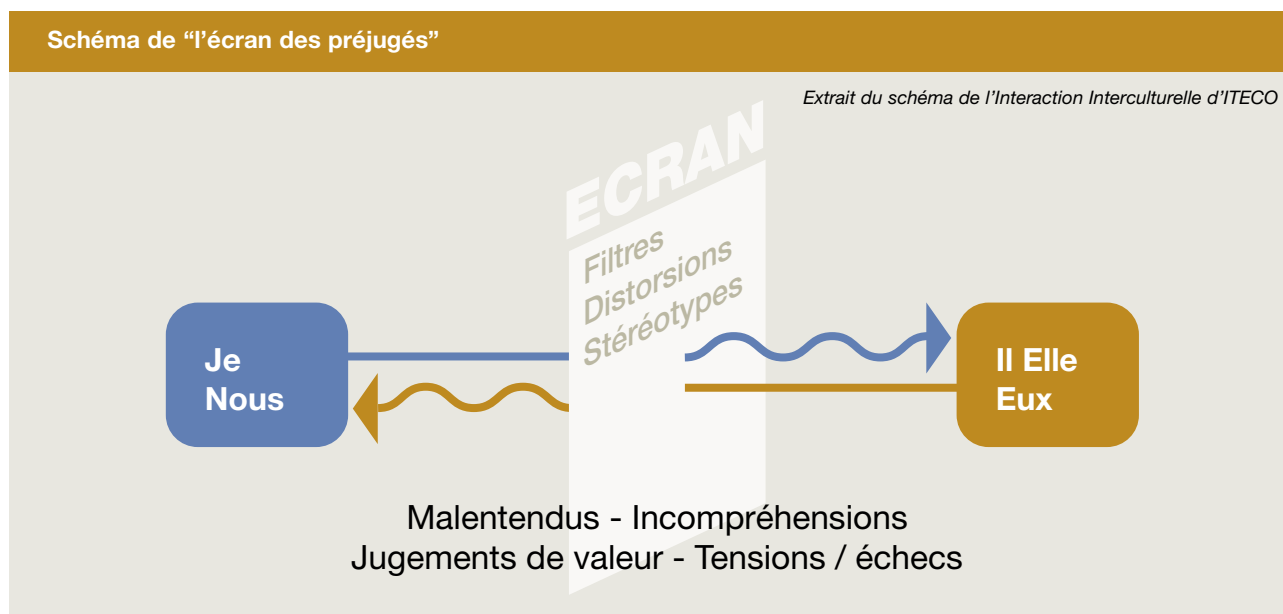


## La démarche interculturelle

*Partons d'un constat: en dépit de la mondialisation et de l'avènement d'un prétendu "village global", la multiculturalité, telle qu'elle existe un peu partout, n'entraîne pas nécessairement des relations interculturelles riches et harmonieuses.*

*La relation entre des individus ou des groupes d'origines culturelles différentes est trop souvent déformée par un écran teinté de préjugés et de stéréotypes qui engendrent malentendus, incompréhensions, jugements de valeurs et tensions.*

### Schéma de "l'écran des préjugés"



C'est le constat que pose Margalit Cohen-Emerique<sup>18</sup>, chercheuse en psychologie sociale, qui suit la question de l'immigration et de ses différentes manifestations depuis de très longues années. A partir de l'observation du travail des acteurs sociaux sur le terrain, elle a cherché à "formaliser" la démarche interculturelle. Elle a analysé les interactions qui ont lieu entre les personnes d'origines culturelles différentes et a identifié les principaux obstacles à la communication entre le migrant et toute personne de la société d'accueil avec laquelle il entre en contact (l'enseignant, l'assistant social, le médecin, etc.).

18 Voir, par exemple, ses articles:

- > Le Choc culturel, in Antipodes, une publication d'ITECO, n°145, juin 1999;
- > Connaissance d'autrui et processus d'attribution en situations interculturelles, in Cahiers de Sociologie économique et culturelle (Ethnopsychologie), n°10. 95-107;
- > Le modèle individualiste du sujet, écran à la compréhension des personnes issues de sociétés non occidentales, in Cahiers de Sociologie économique et culturelle (Ethnopsychologie), n°13, juin, 9-34.



Le simple fait de recevoir des informations sur l'Autre, sur sa culture et ses origines contribue-t-il à construire une société interculturelle harmonieuse? Les recherches de Margalit Cohen-Emerique démontrent que, dans une démarche interculturelle, la connaissance théorique de l'Autre ne suffit pas, pour deux raisons.

D'une part, la démarche de découverte de l'Autre est trop souvent empreinte de stéréotypes: ainsi, les Africains sont-ils souvent perçus comme de grands amateurs de musique et de danse et lors de compétitions de football, les équipes africaines sont assimilées à leur marabout, prétendument à l'origine de la victoire. Il est courant de projeter mécaniquement sur un individu ou sur un groupe les connaissances parfois trop maigres que l'on a de sa culture, sans prendre en compte le caractère unique de sa personne.

