

VIVRE UNE RELATION INTERCULTURELLE

I- L'INTERCULTURALITÉ :

INTERVENTION HO/RESPIRE/2019

« Les différences entre les individus ne sont pas perçues en tant qu'atout et conduisent généralement à la suspicion ou au rejet. » Rui GOMES, *Tous différents, tous égaux : Kit pédagogique, Conseil de l'Europe, 1995, p.1*

L'homme est un être social. Il côtoie d'autres hommes au quotidien, dépend souvent d'eux et, bien souvent, souffre de la solitude. Mais la relation « aux autres » est également source de conflits, source de problèmes, voire de violences, quelles soient volontaires ou non.

L'autre, qu'il me ressemble ou non, est différent, intimement différent. Il pense autrement, voit les choses, vit les événements autrement, ses valeurs sont différentes, ses réactions m'interpellent... J'ai déjà de grandes difficultés à me comprendre moi-même, alors, comment comprendre l'autre, comment anticiper ses réactions, comment accepter ses croyances ou ses incroyances, ses modes de vie... et comment résister à ses préjugés, construits petit à petit au fil de notre expérience ou de notre inexpérience, comment ne pas en avoir peur... ?

« C'est notre regard qui enferme souvent les autres dans leurs plus étroites appartenances, et c'est notre regard aussi qui peut les libérer »
Amin Maalouf - Les Identités meurtrières

Pourtant, nous verrons au cours de cette formation que dans une démarche d'éducation populaire, nous nous inscrirons sans doute plus dans cette idée : **« Si tu diffères de moi, mon frère, loin de me léser, tu m'enrichis. »** *Antoine de Saint-Exupéry*, et que la communication interculturelle n'est pas un choix, c'est un fait, une obligation, mais que c'est surtout une richesse.

1. Identité et interculturalité :

Notre identité individuelle se construit autant dans la différenciation à l'autre, que dans une démarche de création de lien d'appartenance à un (des) groupes(s), dans une démarche d'intégration. On distingue :

- L'endogroupe : me comprend moi et tous ceux qui sont comme moi
- L'exogroupe : composé des autres et ceux qui ne sont pas comme moi.

Pour Henri TAJFEL : « Une partie de notre identité est déterminée par notre appartenance à notre groupe et donc comme nous voulons être à l'aise avec nous-mêmes, nous considérons les nôtres en meilleurs termes et opérons une discrimination envers les autres afin de rehausser notre estime de soi »

Nous sommes confrontés à différents groupes et donc différentes cultures. Nous sommes en permanence dans une relation interculturelle. Cela implique de définir l'interculturalité.

2. Définition de l'interculturalité

Avant de définir l'interculturalité, il faut définir le terme culture.

- « Somme des conduites sociales, des apprentissages, des savoirs faire, transmis et appris par la relation et par un groupe ».
- Définition de B. TYLOR : « C'est un tout complexe, évolutif, avec des limites floues, qui inclut les connaissances, les croyances, l'art, la morale, le droit, les coutumes, qui fondent l'homme en tant que membre d'une société ».
- La culture désigne l'ensemble plus ou moins cohérent des sens produits durablement par les membres d'un groupe qui, du fait même de leur appartenance à ce groupe, sont incités à donner une lecture partagée de leurs productions, pratiques, langages..., d'où l'homogénéisation des représentations et des attitudes

L'interculturalité : "ensemble des processus psychiques, relationnels, groupaux, institutionnels... générés par les interactions de cultures, dans un rapport d'échanges réciproques et dans une perspective de sauvegarde d'une relative identité culturelle des partenaires en relation" (CLANET cité par DOUARD et RAGI 1999)

C'est une démarche commune et constructive, dans un groupe hétérogène ou d'origines culturelles différentes mettant en lien trois plans :

- L'analyse des ressemblances et des différences entre les personnes et les groupes en contact coopératifs ou conflictuel.
- L'élaboration de l'équilibre identitaire du sujet et les aménagements successifs provoqués par les questionnements et les tensions vécues dans des contextes de rencontres avec l'autre.
- La possibilité d'analyser en commun ce qui se passe dans la situation de communication, qu'il s'agisse de malentendus et de conflits ou de création de mode de coopération.

