

DES REPRESENTATIONS AUX PREJUGES...

« *Tu ne vois pas le monde tel qu'il est, mais tel que tu es* » Le TALMUD

REPRESENTATIONS

Exemple : 10 témoins d'un même accident donnent 10 versions différentes

Nous n'avons jamais accès en direct à la réalité. Nous n'en avons que des représentations partielles. En effet, chaque personne voit la réalité à travers ses « lunettes » sélectives et parfois déformantes. Ces « lunettes » viennent de notre personnalité, de nos cultures, de notre histoire... Nous parlons ici de « représentations », d'interprétations... et de points de vue différents.

CATEGORISATION

Exemple : les oranges, les fraises, les poires... sont des fruits ; les carottes, les pommes de terre, les haricots sont des légumes...

Pour se repérer, l'esprit humain a besoin de classer les informations qu'il reçoit en « catégories ». Sans ces catégories, c'est le chaos dans notre esprit. L'une de ces catégories = ce qui se ressemble / ce qui est différent.

ATTRIBUTION

Exemple : un asiatique joint les mains et s'incline. Si je suis d'Europe occidentale, j'interprète ce geste comme une attitude de prière adressée à Dieu. Si je suis asiatique, j'interprète ce geste comme une salutation respectueuse à la personne.

J'ai besoin de comprendre le sens des gestes et des paroles. Pour les comprendre, j'utilise le « cadre de références » et les « codes culturels » de ma tribu.

Des personnes d'un autre univers culturel utilisent d'autres codes que je ne comprends pas d'emblée. « Attribution ethnocentrique » = explication du comportement de l'autre à partir de mes propres repères. « Attribution isomorphe » = donner au comportement de l'autre le même sens que lui, par l'apprentissage de ses codes et de ses repères à lui.

Exemple : en sport, je supporte mieux (ou j'excuse plus facilement) les erreurs de mes partenaires que de mes adversaires.

Spontanément chacun de nous a tendance à attribuer un sens positif aux comportements de ses semblables (et à leur trouver des excuses quand ils sont dans l'erreur), et un sens négatif aux comportements des « autres » (et à les dénoncer quand ils sont dans l'erreur).

STEREOTYPES

Exemple :

- *si j'ai la peau blanche, j'ai l'impression que toutes les personnes à peau noire se ressemblent...*
- *en France, on entend souvent dire : « les jeunes de banlieue sont violents »*
→ *tous les jeunes ? de toutes les banlieues ? et pourquoi un seul qualificatif ?*

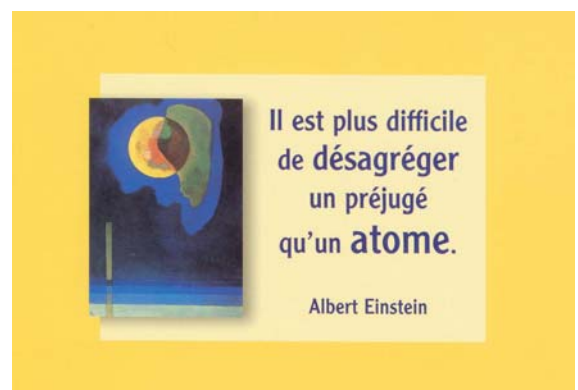
Le stéréotype est une catégorisation qui se fige :

- en généralisant : « les » = « tous les »... et on oublie les différences à l'intérieur d'une même famille...
- en ne retenant que certains aspects, la plupart du temps négatifs quand il s'agit des autres.

PREJUGES

Exemple : « il faut se méfier des arabes, des gitans, des musulmans... » ou « cet élève est nul »

Avant même de rencontrer l'autre (**pré-**), je le juge (**-jugé**). Et je confonds la personne avec le reproche que je lui fais. Le stéréotype qui n'est pas interrogé et « travaillé » devient un jugement de valeur sur l'autre.



