



CULTURE EN MOUVEMENT

les rencontres multiculturelles

Damien Kauffman

Groupe & Société

Publication pédagogique d'éducation permanente



CDG.A.I.

CDGAI
Centre de Dynamique des Groupes et d'Analyse Institutionnelle asbl

Publication pédagogique d'éducation permanente



Les rencontres multiculturelles

Auteur
Damien Kauffman - CDGAI
Concept et coordination
CDGAI

Collection Culture en mouvement - 2012

Éditrice responsable : Chantal Faidherbe
Présidente du C.D.G.A.I.
Parc Scientifique du Sart Tilman
Rue Bois Saint-Jean, 9
B 4102 - Seraing - Belgique

Graphisme : Le Graphoscope
legraphoscope@gmail.com

Toute intention subversive de la couverture n'est en aucun cas fortuite mais bien volontaire.

CULTURE EN MOUVEMENT



Cette publication a trouvé forme suite aux questions exprimées par des travailleurs du secteur non marchand.

Intention de ce livret

◆ Ouvrir une réflexion sur le positionnement et l'attitude de chacun face aux différences culturelles.

Publics visés

- ◆ Les animateurs, formateurs, enseignants, coordinateurs, directeurs de l'associatif et des services publics
- ◆ Le personnel soignant : psychologues, psychiatres, médecins, infirmiers, etc.
- ◆ Toute personne intéressée par cette thématique

Les publications d'éducation permanente du CDGAI

La finalité de ces publications est de contribuer à construire des échanges de regards et de savoirs de tout type qui nous permettront, collectivement, d'élaborer une société plus humaine, plus «reliante» que celle qui domine actuellement. Fondée sur un système économique capitaliste qui encourage la concurrence de tous avec tous et sur une morale de la responsabilité, notre société fragilise les humains, fragmente leur psychisme et mutile de nombreuses dimensions d'eux-mêmes, les rendant plus vulnérables à toutes les formes de domination et d'oppression sociétales, institutionnelles, organisationnelles, groupales et interpersonnelles.

La collection Culture en mouvement

La collection «Culture en mouvement» a été développée au départ d'un cheminement apparenté à la recherche-action.

Les livrets de la collection abordent les questions de la création culturelle, du récit de vie, de la narration, des ateliers d'écriture, des fonctionnements collectifs, de la reconnaissance de l'Autre versus mépris, de l'identité en création, de la transmission, des partenariats, de la dimension politique de la musique, des luttes sociales, du sentiment d'appartenance, des étiquettes et des stéréotypes...





Introduction	7
Soi-même, un premier étranger à (s') écouter	11
Autrui, un étranger dont il faut prendre soin	16
Se comporter avec autrui, et non sans lui	20
Apprendre quelque chose avec la personne, pas «sur» la personne	23
Prolongement	25
Bibliographie	27



CULTURE EN MOUVEMENT

DÉVELOPPER SON INTELLIGENCE RELATIONNELLE DANS UN CADRE DE RENCONTRES MULTICULTURELLES

INTRODUCTION

Les échanges et rencontres interculturels ont toujours existé dans l'histoire de l'humanité. La mondialisation est aussi un processus très ancien. Pourtant, cette dernière est aujourd'hui reconnue par beaucoup comme révolutionnant notre mode de vie actuel tant elle est désormais porteuse de changements inédits dans leur ampleur, affectant de près ou de loin notre vécu au quotidien.

Qu'implique cette mondialisation comme enjeux, comme difficultés, comme récurrences ?

Existe-t-il des « universaux » d'attitudes qui nous permettraient de conserver les bonnes faveurs de nos interlocuteurs dont nous pensons ne rien connaître ? Comment concilier la diversité, voire l'antagonisme, avec le besoin de vivre ensemble ? Autant de questions prégnantes dans notre société d'aujourd'hui...

Cette mondialisation, plus que jamais, comporte son lot d'effets redoutables et redoutés. Les inévitables rencontres entre personnes provenant d'origines aussi diverses que lointaines provoquent chez certains des mécanismes de repli sur soi ou de réactivité négative contre lesquels il nous paraît important de lutter.

Il est en effet possible d'amoindrir les tensions sociales et les conflits interpersonnels qui s'inscrivent dans des contextes multiculturels tout autant que d'expérimenter de nombreuses choses positives de ces rencontres.

Le positionnement personnel à l'égard de l'étranger et la maturité relationnelle des uns et des autres entrant en contact avec des personnes d'origine étrangère constituent une différence à nos yeux tellement essentielle qu'ils méritent que nous en fassions ici l'objet d'une attention soutenue.

