

Les enjeux de l'interculturalité

28 Novembre 2021



élan interculturel

ELAN INTERCULTUREL



NOTRE VISION

Prendre un élan interculturel, c'est s'autoriser à voir les différences, sans pour autant les figer. C'est pouvoir les apprécier, sans les forcer. C'est prendre le temps de se former à gérer l'incertitude, l'altérité, le changement. C'est prendre ses responsabilités en rendant visibles et en luttant contre les inégalités liées aux différences dans notre société.



Le stress, c'est quoi exactement ?

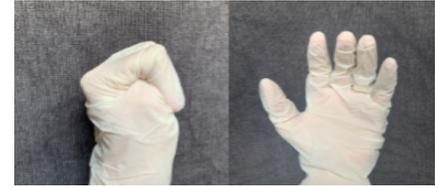
On définit le **stress** comme « la relation dynamique et réciproque entre la personne et l'environnement, évaluée par le sujet comme dépassant ses ressources et mettant en jeu son bien-être »



Modèle Transactionnel du
Stress et du Coping
Lazarus (1984)

« Modèle du cerveau dans la main" de Daniel Siegel

Objectif:



- connaître les fonctions des principales régions du cerveau
- comprendre comment notre cerveau réagit dans des situations évaluées comme stressantes

Cerveau reptilien

- tronc cérébral, commune aux reptiles
- responsable des fonctions de survie les plus fondamentales, telles que le rythme cardiaque, la respiration, la température du corps et l'orientation dans l'espace.
- régule les réponses automatiques (faim, soif, désir sexuel, sommeil)



Cerveau émotionnel

- Système limbique, commun avec les mammifères
- Il peut être considérée comme le siège de nos expériences émotionnelles et nos souvenirs (*hippocampe*).
- Ces régions limbiques évaluent notre situation actuelle. "Est-ce que c'est bien ou c'est mal" : nous nous dirigeons vers le bien et nous nous retirons du mal (*amygdale*). Elle détermine si un stimulus est perçu comme une menace ou s'il est pertinent pour la survie, et active ou non la réponse du corps au stress, en conséquence.
- La connexion entre le tronc cérébral et le système limbique est la responsable de la fuite, l'agressivité ou la sidération



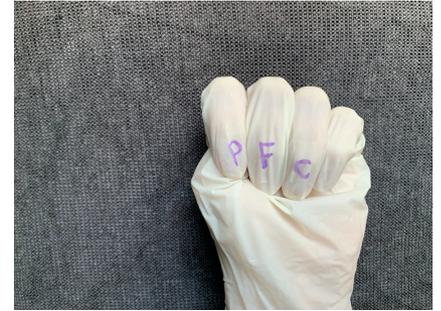
Le cortex

- Parfois appelé "**nouveau cerveau de mammifère**" ou néocortex, nous le partageons avec les singes et les chimpanzés.
- il nous permet de reconnaître notre expérience physique, en générant nos perceptions du monde extérieur - par le biais des cinq sens - et en gardant une trace de l'emplacement et du mouvement de notre corps physique grâce à la perception du toucher et du mouvement.
- à partir du néocortex, nous allons également planifier nos actions motrices et contrôler nos muscles volontaires.



Cortex Préfrontal

- Spécifique à l'être humain
- nous aide à fixer et à atteindre des objectifs.
- il contribue à une grande variété de fonctions exécutives, notamment :
la concentration, l'attention, la motivation, la prévision des conséquences de nos actes, l'anticipation des événements dans l'environnement, le control des impulsions, la gestion des réactions émotionnelles, la coordination et l'ajustement des comportements complexes ("Je ne peux pas faire A si B se produit")
- Le CPF nous permet d'avoir de l'empathie.
- Cette région est profondément INTEGRATIVE.



Que se passe-t-il lorsque nous sommes stressés ?

- Cela signifie que nous avons perçu un son, une image ou une sensation corporelle comme une menace et que notre cerveau a activé la réponse du corps au stress afin de nous préparer à combattre, à fuir ou à nous figer.
- Le cortex préfrontal s'éteint et ne fonctionne plus avec le reste de notre cerveau.
- Nous n'avons plus accès à toutes les compétences de haut niveau



Que se passe-t-il lorsque nous sommes stressés ?