STEREOTYPES et PREJUGES

Les stéréotypes sont inévitables...	Les stéréotypes sont dangereux	Dépasser les stéréotypes et préjugés
<p>... pour s'orienter</p> <p>Pour ne pas être perdu, le cerveau de l'homme a besoin de classer les informations qu'il reçoit. <i>Nous classons presque inconsciemment les denrées alimentaires en fruits, légumes, viandes, poissons... Les pêches, les poires et le raisin sont des fruits ; une personne noire vient certainement d'Afrique, une autre aux yeux bridés vient d'Asie, etc.</i></p> <p>Ce classement est une première analyse grossière qui gomme les différences dans un même groupe et les accentue entre des groupes différents <i>« Tous les hommes noirs se ressemblent »... « Les Marseillais n'ont rien à voir avec les Lorrains ! »...</i></p>	<p>... ils simplifient et généralisent</p> <p><i>Mais les avocats sont-ils des légumes ou des fruits ? Les poules d'eau sont-elles de la viande ou du poisson ? Et il y a beaucoup de personnes noires de peau qui ne viennent pas d'Afrique, mais des Antilles, d'Amérique ou d'ailleurs !</i></p> <p>Ils classent selon mes critères et mes représentations (je ne vois la réalité qu'à travers mes propres lunettes) <i>Mais ce sont les blancs qui le disent ! Mais vu de Moscou ou de Pékin, fait-on la différence ?</i></p>	<p>Distinguer l'individu et le groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Différencier, repérer les diversités : le groupe n'est pas homogène apprendre à reconnaître les différences - Individualiser, reconnaître les personnes L'individu ne se réduit pas aux caractéristiques de son groupe. Repérer ses spécificités. <p>Accepter la diversité des points de vue</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autres critères d'évaluation - Autres visions du monde
<p>... pour expliquer</p> <p>Devant un comportement inconnu ou inhabituel, je suis surpris et vite insécurisé, et j'ai besoin d'explications pour me rassurer. <i>Devant un comportement bizarre d'une personne d'origine étrangère : « ce n'est pas étonnant, ce sont tous de grands enfants ! »</i></p> <p>Gérer son incertitude et se rassurer, en se disant qu'on est dans son droit et que les autres ont tort. <i>« La violence, l'insécurité, c'est la faute des Arabes ou des Skinheads ! » « Si on a perdu, c'est de leur faute ! »</i></p> <p>Prévoir le comportement des autres pour s'organiser. <i>« Les allemands aiment l'ordre, alors avec lui il n'y aura pas de problème. » « C'est un jeune de bonne famille, alors on peut lui faire confiance. »</i></p>	<p>... ils jugent et dévalorisent</p> <p>Ils posent mon système culturel d'explication en principe universel <i>Mes conceptions de l'enfant et de l'adulte ne peuvent être utilisées pour interpréter un comportement étranger</i></p> <p>Ils me rassurent et gèrent mon incertitude en me valorisant et en dévalorisant l'autre. <i>j'accuse, je me défends... et je génère un conflit</i></p> <p>le jugement enferme la personne dans une catégorie <i>Mais il y a des allemands désordonnés et des français très ordonnés Et même dans certaines bonnes familles, il y a des personnes qui font des bêtises !</i></p>	<p>Rechercher d'autres explications</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le comportement de l'autre s'explique par ses propres références culturelles et par ses propres critères - Enrichir mes explications par des solutions alternatives <p>Reconnaître l'interaction comme source de conflits et comme « lieu » de « travail »</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chacun a ses limites et ses responsabilités - La rencontre elle-même peut créer des tensions <p>Avoir des perspectives constructives</p> <ul style="list-style-type: none"> - Avoir des perspectives - Laisser place à l'imprévu et à la nouveauté - Faire confiance aux personnes et à leurs ressources
<p>... pour se connaître soi-même</p> <p>Les différences des autres nous révèlent notre identité <i>« Il est comme ça... Je ne voudrais pas lui ressembler... »</i></p> <p>D'autres visions du monde nous permettent de mieux cerner la nôtre. <i>« Les africains n'ont jamais d'heure ! Je ne supporte pas ! Peuvent-ils être efficaces ? »</i></p> <p>Nous nous comparons aux autres le plus souvent à notre avantage, en les dévaluant de fait.</p>	<p>... ils sont ethnocentriques</p> <p>ils dénoncent les différences plutôt que de les valoriser <i>et pourquoi faudrait-il se ressembler ? tous les morceaux d'un vitrail ont-ils la même couleur ?</i></p> <p>ils nient la valeur de l'altérité <i>L'efficacité est-elle seulement liée à l'emploi du temps ? De quelle efficacité parle-t-on ? celle de la production ou de la relation ?...</i></p>	<p>Valoriser les différences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comparer sans évaluer - S'enrichir des solutions alternatives - Valoriser l'apport spécifique de chaque groupe - Tolérer l'ambiguïté : reconnaître les désaccords, sans qu'ils soient obstacles à la coopération <p>Rechercher les complémentarités</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diversité des points de vue = complémentarités - Exploiter les complémentarités pour définir des objectifs communs et trouver des solutions innovantes <p>Construire une identité commune Similitudes + complémentarités + volonté de coopération</p>