Il faut tenir compte des processus liés à la culture.

L'acculturation (ajout, apport d'une culture) : Plus les liens culturels sont importants entre la culture des pays d'origine et du pays d'accueil, plus l'acculturation est facilitée. C'est les interactions avec la culture du pays d'accueil qui facilite l'intégration.

L'enculturation : première culture acquise dans le milieu familial et social originaire. Pour R. BATISTE : « l'enculturation c'est justement ce qui fait obstacle au processus acculturatif. »

Il faut tenir compte de ces éléments du processus d'interculturalité.

3. La démarche Interculturelle :

Pour aller à la rencontre de l'autre, la connaissance « théorique » de l'autre ne suffit pas, « Accepter l'altérité et le dialogue est une démarche qui demande un effort constant de remise en question de soi et une lutte perpétuelle contre tout ethnocentrisme, amalgame et idée préconçue. » Hamid BROHMI, « Diversités culturelles et dialogue des cultures » in *Diversités culturelles et apprentissages, Initiales en Champagne-Ardenne*.

Margalit Cohen-Emerique identifie 3 étapes dans toute démarche interculturelle :

1. **la décentration** : démarche vis-à-vis de soi-même
2. **la compréhension ou la pénétration** de l'autre : démarche vis-à-vis de l'autre
3. **la négociation** : démarche vis-à-vis de la relation

Ainsi, construire une relation interculturelle nécessite une prise de recul vis-à-vis de soi-même, de se décentrer pour porter un regard sur soi, sur ses propres représentations, ses préjugés. Le regard que l'on porte sur l'autre sera conditionné par plusieurs facteurs :

1. Ce qui relève du cognitif et de l'affectif dans la perception de l'autre. L'objectif est de se valoriser.
2. Ce qui relève de notre représentation de la famille : Rôle masculin/féminin, l'éducation des enfants, l'image de la bonne insertion, reconnaissance de la personne tel qu'elle doit être et non comme elle est.
3. Ce qui relève des stéréotypes (qui sont un besoin de catégorisation du monde social) : consiste à attribuer certaines caractéristiques à une personne sur la seule base de son appartenance à un groupe.

II- JEU DE RÔLE : LES DERDIANS

Source : T-KIT « L'apprentissage interculturel » www.training-youth.net

Ce jeu met en scène la rencontre entre deux cultures. Il consiste à trouver la clé du comportement culturel étranger et à analyser les effets de la rencontre d'une culture étrangère. Une équipe d'ingénieurs se rend dans un autre pays pour enseigner à ses habitants la construction de ponts.

Ressources nécessaires :
Du papier fort (carton), de la colle, des ciseaux, des règles, des crayons, les règles du jeu pour les ingénieurs et les Derdians. Deux salles

Taille du groupe :
12 participants minimum, répartis en deux groupes

Temps nécessaire :
Entre 1h30 et 2h00, débriefing compris

Les étapes :

- 1 Selon le nombre de participants, 4 à 8 personnes composent l'équipe des ingénieurs qui va enseigner aux Derdians la construction de ponts. Les ingénieurs reçoivent leurs instructions et sont conduits dans une salle séparée.
- 2 Les autres participants, les Derdians, reçoivent leurs instructions. Si les participants sont trop nombreux, vous pouvez aussi constituer une équipe d'observateurs chargée simplement de regarder et de prendre des notes. Les observateurs devant rester ignorants de la culture des Derdians, ils devront donc, au début du jeu, rester avec les ingénieurs.