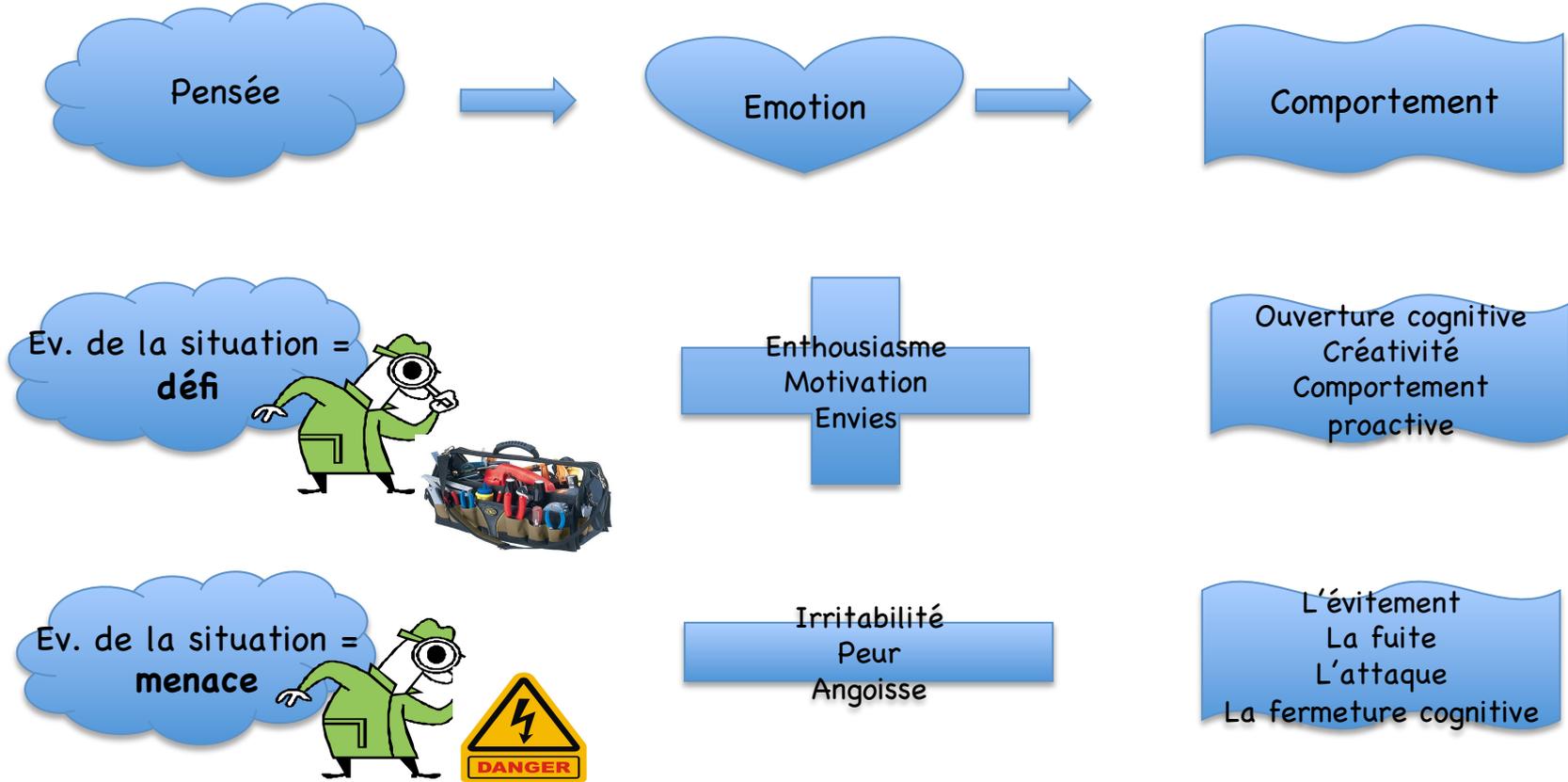
On peut dire que ces réactions physiologiques nous font **disjoncter**: le cerveau reptilien et la zone limbique prennent le dessus sur notre pensée analytique et notre empathie



À ce moment-là, vous n'êtes pas dans un état physiologique vous permettant de prendre une quelconque décision ou d'entrer en contact avec une autre personne. Alors, évitez de dire quelque chose que vous regretterez...

STRESS & MIGRATION

Approche Cognitivo - Comportamentale



Stress et migration

Eustress



- énergie positive nécessaire à la mobilisation des ressources
- motivation



Distress



- l' exposition au stressor se poursuit trop longtemps
- les défenses s' effondrent
- la personne n' est plus capable de répondre adéquatement à la situation stressante
- phase d' épuisement.



RÉSILIENCE



LA RESILIENCE

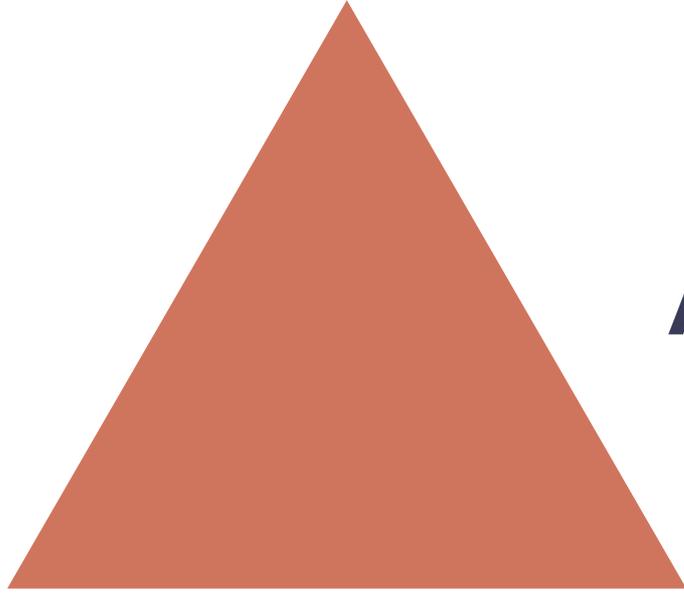
- « est un processus dynamique consistant à bien se développer face à une adversité, une situation traumatique, à partir de potentialités internes et de soutiens environnementaux ». (Lecomte, 2004)
- « processus d'adaptation réussie face à l'adversité, aux traumatismes, aux menaces et même aux stress importants », (Association américaine de psychologie).
- Bien que certaines influences environnementales, telles que la pauvreté, soient difficiles à modifier, une personne peut augmenter son niveau de résilience en développant des habitudes mentales et physiques qui favorisent l'adaptation au stress et aux traumatismes.