STEREOTYPES AND PREJUDICE

Stereotypes are necessary...	Stereotypes are dangerous...	Dealing with stereotypes and prejudice
<p>...to orientate The human brain needs to classify information it gets in order not to be lost</p> <p><i>Almost without being conscious of it, we classify different food to fruits, vegetables, meat, fish...Peaches, pears and raisins are fruits; a black person surely comes from Africa, another with slanted eyes comes from Asia etc.</i></p> <p>This classifying is a first rough analysis that strips away the differences between the members of one group and underlines the differences between the groups</p> <p><i>"All the black men look alike"...</i> <i>"People from Marseille have nothing to do with people from Lorraine!"</i></p>	<p>...they simplify They generalize</p> <p><i>Are avocados fruits or vegetables? Are moorhens meat or fish? And there are a lot of black people who are not from Africa but from the West Indies, America or from other parts of the world!</i></p> <p>They classify according to my own criteria and my own representations (I see reality only through my own eyes)</p> <p><i>But this is what white people say !</i> <i>Seen from Moscow or Peking, is there any difference?</i></p>	<p>To distinguish between the individual and the group</p> <ul style="list-style-type: none"> - To differentiate, to pick up diversities: the group is not homogenous to learn to acknowledge differences - To individualise, to acknowledge the persons An individual can't be reduced to the characteristics of his/her group. To spot the specificities. <p>To accept the diversity of points of view</p> <ul style="list-style-type: none"> - Other criteria of evaluation - Other visions of the world
<p>... to explain When somebody behaves in an unusual way, I'm surprised and I quickly feel insecure. So I need some explanations to reassure myself</p> <p><i>When a foreigner behaves in strange way: "It doesn't surprise me, they're all like big kids!"</i></p> <p>To deal with uncertainty and to reassure oneself by saying that I am/we are right and that the others are wrong.</p> <p><i>"Violence and insecurity are Arabs' or Skinheads' faults! "</i> <i>"It's their fault if we lost! "</i></p> <p>To foresee the behaviour of others people in order to anticipate</p> <p><i>"Germans like order so there will be no problem with him."</i> <i>"He comes from good family, so we can trust him."</i></p>	<p>... they judge and underestimate My own cultural background is seen as an universal principle</p> <p><i>My conceptions of a child and an adult can't be used to interpret strange behaviour</i></p> <p>They reassure me and help me to deal with my uncertainty by increasing my self-esteem and underestimating the other</p> <p><i>I accuse, I defend myself... And I cause a conflict</i></p> <p>The judgement restricts the person to one category</p> <p><i>But there are untidy Germans and very tidy French!</i> <i>Even in certain good families there are people who do silly things!</i></p>	<p>To look for other explanations</p> <ul style="list-style-type: none"> - The behaviour of the other can be explained by his/her cultural references and by his/her own criteria - To enrich my explanations with alternative solutions <p>To acknowledge interaction as a source of conflicts and as a "place" to "work".</p> <ul style="list-style-type: none"> - Everyone has his/her limits and responsibilities - The meeting others people can create tensions <p>To have constructive perspectives</p> <ul style="list-style-type: none"> - To have perspectives - To allow space for the unforeseen and novelty - To trust people and their resources
<p>... to know oneself The differences of others people reveal our own identity</p> <p><i>"He's like that... I wouldn't like to be like him"</i></p> <p>Other visions of the world help us to define our own</p> <p><i>"The Africans are never on time! I can't stand it! Can they be effective?"</i></p> <p>We compare ourselves with others but it is most in our favour and in underestimating other people.</p>	<p>...they are ethnocentric They denounce differences rather than value them.</p> <p><i>And why should one resemble? Do all the pieces of a stained-glass window have the same colour?</i></p> <p>They deny the value of otherness</p> <p><i>Is efficiency only attached to time management?</i> <i>What kind of efficiency do we talk about? The efficiency of production or the efficiency of relation?...</i></p>	<p>To enhance the value of difference</p> <ul style="list-style-type: none"> - To make comparisons without evaluating - To enrich our knowledge with alternative solutions - To value the specific contribution of each group - To tolerate ambiguity: to recognize different points of view without letting them to be obstacles to cooperation <p>To look for the complementarities</p> <ul style="list-style-type: none"> - Different points of view and differences are complementary - To exploit complementary things in order to define common objectives and to find innovative solutions <p>To create a common identity</p> <ul style="list-style-type: none"> - Similarities + complementary things + a will to cooperate

