

16 - LE LABORATOIRE CULTUREL

Sources : Claudia Schachinger et Lucija Popovska, *Stage de formation à l'apprentissage interculturel et à la gestion des conflits, CEJ, mai 1999* ; Gavan Titley, *Stage de formation I, CEJ, juillet 1999*.

Dans un stage de formation, un chantier, un échange ou un séminaire, « l'apprentissage interculturel » peut fournir un sujet de discussion - mais, pourquoi ne pas faire des participants eux-mêmes et de leurs interactions des sujets d'apprentissage ?

Ressources nécessaires

- Papier, stylos, tableaux de papier, montres
- Autres matériels, selon votre imagination
- Un facilitateur au moins

Pour un résultat optimal, il convient d'utiliser cette méthode lorsque les participants ont déjà passé quelques jours ensemble et exploré certains des concepts de la « culture ».

Taille du groupe

Un minimum de 6 participants est recommandé ; un nombre plus important permet d'aborder davantage de thèmes.

Temps nécessaire

Un minimum de 2 heures est recommandé ; mais l'exercice peut se dérouler sur une journée entière.

Les étapes

1. Le facilitateur introduit la méthode en expliquant que chacun, dans la salle, est un chercheur ou un anthropologue. Leur mission : étudier le comportement culturel de chacun.

2. Discutez des éléments que les participants souhaitent étudier. Voici une liste de suggestions :

- Espace - De quelle façon partageons-nous ce bâtiment / camp ? Disposons-nous d'espace personnel ?
- Temps - Comment répartissons-nous le travail et le temps libre ? La pause-café est-elle véritablement une pause ou plutôt une « pause-travail » ? Que signifie la ponctualité pour chacun d'entre nous ?
- Relations - Quelles sont nos relations aux autres ? Quelles relations d'amitié se sont nouées et pourquoi ? Est-ce que nous nous intéressons à la question des relations sexuelles ?

- Sous-cultures (cette question peut-être associée à la précédente) - Quels types de groupes se sont formés parmi les participants ? Y-a-t-il des minorités exclues ?
- Significations et hypothèses partagées - Quels types de blagues trouvons-nous tous drôles ? Qu'est-ce qui nous rapproche ?
- Approches de la résolution des conflits : Comment trouvons-nous des solutions aux défis auxquels nous sommes tous ensemble confrontés ?
- Communauté et individualisme - « Tous pour un et un pour tous », ou « Moi, moi et moi » ?
- Communication et information - Quels sont nos différents modes de communication ? Comment s'opère le transfert d'informations ? Qui recherche les informations ? Qui attend que les informations viennent à lui ?
- Hommes et femmes - Quelles sont les différences et les similitudes ? Qu'est-ce qui est permis aux femmes et qu'est-ce qui est permis aux hommes ?

3. Répartissez les participants en groupe de 4-6, chacun des groupes ayant des sujets de recherche différents.

4. Les groupes doivent décider de la façon dont ils souhaitent travailler, par exemple en se servant d'observations ou de questionnaires, et de la façon dont ils envisagent de présenter les résultats de leurs recherches. Le temps prévu pour les présentations sera limité.

5. Selon le temps disponible, prévoyez 50% du temps pour le travail de recherche, 25% pour la présentation des résultats et 25% pour l'évaluation.

Réflexion et évaluation :

La discussion peut être orientée au moyen des questions suivantes (entre autres) :

- Qu'ont ressenti les participants dans leur rôle de chercheurs « culturels » ?
- Quelles difficultés avez-vous rencontrées au sein de votre groupe de recherche ?
- Qu'avons-nous appris.
- Comment sommes-nous parvenus à distinguer la personnalité de la culture ?
- Quelle est la valeur de nos recherches sur la culture alors que nous ne nous connaissons que depuis quelques jours ? (Dans le cas d'un groupe dont les membres se connaissent depuis longtemps, cette question devra être adaptée.)
- Si nous devons poursuivre ces recherches, à quels aspects voudriez-vous vous intéresser ?

Cette méthode dans la pratique...

Lorsque Claudia Schachinger et Lucija Popovska ont présenté cette méthode pour la première fois, leur introduction a été très théâtrale. Vêtues de blouses blanches, s'interpellant à grand renfort de « Docteur ! » et « Professeur ! », elles ont accueilli les

participants en tant « qu'éminents scientifiques » venus de différentes universités ; Gavan Titley a utilisé cette méthode en guise de base pour un atelier organisé dans un stage de formation. Ces exemples démontrent la flexibilité de la méthode. Nous serions heureux de connaître la façon dont vous l'avez utilisée.