La résilience...

- « de la souffrance peut naître le meilleur » Boris Cyrulnik
- Capacité d'affronter les difficultés que la vie apporte, et de trouver des moyens d'en sortir grandi et plus fort. Une difficulté surmontée améliore l'estime de soi, l'efficacité et la résilience.
- Une personne résiliente n'est pas quelqu'un qui évite le stress, mais qui apprend à l'apprivoiser et le maîtriser
- La résilience permet de considérer les obstacles comme des challenges, de se tourner vers ses fondamentaux pour s'appuyer sur des bases solides qui permettent de supporter une situation difficile.

Facteurs qui peuvent activer la capacité de résilience:

- L'identification de ressources internes
- L'identification de ressources externes: soutien social émotionnel et instrumental
- Les croyances existentielles (religieuses ou pas)
- Les croyances au niveau du contrôle qu'on peut exercer sur notre environnement et sur nous-mêmes ;
- La motivation ;
- L'humour
- Les capacités de résolution de problèmes ;
- Les activités physiques, sportives



ACCULTURATION





Acculturation

« Ensemble de phénomènes résultant d'un **contact** continu et **direct** entre groupes d'individus appartenant à différentes cultures, et aboutissant à des **transformations** affectant les modèles culturels et originaux de l'un ou des deux groupes ».

* Redfield, Linton, Herskovits, 1936



<p>Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?</p>	<p>Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?</p>	
	<p>"NON"</p>	<p>"OUI"</p>
<p>"NON"</p>		
<p>"OUI"</p>		

Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"	MARGINALISA TION	
"OUI"		

Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"	MARGINALISA TION	SÉPARATION
"OUI"		

Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"	MARGINALISA TION	SÉPARATION SÉGRÉGATION
"OUI"		

Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"	MARGINALISA TION	SÉPARATION SÉGRÉGATION
"OUI"	ASSIMILATION	

Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"	MARGINALI- SATION	SÉPARATION SÉGRÉGATION
"OUI"	ASSIMILATION	INTÉGRATION

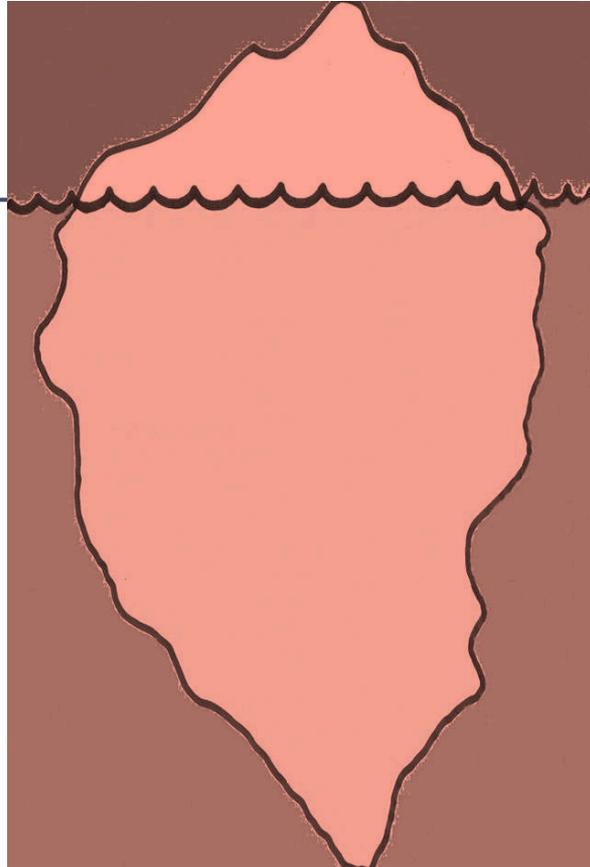


LA CULTURE

Activité



Representations de la culture



Représentations de la culture

**Manifestations
visibles de la
culture**

Cuisine, façon de
manger

Façon de saluer

Vêtements

Rites religieux,
prières

Façon de se laver,
règles d'hygiène

Ce qui est bon pour
la santé, ce qui est
correct

Confort, esthétique,
religieux, etc.