DIE STEREOTYPEN

Die Stereotypen sind notwendig...	Die Stereotypen sind gefährlich	Mit Stereotypen umgehen
<p>... um sich zu orientieren</p> <p>Um den Überblick zu behalten, muss das Gehirn die erhaltenen Informationen ordnen. <i>Wir ordnen fast unbewusst die Lebensmittel ein in Obst, Gemüse, Fleisch, Fisch ...</i> <i>Pfirsiche, Birnen und Trauben sind Obst; ein Farbiger kommt bestimmt aus Afrika, eine Person mit Schlitzaugen aus Asien etc.</i></p> <p>Mit diesem Einordnen wird eine erste grobe Analyse gemacht, bei der die Unterschiede innerhalb einer Gruppe verschwinden und die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen betont werden <i>« Alle Schwarzen ähneln einander »...</i> <i>« Die Einwohner von Marseille haben nichts mit den Lothringern zu tun! »...</i></p>	<p>... sie vereinfachen</p> <p>sie verallgemeinern <i>Sind Avocados Gemüse oder Obst? Sind Teichhühner Fleisch oder Fisch? Viele Farbige kommen nicht aus Afrika.. Sie kommen von den Antillen, Amerika oder sonst wo her!</i></p> <p>Hierdurch werden die Dinge nach meinen Kriterien und meinen Vorstellungen geordnet (ich sehe die Realität nur mit meinen Augen). <i>Aber das sagen die Weißen!</i> <i>Macht man aber in Moskau oder Peking darin einen Unterschied?</i></p>	<p>Einzelperson und Gruppe unterscheiden</p> <ul style="list-style-type: none"> - differenzieren, die Unterschiedlichkeiten ausmachen : die Gruppe ist nicht homogen - lernen, die Unterschiede zu erkennen - individualisieren, die Personen erkennen Eine Person kann man nicht auf die Charakteristika der Gruppe, zu der sie gehört, reduzieren. Ihre Besonderheiten ausmachen <p>Die Verschiedenheit der Standpunkte akzeptieren</p> <ul style="list-style-type: none"> - andere Bewertungskriterien - andere Weltanschauungen
<p>... um zu erklären</p> <p>Bei einem unbekanntem oder ungewöhnlichem Verhalten bin ich überrascht und schnell verunsichert und brauche Erklärungen, um meine Sicherheit wiederzufinden. <i>Bei einem seltsamen Verhalten eines Fremden: „Das ist nicht verwunderlich, das sind alles große Kinder! »</i></p> <p>Seine Unsicherheit bewältigen und seine Gelassenheit wiederlangen, indem man sich sagt, dass man im Recht ist und die anderen im Unrecht. <i>« An der Gewalt, der Unsicherheit sind die Araber oder die Skinheads schuld! »</i> <i>« Es ist ihre Schuld, dass wir verloren haben ! »</i></p> <p>Das Verhalten der anderen voraussehen, um sich zurechtzufinden. <i>« Die Deutschen haben Ordnung gerne, also wird es mit ihm keine Probleme geben. »</i> <i>« Der Junge kommt aus guter Familie, also können wir ihm vertrauen. »</i></p>	<p>... sie bewerten und werten ab</p> <p>Durch Stereotypen wird mein kulturelles Erklärungssystem zum obersten Prinzip <i>Meine Vorstellungen von einem Kind und einem Erwachsenen können nicht dafür herhalten, um fremdes Verhalten zu interpretieren</i></p> <p>Sie geben mir Sicherheit und überwinden meine Unsicherheit, da ich besser bewertet werde und der andere schlechter bewertet wird. <i>Ich klage an, ich verteidige mich ... und schaffe einen Konflikt</i></p> <p>Durch die Bewertung wird die Person in eine Kategorie eingeschlossen <i>Es gibt Deutsche, die keine Ordnung haben, und Franzosen, die sehr auf Ordnung bedacht sind</i> <i>Auch in guten Familien gibt es Menschen, die Dummheiten machen !