Comment appréhender la diversité et gérer les relations interculturelles

16 Mars 2022 - France Médiation





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.

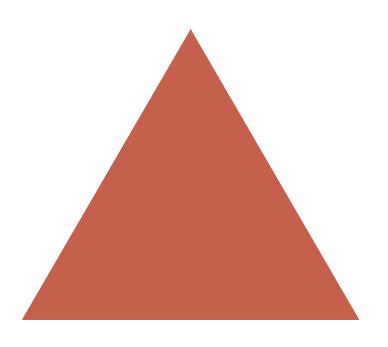




Objectifs de formation

- Comprendre l'identité, ses menaces et les dynamiques de l'adaptation (intégration, assimilation...) lors des transitions interculturelles.
- Comprendre les facteurs de stress dans la migration et dans le processus d'acculturation et leur impact sur l'identité
- Rappeler les notions de culture, acculturation, d'identité, d'altérité, d'ethnocentrisme
- Identifier les obstacles à la compréhension interculturelle
- Favoriser la compréhension réciproque dans un contexte d'interculturalité
- Etre en mesure d'analyser des chocs de culture pour mieux accompagner



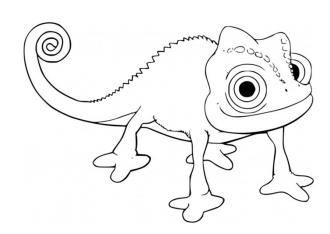


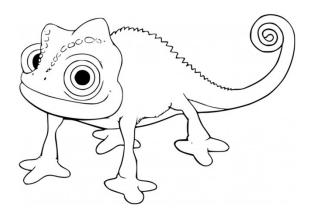
IDENTITÉ





Contextes identitaires : qui êtes-vous ?





Activité



IDENTITE

- Pour comprendre les dynamiques de l'adaptation des transitions interculturelles.
- Pour comprendre les dynamiques intergroupes de discrimination et d'exclusion
- Pour analyser les situations professionnelles de menaces identitaires



IDENTITÉ

« La conscience de soi recouvre tous les contenus de conscience qui portent sur la personne propre; ces contenus sont infiniment variés et changent à chaque instant ; l'identité tend à désigner dans ce flux mouvant les éléments les plus stables, les plus intégrés et les plus constants de la conscience de soi »



• Costalat-Founeau, Lipiansky 2008

NIVEAUX OPÉRATIONNELS

Les personnes se définissent et s'interprètent de trois manières, autour de trois piliers identitaires :

- ❖ À travers des traits uniques = identité personnelle
- · Caractérise l'individu dans son unicité et sa singularité
- Perception subjective
- ❖ À travers ses relations = identité relationnelle / Sociale
 - Caractérise l'individu de l'extérieur
 - Perception plus objective selon : sexe, âge, statut social, rôle social (mère, copine, ami, mari...)
- En tant que membre de groupes = identité collective
 - L'individu se reconnaît au travers des valeurs culturelles partagées qu'il a fait siennes

Brewer & Gardner, 1996

MANIFESTATIONS



- Au niveau cognitif: représentations de soi Exemple : Je suis Argentine
- -Au niveau affectif: évaluation de soi Exemple : Je suis fière ou j'ai honte d'être argentine
- Au niveau comportemental: présentation de soi
 Exemple : Je supporte les joueurs de mon pays pendant les la coupe du monde / Je bois du maté...



CARACTÉRISTIQUES

- **Dynamique :** change dans le temps
- Situationnelle : s'adapte aux situations, aux différents contextes
- Relationnelle : dépend du contexte social
- Subjective : dépend de l'interprétation propre de l'individu
- Multiple: plusieurs types d'identités coexistent dans chaque moment
- Acquise à travers les apprentissages et les interactions
- Construction culturelle (même l'identité personnelle !)





FONCTION: RÉPONDRE À DES BESOINS IDENTITAIRES

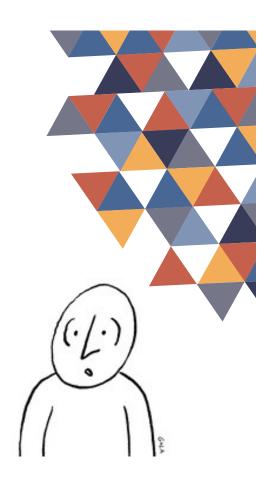
- Appartenance besoin de maintenir et développer des sentiments d'être en relation avec d'autres personnes ou groupes
- Compétence besoin de s'engager dans des défis, développer des capacités, des savoir-faire, le sentiment d'être efficace et d'avoir du contrôle
- Autonomie besoin de développer et d'exprimer des intérêts et des valeurs personnels
- Continuité besoin de maintenir une sensation de stabilité à travers le temps et les situations
- Distinction établir et maintenir la différentiation par rapport aux autres
- Sens le besoin de trouver du sens et des objectifs dans son existence
- Estime de soi besoin d'attribuer une valeur positive à soi