Foi, croyances,
sacré

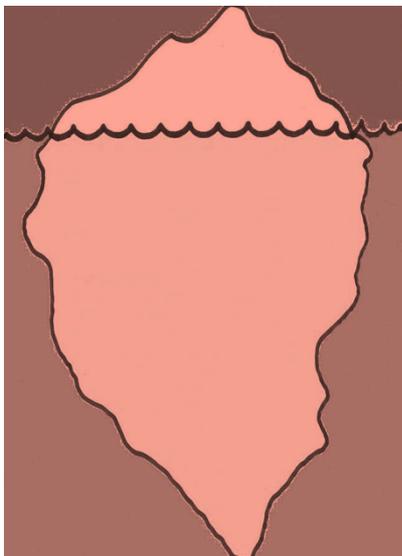
Politesse, respect,
hiérarchie

**Éléments invisibles :
Valeurs, croyances, normes**

Hygiène, santé,
parfois religieux

La culture : ses composantes

La culture apparaît comme un cadre partagé par un groupe. Ce cadre va donner naissance à des valeurs, des règles, des normes, des pratiques et des techniques qui seront partagées. Voici quelques uns de ces composants :



- Techniques et modes de production
- Modes de vie (habitat, alimentation, vêtements...)
- Coutumes et traditions
- Religions, croyances, rites
- Représentations du monde et de soi : relation à la vie à la mort...
- Statuts et rôles de genre
- Statuts et rôles familiaux
- Structures familiales et types de mariages
- L'éducation de l'enfant
- Relation au corps, au temps, à l'espace, à la nature
- Le rapport aux autres, la solidarités, la convivialité
- Les modes de communication:
- La relation à la hiérarchie
- L'esthétisme
- L'identité socioculturelle...



Quelques définitions

Un système de significations propre à un groupe ou à un sous- groupe qui apparaissent comme des valeurs et donnent naissance à des règles et des normes conservées et transmises, servant à se différencier des groupes voisins - *Selon C.Clanet « L'interculturel, introduction aux approches interculturelles », Education et sciences humaines, PUM, 1990*

La culture, dans son sens le plus large, est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs, spirituels et matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe, outre les arts et les lettres, les modes de vie, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances - *Déclaration de Mexico sur les politiques culturelles*

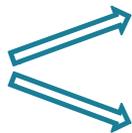
Chaque culture offre une réponse à la question de ce qui est vrai, beau et juste – et de comment on peut s'y rapprocher.

Camilleri, C. Les conditions de l'interculturel 1990. Intercultures - SIETAR



Mécanismes et caractéristiques

Ses caractéristiques



Dynamique, toujours en changement

S'acquiert à travers l'apprentissage (tout ce qui fait partie de l'héritage génétique n'est pas culturel)

Ses mécanismes



Échange : toute culture échange avec, s'inspire des autres cultures, en emprunte des outils, des modèles, des croyances



Transmission : de génération en génération la transmission fournit une continuité à la culture

La culture est transmise par le processus d'enculturation (processus de socialisation concernant le code culturel, agents socialisateurs : médias, famille, école, cette appropriation se fait en rapport aux multiples groupes d'appartenances.) L'enculturation consiste à la transmission du groupe à l'individu des éléments de la culture





Le stéréotype :

Rassemble des caractères appliqués de façon fréquente et rigide à tout membre d'un groupe social donné, en raison de cette appartenance, précisément. Ils sont basés sur certaines images acquises par le biais des médias, à la maison, etc., généralisées par la suite à toute personne pouvant y être associée.

Aussitôt saisi, l'objet est pourvu d'une place qui lui est assignée (*tiroirs cognitifs*) au sein d'un ensemble organisé où l'activité signifiante se déploie sans cesse.

Mécanismes de **sélection**,
de **catégorisation**



Processus de socialisation





Les mécanismes inhérents à la catégorisation sociale
inévitables, fonctionnelles, nécessaires

Sans lesquelles on serait condamné à l'engloutissement dans un insupportable
chaos.



Le lien entre stéréotypes, préjugés et discrimination

Catégorisation ➡ **Stéréotypes** ➡ **Préjugés** ➡ **Discrimination**

Capacité / automatisme de généraliser et créer des catégories

Associations ajoutées aux catégories, apprises de la société (médias, films, livres, parents, école...)

Les personnes sont évaluées et jugées par des stéréotypes = on a des opinions / évaluations sur quelqu'un.e sans le/ la connaître

Les préjugés mènent à la discrimination. Les préjugés influencent notre comportement vers les individus qu'on a catégorisé dans un groupe en se basant sur quelques caractéristiques communes.



Cadre de référence

- Nous n'avons pas accès à la réalité sociale extérieure dans son « objectivité ».
- Nous la percevons au travers du filtre de nos valeurs, nos attentes, nos normes, etc. – notre cadre de référence culturel.
- Ce cadre biaise notre perception et influence notre réaction.



Qu'impliquent ces biais & obstacles?