Nous proposons d'accompagner le lecteur dans une tentative d'identification des obstacles à la rencontre multiculturelle et de nous mettre à l'écoute, dans une démarche compréhensive, des mécanismes relationnels qui contreviennent à l'esprit de solidarité et de fraternité. Ce détour nous paraît indispensable si nous voulons éviter le cercle vicieux de la déchirure relationnelle ou de la violence sociale en contexte multiculturel.

Nous mettrons ici en avant des moyens à déployer lorsque nous entrons en relation avec autrui perçu comme étranger, voire étrange. Certaines attitudes nous paraissent devoir être adoptées pour lutter contre l'effet de délitement des liens sociaux : elles nous paraissent en effet plus puissantes et plus efficaces que celles qui consistent à se complaire dans la plainte, le désarroi ou le dénigrement.

Ainsi, l'objectif de ce dossier est d'apporter une **grille de compréhension des problèmes relationnels en contexte multiculturel autant que des pistes d'attitudes à adopter pour entretenir le cercle vertueux des liens sociaux constructifs**. Il vise également à rappeler les bases sur lesquelles devraient se fonder, comme lame de fond pédagogique, les activités éducatives, qu'elles visent ou non explicitement l'«interculturel». Les attitudes de rapprochement, de solidarité, de respect ont tout lieu d'être soumises à un apprentissage constant afin que la rupture et l'éloignement ne l'emportent pas sur l'intérêt et la découverte d'autrui, même dans ses différences.

Notre ligne de conduite s'établit dans le sens de Raymond Lallez (2003 : 8) lorsqu'il indique que *«la psychologie sociale a prouvé que l'hostilité à l'égard de l'inconnu n'est ni naturelle ni universelle, mais dépend du processus de socialisation. Elle naît de la séparation des groupes et pour l'empêcher et même la changer en son contraire, il suffit de créer une situation qui les conduise à échanger. La communication et l'échange sont donc bien la condition première de la compréhension réciproque»*.

SOI-MÊME,

UN PREMIER ÉTRANGER À (S')ÉCOUTER

Comparativement aux personnes qui nous sont inconnues et culturellement très éloignées, les membres de notre famille ou nos amis proches sont les personnes avec lesquelles nous engageons le moins d'**efforts d'adaptation** sur le plan relationnel. En effet, nous avons tendance à stabiliser nos comportements, les ériger en «normes» et à «maîtriser» nos conduites respectives qui deviennent alors récurrentes, habituelles et prévisibles, que l'on s'en plaigne ou non. C'est vis-à-vis de cette «sphère» attenante de notre réseau social que nous nous montrons les plus *minimalistes*, et donc aussi peut-être les plus rétifs à interroger les tenants et aboutissants des comportements que nous pensons bien connaître, que ces comportements nous usent ou qu'ils nous plaisent. C'est pourtant bien le résultat de tout un apprentissage, par ajustements mutuels et périodes de crises, processus hautement adaptatifs et identificatoires, que nous nous sommes «éduqués» nous-mêmes à faire ou dire ou être ce qui peut correspondre au mieux aux attentes de nos proches interlocuteurs.

A l'inverse, lorsque nous sommes dans un pays très éloigné ou que nous participons à une soirée en compagnie de personnes d'une ethnie originellement très éloignée de celle à laquelle nous nous sentons appartenir, c'est peut-être avec moins d'entrain que nous sommes amenés à nous comporter comme nous le faisons d'habitude au point que nous pouvons nous sentir mal à l'aise de ne savoir que dire, que faire, de peur de froisser ou de paraître sots aux yeux de nos étrangers interlocuteurs. Lorsque nous sommes face à des personnes provenant d'horizons très lointains, de multiples **mécanismes psychosociaux**¹ sont déployés. Ces mécanismes visent à nous aider à faire face à ces situations qui nous paraissent dérangeantes et inconfortables.

1 Les développements décrits en termes de mécanismes psychosociaux dans ce texte s'inspirent largement des concepts développés par Milton Bennett dans son «modèle de développement de la sensibilité interculturelle»

Pourtant, plusieurs de ces mécanismes se déploient dans le cadre d'une position dite «ethnocentrique». Margalit Cohen-Emerique (2011 : 103) nous apporte une explication intéressante de cette notion en précisant qu'il s'agit de l' *«incapacité à se représenter ce qui ne nous ressemble pas, en partie parce que, dans de nombreux domaines, notre imprégnation culturelle n'est pas consciente. Si on perçoit la différence, la tendance naturelle est de la décoder avec ses propres référents culturels, avec ses valeurs et ses normes, considérées comme universelles, ce qui conduit inévitablement à un jugement à l'égard de l'autre. L'ethnocentrisme existe chez tous les peuples ; il reflète la fermeture de tout groupe humain qui, confronté à la différence culturelle, la rejette, la refuse et rend difficile le contact interculturel»*.