Identité - Ajustements

Les changements suscités par une transition interculturelle se déploient sur trois niveaux:

- Ajustement psychologique (niveau affectif)
- Adaptation socioculturelle (niveau comportemental)
- Acculturation (niveau identitaire)

Les phénomènes (expériences subjectives) de ces niveau sont interdépendants.







« 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

Question 2 :
dois-je rechercher des
relations avec les
membres de la société
d'accueil ?

"NON"

"OUI"

Question 1 :
Cela vaut-il la peine de valoriser et de
conserver
ma culture d'origine ?
"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"		
"OUI"	ASSIMILATION	

Question 2 :
dois-je rechercher des
relations avec les
membres de la société
d'accueil ?

"NON"

Question 1 :
Cela vaut-il la peine de valoriser et de
conserver
ma culture d'origine ?

"NON"

"OUI"

ASSIMILATION



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

MENACES IDENTITAIRES

« Les situations dans lesquelles les processus identitaires n'arrivent pas à satisfaire les principes derrière l'identité (c'est-à dire quand nos chances de se sentir compétent, autonome, différent des autres etc... sont ébranlées) impliquent une menace identitaire »

Breakwelle, 1988



LA MENACE IDENTITAIRE Dans l'adaptation

L'ajustement interculturel ne peut pas se dérouler en laissant intacte l'identité. Les menaces à l'identité sont inhérentes dans la rencontre interculturelle!

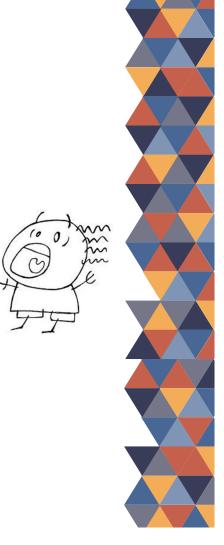
Des tensions peuvent se créer sur différentes lignes, par exemple :

- Quand les fonctions ne peuvent pas être satisfaites (principe de compétences: je ne peux pas valider mon diplôme dans le nouveau pays)
- Dans le décalage entre identité attribuée et revendiquée (je me vois française, les français me voient étrangère)
- Dans l'incohérence des identités correspondant à différentes sphères culturelles (au travail je dois être ferme, à ma maison douce)



LA MENACE DU STÉRÉOTYPE

- Expérience de Steele/Aronson,1995 « l'origine des différences, dans les scores, entre les tests d'intelligence des étudiant.e.s noir.e.s Américain.e.s et des blanc.he.s Américain.e.s »
- En France, les recherches de *Croizet et Clair, 1999*, ont montré que des étudiants venant d'un milieu socio-économique moins favorisé sont également soumis à la menace du stéréotype dans le domaine des performances verbales.
- La sphère des performances n'est pas la seule touchée par la menace du stéréotype : des comportements plus complexes sont également la cible d'un processus auto-handicapant (Bourguignon, G. Herman, 2005).



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
- Globale: 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)