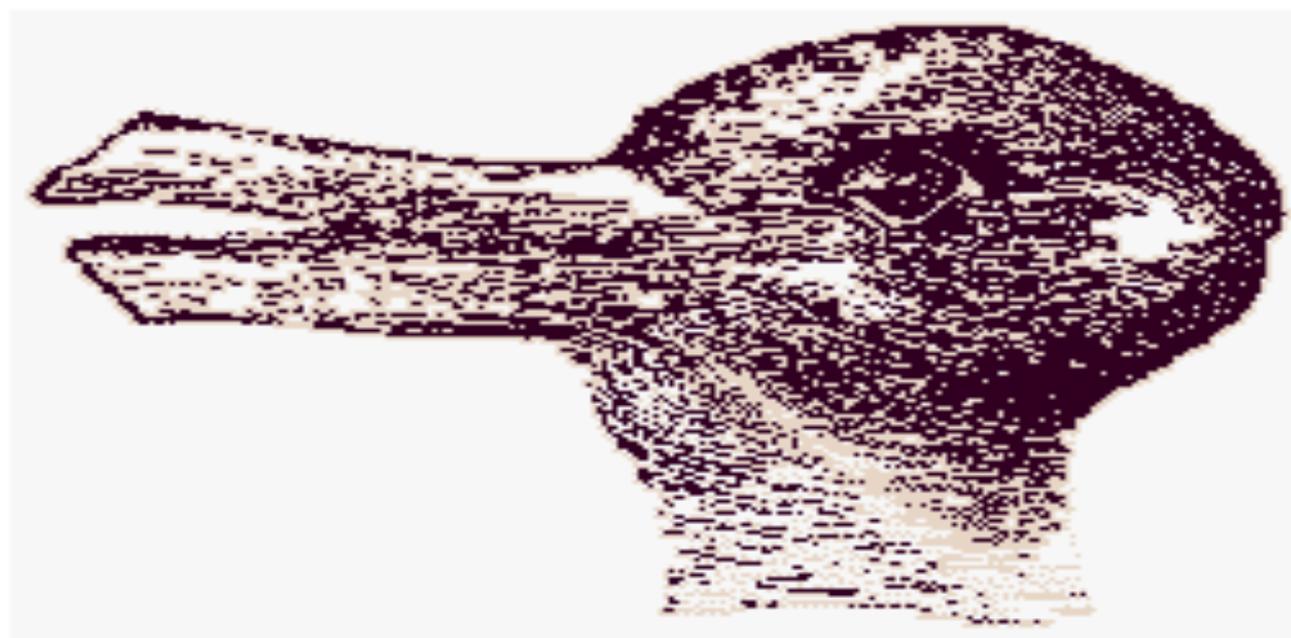
- ▣ Ils empêchent ou **rendent difficile la reconnaissance** de l'autre
- ▣ Ils viennent du fait que nous sommes **humains**
- ▣ Ils impliquent **des filtres dans la communication** interculturelle, conséquences de notre **fonctionnement normal**.

1. Des mécanismes cognitifs de connaissance, de gestion d'information
2. Des mécanismes liés à l'identité culturelle
3. Des modèles professionnels

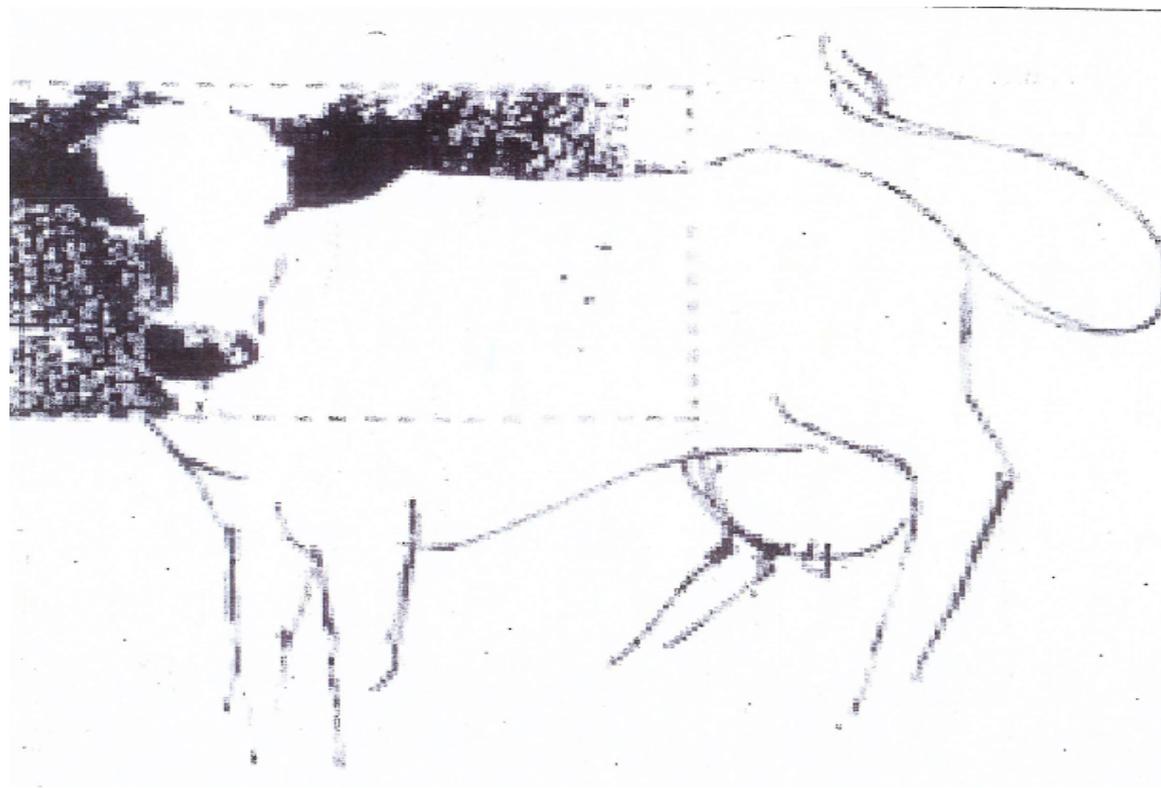
Les obstacles viennent de notre CADRE DE RÉFÉRENCE