Un premier mécanisme récurrent de cette position ethnocentrique est le **repli sur soi**. Cette stratégie est utile et intéressante dans la mesure où nous pensons ainsi minimiser les dégâts relationnels notamment en cherchant à observer patiemment comment «ils» ou «elles» peuvent bien se comporter afin, dans un second temps - pense-t-on avec bienveillance et circonspection - mieux les imiter et donc s'intégrer. Me taire ou me terrer : est-ce la meilleure manière de s'intégrer ? Car, au regard des observés attentifs, eux-mêmes observateurs, que vont-ils interpréter de mon retrait ? Vont-ils comprendre que je suis moi-même atteint d'une certaine difficulté ou vont-ils simplement juger que je n'ai pas envie ou pas besoin d'interagir ? S'agit-il simplement de devoir imiter les comportements de nos locuteurs ainsi enfermés dans un statut d'objet externe d'examen diligent ? Ne connaissent-ils pas eux-mêmes les différences qui les occupent avec des personnes de même origine ethnique que moi, me percevant comme un X^e (in)digne représentant d'une culture dont ils connaissent sans doute déjà certaines habitudes et dont ils acceptent pleinement les différences ?

Le **repli sur soi se manifeste** concrètement par une minimisation de l'expressivité verbale et non verbale telle qu'un temps de parole réduit, des prises de parole peu voire très peu nombreuses, des réponses laconiques aux questions, le remplacement du verbal par des signes de têtes furtifs pour signifier l'approbation ou la désapprobation. Aussi est-il important de noter l'**aspect relatif de l'expressivité** : la minimisation des comportements ne signifie pas nécessairement un repli sur soi au sens psychosocial et encore moins nécessairement une souffrance ou timidité. Il peut être le simple résultat d'un fonctionnement habituel de la personne et se voir soutenu par sa propre culture d'origine, où le trop d'expression n'est pas de mise. Au sein des cultures à moindre amplitude comportementale, les «petits» comportements peuvent se révéler davantage significatifs que dans d'autres cultures plus expressives et il y a lieu, dans ces premières circonstances, d'être attentif 'aux moindres faits et gestes' qui peuvent signifier autant un «oui» ou un «non» affirmé que dans les cultures où l'affirmation s'établit à l'aune d'une démonstration comportementale garnie de cris nombreux et de larmes abondantes.

Dans les situations les plus critiques du repli sur soi, il se peut que certaines personnes finissent par s'isoler complètement de toute relation sociale, voire sombrer en dépression.

Décidées à ne pas succomber à l'inactivité sociale, certaines personnes vont préférer, de manière délibérée ou automatique, une stratégie du **déni de la différence**. Accoutumées, comme nous tous, à fonctionner dans des registres comportementaux spécifiques, ces personnes vont employer, parfois de manière très – ou trop – affirmée, des gestes qu'ils pensent de bonne foi devoir être appréciés. Et «paf» une bonne frappe amicale sur l'épaule de mon collègue venant d'ailleurs et voilà que surgit chez ce dernier une réaction vindicative de mépris voire d'agression.

Il se pourrait aussi qu'il n'exprime pas ce ressenti à mon égard et qu'il le garde stoïquement pour lui tout en nourrissant l'idée qu'il est face à une brute épaisse n'ayant aucun savoir vivre, pourtant, bien relatif. Par ce geste, j'ai introduit bien malgré moi un *acte initiateur* induisant le fait que mon interlocuteur m'affublera désormais de l'*étiquette* de «brute épaisse», concept qu'il gardera en tête voire qu'il érige en statut de «*grille de lecture*» qui s'activera à la simple évocation de mon nom. Si je reste dans la non prise en compte de la *diversité possible des interprétations* de mes gestes, je ne m'attacherai pas non plus, en conséquence, à éviter le cercle vicieux des *interprétations possiblement erronées*. Bien entendu, ce qui est bon pour le négatif, l'est aussi pour le positif, et l'on constatera parfois avec surprise que certains de nos (non) gestes sont perçus comme une réaction adéquate dans certains contextes sociaux alors qu'ils n'avaient pas, au départ, notre préférence personnelle.

Dans un registre un peu différent du déni, je peux **minimiser les différences** sociales en me disant, par exemple, que cela «n'est pas bien grave», ou qu'il ne faut pas accorder trop d'attention aux différences et enjeux relationnels car il y aurait des choses plus importantes à prendre en compte (ex. performance au travail). Les personnes moins sensibilisées ou conscientisées aux dimensions psycho-relationnelles sont plus sujettes que d'autres à la minimisation des différences sociales. Si il est systématiquement mis en jeu, ce mécanisme risque de stimuler l'apparition d'un effet «boomerang» : générer une accumulation émotionnelle à tonalité négative chez mon interlocuteur qui finira tôt ou tard par me renvoyer une expression agressive, même sur des sujets qui semblent anodins ou éloignés des conditions de base qui prévalaient à l'origine de cette tension. Je suis alors pleinement surpris et décontenancé de la tournure particulièrement intense des réactions de ce dernier puisque je n'ai pas perçu les raisons – toujours camouflées – qui font que l'iceberg subitement se met à couler...

