

n°05

KITS CU

Ouverture à tous : interculturalité



www.lesscouts.be



RÉCAPITULATIF DU KIT CU

Enjeux de la thématique pour le conseil d'unité

Sensibiliser au fait que le scoutisme, dans notre fédération, s'adresse à tous les publics sans distinction. Les différences culturelles sont une richesse pour l'unité.

Objectifs

Ce dispositif de conseil d'unité aidera l'animateur à s'améliorer dans les différents savoirs qui suivent.

SAVOIR :

- Découvrir quelques notions-clés de l'interculturalité.
- Identifier mon propre cadre de référence culturel et déterminer en quoi il me limite et me conduit parfois à rejeter les autres.
- Identifier mes propres préjugés et stéréotypes.

SAVOIR-ÊTRE :

- Prendre conscience que si je perçois l'autre comme différent, je suis aussi différent pour l'autre.
- Être conscient de l'importance de favoriser chez les scouts des comportements, des attitudes et des réflexions conduisant à l'ouverture interculturelle.

SAVOIR-FAIRE :

- Partir du principe que les comportements de l'autre ont un sens pour lui, même s'ils n'en n'ont pas pour moi.
- Se décentrer : être capable de regarder une situation de sa propre culture avec les lunettes de l'autre.
- Être capable de construire avec les autres un espace commun où l'interculturalité a sa place et possède sa valeur.
- Apprendre à dépasser les barrières culturelles.
- Regarder la différence culturelle comme une occasion de grandir pour soi et pour le groupe.

Attentes du conseil d'unité



L'équipe d'unité retranscrit ci-après les demandes et attentes des animateurs par rapport à ce point. Ces attentes seront évaluées en fin de dispositif par le conseil d'unité.

Résumé du dispositif de conseil d'unité

3h

ACCROCHE

25 min

Expérimenter que nous ne sommes pas neutres et objectifs dans nos interactions avec les autres : ce que nous prenons pour « la réalité » est très souvent une interprétation de notre part.

ÉVEIL

20 min

Vivre un petit « choc culturel » en toute sécurité. Comprendre que des comportements liés à des codes culturels différents des nôtres peuvent provoquer un malaise chez nous... et chez les autres aussi.

APPORT

15 min

Prendre conscience que notre cerveau, lorsqu'il manque d'information, produit des interprétations et réagit en fonction de représentations stéréotypées. Ces interprétations et ces stéréotypes peuvent devenir des obstacles à la relation.

PRODUCTION

1h45

Pour limiter l'influence négative sur la relation des interprétations erronées et des stéréotypes, il est important d'explorer personnellement celles qui sont à l'œuvre chez chacun d'entre nous.

RETOUR SUR SOI

15 min

Faire le point, chacun pour soi, sur ses nouvelles conceptions de ce qu'est une « bonne » communication.

ÉTAPE 0

SE PRÉPARER À ANIMER LE DISPOSITIF

Quelques principes à avoir en tête

1. En interculturalité, la neutralité n'existe pas ; le formateur neutre, non plus !

L'un des objectifs de ce kit CU est de faire la peau à la croyance largement partagée que **si nous sommes neutres, alors nous sommes ouverts et tolérants : or ce n'est pas exact**. Nous pouvons être ouverts et tolérants, mais nous ne sommes pas neutres. Il est important que tu te prépares au fait que les participants à ce module ne le seront pas ; tu ne le seras pas non plus.

Comment te préparer ?

Il est utile que tu t'interroges, avant l'animation, sur tes propres conceptions. Comment aurais-tu réagi en tant que participant au kit conseils d'unité ? Ressentir, toi-même, un inconfort face à un choc culturel, prendre conscience des stéréotypes qui mobilisent tes comportements à ton insu t'aidera à accompagner les participants lorsqu'eux-mêmes seront confrontés à un choc culturel ou à leurs propres représentations stéréotypées.

2. Même chez les scouts, on n'a pas les mêmes croyances ni les mêmes valeurs !

Derrière nos croyances stéréotypées se cachent des valeurs personnelles, familiales, culturelles, puissantes. Et, dans ce domaine, chacun est différent.

Exemple : tous les scouts partagent la valeur de fraternité.

Oui, mais chaque scout a sa propre définition de la fraternité et mettra cette valeur en application à sa façon. Il n'y a pas de bonnes définitions ou de mauvaises ; elles sont différentes, c'est tout.