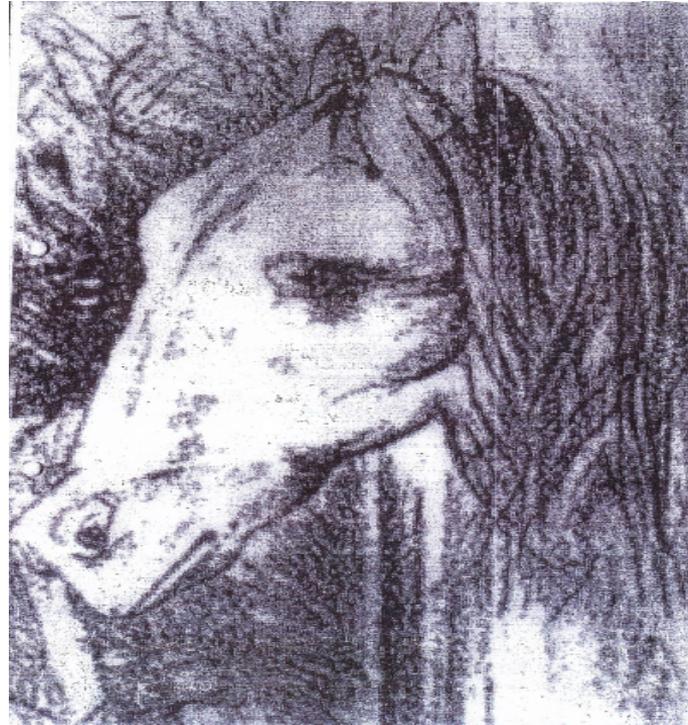


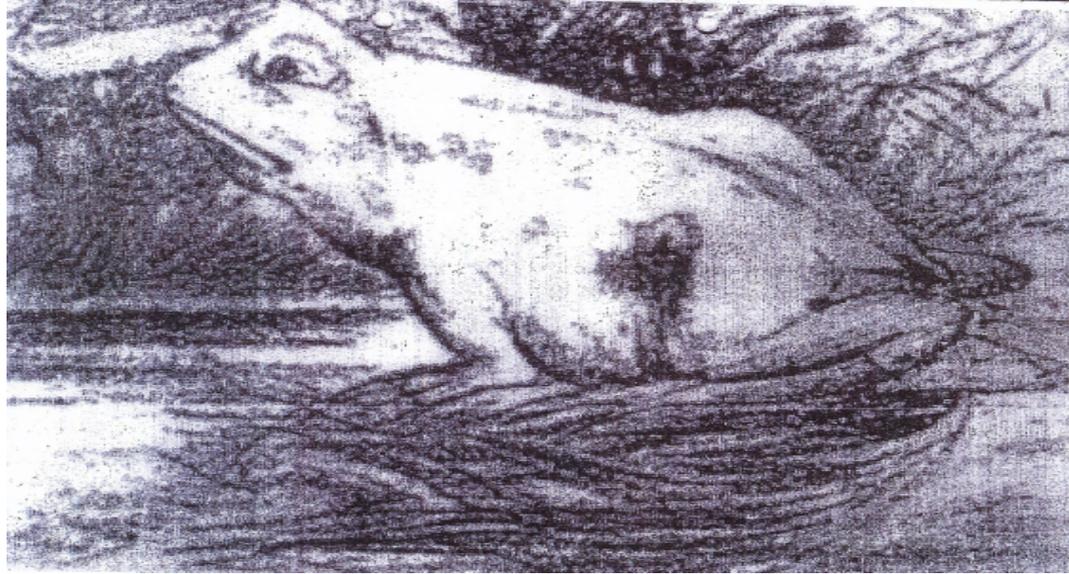




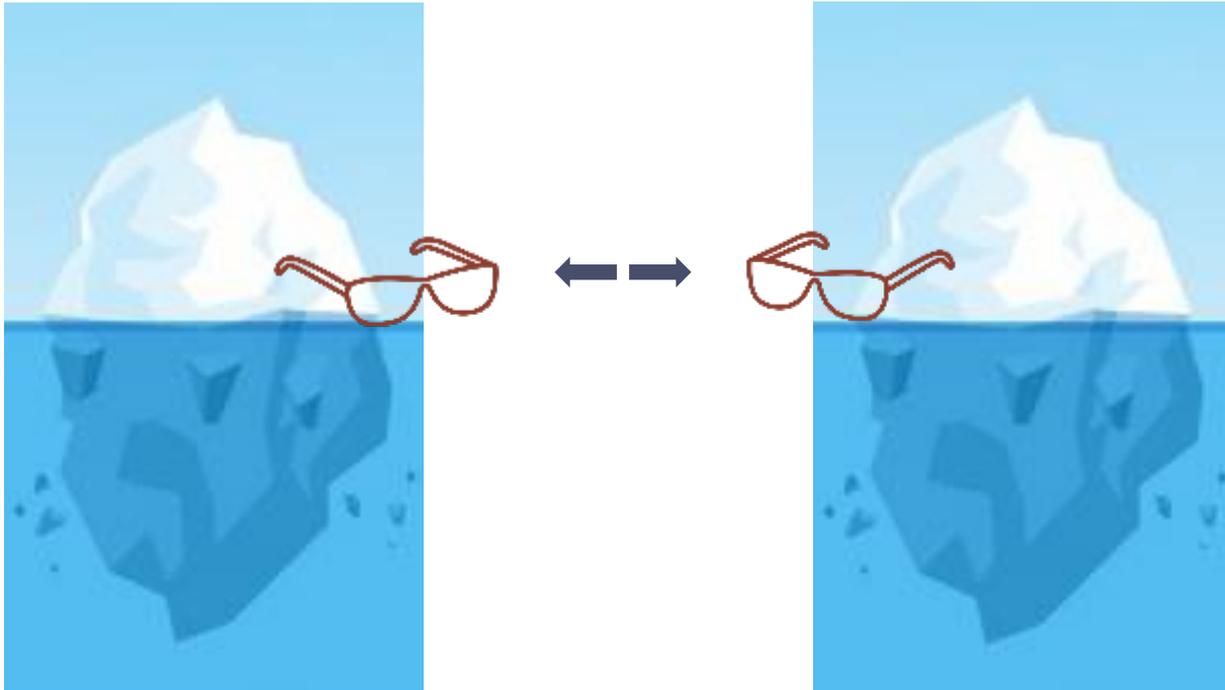








La rencontre interculturelle...



- John Paul Lepers
Expérience réalisé par M. Pascal Morchain
Maître de Conférence de Psychologie Sociale
Université de Rennes 2

(John Paul Lepers – La Fabrique de Préjugés, 2014)



Théorie de la menace du stéréotype

- Phénomène psychologique selon lequel lorsqu'un individu est soumis à un stéréotype négatif, ses performances dans le domaine stéréotypé vont se voir affectées et réduites.
- Mis en évidence par les chercheurs Steele et Aronson (1995) qui cherchaient à connaître les causes de l'échec académique de certaines minorités ethniques, notamment « *l'origine des différences, dans les scores, entre les tests d'intelligence des Noirs américains et des Américains de couleur blanche* »



Impuissance apprise

État dans lequel l'organisme a appris que les résultats sont incontrôlables par ses réponses ce qui induit chez lui une passivité face aux événements aversifs qui peuvent advenir.

Maier & Seligman (1976)



Motivation



Estime de soi



Performance

Phénomène par lequel, un sujet qui a vécu plusieurs situations d'échec procède à un jugement de causalité (ou attribution)

- **Personnel**: le sujet s'attribue toute la responsabilité de l'échec