Le **dénigrement** est une réaction possible chez la personne qui, cherchant à s'intégrer au sein d'une nouvelle culture, voit systématiquement ses us et coutumes d'origine rabrouées – souvent de manière non volontaire – par les personnes du pays d'accueil qu'elle rencontre. Ce mécanisme est également une tentative d'adaptation à ce qu'elle perçoit comme étant des attaques à l'encontre de son identité culturelle et sociale. Elle se sent menacé dans ses bases identitaires et réagit elle-même par l'établissement d'un jugement négatif de tous ceux qui lui apparaissent comme dissemblables. Il n'est pas rare qu'une posture raciste – souvent non reconnue comme telle par les protagonistes – se développe ainsi chez certaines personnes qui montrent pourtant au travers de cela leurs tentatives (difficiles) de se reconstruire un réseau social. D'autres, dans la même logique, vont opérer un véritable revirement en s'opposant désormais à tout élément de leur culture d'origine, allant parfois jusqu'à développer des représentations racistes à l'égard des personnes issues de leur propre culture d'origine.

AUTRUI,

UN ÉTRANGER DONT IL FAUT PRENDRE SOIN

Les mécanismes décrits ci-dessus sont tous liés à une moindre capacité de **décentration de soi**. Cette compétence de décentration, si l'on parvient à se l'approprier, ne vient pas naturellement. C'est le résultat d'un long processus éducatif et social que nous avons nécessairement poursuivi si nous la possédons, depuis notre enfance jusqu'à aujourd'hui. Elle consiste, entre autres, à pouvoir différer, réfréner nos tendances spontanées, au moins le temps nécessaire à la prise en compte des tendances, besoins, envies ou habitudes de nos interlocuteurs. Elle réside aussi dans notre capacité de laisser autrui se déployer tel qu'il /elle aurait tendance à le faire.

La décentration va permettre d'accéder à une certaine «neutralité culturelle» par rapport à ses propres référents. Entendons avec Abdallah-Preteille (1986 : 31) que la *«neutralité n'est pas synonyme de négation de son identité, bien au contraire, c'est une reconnaissance maîtrisée qui conduit à mieux se connaître et à relativiser ses propres valeurs et ses normes personnelles et professionnelles»*.

Concrètement, pour reprendre notre exemple de la tape sur l'épaule, et plutôt que d'agir de la sorte, je pourrais simplement m'en abstenir ou, si ce comportement est pour moi irréfrenable, simplement verbaliser auprès de mon interlocuteur les intentions sous-jacentes à cette attitude : *«J'espère ne pas t'avoir dérangé en faisant cela, si tel est le cas, je m'en excuse car mon intention n'était pas là. Chez moi, c'est un signe amical qui vise à mettre en confiance. Quelles sont les manières que vous avez pour mettre en confiance chez vous ? Penses-tu que je ne doive plus le refaire ?»*. La mécanique de la **méta-communication** (communiquer au sujet de la manière dont nous communiquons ou nous devrions communiquer) est lancée ce qui permet, sans nier ses tendances personnelles et vécues comme naturelles, d'implicitement montrer que l'on accepte et que l'on prend en

compte l'aspect relatif de tout comportement autant que les représentations de mon interlocuteur à l'égard de mes comportements. Voici une manière bien concrète d'illustrer la décentration de soi puisque j'ai ici pris en compte la différence potentielle de sens et d'interprétations que revêt tout comportement.

Cette décentration peut être liée à différents mécanismes psychosociaux qui, lorsque nous les mettons en action dans notre répertoire comportemental, nous apportent des moyens supplémentaires d'adaptation en situation de rencontres multiculturelles. Ci-dessous, en voici décrits certains d'entre eux.

Une première étape à laquelle est confrontée toute personne qui se met à fréquenter des réseaux sociaux culturellement éloignés de sa culture d'origine est la capacité d'**accepter** que certains comportements identiques peuvent revêtir des significations parfois totalement opposées. Par exemple : dénoncer publiquement une erreur de notre collègue. Certaines cultures valorisent et incitent à exécuter ce comportement. D'autres le répriment avec ferveur. Aussi, quelle que soit la culture dans laquelle nous nous trouvons, il est utile de partir du principe que tout comportement peut potentiellement être interprété différemment par les autres et par moi. Il est donc de mon ressort de mettre en place ce qu'il convient pour tenir compte de ce principe.