Comment te préparer ?

Attends-toi à ce que les membres du conseil d'unité te surprennent par des positionnements différents des tiens. Ta fonction de formateur consistera à les accueillir sans chercher à imposer ou défendre tes propres représentations.

3. Le but du dispositif est de faire émerger les stéréotypes.

Le dispositif est ainsi construit qu'il fera apparaître que personne n'est aussi ouvert ou tolérant qu'il le voudrait. En prendre conscience n'est confortable pour personne. Mais le passage par cet inconfort est utile et nécessaire. Il permet de se rendre compte que, malgré toutes nos belles valeurs, nos comportements, au lieu de favoriser la relation, la mettent parfois à mal ; et, à partir de là, de se demander comment on peut devenir réellement plus ouvert.

Comment te préparer ?

Certains stéréotypes qui surgiront de la discussion pourraient heurter tes convictions, tes valeurs, le contrat d'animation d'unité, etc. Tu pourrais avoir envie de remettre les points sur les i. Mais en faisant cela, tu serais en porte-à-faux avec le dispositif en te montrant fermé aux modes de pensée des autres. Afin de réagir en cohérence avec l'objectif du dispositif, il est important que tu gardes à l'esprit son objectif : **le but n'est pas de changer les valeurs de qui que ce soit mais d'assouplir les comportements stéréotypés pour amener plus d'ouverture aux différences**. Plus tu seras ouvert, plus tu faciliteras l'émergence des stéréotypes et plus tu stimuleras le conseil d'unité à les remettre en question.

4. Et si un stéréotype « choquant » est formulé par un participant, que puis-je faire ?

Un participant déclare, par exemple, que telle catégorie de personnes est bête, sale, pue, n'a pas le droit de vivre, etc. Comment faire pour rester ouvert sans cautionner une opinion « hors cadre »?

Ce que tu peux faire, c'est inviter l'ensemble du conseil d'unité à interroger le stéréotype en posant des questions comme celles qui suivent :

→ (Question pour le groupe :) *Y a-t-il d'autres façons de voir les choses ?*

→ (Question au participant :) *Pourquoi dis-tu ça ? À quelle situation particulière fais-tu référence en disant cela ? Quelles étaient les conditions de cette situation qui rendaient l'idée pertinente ? Quelles étaient les particularités de cette situation ?*

5. Et si je ne me sens pas capable d'animer le dispositif ?

N'hésite pas à faire appel aux permanents des services Diversité et Inclusion ou Accompagnement Pédagogique du 21 : ils peuvent venir animer le dispositif lors de votre TU.

Quelques principes à avoir en tête

Commence par demander aux participants de quoi ils ont besoin pour s'exprimer en sécurité et en confiance. Rédigez votre charte tous ensemble.

Voici quelques règles non négociables pour ce type d'animation reprises dans l'annexe 1 : *La charte* que vous pouvez compléter :

- Parler en son nom propre.
- Évoquer des expériences personnelles qui sont étrangères à l'unité.
- Droit de se taire.
- Écouter l'autre jusqu'au bout sans l'interrompre.
- Prendre en compte le point de vue de l'autre.
- Confidentialité : ce qui sera dit lors du dispositif reste dans le groupe.
- Bienveillance : partir du principe que tout ce qui sera dit/fait durant le dispositif n'est pas dit/ou fait contre quelqu'un ; si des propos heurtent ou blessent, ce n'était pas voulu.
- Si l'on est blessé, on a le droit d'exprimer son ressenti (en JE) tout en reconnaissant que ce n'était pas intentionnel.
- Dans tous les cas, on évite de surréagir à ce qui est dit/fait, notamment en riant des propos des autres.

MATÉRIEL

- Annexe 1 : *La charte*, imprimée en A3.

ÉTAPE 1

NOUS FORMER EN CONSEIL D'UNITÉ

Accroche

25 min

Les participants se regroupent en trios (en mélangeant les staffs) et l'animateur propose l'exercice suivant :

- Le **participant A** raconte quelque chose d'important pour lui (ses vacances, sa soirée, un chouette projet dans lequel il s'investit, etc.) ;
- Le **participant B** écoute et décrit à **C**, à voix basse, tous les signes corporels qu'il observe chez **A** ;
- Le **participant C** donne une tape amicale à **B** sur le genou chaque fois que celui-ci, au lieu de rester dans l'observation, tombe dans l'interprétation.