- **Global**: la situation d'échec s'entendra à tous les domaines de son existence
- **Stable**: la personne considère que cette situation est définitive

(Abramson, Seligman et Teasdale (1978))

Identité négative

La réaction la plus dangereuse du point de vue de la construction de l'identité est sans doute l'intériorisation de l'image dévalorisée renvoyée par la société.
« l'identité négative »



CONDUITE PAR LAQUELLE CELUI QUI OCCUPE LA
POSITION DÉFAVORISÉE DANS LA RELATION
INTÉRIORISE LES JUGEMENTS PÉJORATIFS QUE
L'AUTRE PRONONCE SUR LUI



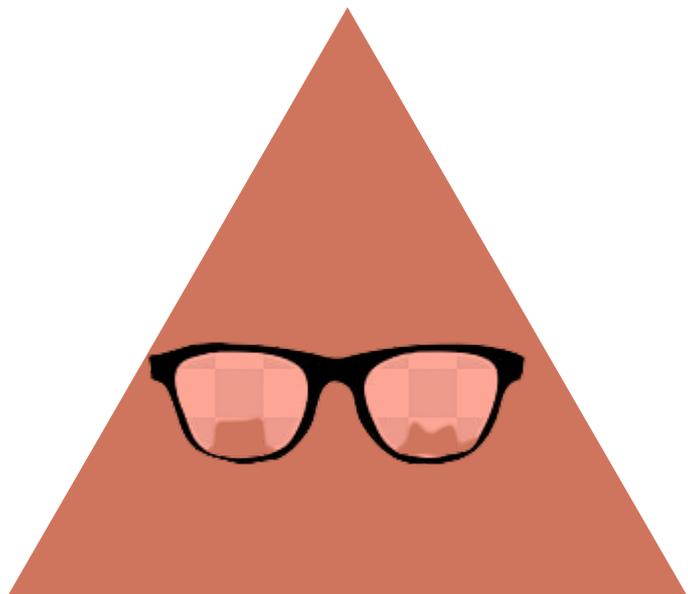
Les prophéties autoréalisatrices

Dans toute relation humaine, des **influences involontaires et inconscientes** s'exercent sans être reconnues comme telles et en étant au contraire attribuées à la nature des choses.

(Rosenthal et Jacobson)



- Interaction sociale dans laquelle les **attentes d'un observateur** vis-à-vis d'une personne cible vont **influencer** le comportement de celle-ci au point de **confirmer** les attentes
(Bègue, Deschirard 2013:115)



LA DÉMARCHE INTERCULTURELLE



La démarche interculturelle

Approche de Margalit Cohen Emerique

Inspirée par une méthode introspective d'accompagnement de mobilité interculturelle qui nous aide à prendre en compte nos « *lunettes culturelles* » ou notre cadre de référence.