Imaginons maintenant que je vous observe durant une minute, chronomètre en main, sans vous expliquer au départ l'objet de mon observation. Ensuite, je vous propose de reprendre le même exercice mais, cette fois, en vous indiquant que j'observe le nombre de clignements d'yeux que vous accomplissez en une minute. Il est fort à parier que ce nombre sera différent, en plus ou en moins, par le simple fait que vous vous mettez vous-même en position d'observateur de votre propre comportement. Il en va de même pour les données culturelles : elles sont **dynamiques et mouvantes** dès lors que vous y participez et que, sans même le vouloir, vous influez grâce à vos différences sur le devenir des habitudes d'autrui qui, à leur tour, remettent en question vos propres habitudes.

Il y a donc tout lieu d'accepter pleinement la mécanique d'*influence sociale* qui n'est, la plupart du temps, ni volontaire ni manipulateur.

Aussi, cette «acceptation» met en exergue l'importance de ne pas céder à la tentation de faire du **comparatisme culturel**. Par exemple, si je dois me rendre au Maroc, je pourrais, en tant que belge par exemple, être tenté de chercher à tout connaître au préalable des us et coutumes des marocains, comparant mes habitudes aux leurs et me disant que je pourrais ainsi me prémunir de tout conflit interculturel. Sans dire que cela serait un travail totalement inutile, je serais néanmoins bien naïf de croire qu'il suffira à me sauver des situations délicates ! D'une part je n'aurais pas assez d'une vie entière pour connaître toutes les significations associées à tous les comportements – s'agit-il encore ici d'un seul pays. D'autre part, l'aspect mouvant et dynamique et le simple fait de ma présence modifieront inévitablement les données que j'aurai au préalable étudiées avec patience et dans un sens qu'il ne m'est pas possible de prévoir. Sans compter que beaucoup de marocains ont connu de nombreux belges en visite dans leur pays et qu'ils se délectent à l'avance des gaffes culturelles auxquelles ils vont pouvoir assister.

Le comparatisme culturel est donc d'utilité limitée voire est risqué dans la mesure où il renforce les idées reçues et rigidifie les enjeux culturels, alors qu'en réalité ces derniers sont extrêmement mouvants, dynamiques et éminemment dépendants du contexte social (ma présence ou mon absence et l'endroit où je me trouve). Aussi, faut-il préférer aux livres et documentaires, une découverte des différences dans la **relation directe** avec nos interlocuteurs. Les «que puis-je dire ?» et «que puis-je faire ?» peuvent se travailler avec la personne que je rencontre en la questionnant simplement sur ce qu'elle attend de moi. Cette technique aura de plus l'avantage de contribuer à l'instauration d'un climat de confiance car la personne comprendra que je m'intéresse à elle par le biais de ses habitudes et besoins.

Au-delà de l'acceptation, je peux aussi chercher à **m'adapter**. Cela consiste à abandonner temporairement ses propres manières de fonctionner en adoptant de nouvelles qui me sont proposées – explicitement ou implicitement – par mes interlocuteurs étrangers. Pour m'aider dans ce processus, j'aurai besoin de faire appel à mes compétences d'empathie, d'écoute active, de savoir me mettre au diapason de l'autre, notamment par la technique d'investigation active mais adaptée – ne pas confondre avec l'interrogatoire qui peut créer l'effet opposé à celui attendu – afin de mieux comprendre ce que l'on attend de moi et de prendre le temps de me positionner et de choisir le comportement que je vais adopter, au plus près de mes tendances spontanées (avec lesquelles je suis le plus confortable).

La possibilité de ne pas se comporter comme il est attendu de le faire ne doit pas être négligée. **Oser refuser** d'adopter tel ou tel comportement lorsqu'il entre en contradiction avec des parties trop profondes de notre identité peut également s'avérer très utile, voire susciter le respect chez autrui, surtout lorsque cette attitude s'établit de manière volontaire, transparente, confiante et en expliquant les raisons qui nous animent et pour autant que nous ne touchions pas aux valeurs clés de la personne. Ainsi il s'agit moins de 'faire ou ne pas faire' ce qu'on demande ou ce que l'on attend de soi, que de trouver les moyens de conserver la confiance dans la relation et un rapport bienveillant à l'autre, que l'on se soumette ou non – donc – à la discipline attendue par les mœurs. Les techniques d'assertivité sont ici les bienvenues.

SE COMPORTER AVEC AUTRUI, ET NON SANS LUI

Au-delà des attitudes et techniques proposées dans les parties précédentes – se décentrer et accepter la relativité du sens accordé aux comportements, méta-communiquer en situation délicate, se montrer assertif et non pas s'affirmer, analyser des différences en relation avec autrui plutôt qu'en dehors, ajouter de nouveaux comportements à son répertoire, oser refuser de manière constructive – il en est d'autres qui méritent le détour.