*A fortiori*, lorsque l'on se sent atteint dans son identité, on s'estime menacé et on réagit sur le mode émotif, en répliquant, parfois agressivement, et en réaffirmant les fausses images que l'on a de l'Autre. Le conflit est alors inévitable. Ainsi, l'approche se limitant à diffuser de l'information sur l'Etranger se révèle-t-elle insuffisante: l'accent doit être mis sur la relation entre une personne et l'Autre. Dans une démarche interculturelle, en effet, des échanges interactifs (*interactions*) ont lieu entre individus ou groupes porteurs de cultures différentes. Ce qui importe, c'est ce qui se produit lorsque deux personnes ou deux groupes "d'enracinements culturels différents" entrent en contact et interagissent. Ce type d'apport peut avoir des conséquences enrichissantes et formatrices sur le développement de la personne.

D'autre part, la rencontre interculturelle implique des individus, avec leur personnalité et leurs caractéristiques propres: "Ce qui rentre en contact, ce ne sont pas des cultures ou des identités nationales mais des personnes", disait Lipiansky, chercheur en psychologie sociale qui a beaucoup travaillé sur l'identité. La relation interculturelle se joue donc à la fois à un niveau interpersonnel, qui met en jeu l'identité *personnelle* et *sociale* de l'individu, et à un niveau inter-culturel, qui fait intervenir les différences *culturelles* entre les individus en présence et entraîne une série d'attitudes et de réactions propres à toute personne entrant en contact avec une personne dite "étrangère" ou "différente".

## Les trois étapes de la démarche interculturelle

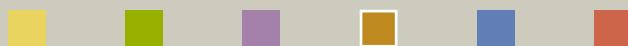
Dans ce contexte, Cohen-Emerique identifie trois phases qui jouent en étroite interdépendance dans toute démarche interculturelle:

- > **la décentration** (démarche vis-à-vis de soi-même);
- > **la compréhension de l'autre** (démarche vis-à-vis de l'autre);
- > **la négociation** (démarche vis-à-vis de la relation).



### 1. La décentration

La décentration est le processus qui permet de "prendre conscience de ses référents culturels, de prendre distance par rapport à eux pour arriver à une relativisation de ses points de vue, pour accéder à une certaine neutralité culturelle qui n'est pas synonyme de négation de son identité mais, au contraire, une reconnaissance maîtrisée de son identité".



## Chapitre 3

### La démarche interculturelle

En d'autres termes, se *décentrer*, c'est confronter nos points de vue avec d'autres pour les nuancer. Chaque opinion particulière est relative et ce n'est qu'après interaction avec d'autres qu'elle prend véritablement forme. Pour comprendre l'Autre, il s'agit d'apprendre à porter un regard sur soi-même et d'être capable de prendre du recul par rapport à son propre système de valeurs, qui fonctionne bien souvent de façon inconsciente.

Dès lors que l'on accepte de pratiquer la décentration, une confrontation avec le monde de l'Autre permet une prise de conscience de nos propres valeurs, comportements et modes de pensée. L'Autre joue le rôle d'un miroir: il reflète notre identité culturelle et nous donne l'occasion d'identifier et de relativiser nos perceptions et nos jugements. Autrement dit, la connaissance d'autrui passe par la connaissance de soi, mais en interaction avec les autres.

On le voit, la notion d'identité est le concept clé du processus de *décentration*. Or, l'identité d'une personne est multiple, passant par son nom, son appartenance sexuelle, sa profession, sa classe sociale, etc<sup>19</sup>. Chacun d'entre nous, lors de la rencontre avec l'altérité, sera plus ou moins touché dans l'un ou l'autre niveau de son identité. C'est ce que l'on appelle les *zones sensibles*, liées à notre histoire personnelle mais aussi à l'histoire collective. Un chômeur, par exemple, sera probablement plus touché par une question professionnelle, tandis que les femmes occidentales seront vraisemblablement plus sensibles à la problématique de l'égalité des sexes, étant donné l'héritage du combat féministe en Occident.

Lorsque les zones sensibles sont à vif, elles ont tendance à provoquer des réactions affectives et peuvent freiner, voire empêcher toute communication. On risque alors de tomber dans une logique de conflit. Pour tendre vers une démarche interculturelle plus positive, il est important de prendre conscience de ses propres zones sensibles et d'approcher celles de ses interlocuteurs.