Exemples :

- **A** est tout rouge (observation) ≠ **A** est en colère (interprétation).
- **A** tapote son genou avec son doigt (observation) ≠ **A** est énervé (interprétation).
- **A** secoue la tête (observation) ≠ **A** n'est pas d'accord (interprétation).

À tour de rôle, les membres du trio occupent les trois places, **A**, **B** et **C**.

À la fin de ce premier dispositif, l'animateur propose un court débriefing :

- Comment me suis-je senti lorsque j'étais **A**, **B** et **C** ?
- Est-ce que c'était facile ou difficile ?

NOTE

Cet exercice sera commenté lors du moment d'apport (voir p. 8).

LES SALUTATIONS DU MONDE

Consignes

- L'animateur distribue, au hasard, des bandelettes (annexe 2 : *Les salutations du monde*) en demandant aux participants de se déplacer dans l'espace et d'exécuter l'instruction qui figure sur leur papier, à chaque fois qu'ils rencontrent quelqu'un.
- Si le nombre de participants est supérieur aux consignes disponibles, plusieurs personnes peuvent recevoir la même.
- Le dispositif se réalise en silence (sauf si la bandelette demande d'émettre des sons).
- L'activité prend fin quand chacun a eu l'occasion de saluer tout le monde.

MATÉRIEL

- Annexe 2 : *Les salutations du monde*, petites bandelettes de papier à découper comportant chacune une instruction sur **la manière** de saluer les autres.
- Espace dégagé où les participants peuvent bouger.

Questions pour le débriefing

- Qu'est-ce que ça te fait d'utiliser une gestuelle qui ne t'est pas familière ?
- Comment t'es-tu senti lorsque d'autres ont utilisé une gestuelle inhabituelle ?
- As-tu rencontré des obstacles et, si oui, lesquels ?
- Connais-tu d'autres normes sociales qui demandent un temps d'adaptation ?

Point d'attention

- S'il y a, parmi les participants, des personnes d'origines, de nationalités ou de cultures différentes, il est important de veiller à proposer à ces personnes de verbaliser leurs réactions.

NOTE

Cet exercice sera commenté lors du moment d'apport (voir p. 9).

COMMENTAIRE DE L'EXERCICE D'ACCROCHE

L'exercice montre qu'il est difficile de ne pas interpréter.

Pourquoi avons-nous tendance à interpréter ?

C'est parce que notre cerveau fonctionne ainsi. Lorsqu'il manque d'information, il complète les blancs en créant des hypothèses. Ces hypothèses sont des interprétations de la réalité et se nourrissent de nos expériences de vie, de nos souvenirs, des croyances que nous nous sommes façonnées en fonction de ce que nous avons vécu.

Exemple :

Expérience vécue	Croyance
<i>Jusqu'à aujourd'hui, j'ai constaté que le soleil se lève le matin.</i>	<i>Le soleil se lève tous les matins.</i>
<i>Je vois le soleil se lever à l'est, se déplacer vers le sud, et finalement se coucher à l'ouest.</i>	<i>Le soleil tourne autour de la terre.</i>
<i>À chaque fois que mes proches se mettent en colère, je vois qu'ils sont tout rouges.</i>	<i>Avoir le visage rouge signifie être en colère.</i>
<i>Dans ma famille et mon entourage, on a l'habitude de se laver les mains avant de manger.</i>	<i>Il est inadmissible de ne pas se laver les mains avant de manger.</i>

Les croyances : qu'est-ce que c'est, et à quoi servent-elles ?

Les croyances sont des **généralisations** de nos expériences vécues. Elles ne sont pas toujours vraies mais nous rendent de grands services :

- Elles nous permettent de **gagner du temps** : j'ai suffisamment ouvert le robinet pour être certain(e) que l'eau va s'écouler du haut vers le bas ; je ne dois pas recommencer l'expérience à chaque fois.
- Elles nous donnent un sentiment de **sécurité** en rendant le monde prédictible : je sais que les arbres, nus en hiver, se recouvriront de bourgeons, puis de feuilles, au printemps.

Du coup, **nous attendons que la réalité les confirme.**

Que se passe-t-il lorsque, au contraire, la réalité vécue entre en contradiction avec mes croyances ?

Voici en exemple l'histoire [...] d'un homme [...] persuadé d'être un cadavre. Il ne mange pas, ne travaille pas. Il ne fait que rester assis et il affirme qu'il est un cadavre.