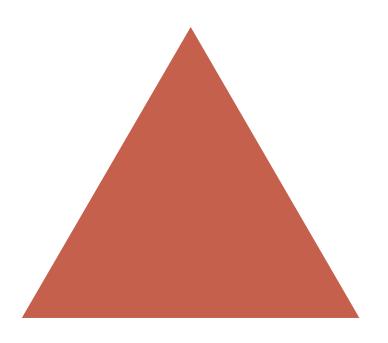
IDENTITÉ NÉGATIVE

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

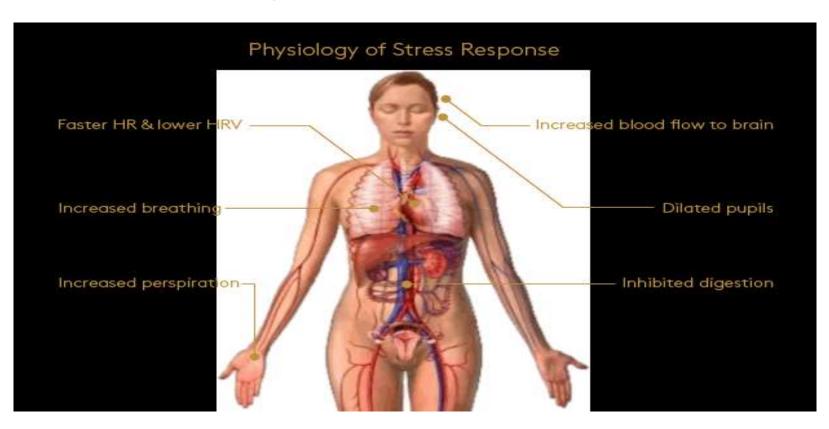




LE STRESS



Stress & Migration





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



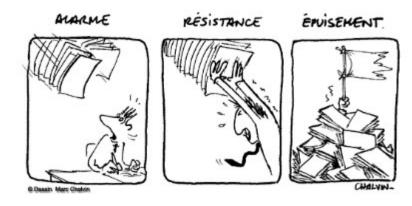
Modèle Transactionnel du Stress et du Coping Lazarus (1984)



Différents types de Stress

EUSTRESS

- Energie positive nécessaire à la mobilisation des ressources
- Motivation



DISTRESS

Quand l'exposition aux stresseurs se poursuit trop longtemps :

- Les défenses s'effondrent
- La personne n'est plus capable de répondre adéquatement à la situation
- Phase d'épuisement.

A terme? Le Burn-Out

« Modèle du cerveau dans la main" de Daniel Siegel

Objectifs:

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





Le cerveau reptilien

- > Tronc cérébral, commun avec les 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)



Le 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 éloignons 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.
- A partir du néocortex, nous allons également planifier nos actions motrices et contrôler nos muscles volontaires.



Le 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 contrôle 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.





situation)



Emotion





Enthousiasme Motivations Envie Créativité Proactivité Ouverture Cognitive



Irritabilité Peur Angoisse Evitement
Fuite
Attaque
Fermeture
cognitive

Comment pouvons-nous reprendre le contrôle et mieux faire face à une situation stressante?



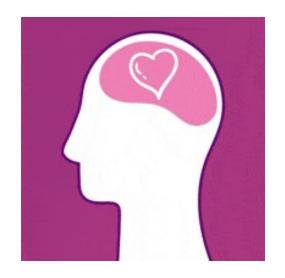
Lorsque la personne évalue la situation en se concentrant sur le danger de la situation et en minimisant les ressources dont elle dispose, elle peut ressentir de l'anxiété, de la honte, de la colère, de la peur. En fait, ce type d'évaluation (appelé évaluation de la menace) est associé à des émotions négatives et à des résultats désavantageux comme l'isolement, la paralysie et le repli sur soi.



Au lieu de cela, lorsque l'individu évalue la situation comme un défi, il.elle se concentre sur ses ressources (compétences, connaissances, soutien social, capacités).

Une évaluation en tant que défi se produit lorsqu'une personne pense qu'elle possède les ressources adéquates pour répondre à la demande environnementale.

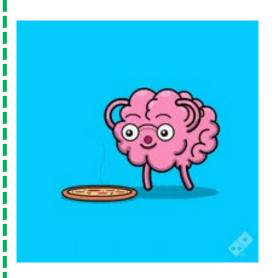
Dans une évaluation de défi, une personne estime qu'il existe un potentiel de croissance, de gain ou de maîtrise d'une compétence particulière. Elle est associée à des émotions positives (comme l'excitation) et à des résultats avantageux comme la recherche d'informations, l'établissement de liens entre les personnes, l'apprentissage de la langue...



IDENTIFICATION DES RESSOURCES

Par conséquent, plus les gens peuvent se concentrer sur leurs propres ressources, plus il y a de possibilités d'évaluer une situation comme un défi et plus il y a de chances de gérer les émotions et de développer des réponses adaptées.

Lorsque nous identifions des ressources internes ou externes, nous diminuons la perception de menace et nous stimulons la motivation. La motivation est associée au neurotransmetteur "dopamine", qui favorise la concentration, la perception, l'apprentissage et la créativité : les ingrédients cognitifs de base nécessaires pour trouver de bonnes solutions dans les situations difficiles et mieux gérer le stress.





La 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 activant la capacité de résilience

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



Accompagnement résilient

Pause!