M. Cohen-Emerique propose une approche en trois pas:

- **La décentration**
- **La découverte du cadre de référence de l'autre**
- **La négociation**

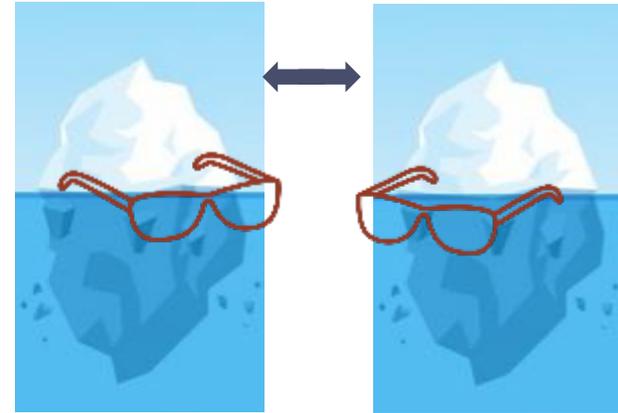


... Permettant analyser des situations d'incidents critiques



Un incident critique ?

- ✓ C'est le heurt avec la culture d'autrui qui fonctionne finalement comme un miroir révélateur de sa propre culture.
- ✓ Si on l'analyse, il fonctionne alors comme un moyen de prise de conscience de sa propre identité culturelle.
- ✓ Il nous oblige à l'analyser pour construire toujours de nouveaux repères.
- ✓ Il va jouer le rôle de miroir, de révélateur des représentations, normes, valeurs et attitudes personnelles, professionnelles et institutionnelles à partir desquelles le narrateur donne sens aux situations, les évalue et oriente son intervention en milieu interculturel.



Le choc culturel¹

Le choc culturel – expérimenté sur le plan individuel et non dans le sens employé couramment chez les ethnologues comme choc de civilisations ou de mentalités – peut être défini soit sur un mode négatif comme une réaction de dépaysement, de frustration, de rejet, de révolte et d’anxiété, soit sur un mode positif comme une réaction de fascination, d’enthousiasme, d’émerveillement. En un mot, c’est une situation émotionnelle et intellectuelle apparaissant chez les personnes qui, placées occasionnellement ou professionnellement hors de leurs contexte socioculturel, se trouvent engagés dans l’approche de l’étranger.

Margalit Cohen-Emerique (2011)



Choc culturel: situation potentiellement stressante

Il est possible de définir **le stress** comme « une relation dynamique et réciproque entre une personne et son environnement, évaluée par le sujet comme dépassant ses ressources et mettant en jeu son bien-être ».



1^{ère} étape: la décentration

- Prise de distance par rapport à soi et prise de conscience de son cadre de référence
 - Connaître son cadre de référence pour voir comment il influence l'interaction et l'interprétation de l'autre
 - Méthode des incidents critiques: utiliser l'expérience du choc de culture pour la prise en compte de ses propres zones sensibles
 - Atteindre une certaine « neutralité culturelle »



2^{ème} étape: la découverte du cadre de référence de l'autre:

- Exploration des valeurs, représentations de l'autre pour mieux comprendre ses besoins
- Passer au-delà les stéréotypes et généralisations
- Faire des efforts d'intégrer le contexte
- Elaborer des hypothèses de plus en plus pertinentes



3^{ème} étape: la négociation

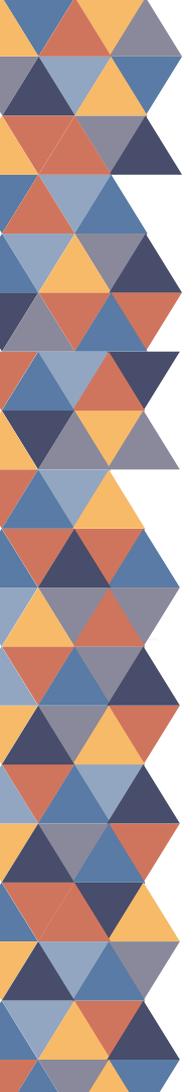
- Dépasser le constat des différences culturelles pour trouver une solution à un problème.
- Trouver la solution qui respecte le plus possible les identités des interlocuteurs
- Savoir où se trouvent les limites de chacun à respecter, jusqu'où tolérer la différence sans menacer les identités en présence



Méthode des incidents critiques

Objectifs: sensibiliser le professionnel en situation interculturelle à découvrir puis comprendre les différences culturelles, tout en reconnaissant ses propres valeurs, normes, cadres de référence, préjugés etc., obstacles à la compréhension et à la communication avec les personnes ou des groupes de culture différente.





La posture professionnelle dans l'interculturel

- Acquérir **une meilleure connaissance de soi**

S'efforcer de prendre du recul par rapport à soi-même, afin d'être en mesure d'analyser :

ses propres **représentations** ;
ses **attitudes**, ses réactions etc.

- Développer **sa curiosité vis-à-vis des autres**

Être **plus attentif** et **réceptif** afin d'enrichir sa relation avec les autres.

Se **décentrer** par rapport à son groupe culturel de référence, en essayant de se mettre à la place de l'autre pour mieux comprendre ses attentes.

- et surtout pour voir la **diversité comme une source**
- **d'enrichissement pour tou.te.s**



Merci !

cecilestola@elaninterculturel.com
anna@elaninterculturel.com