Un psychiatre tente de convaincre l'homme qu'il n'est pas réellement mort. Ils discutent et argumentent longuement. Finalement, le psychiatre demande : « Les cadavres saignent-ils ? »

L'homme réfléchit et répond : « Non, toutes les fonctions corporelles ont cessé, il n'y a donc plus de saignement. »

Le psychiatre dit alors : « Bien, faisons une expérience. Je vais prendre une aiguille, piquer votre doigt et voir si vous saignez. » [...]

Le psychiatre le pique donc avec son aiguille et l'homme se met à saigner. Il regarde son doigt totalement fasciné, et s'exclame : « Que je sois damné ! Les cadavres saignent ! »*

*Robert DILTS, Changer les systèmes de croyances avec la PNL, Paris, InterEditions-Dunod, 2006, p. 12.

Lorsque la réalité entre en opposition avec nos croyances, tout comme l'homme persuadé d'être un cadavre, nous résistons. Cette résistance peut prendre plusieurs formes :

- **Nous adaptons la croyance qui nous touche le moins** (pour l'homme en question, il est plus facile de remettre en question la règle selon laquelle les cadavres ne saignent pas plutôt que la croyance qu'il est un cadavre).
- **Nous voyons ce que nous croyons** : Jules, dont le visage est tout rouge, est en colère (alors qu'il peut avoir honte, chaud, etc.).
- Dans le cas des croyances qui nous tiennent le plus à cœur, qui touchent notre identité personnelle ou celle de nos groupes d'appartenance, nous sommes capables de rejeter tout démenti **en réagissant avec force, agressivité, hostilité et même violence. Cette réaction peut aller jusqu'à l'exclusion de l'autre.**

Exemple : cet homme, qui préfère penser que les cadavres saignent, remet en question ma croyance que les hommes sains savent que les cadavres ne saignent pas : je vais le taxer de fou.

À RETENIR

- **La neutralité n'existe pas** : nos visions de la réalité sont subjectives et nos réactions nous sont propres.
- Nos représentations nous agissent **à notre insu**.
- Cela a un **impact sur nos relations** avec autrui.

COMMENTAIRE DE L'EXERCICE D'ÉVEIL (LES SALUTATIONS DU MONDE)

L'exercice révèle que **nos croyances** (*dire bonjour, c'est...*) **commandent nos comportements**. On ne dit pas bonjour n'importe comment, on n'entre pas en relation de la même manière avec un homme ou une femme selon qu'on est homme ou femme, manger suppose certains rituels, par exemple (comme se laver les mains), se marier impose des obligations, etc. Quand les comportements des autres ne correspondent pas à nos croyances, nous vivons ce qu'on appelle un **choc culturel**.

Qu'est-ce qu'un choc culturel ?

Il s'agit d'une nouvelle expérience, que le cerveau ne peut ramener à du déjà connu ; la réalité cesse d'être prédictible et cela engendre un inconfort qui, selon les cas, peut aller de la surprise ou de la petite gêne à la peur ou la colère.

Comment réagissons-nous à un choc culturel ?

Face à ces émotions de surprise, de gêne ou de colère, qui peuvent être très intenses, notre cerveau nous proposera des **réactions conformes à nos schémas mentaux** (quand je suis surpris/gêné/en colère/j'ai peur, je réagis de telle ou telle manière). Ces réactions, selon qu'elles correspondent plus ou moins aux croyances des autres, vont à leur tour produire chez ces autres un impact, qui stimulera chez eux un comportement, qui à son tour correspondra plus ou moins à mes représentations, etc. **Le choc culturel va influencer, plus ou moins fortement, la relation.**

Comment éviter, en cas de choc culturel, que nos représentations nous amènent au rejet de l'autre ?

En prenant conscience de nos représentations : quelles sont nos manières stéréotypées de penser et de réagir face aux blancs que la réalité parfois nous propose ? Les exercices de production qui suivent t'en offrent l'occasion.