LA CULTURE

Activité





Représentations de la culture

Musique

Origines Patrimoine Langues, dialectes

Vêtements, fêtes Religion

Nourriture
Coutumes & traditions

Croyances

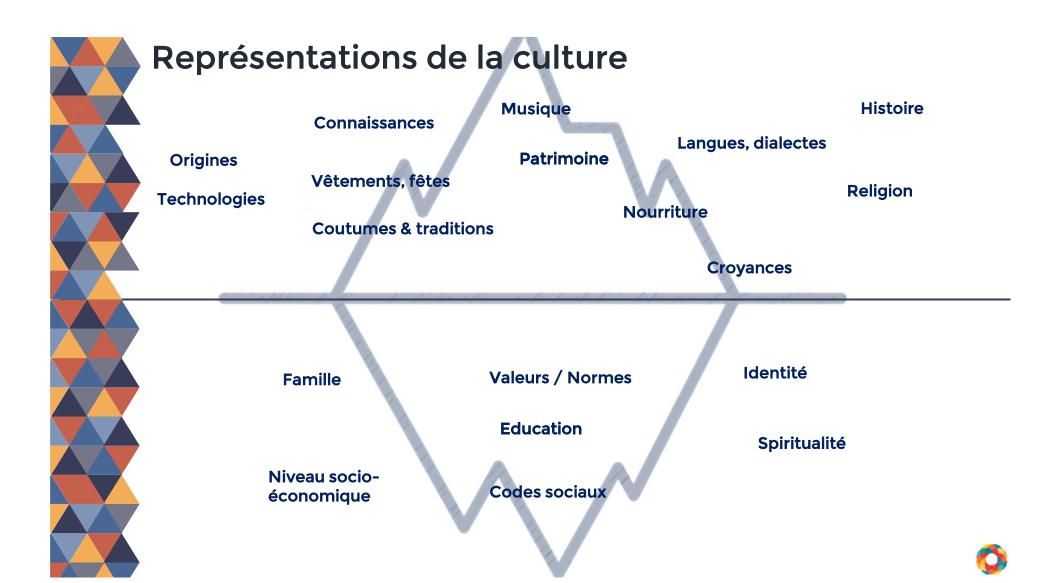
Histoire

Famille Valeurs / Normes Identité

Education Spiritualité

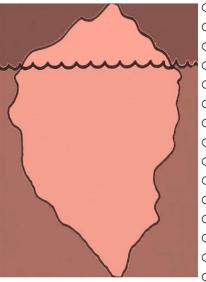
Niveau socioéconomique Codes sociaux





La culture : ses composantes

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

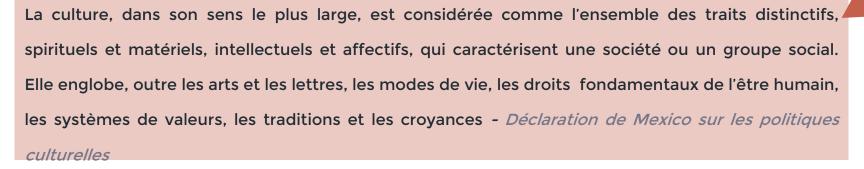


- Techniques et modes de production
- Modes de vie (habitat, alimentation, vêtements...)
- Coutumes et traditions
 - Religions, croyances, rites
- Représentations du monde et de soi : relation à la vie à la mort...
- Statuts et rôles de genre
- Statuts et rôles familiaux
- Structures familiales et types de mariages
- L'éducation de l'enfant
- o 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



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



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

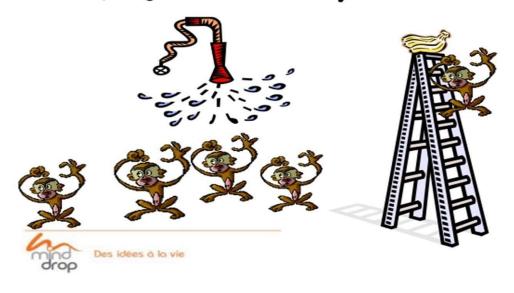
La culture est transmise par le processus d'enculturation (processus de socialisation concernant le code culturel, agents socialisateurs : médias, famille, école, cette appropriation se fait en rapport aux multiples groupes d'appartenances.) L'enculturation consiste à la transmission du groupe à l'individu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



Un groupe de scientifiques plaça cinq singes dans une cage et, au milieu de celle-ci, un escabeau avec des bananes.



À chaque fois qu'un des singes tentait de grimper à l'escabeau, une douche glacée aspergeait automatiquement les autres.