Réflexion et évaluation/Débriefing :
A la fin du jeu, les deux groupes notent sur un tableau de papier leurs commentaires sur les points suivants:

1) Faits 2) Impressions 3) Interprétation

Les points suivants devront être abordés en plénière:

- Nous avons tendance à croire que les autres pensent de la même façon que nous.
- Nous interprétons souvent les choses au premier abord, sans prendre conscience des différences au niveau des comportements culturels.
- Comment les rôles étaient-ils répartis? Quel rôle ai-je joué? Qu'est-ce que cela révèle au sujet de mon identité? Est-ce que j'étais à l'aise dans mon rôle?
- Est-ce que les autres ont perçu la même chose que moi?
- Quelle influence mes antécédents culturels ont-ils exercée sur le rôle que j'ai joué?

Cartes :
Voir pages suivantes

Instructions pour les Derdians

La situation :
Vous vivez dans un pays appelé Derdia. Le village dans lequel vous habitez est séparé de la ville la plus proche où se trouve le marché par une profonde vallée. Aller au marché signifie deux jours de marche. Si vous disposiez d'un pont au-dessus de la vallée, cinq heures suffiraient.

Votre gouvernement a signé un contrat avec une firme étrangère afin qu'elle vienne vous apprendre la construction de ponts. Les habitants de votre village seront alors les premiers ingénieurs de Derdia. Après avoir construit ce premier pont avec l'aide d'experts étrangers, vous allez pouvoir en construire d'autres dans tout le pays afin de faciliter la vie de vos concitoyens.

Le pont sera construit en utilisant du carton, des crayons, des règles, des ciseaux et de la colle. Vous connaissez le matériel et les outils, mais pas les techniques de construction.

Comportement social :
Les Derdians ont pour habitude de se toucher mutuellement. Leur communication repose sur le contact physique. Ne pas toucher quelqu'un à qui l'on parle est très grossier. Ceci dit, vous n'avez pas besoin de contact direct. Lorsque vous vous joignez à un groupe, il vous suffit de vous accrocher à l'un des membres pour être instantanément inclus dans la conversation.

Saluer les personnes que vous rencontrez est essentiel, même si vous ne faites que les croiser.

Salut :
Le salut traditionnel consiste en un baiser sur l'épaule. La personne qui salue la première embrasse sur l'épaule droite, puis la personne saluée l'embrasse à son tour sur l'épaule gauche. Toute autre forme d'embrassade est une insulte! Serrer la main, par exemple, est l'une des insultes les plus graves dans ce pays. Si un Derdian est insulté parce qu'il n'a pas été salué comme il convient ou touché pendant qu'on lui parlait, il se met à crier très fort.

Oui/non :
Les Derdians n'emploient pas le terme «non». Ils disent toujours «oui» mais, lorsqu'ils veulent dire «non», ils accompagnent leur «oui» de hochements de tête négatifs (Vous devez vous y entraîner).

Comportement professionnel :
Dans leur travail, les Derdians touchent aussi beaucoup. Certains outils sont propres au sexe masculin, d'autres au sexe féminin: les ciseaux sont masculins, tandis que les crayons et les règles sont féminins. La colle est neutre. Les hommes ne touchent jamais à un crayon ou à une règle, tandis que les femmes ne touchent jamais aux ciseaux (je pense que cela à quelque chose à voir avec la tradition ou la religion).

Les étrangers :
Les Derdians apprécient la compagnie. Par conséquent, ils aiment les étrangers. Mais ils sont également très fiers d'eux-mêmes et de leur culture. Ils savent qu'ils ne seront jamais capables de construire un pont sans aide. Ce n'est pas pour autant qu'ils jugent supérieures la culture et l'éducation des étrangers; pour eux, la construction de ponts est tout simplement un art qu'ils ne maîtrisent pas. Ils admirent des étrangers qu'ils s'adaptent à leur culture. Or, dans la mesure où leur comportement leur paraît tout à fait naturel, ils sont incapables de l'expliquer aux experts (ce point est TRÈS important).

Un homme de Derdia n'enverra jamais en contact avec un autre homme à moins qu'il ne lui soit présenté par une femme, qu'elle soit de Derdia ou pas.