1. ALLER À LA DÉCOUVERTE DE MES RÉACTIONS STÉRÉOTYPÉES : LE VOYAGE EN TRAIN

1h15

Consignes

1. Présenter le scénario : Vous êtes sur le départ pour un long voyage en train, notamment de nuit. Vous avez réservé une place dans un compartiment de six. Par hasard, vous avez eu accès à la liste des passagers (annexe 3). [5']
2. Individuellement : choisissez, parmi la liste, trois personnes avec lesquelles vous feriez volontiers le voyage ; trois personnes que vous préféreriez éviter. [5']
3. En sous-groupes de 4 à 5, expliquez les raisons individuelles de votre choix. [5']
4. Toujours en sous-groupes, mettez-vous d'accord sur les cinq autres passagers du compartiment et les raisons de votre choix commun. [15']
5. Retour en plénière : chaque groupe expose son choix et les raisons qui l'y ont amené. [10']

MATÉRIEL

- Annexe 3 : *Les passagers du train*, en autant d'exemplaires que de participants.

Questions pour le débriefing [20']

- Quels ont été les principaux facteurs déterminants pour vos décisions individuelles ?
- Des préjugés se cachent-ils derrière les personnages qui composent la liste et, si oui, lesquels ?
- D'où proviennent ces préjugés ?
- Si le sous-groupe n'est pas parvenu à des conclusions communes, pourquoi ? Qu'est-ce qui a été le plus difficile ?
- Que ressentiriez-vous si vous étiez dans cette situation où personne ne veut partager un compartiment avec vous ?
- Certains d'entre vous se sont-ils déjà sentis, dans des circonstances particulières, rejetés ou mis de côté ?

REMARQUE

Le but du dispositif n'est pas de déterminer qui a le plus de préjugés et/ou de stéréotypes. Car chacun en a. L'objectif est de comprendre quels sont nos préjugés à chacun, où ils trouvent leur origine, comment ils s'emparent de nous et pourquoi.

Et si je m'étais trompé-e ? [20']

Une fois que chaque groupe a exposé son choix et ses raisons et que le débriefing a eu lieu, l'animateur lit aux participants la véritable histoire des différents passagers.

1. Le jeune Afghan va passer un examen très important pour la poursuite de ses études.
2. L'Africaine est babysitter et vend des bijoux pour Oxfam.
3. La jeune fille très sexy et très maquillée se rend à l'enterrement de jeune fille de l'une de ses amies.
4. Le Rom est assistant social et travaille, en prison, à la réinsertion sociale des prisonniers.
5. Les deux hommes sont Indiens et en voyage touristique en Belgique. Dans leur culture, se tenir la main est un signe de respect.
6. La personne handicapée a la phobie des voyages en train. Elle a pris un médicament pour dormir durant tout le trajet, qui fera de l'effet dans 30 minutes.
7. La Suisse est malade et se soigne à la cortisone.
8. L'un des deux Russes est sourd et un client indelicat de la cafétaria a renversé de l'alcool sur la chemise de l'autre.
9. Le skinhead est flûtiste ; il rejoint sa formation musicale pour donner un concert dans un festival.
10. Le quinquagénaire est fromager de profession ; il emmène ses réalisations à un concours international du meilleur fromage.
11. Le boxeur est papa ; il entraîne son fils et les copains de ce dernier et les accompagne dans une rencontre de foot internationale.
12. L'Asiatique est une mère adoptive qui rentre au pays avec l'enfant qu'elle vient d'adopter.

Questions pour le deuxième débriefing

- Maintenant que vous connaissez mieux les passagers, que pensez-vous de vos choix individuels et de groupe ?
- Changeriez-vous votre choix, et pourquoi oui ou pourquoi non ?
- Serait-ce plus facile ou plus difficile de choisir à présent que vous avez davantage d'information sur vos compagnons de voyage ?

2. COMPRENDRE OÙ MES RÉACTIONS TROUVENT LEUR ORIGINE : MA CARTE D'IDENTITÉ

30 min

Consignes

1. L'animateur du dispositif demande aux participants d'imaginer une ligne qui va d'un bout du local à l'autre. À une extrémité, il place un carton par terre avec « non » écrit dessus, et, à l'autre, un carton avec « oui ».
2. L'animateur va lire des affirmations (annexe 4), auxquelles les participants répondent en se situant soit autour du carton « oui », soit autour du carton « non », soit entre les deux, suivant qu'ils sont plus ou moins d'accord avec l'affirmation.
3. Après chaque affirmation et déplacement des participants, l'animateur demande à des volontaires d'expliquer pourquoi ils se sont positionnés là où ils se trouvent (l'animateur veille à interroger des « oui » et des « non », mais aussi des participants qui se trouvent entre les deux).
4. Lorsque tous ceux qui le souhaitent se sont exprimés, l'animateur propose aux participants de changer leur positionnement s'ils le désirent. Une fois que c'est fait, il demande à ceux qui ont bougé d'expliquer pourquoi.
5. Ensuite, l'animateur lit une nouvelle affirmation et le processus se répète tel que décrit ci-dessus.
(L'animateur lit les affirmations, mais ne se positionne pas.)