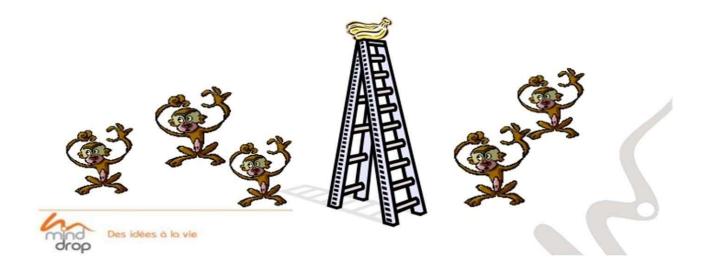


Des idées à la vie

Au bout d'un certain temps, à chaque fois qu'un des singes faisait mine de vouloir grimper sur l'escabeau, les autres le frappaient (par crainte de prendre une douche glacée).

La règle émerge comme la réponse à l'environnement

Bien entendu, au bout de quelque temps, aucun des singes ne se risqua plus à grimper sur l'escabeau malgré la tentation.

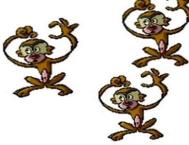


La règle est bien respectée par tous

Les chercheurs décidèrent alors de remplacer un des singes. La première chose que fit le nouveau fut de vouloir monter sur l'escabeau.

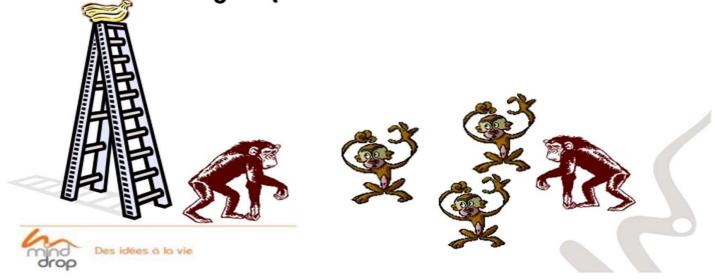
Aussitôt, les autres se mirent en devoir de le frapper.



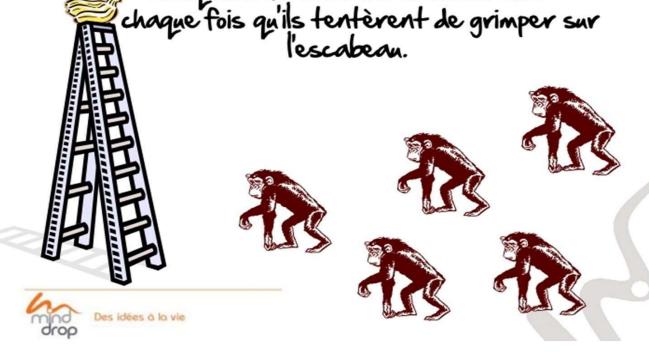




Un deuxième singe fut remplacé et subit le même sort que le premier. Celui-ci, d'ailleurs, se joignait aux autres pour le battre dès qu'il tentait de grimper sur l'escabeau.



Un troisième singe fut échangé et le processus se répéta. Le quatrième puis le cinquième singe furent échangés, chacun à leur tour et à des intervalles adéquats. Ils subirent le même sort chaque fois qu'ils tentèrent de grimper sur l'escabeau.



Le groupe de cinq singes restant à la fin de l'expérience, bien que n'ayant jamais reçu de douche froide, continua à frapper tout nouvel arrivant qui tentait de monter sur l'escabeau.