Instructions pour les ingénieurs

La situation :

Vous êtes une équipe internationale d'ingénieurs travaillant pour une entreprise de construction multinationale. Votre entreprise vient de signer un contrat important avec le gouvernement de Derdia, par lequel elle s'engage à apprendre aux Derdians la construction de ponts. Le contrat stipule que vous devez impérativement respecter les délais convenus, sinon le contrat sera rompu et vous vous retrouverez au chômage.

Le gouvernement de Derdia porte un grand intérêt à ce projet financé par l'Union européenne. Derdia est un pays montagneux, jalonné de canyons et de profondes vallées, mais privé de pont. Par conséquent, il faut plusieurs jours aux Derdians pour se rendre de leurs villages au marché de la ville la plus proche. Grâce à un pont, on estime que le trajet pourrait être fait en moins de cinq heures.

Étant donné le nombre de canyons et de rivières dans le pays, vous ne pouvez vous contenter de construire un pont puis de repartir. Vous allez devoir apprendre aux Derdians les techniques de construction.

La simulation :

Commencez par prendre le temps de lire attentivement ces instructions et de décider de la façon dont vous allez construire le pont. Au bout d'un certain temps (spécifié), deux membres de votre équipe pourront aller passer trois minutes dans le village où doit être construit le pont (pour évaluer les conditions naturelles et matérielles, prendre contact avec les Derdians, etc.). Vous disposerez ensuite de 10 minutes pour analyser leur rapport et compléter les préparatifs. Ensuite, l'équipe complète des ingénieurs se rendra dans le village pour enseigner aux Derdians la construction d'un pont.

Le pont :

Le pont sera symbolisé au moyen d'une construction en carton entre deux chaises ou deux tables séparées par une distance d'environ 80 cm. Il devra être stable. Une fois terminé, il devra pouvoir supporter le poids des ciseaux et de la colle ayant servi à sa construction.

Il ne suffira pas de découper les pièces du pont puis de les assembler dans le village, car cela ne permettrait pas aux Derdians d'apprendre les techniques de construction. Ces derniers devront pouvoir assister à toutes les phases de la construction.

Chacun des éléments du pont devra être dessiné au crayon et à la règle avant d'être découpé à l'aide des ciseaux.

Matériel :

Le pont sera fabriqué en papier fort/carton. Pour sa conception et sa construction, vous disposerez de carton, de colle, de ciseaux, de règles et de crayons.

Temps :

Pour la planification et la préparation avant de se rendre dans le village: 40 minutes
Pour apprendre aux Derdians les techniques de construction: 25 minutes.

III- LES JUGEMENTS DE VALEURS

« Abigaël aime Tom qui vit de l'autre côté de la rivière. Une crue a détruit tous les ponts qui enjambaient la rivière et n'a épargné qu'un seul bateau. Abigaël demande à Sinbad, le propriétaire du bateau, de lui faire traverser la rivière.

Sinbad accepte à condition qu'Abigaël se donne d'abord à lui. Abigaël, ne sachant que faire, court demander conseil à sa mère qui lui répond qu'elle ne veut pas se mêler des affaires de sa fille.

Désespérée, Abigaël cède à Sinbad, qui lui fait ensuite traverser la rivière. Abigaël court retrouver Tom, le serre joyeusement dans ses bras et lui raconte tout ce qui s'est passé. Tom la repousse sans ménagements et Abigaël s'enfuit.

Pas très loin de chez Tom, Abigaël rencontre John, le meilleur ami de Tom. A lui aussi, elle raconte tout ce qui s'est passé. John gifle Tom et part avec Abigaël. »

Déroulement.

Expliquez aux participants qu'il s'agit d'un exercice sur l'étude des valeurs. Demandez-leur de lire l'histoire et d'évaluer, individuellement chacun des personnages (Abigaël, Tom, Sinbad, la mère d'Abigaël et John) en fonction de leur comportement: Qui s'est le plus mal comporté? Qui s'est le mieux comporté?, etc.

Lorsque les participants ont procédé à leur classement, demandez-leur de former des petits groupes (de 3 à 6) pour parler de la façon dont ils perçoivent le comportement des personnages de l'histoire. La tâche de chacun de ces groupes consiste à établir une liste (du meilleur au pire) convenue par l'ensemble des membres. Pour cela, demandez-leur d'éviter d'employer des méthodes

mathématiques et de se baser sur leur compréhension commune de ce qu'ils jugent bien ou mal.