MATÉRIEL

- Deux cartons : sur l'un est écrit « oui » ; sur l'autre, « non ».
- Annexe 4 : *Se positionner/liste des affirmations à lire par l'animateur.*

Questions pour le débriefing

- Comment vous êtes-vous sentis dans cet exercice ?
- Était-ce facile/difficile ? Quand tout le monde était d'accord ? D'être seul ? D'être en groupe ? D'être au milieu ?
- Était-ce facile/difficile de changer d'avis ?
- Y a-t-il des choses qui vous ont surpris/étonnés ? Dans le positionnement des autres ? Dans les changements de positionnement ?
- Y a-t-il des choses auxquelles vous ne vous attendiez pas ?

Débriefing : à retenir

L'identité n'est pas figée. On peut changer d'avis. On s'adapte à tout moment : en fonction du contexte, du groupe dans lequel je suis, de comment je me sens dans ce groupe, des circonstances, de mon état émotionnel, etc.

De plus, **toutes les expériences que je vis élargissent mes connaissances, mes croyances, mes représentations.** Mes nouvelles connaissances, croyances et représentations ne sont pas plus « vraies » que les précédentes ; elles deviennent seulement plus utiles. En intégrant des données jusqu'alors inconnues pour moi, elles rendent le monde davantage prévisible et me fournissent des schémas de réaction comportementale plus adaptés et donc plus satisfaisants. Du coup, mes comportements évoluent au fur et à mesure que mes expériences font évoluer mes croyances. Et, cerise sur le gâteau, **grâce à cette souplesse comportementale accrue, je suis davantage disponible aux autres et plus ouvert(e) à la relation avec eux.**

Ce qui est vrai à propos de moi l'est également à propos de l'autre. Tout comme je suis différent en fonction des contextes, des groupes d'appartenance, des circonstances ; l'autre l'est également. Tout comme j'élargis mes conceptions en incluant les expériences que je vis au quotidien, l'autre évolue lui aussi. De là découle une certitude, qui peut servir de base à n'importe quelle relation : **toute vision figée que je pourrais avoir de l'autre ou l'autre de moi est fausse !**

Retour sur soi

15 min

Ce moment de retour sur soi est personnel et ne sera pas partagé avec le groupe.

L'animateur distribue à chacun un blason (annexe 5). Il pose les questions qui suivent et chacun note sa réponse personnelle dans son blason :

1. Qu'ai-je appris sur moi ? (case en haut à gauche du blason)
2. À mon avis, qu'est-ce que les autres ont appris sur moi ? (case en haut à droite)
3. Qu'ai-je appris sur ma relation aux autres ? (case en bas à gauche)
4. Qu'aimerais-je travailler chez moi pour devenir plus ouvert et disponible aux autres ? (case en bas à droite)
5. De tout ce que j'ai appris, qu'aimerais-je transmettre aux scouts de ma section ? (Devise)

MATÉRIEL

- Annexe 5 : *Blason*, en autant d'exemplaires que de participants.

RESSOURCES POUR ALLER PLUS LOIN AVEC LES SCOUTS

- Leo Lionni, *Petit-Bleu et Petit-Jaune* : imagier à partir de 3 ans (Baladins).
- Pierre Bailly [ill.] et Céline Fraipont [scénario], *Petit Poilu - La Planète Coif'tif* : BD (Baladins et Louveteaux)
- *Homme de couleur !* [inspiré d'un conte africain et illustré par Jérôme Ruillier] (Baladins et Louveteaux)
- Pascale Hédelin & Julie Faulques, *Les religions. Mes p'tites questions* : livre (Baladins et Louveteaux)
- Rafik Schami, *Mon papa a peur des étrangers* : livre (Louveteaux)
- Peter Spier, *Sept milliards de visages* : documentaire pour enfants (Louveteaux)
- Pascale Hédelin et Gaëlle Duhazé, *Cité Babel, le grand livre des religions* : livre (Louveteaux)
- Luc Baba et Marion Dionnet, *Bonne fête mouton* : livre avec, à la fin, des propositions d'exploitation pédagogique (Louveteaux)
- *À la rencontre de l'autre* : une valise pédagogique pour un voyage multiculturel ; contient outils, activités, fiches d'animation, livret explicatif et divers supports pédagogiques (livre, DVD, BD, etc.) ; gratuit, disponible au prêt : info@geomoun.org www.geomoun.org | 010.45.68.40 | 0494.11.79.02 (Louveteaux)
- SEFOP, *Décapsul'leures* : valisette sur les stéréotypes contenant, entre autres, un photolangage (Éclaireurs et Pionniers)
- SCI, *Delta rencontre Karo* : jeu, disponible sur demande [<http://scibelgium.be/se-former/boite-outils/>] (Éclaireurs et Pionniers)