BIAIS & OBSTACLES

Au dialogue interculturel



CULTIONNARY





Touriste



Egyptien



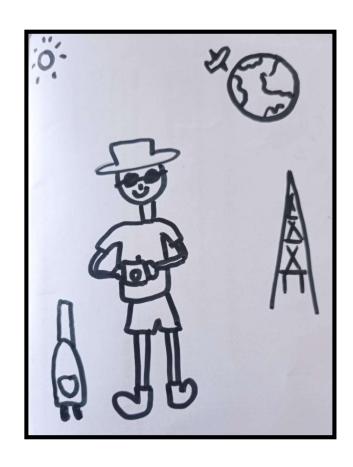
Adolescent



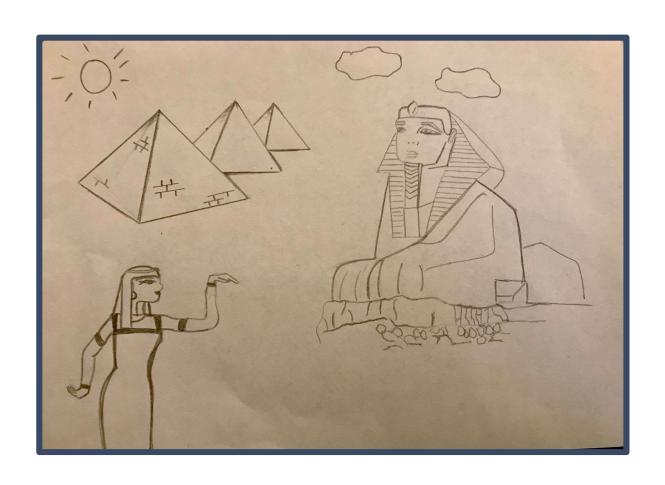
Moldave



Touriste



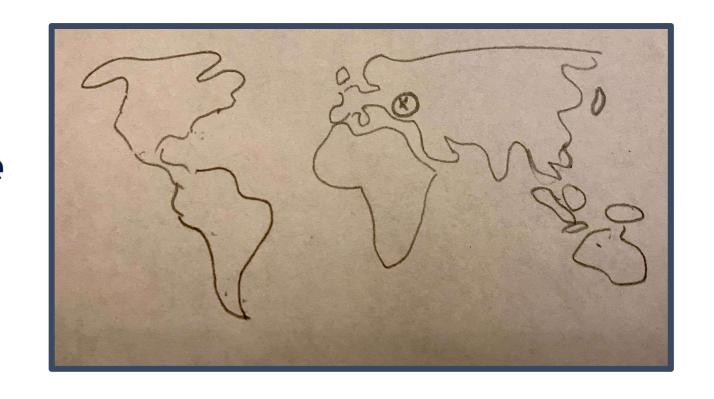
Egyptien

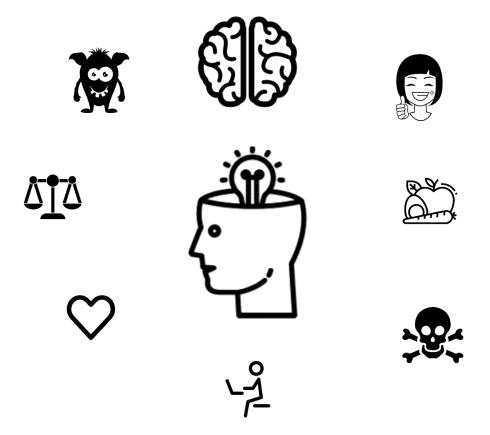


Adolescent



Moldave





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









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... Bref, de notre cadre de référence culturel.



 Ce cadre biaise notre perception et influence notre réaction.





Dans la rencontre entre groupes sociaux, un concept intervient : « le stéréotype »

Le stéréotype rassemble des caractères appliqués régulièrement et de manière rigide à tout membre d'un groupe social donné, en raison précisément de cette appartenance. Il suppose donc un consensus relatif à des traits.

Le préjugé est un jugement + une émotion (il peut être positif ou négatif) formulé par anticipation, sans expérience préalable, à propos d'un objet / sujet / groupe. Ils nous sont inculqués lors du processus de socialisation et sont par conséquent très difficiles à modifier ou à supprimer, c'est important alors d'en être conscients.



Les effets

Stéréotype



Préjugé



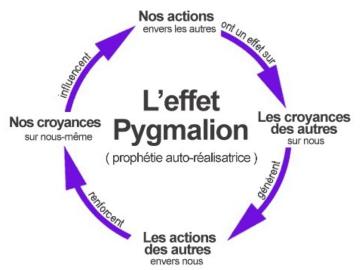
Discrimination

Stéréotypes appris de la société (médias, films, livres, parents, école...) Les personnes sont évaluées et jugées par des stéréotypes = on a des opinions sur quelqu'un.e sans le.la connaitre Les préjugés mènent à la discrimination. Les préjugés influencent notre comportement vers les individus qu'on a catégorisés dans un groupe en se basant sur quelques caractéristiques communes.