Nous avons vu que les mécanismes de décentration impliquent de ne pas se positionner en jugement rigide et à tonalité nuisible pour la relation mais plutôt d'utiliser son jugement – inévitable – et ses émotions comme un outil, un levier, un indicateur, une opportunité pour **s'intéresser à ce qui «fait différence»** plutôt que le rejeter, même lorsque le comportement de l'autre suscite en nous une représentation *a priori* négative. Ce processus nécessite une implication active dans la relation à l'autre pour s'autoriser à être acteur de nos comportements – plutôt que de les subir – et permettre à l'autre d'être également acteur des comportements qui l'animent.

S'agit-il pour autant de devoir abandonner son identité, de s'interdire de faire des choses qui nous sont coutumières ?

S'intéresser activement, volontairement et explicitement aux différences, voire adopter des coutumes locales, est une opportunité qui permet à chaque protagoniste (soi-même autant que son interlocuteur) d'**affirmer l'existence et le sens des comportements d'origine** tout en, lorsque cela est fait avec un sens de l'à-propos, se montrant réceptif à l'idée qu'il puisse en être autrement. Ainsi, apprendre une nouvelle langue, par exemple, peut se faire en parallèle d'un approfondissement de sa langue natale : entretenir son patois wallon ne signifie pas que nous devons abandonner la lecture de Balzac et réciproquement. Cette attitude **ethno-relative**, de prise de distance sur sa propre existence, signifie qu'il n'y a pas lieu d'abandonner son répertoire originnaire. Au contraire, entretenir la différence participe à l'enrichissement des relations humaines.

Le confort dans la relation est d'autant plus grand lorsque chaque protagoniste adopte *de facto* une attitude ethno-relative. Cela n'est pas toujours le cas bien entendu. Pourtant, face à des positions ethno-centrées – telles que le racisme – raison de plus de maintenir avec vigueur et d'affirmer avec force et respect que les différences constituent un enrichissement et non pas un défaut ni une imperfection au fonctionnement humain. Voici d'excellentes opportunités de prendre systématiquement une **posture pédagogique** et d'insister sur le fait que les différences sont constitutives du fonctionnement humain et qu'elles participent même à son adaptation, son déploiement. Notre existence même en dépend ! L'attitude de rejet et d'agression face aux personnes adoptant des mécanismes ethno-centrés ne fera que renforcer leurs attitudes, nous conduira dans le cercle vicieux de la haine mutuelle et n'apprendra rien de nouveau à ces personnes qui auront ainsi trouvé une occasion supplémentaire d'exercer leur rejet de la différence, cette fois appliqué à la question... du rejet de la différence !

En d'autres termes, **s'intégrer** n'est ni **s'assimiler** ni **s'insérer**, car, alors que s'insérer dans un pays peut se faire en n'intégrant aucun comportement ordinaire des personnes du pays d'accueil et que, à l'inverse, s'assimiler signifie l'abandon total de ses comportements d'origine au profit de ceux du pays d'accueil, s'intégrer implique que nous adoptions des comportements supplémentaires tout en entretenant et valorisant avec autrui ceux qui nous constituent initialement et qui nous tiennent à cœur.

Nous voyons ici que l'**inter**-culturel est loin d'être la coexistence pacifique de deux visions du monde qui ne se rencontrent pas mais invoque, bien au contraire, la nécessaire interpénétration d'éléments culturels dissemblables voire divergents au profit d'un enrichissement mutuel permanent.

Faire de l'«interculturel» est nettement plus exténuant, faut-il le concéder, que se contenter de mettre son prochain à distance ou de le haïr, car il s'agit de se confronter en permanence – les personnes qui voyagent beaucoup l'éprouvent régulièrement – aux couches tantôt superficielles tantôt coriaces de notre carcasse identitaire.

Cela se trouve merveilleusement résumé par Martine Abdallah-Pretceille (1989) lorsqu'elle explique que l'«*on ne rencontre pas une culture mais des individus et des groupes qui mettent en scène une culture, comme le professionnel, lui-même porteur de culture, met en scène son système de valeurs et de normes dans l'interaction avec le client. L'interculturel implique ainsi de reconnaître qu'il y a deux acteurs en présence et non un seul, le migrant, l'étranger*».