Éditrice responsable : Christelle Alexandre
Édition : janvier 2019

ÉTAPE 2 : QUELLE MISE EN PRATIQUE POUR NOTRE CONSEIL D'UNITÉ ?

Décisions prises en conseil d'unité

Pour aider les staffs dans cette thématique, voici les décisions prises en staff :

SECTIONS	DÉCISIONS
BALADINS	
LOUVETEAUX	
ÉCLAIREURS	
PIONNIERS	

En fonction de ce que chacun a noté en devise dans son blason, élaborez en unité votre plan d'action commun :

DÉCISIONS DU CONSEIL D'UNITÉ



Plan d'action

	BALADINS	LOUVETEAUX	ÉCLAIREURS	PIONNIERS
LISTE DES ACTIONS RÉALISÉES				
ÉCHÉANCE				
RESPONSABLE				
LISTE DES ACTIONS À MENER				
RESSOURCES INTERNES / EXTERNES				
OBJECTIFS À ATTEINDRE				



RESSOURCES POUR LE FORMATEUR

- *Mes tissages de vie. Une réflexion sur les identités jeunes* (2005) : dossier pédagogique online du CIDJ (Centre d'Information et de Documentation pour Jeunes) : www.cidj.be/wp-content/uploads/2017/03/guide_mes_tissages_de_vie.pdf.
- *Ma ville, mon quartier : déconstruire les discours simplistes, ségrégation socio-spatiale et communautarisation* : photolangage et livret théorique pour guider l'animateur ; en prêt : Info www.cnapd.be | 02.640.52.62.
- Liste générale du matériel pour ce dispositif :
 - Annexe 1 : *La charte*
 - Annexe 2 : *Les salutations du monde*
 - Annexe 3 : *Les passagers du train*
 - Annexe 4 : *Se positionner/liste des affirmations à lire par le formateur*
 - Annexe 5 : *Blason*
 - Espace dégagé où les participants peuvent bouger
 - Deux cartons : sur l'un est écrit « oui » ; sur l'autre, « non »

LA CHARTE



- Parler en son nom propre.
- Évoquer des expériences personnelles qui sont étrangères à l'unité.
- Droit de se taire.
- Écouter l'autre jusqu'au bout sans l'interrompre.
- Prendre en compte le point de vue de l'autre.
- Confidentialité : ce qui sera dit lors du dispositif reste dans le groupe.
- Bienveillance : partir du principe que tout ce qui sera dit/fait durant le dispositif n'est pas dit/ou fait contre quelqu'un ; si des propos heurtent ou blessent, ce n'était pas voulu.
- Si l'on est blessé, on a le droit d'exprimer son ressenti (en JE) tout en reconnaissant que ce n'était pas intentionnel.
- Dans tous les cas, on évite de surréagir à ce qui est dit/fait, notamment en riant des propos des autre.
-
-
-
-
- ...

LES SALUTATIONS DU MONDE

- **INDE** : Place tes mains jointes en position de prière sur la poitrine et incline-toi légèrement.

- **ÉTATS-UNIS** : Agite fermement ta poignée de main et regarde ton vis-à-vis droit dans les yeux.

- **MOYEN-ORIENT** : Fais un mouvement de balayage avec ta main droite, en touchant d'abord ton cœur, puis ton front, et finalement en dirigeant ta main vers le haut. Accompagne cette gestuelle en disant « salaam alaykum » (qui signifie « la paix soit avec vous »).

- **MALAISIE** : Tends tes mains et touche avec le bout de tes doigts le bout des doigts de l'autre personne. Puis ramène tes mains vers ton cœur (ce qui signifie « je vous accueille du fond du cœur »). Les hommes ne peuvent exécuter ce geste qu'envers d'autres hommes ; et les femmes, envers d'autres femmes.