Lorsque les groupes restreints ont dressé leur liste, vous pouvez répéter la phase précédente en formant des groupes de taille moyenne (dans ce cas, les groupes initiaux ne devront pas comporter plus de 4 personnes).

Procédez à l'évaluation de l'exercice en plénière en mettant en commun les résultats obtenus, puis en discutant de leurs similitudes et de leurs différences. Passez ensuite progressivement à la façon dont les participants ont effectué leur classement. Sur quelles bases ont-ils décidé de ce qui était bien et de ce qui était mal?

IV- DISPARITÉ DES « CODES » CULTURELS ET STRATÉGIES IDENTITAIRES

L'interculturalité (la communication interculturelle) nécessite la prise en compte de la disparité des codes culturels. Elle doit permettre l'identification et le respect des différences qui ne doivent pas donner lieu à une quelconque comparaison qualitative, qui ne peuvent être hiérarchisées, comme on ne peut raisonnablement pas hiérarchiser les cultures et les civilisations.

Certains auteurs distinguent **interculturalité et multiculturalisme**. L'interculturalité s'inscrit alors dans une démarche de partage, elle est alors souvent utilisée dans le champ de l'éducation et de la pédagogie, alors que le multiculturalisme n'implique pas nécessairement cette idée de l'échange et du partage.

Il est fondamental, dans la relation interculturelle, de prendre en compte la disparité des cadres et des codes de fonctionnement :

- La métacommunication : cadre spatial et matériel (symbole religieux...)
- La parakinétique : gestes, mimiques, position du corps, rite d'accueil et d'hospitalité
- Les temps, monochrome ou polychrone : la culture occidentale fonctionne sur un rythme monochrome (une seule action par temps et non une action sur plusieurs temps.)
- Le langage qui revêt également une dimension culturelle : un mot désigner la neige en occident et 20 façons de qualifier la neige en fonction de ses particularités physiques chez les esquimaux...

Dans le cadre d'une relation interculturelle, on va développer, de manière consciente ou inconsciente, des stratégies visant à protéger son identité qui sera « atteinte » par toute relation dévalorisante. La relation interculturelle est créatrice d'angoisses et, par conséquent, de réactions d'autoprotection.

On peut identifier deux types de stratégies, une intérieure, liée à la psychologie, et l'autre extérieure, qui porte sur le changement de la réalité.

Intérieure : Dans les stratégies intérieures, nous trouvons le refoulement, l'intériorisation de l'image négative et l'agressivité.

- Le refoulement. On supprime l'expérience du « racisme », on l'oublie pour ne pas en souffrir. c'est une stratégie de déréalisation. Ce qui génère des troubles du comportement.
- Intériorisation de l'image négative renvoyée par la société impliquant une soumission ex : vote des personnes de couleurs pour le FN
- L'agressivité. Elle peut être dirigée vers soi ou vers les autres. Elle permet de garder sa dignité mais elle a souvent un coût social (exclusion..).

Extérieure : Dans les stratégies extérieures, nous retrouvons l'assimilation ou le passing, la revalorisation de sa singularité et la stratégie de compensation.

- La stratégie d'assimilation ou passing consiste à ressembler le plus possible au groupe dominant dans l'aspect physique, la manière d'être ainsi que le renoncement à sa religion à ses pratiques culturelles.
- La revalorisation de sa singularité, à mettre en avant sa différence face à la dévalorisation d'un groupe. L'objectif est alors de sauvegarder des liens avec sa culture d'origine. Cela peut conduire à vivre une citoyenneté de seconde zone pour vivre sa différence.
- La stratégie de compensation, quant à elle, consiste à se créer un groupe d'appartenance ou à rejoindre un groupe « restreint ». La bande, l'équipe sportive, le club culturel peut alors offrir un espace de construction de son identité dans un « espace » relativement sécurisant.