Dire bonjour en serrant la main, ou par une accolade, ou en faisant trois bises (une à gauche, deux à droite), ou en saluant à trois mètres de distance les mains jointes n'est pour ainsi dire pas le comportement le plus difficile à ajuster. L'intégration peut nécessiter que l'on doive aller chercher beaucoup plus en profondeur et se remettre en question de manière davantage engageante. Il en va ainsi par exemple de l'explicitation d'une faute commise par votre collègue : chez certains, préférence sera donnée à le dire platement et sans faux-fuyant, chez d'autres, à préserver la relation à tout prix, quitte à éviter d'expliciter des choses négatives à son encontre. Dès lors quelle attitude adopter si votre fonctionnement habituel est à l'inverse de celui valorisé où vous vous trouvez actuellement ? En pareille circonstance, nous pourrions, quoi que nous décidions d'expliciter ou non, mettre l'accent sur **ce qui nous unit** ainsi que sur les **aspects positifs** du travail de notre collègue, ou encore proposer comment nous pourrions procéder pour **améliorer ce qui est déjà entrepris**, si possible avec légèreté et **humour bienveillant**, bref autant de moyens de contourner ce dilemme apparent : dire ou ne pas dire la faute du collègue – sans la nier pour autant.

APPRENDRE QUELQUE CHOSE

AVEC LA PERSONNE, PAS «SUR» LA PERSONNE

La manière optimale d'apprendre concernant les autres cultures est d'apprendre «des» autres cultures, en relation et en contact avec elles. L'**apprentissage interculturel** suppose d'apprendre à différents niveaux interconnectés - décrits ci-dessous – qui ne peuvent être activés à la seule lecture d'ouvrages de sociologie appliquée, aussi approfondis soient-ils sur la culture qui en est l'objet d'étude. Ces différents niveaux sont tous à prendre en compte car ils interviennent tous dans la question du «**savoir vivre ensemble**».

Lorsque nous apprenons à manger avec des baguettes, on nous explique en général la technique qui consiste, à l'instar d'une mâchoire, à maintenir l'une d'entre elle comme base stable et, l'autre, d'une manière à pouvoir la rendre mobile. Nous nous entraînons ensuite à répéter inlassablement ce même geste jusqu'à parfaire notre compétence d'attraper des mouches en plein vol – les relâchant aussitôt bien-entendu. Néanmoins, souvent sans nous en rendre compte, d'autres aspects de l'apprentissage sont en jeu. Il est fort à parier que cet apprentissage ne sera pas durable si nous remarquons détester la nourriture chinoise – quoi que tellement vaste qu'il serait surprenant de ne trouver aucune préparation à notre goût – ou si nous nous faisons sévèrement punir à chaque erreur de maniement commise, ou encore si un de nos parents est décédé en Chine nous laissant un souvenir pénible.

Ainsi, l'apprentissage **comportemental et psychomoteur** n'est «que» le résultat visible de l'apprentissage : être capable de planter un clou dans une planche, d'écrire avec un stylo, de manger avec des baguettes chinoises, ou d'accueillir une personne comme l'exigent les règles de la politesse en vigueur.

Complémentaire à ce premier, l'apprentissage **cognitif** correspond, quant à lui, à l'acquisition de connaissances ou de croyances : savoir que 3 plus 3 égalent 6, que la terre n'est plus plate depuis longtemps, etc. Se représenter mentalement comment les baguettes doivent être tenues fait partie du processus. La dimension **socio-contextuelle** nous ramène au fait que la connaissance et la pratique de nouvelles habitudes s'inscrivent dans un contexte porteur qui influe sur notre volonté, notre désir et notre capacité de progresser avec une autre culture. Notre statut, le cadre - privé ou professionnel -, nos amitiés-inimitiés, etc.

Enfin, essayez de vous souvenir de la façon dont vous avez appris à exprimer vos sentiments et de l'évolution de ces sentiments avec le temps. Rappelez-vous de ce qui vous faisait peur il y a vingt ans et qui ne vous fait plus peur aujourd'hui, des gens que vous n'aimiez pas à première vue et qui sont aujourd'hui des amis très chers, etc. L'apprentissage comporte également une dimension **émotionnelle** dont il y a lieu de tenir compte. Plus d'hésitation possible désormais – s'il y eût encore un doute à ce sujet – à nous jeter corps et âme dans l'«**expérientiel**» et de partir de manière continue et avec entrain à la rencontre de celles et ceux qui heurtent nos convictions et bousculent nos habitudes acquises.

Le **voyage** – nul besoin de parcourir mille kilomètres aujourd'hui pour voyager culturellement – est une hygiène de vie, un besoin de remise en question à satisfaire en permanence. Certaines formations mettent en action ce principe qui consiste à «vivre» la relation pour en retirer «quelque chose» de bien plus essentiel que ce qu'on trouve dans la lecture d'ouvrages et la vision de documentaires télévisés. Un entraînement à la communication, à la gestion d'équipes multiculturelles, à l'animation de groupes, etc. sont autant d'occasion de se confronter à la réalité du vécu des uns et des autres et, finalement, d'entrouvrir les portes de la quatrième dimension, du moins celle dont il est question ci-dessus.