- **LES MAORIS** : Pose ta main soit sur la tête de l'autre, soit sur son épaule.

- **POLYNESIE** : Embrasse l'autre et frotte-lui le dos (geste réservé aux hommes).

- **ESKIMOS** : Accueille l'autre en frottant ton nez contre le sien.

- **QUELQUES COMMUNAUTES D'AFRIQUE DE L'EST** : Crache sur les pieds de la personne que tu salues.

- **TIBET** : Tire la langue.

- **JAPON** : Incline-toi, depuis la taille, dans un angle de 15%. Il s'agit d'un salut informel, qui convient à tous les rangs et en toute occasion.

- **RUSSIE** : Prends les mains de l'autre dans les tiennes et secoue-les fortement. Continue par une « étreinte d'ours », puis par deux ou trois baisers en alternant les joues.

- **AMERIQUE LATINE** : Prends l'autre dans tes bras et donne-lui des tapes chaleureuses dans le dos.

- **KENYA** : Claque les paumes de tes mains sur celles de l'autre et agrippe ses doigts (en fermant le poing).

- **THAÏLANDE** : Place tes mains jointes en position de prière sur ta poitrine et incline-toi légèrement. Plus tes mains sont haut placées, plus tu lui montres du respect. Mais ne mets pas tes mains au-dessus de ta tête, car tu serais alors en train de l'insulter.

- **EUROPE DU SUD** : Prends la main droite de l'autre dans les tiennes, secoue-les chaleureusement et longuement ; puis, avec la main gauche, touche l'avant-bras, le coude ou le revers d'habit de l'autre.

- **TURQUIE** : Serre les deux mains de la personne, ou bien prends-la dans tes bras en l'embrassant sur les deux joues.

- **ISRAËL** : En disant « shalom », secoue les mains de l'autre ou embrasse-le, selon que tu le connais bien ou pas.

- **BELGIQUE** : Donne trois baisers, en passant d'une joue à l'autre.

LES PASSAGERS DU TRAIN

1. Un jeune Afghan, qui porte turban et chemise longue, passablement nerveux.
2. Une Africaine qui porte un bébé et vend des bijoux.
3. Une jeune fille vêtue de manière hypersexy et très maquillée.
4. Un Rom qui joue de la guitare et, de sa poche, dépasse un document intitulé « Réinsertion des prisonniers ».
5. Deux hommes qui se tiennent par la main.
6. Un handicapé moteur qui pousse des cris hystériques.
7. Une Suisse très corpulente qui transpire beaucoup.
8. Un couple de Russes qui sentent l'alcool et parlent très fort.
9. Un skinhead qui transporte un long étui noir.
10. Un quinquagénaire français qui a enlevé ses chaussures et sent le fromage.
11. Un boxeur habillé en supporter de foot.
12. Une Asiatique d'âge moyen qui tient dans les bras un bébé caucasien qui hurle et se débat.

SE POSITIONNER/LISTE DES AFFIRMATIONS À LIRE PAR LE FORMATEUR

1. Je me sens appartenir à mon staff.
2. Je me sens en confiance dans mon staff.
3. Je me sens appartenir à ma section.
4. Je me sens en confiance dans ma section.
5. Je me sens appartenir à mon unité.
6. Je me sens en confiance dans mon unité.
7. Je me sens appartenir à une ville.
8. Je me sens en confiance dans ma ville.
9. Je me sens appartenir à un pays.
10. Je me sens en confiance dans mon pays.
11. Je me sens appartenir à une communauté religieuse.
12. Je me sens appartenir à une fraternité mondiale.
13. Je me sens appartenir à ma famille.
14. Je me sens en confiance dans ma famille.
15. Je me sens appartenir à mon lieu d'études/de travail.
16. Je me sens en confiance sur mon lieu d'études/de travail.
17. Je me sens respecté(e) en tant qu'homme/femme.
18. Je me sens respecté(e) dans mon orientation sexuelle.

BLASON

Qu'ai-je appris sur moi ?

À mon avis, qu'est-ce que les autres ont appris pour moi ?

Qu'ai-je appris sur ma relation aux autres ?

Qu'aimerais-je travailler chez moi pour devenir plus ouvert et disponible aux autres ?

De tout ce que j'ai appris, qu'aimerais-je transmettre aux scouts de ma section ?