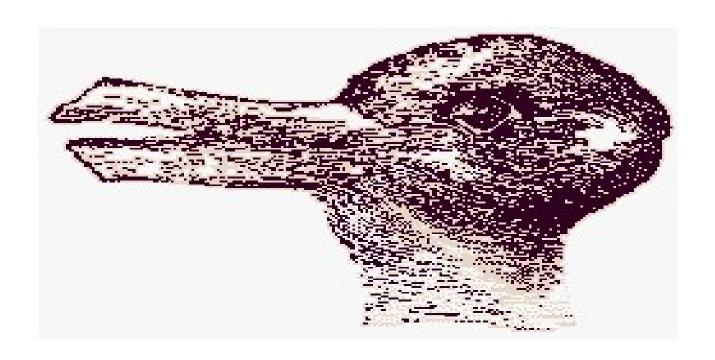
PROPHETIES AUTO-REALISATRICES

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

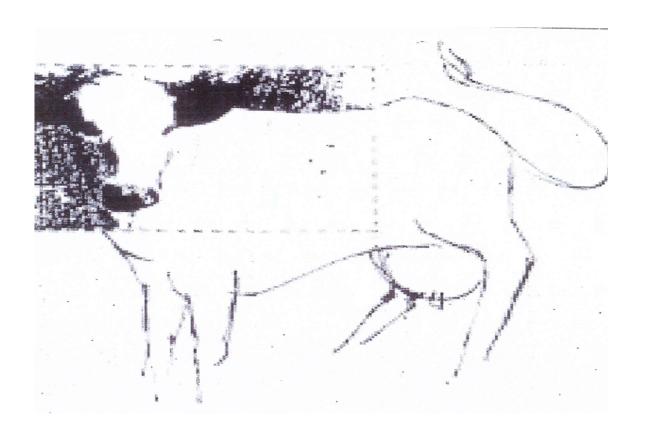


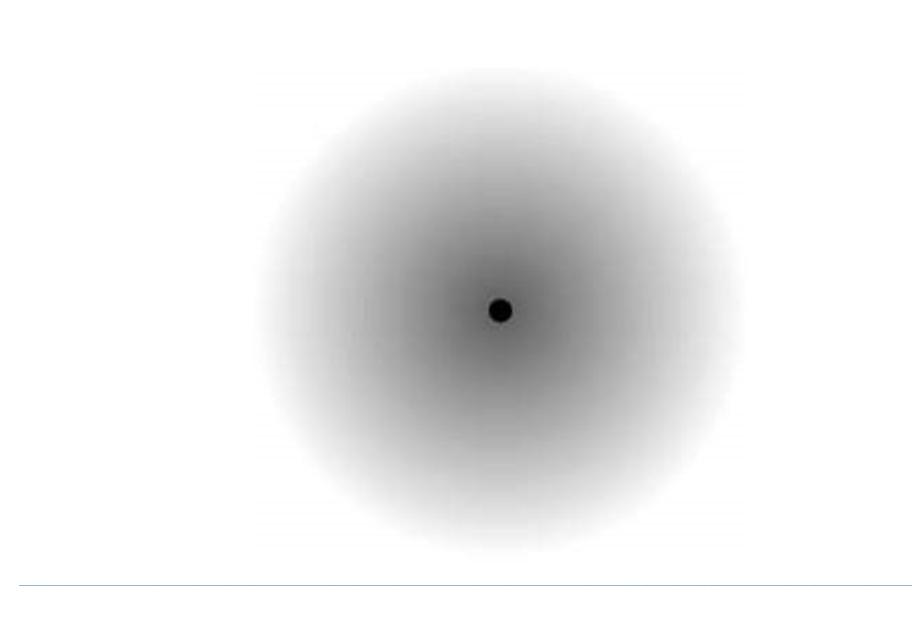
Dans toute relation humaine, des influences involontaires et inconscientes s'exercent sans être reconnues comme telles et en étant au contraire attribuées à la nature des choses (Rosenthal et Jacobson)



