : engager un dialogue positif avec les 2021 ; groupes d'élèves 4144 ; utiliser les cercles d'histoires avec les 95
- jeux de rôle **9-10**
- Kazamento, Manuel 2627
- King, P. M.* 5, 14, 68
- Laaksonen, A. 6, 67
- langue* 24, 45
- Manuel de développement des compétences interculturelles (UNESCO)* 2, 20
- Manuel sur les compétences interculturelles à Tunis* 51
- matériels de soutien : fiche d'information de l'UNESCO 77-78 ; document de présentation 7980 ; questions incitatives 8284 ; *voir aussi* facilitateurs
- méthode : définition 2 ; mise en œuvre à titre expérimental 23
- Morrison, K.* 62, 68
- Objectifs de développement durable 1
- objectifs d'acquisition de compétences interculturelles 16, 21
- obligation de participer 102
- observateurs 102
- organisation 59
- Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) : action auprès des jeunes 2021 ; arbre interculturel x, 5 ; *Compétences interculturelles : cadre conceptuel et opérationnel* 2 ; Décennie internationale du rapprochement des cultures 2 ; fiche d'information 77-78 ; *Manuel de développement des compétences interculturelles* 2, 20 ;
- outils, définition 2
- outils de formation 78, **9**, 11, 6163
- outils de réflexion 6163
- outils en ligne **9**, 10 *voir aussi* formation
- outil ORCE 62
- outils technologiques 711, **9-10** *voir aussi* formation
- ouverture 18
- « *pensez à quelqu'un...* » 99
- petits groupes : diversité des visions du monde 29-30 ; participant dominateur 103 ; taille 101
- plan d'action 32, 40, 48, 77, 86-87, 104, 106
- poursuite de l'expérience 104
- Pranis, K. 14, 23, 68, 69
- prise de notes 102
- processus, définition 14
- projets internationaux 17
- Pusch, M. 55, 67, 94
- questionnaire d'évaluation des cercles d'histoires 107-110
- questions incitatives : adaptation des cercles d'histoires 59, 84 ; choix 25 ; difficulté d'utilisation 44-48 ; et le développement des compétences interculturelles

- 36-37, 77-78 ; exemples 3638 ;
séquence « faire connaissance »
36-37, 82 ; séquence «
compétences interculturelles »
37-38, 82-83 ; utilisation 34
- récit : définition 14 ; importance
13 ; par opposition aux cercles
d'histoires 88 ; utilisation 13
- réconciliation, cercles de 2627 *voir*
aussi cercles d'histoires
- réflexion critique 10-11, 15, 21, 79
- réflexion personnelle 16, 62
- règles de base 29, 33, 95, 96
- résistance 46
- respect, en tant qu'élément clé des
cercles d'histoires 18, 28, 105
- retardataires 105
- Ritchhart, R. 61, 62, 68
- séquence « compétences
interculturelles » 37-38, 82-83
- séquence « faire connaissance »
36-37, 82
- simulations 7, 8
- socioémotionnel 7, 12 note 1, 14
- statut, différences de 47, 105
- structure générale des cercles
d'histoires 77
- suivi *voir* débriefing/discussions de
suivi
- support 59
- talanoa 60
- Thaïlande 2021
- temps : activité « *pensez*
à quelqu'un qui... » 99 ;
débriefing 22, 32, 37, 38, 39,
47, 102, 106 ; enfants et jeunes
43, 95 ; flashbacks 31-32 ;
limitation du temps de parole
2930, 80, 102 ; nécessaire 20,
21, 22, 23, 24, 4748, 78, 91,
97, 101, 105 ; populations
autochtones 34-36 ; questions
incitatives 36, 73 ; structuration
82 ; *voir aussi* bâton de parole
- TingToomey, S. 6, 68, 76
- Tunisie 4953
- Université des études
internationales de Shanghai 10
- Université internationale pour le
leadership interculturel (IUIL)
56-57
- Vanuatu, programme pilote 60-61
- vulnérabilité 4446, 103
- Zimbabwe, communautés
zimbabwéennes 26-27



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Éditions
UNESCO



9 789232 001931