## 2. La compréhension de l'Autre

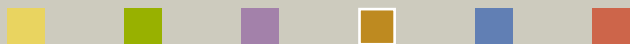
Pour Cohen-Emerique, découvrir l'Autre, "pénétrer son système", exige une attitude d'ouverture et de curiosité. Il s'agit de lui donner la parole pour découvrir ce qui donne sens et valeur à son comportement et à ses réactions (y compris ceux issus de la société d'accueil et qu'il a assimilés).

Cette découverte de l'Autre peut se faire soit:

- > en s'informant par la lecture ou par des stages concernant la culture de l'Autre. C'est intéressant, mais certainement pas suffisant; cette approche peut même se révéler dangereuse dans la mesure où elle renforce les stéréotypes: certains jeunes se contentent de suivre des cours de "danse africaine" ou de "cuisine africaine", persuadés d'approcher ainsi la culture de ce continent, dont la richesse ne se limite bien sûr ni à la cuisine, ni à la danse, ni à la musique. Ce sont là des productions culturelles, tandis que la culture est, bien plus profondément, une façon d'être au monde, d'habiter le temps et l'espace, de vivre en société, de donner sens au fait d'exister;
- > en s'informant auprès de son interlocuteur: il est le premier et sans doute le mieux placé pour faire part de ses valeurs. Cela implique bien sûr de le reconnaître en tant qu'informateur crédible;
- > en observant les comportements non verbaux et le langage utilisé par les personnes dont on cherche à connaître les valeurs;
- > en veillant à ne pas censurer, dans toute perception, les informations qui *a priori* ne font pas sens pour nous. Il est en effet fréquent d'inscrire des découvertes nouvelles dans des catégories que nous maîtrisons déjà, quitte à négliger les aspects qui ne cadrent pas avec elles, à l'instar d'un médecin qui "n'entendrait" pas certains symptômes décrits par un patient parce qu'ils ne correspondent pas à ses diagnostics habituels.

La découverte de l'univers de l'Autre, exige tout d'abord du recul par rapport à son propre système de valeurs (*décentration*); elle réclame aussi du temps, raison pour laquelle Cohen-Emerique rappelle qu'il faut, dans la démarche interculturelle, "donner du temps au temps".

19 Cfr. infra **Le concept d'identité**, p. 41



### 3. La négociation - médiation

Une situation conflictuelle entre personnes d'origine différente apparaît lorsque les codes culturels des individus sont soit "en grande distance", soit carrément "en opposition". La négociation constitue un moyen de trouver des solutions acceptables pour les différentes parties. Ce problème n'est d'ailleurs pas réductible à la seule dimension culturelle: il apparaît, comme nous l'avons rappelé, dans un contexte historique, socio-économique et politique.

Mais la "négociation interculturelle" est fondée sur les différences entre individus, leurs valeurs, leurs subjectivités, leurs présences dans des contextes multiculturels. Pour garantir son bon déroulement, *a priori* délicat, le respect de quelques conditions préalables est nécessaire.

Il est d'abord essentiel de reconnaître que l'on se situe bien dans un "conflit de valeurs", c'est-à-dire d'attribution de sens, de lecture ou d'interprétation de la réalité.

Ensuite, l'Autre doit être considéré comme un partenaire incontournable, dont la légitimité est reconnue, et à qui l'on suppose un certain degré de rationalité, même si elle est différente. Cela implique que les groupes ou individus en présence soient ouverts et acceptent la diversité culturelle.

De plus, toute attaque personnelle doit être évitée, et la caricature, bannie.

Enfin, un accord sur la manière de négocier peut favoriser le bon déroulement de cette démarche.

Quelques autres préceptes sont aussi à respecter. Par exemple: les usages de présentation en vigueur dans la culture de l'interlocuteur; ne pas hésiter à avouer sa méconnaissance des spécificités culturelles de l'Autre et à le questionner pour ne rien laisser dans l'implicite et l'incompris.



© Eric de Mildt

Dans le cas de jeunes adolescents issus de l'immigration, cette forme de "négociation interculturelle" n'est pas chose aisée car "ils sont pris entre leur loyauté à la culture familiale et leur volonté d'être de la société qui les a vus naître et grandir", explique A. Manço, Docteur en psychologie sociale à l'Institut de Recherche, Formation et Actions sur les Migrations (IRFAM) à Liège. Ce "paradoxe" est très clair dans le cas de jeunes filles issues de l'immigration musulmane, qui portent le foulard et fréquentent, par exemple, l'université. Il explique que "ce compromis vestimentaire qui contribue à calmer l'angoisse parentale face à l'éventualité d'une assimilation culturelle de leur fille est, en quelque sorte, la monnaie d'échange d'une liberté de mouvement et d'instruction, sans rupture avec la famille"<sup>20</sup>.

20 MANCO A., Violences à l'encontre des jeunes filles musulmanes et négociation interculturelle: bilan de récentes recherches et actions en Belgique francophone, in Francopsy, juin 2001, n°4.