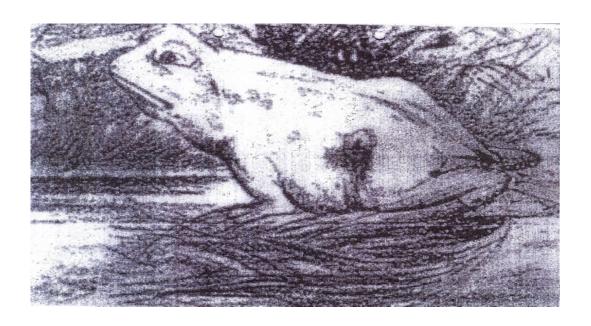




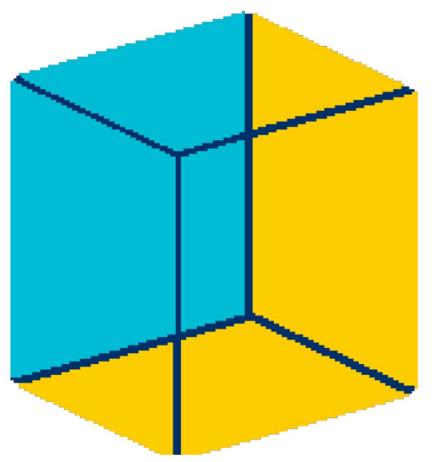


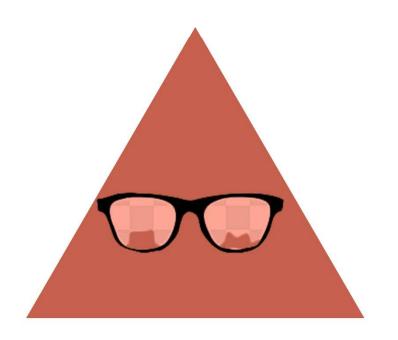






Biais & obstacles à la communication



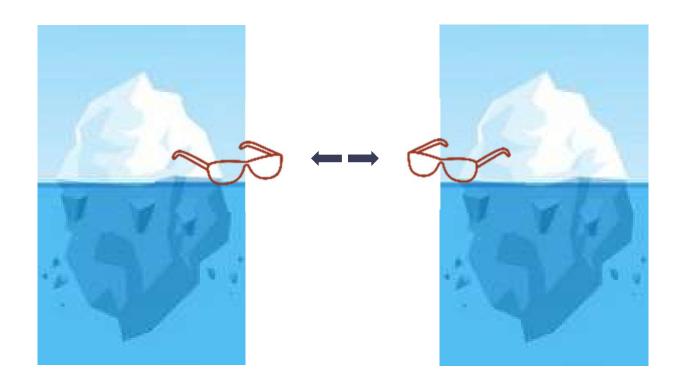


LA DÉMARCHE INTERCULTURELLE



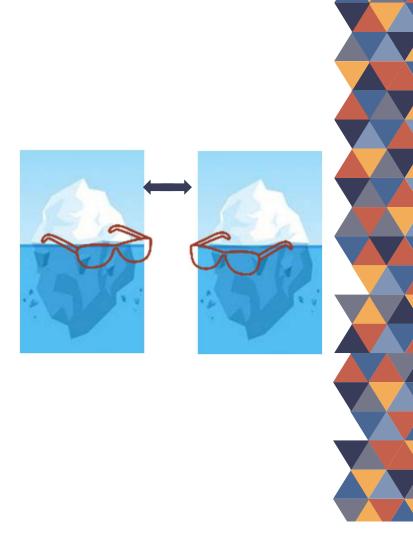


La rencontre interculturelle...



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.





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





La démarche interculturelle

Approche de Margalit Cohen Emerique

1. Décentration

2. Découverte du cadre de référence de l'autre

3. Négociation





lère étape : Décentration



Décentration?

- 1. Prise de distance
- 2. Connaître son propre cadre
- 3. Atteindre une certaine « neutralité culturelle »

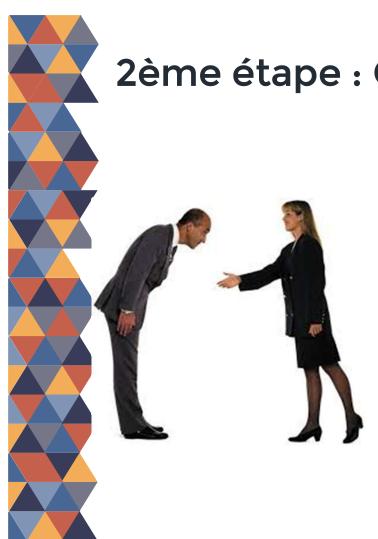
Comment y arriver?

Très difficile!

Choc = révélateur de ses zones sensibles

Dans les situations de conflits ou de tensions, son propre côté est souvent invisible, silencieux, comme s'il était neutre. Pourtant, il ne l'est pas !





2ème étape : Cadre de référence de l'autre

Explorer les valeurs et représentations de l'autre pour mieux comprendre ses besoins

Dépasser stéréotypes et généralisations

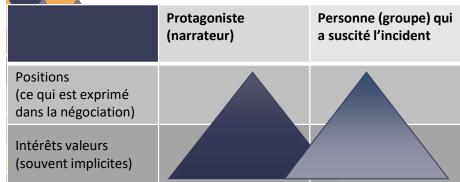
Intégrer le contexte (parcours migratoire, pluralité de contextes culturels...)

Élaborer des hypothèses de plus en plus pertinentes





3ème étape : Négociation





La négociation est un processus dans lequel les parties s'engagent volontairement, et dont l'objectif est de trouver une solution qui respecte le mieux possible les identités des deux parties.

Pourquoi négocier?

- Dépasser le constat des différences afin de trouver une solution à un problème concret
- Cette solution doit respecter le plus possible les identités des deux parties



Merci!

clara@elaninterculturel.com anna@elaninterculturel.com