PROLONGEMENTS

Que faire lorsqu'une adolescente ne part pas en classe de neige parce que ses parents en refusent la mixité, différente de celle qui existe habituellement en classe, car les jeunes vont vivre ensemble jour et nuit ? Que faire lorsqu'un père bat violemment son fils parce que celui-ci lui a manqué de respect ? Que faire lorsqu'une mère exige de sa fillette de 9 ans qu'elle l'aide dans les tâches ménagères ? Que faire lorsqu'un petit enfant originaire d'Afrique noire, du Maghreb ou de Turquie ne participe pas à la classe de neige organisée par l'école maternelle ? Que faire lorsqu'une puéricultrice découvre un bébé emmaillotté à l'ancienne ? Que faire lorsqu'une jeune fille musulmane est interdite de sorties et même punie violemment si elle transgresse ces règles ?

Autant de situations qui méritent notre attention mais vis-à-vis desquelles, pourtant, aucune réponse claire et définitive ne peut être envisagée. Face à des situations qui nous choquent, insistons sur la nécessité de prendre le temps de l'introspection.

Temps nécessaire pour éviter les risques de projection culturelle et pour utiliser ces situations comme des opportunités de dépistage de nos idées reçues. En particulier autour des questions suivantes : *qui sont les acteurs en présence (identité, âge, sexe, profession, etc.) et quels types de rapports ont-ils entre eux ? Dans quelle situation se déroule la scène (contexte physique, social, professionnel, psychologique, etc.) ? Quelle est ma réaction spontanée : sentiments vécus et comportements suscités ? Quels sont les représentations, valeurs, normes, conceptions, préjugés ou tout élément du cadre de références qui sont mis en jeu chez moi ? Quelles images se dégagent de l'analyse de mes représentations (neutre, légèrement négative, légèrement ridicule, positive, réelle ou non, etc.) ? Et surtout : quelles sont les représentations, valeurs et normes de la personne / du groupe à l'origine du choc ? Cet incident pose-t-il un problème de fond dans ma pratique professionnelle (respect des différences) ?*

Mais temps insuffisant car seules les réponses construites dans l'interaction avec les protagonistes concernés permettront d'engager un climat relationnel constructif. Aussi, seulement après le temps de l'introspection pourrai-je me poser cette question :

Quels sont les attitudes / comportements / actions que je montrerai pour résoudre et faire de mon choc culturel une opportunité réciproque d'enrichissement relationnel ?

BIBLIOGRAPHIE

LIURES

- Bennett, Milton, (1998), Basic Concepts of Intercultural Communication, Milton J. Bennett Edition
- Cohen-Emerique, Margalit (2011), Pour une approche interculturelle en travail social : théories et pratiques, Rennes, Presses de l'EHESP
- Guimond, Serge (2010), Psychologie sociale : perspective multiculturelle, Wavre, Mardaga
- Neulip, James W. (2012), Intercultural communication : a contextual approach, Sage Publications, 5th edition
- Prieur, Elisabeth (2006), Travail social et immigration : interculturalité et pratiques professionnelles, Paris, L'Harmattan
- Rosinsky, Philippe (2009), Le coaching interculturel, Paris, Dunod

ARTICLES

- Abdallah-Pretceille, Martine (1986), Pédagogie interculturelle : bilan et expertise, dans C. Clanet (dir.), L'interculturel en éducation et sciences humaines, actes du colloque juin 1985, Service des publications, Université de Toulouse-Le Mirail, série A, XXXVI, p. 25-32
- Kauffman Damien (2010/2), Les orientations relationnelles en interculturalité, Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale (C.I.P.S.), n°86 (avril-mai-juin)
- Lallez, Raymond, (2003), Interculturalité et Etat démocratique, Université des Droits de l'Homme et du Droit à l'Education, aidh.org

**Des réactions à nous communiquer,
des expériences à partager,
des questions à poser à l'auteur,
des collaborations à envisager ?**

**Centre de Dynamique des Groupes
et d'Analyse Institutionnelle asbl**

Parc Scientifique du Sart Tilman
Rue Bois Saint-Jean, 9
B.4102 - Seraing
Belgique

Marie-Anne MUYSHONDT
Coordinatrice Education permanente
marie.anne@cdgai.be
www.cdgai.be

Horaire : 9h à 13h et de 14h à 17h

« Nous proposons d'accompagner le lecteur dans une tentative d'identification des obstacles à la rencontre multiculturelle et de nous mettre à l'écoute, dans une démarche compréhensive, des mécanismes relationnels qui contreviennent à l'esprit de solidarité et de fraternité. Ce détour nous paraît indispensable si nous voulons éviter le cercle vicieux de la déchirure relationnelle ou de la violence sociale en contexte multiculturel. »

Ce livret est un outil d'éducation permanente réalisé avec le soutien de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