</i></p>	<p>Nach anderen Erklärungen suchen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Das Verhalten des anderen erklärt sich aus seinen eigenen kulturellen Referenzen und Kriterien - Meinen Erklärungen durch alternative Lösungsvorschläge bereichern <p>Interaktion als Quelle von Konflikten und als Arbeitsfeld anerkennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jeder hat seine Grenzen und seine Verantwortung - Alleine schon durch ein Zusammentreffen können Spannungen entstehen <p>Konstruktive Perspektiven haben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perspektiven haben - Raum für Unvorhergesehenes und Neues lassen - Menschen und ihren Ressourcen vertrauen
<p>... um sich selbst kennen zu lernen</p> <p>An den Unterschieden der anderen erkennen wir unsere Identität <i>« Er ist so... Ich möchte nicht so wie er sein... »</i></p> <p>Durch andere Weltanschauungen können wir unser Weltbild deutlicher erkennen. <i>« Die Afrikaner kennen keine Zeit ! Das ist unerträglich! Wie können sie effizient sein? »</i></p> <p>Wir vergleichen uns mit anderen, vergleichen, meistens zu unseren Gunsten, indem wir anderen de facto abwerten.</p>	<p>... sie sind ethnozentrisch</p> <p>Sie klagen Unterschiede an, statt sie als Wert zu sehen <i>Warum sollte man sich ähneln? Haben alle Glasstücke eines Kirchenfensters die gleiche Farbe?</i></p> <p>Sie bestreiten den Wert des Andersseins <i>Ist Effizienz nur eine Frage des Zeitplans?</i> <i>Von welcher Effizienz reden wir? Der Effizienz in der Produktion oder in der Beziehung?...</i></p>	<p>Den Wert der Unterschiede hervorheben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vergleichen ohne zu bewerten - Sich durch Alternativlösungen bereichern lassen - Den spezifischen Beitrag jeder Gruppe hervorheben - Die Zweideutigkeit tolerieren : für ein- und dasselbe Problem gibt es verschiedene Lösungen <p>Nach Komplementaritäten suchen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verschiedenheit der Standpunkte = sich ergänzende Elemente - Die ergänzenden Elemente ausnutzen, um gemeinsame Ziele festzulegen und innovative Lösungen zu finden <p>Eine gemeinsame Identität aufbauen</p> <p>Ähnlichkeiten + Komplementaritäten + Bereitschaft zur Zusammenarbeit</p>

Quelques ANTAGONISMES culturels

1. RAPPORT A LA REGLE	<p>UniversalismeParticularisme</p> <p>Priorité à la règle (Rigidité).....Priorité à la relation (Adaptation)</p> <p>Règle extériorisée.....Règle intériorisée (contrainte extérieure) (responsabilité individuelle)</p>
2. RAPPORT AU TEMPS	<p>Temps compté.....Temps disponible</p> <p>Mono-chronique.....Poly-chronique</p> <p>Passé.....Présent.....Futur</p>
3. RAPPORT A L'ENVIRONNEMENT ET A L'ACTION	<p>Contrôle.....Adaptation</p> <p>Maîtrise.....Soumission</p> <p>Prise de risque.....Sécurité et protection</p> <p>Pragmatique.....Conceptuel</p> <p>Faire.....Etre</p> <p>Explicite.....Implicite</p>
4. LA DISTANCE SOCIALE	<p>Distance.....Proximité Proxémie, corps, regard, positions</p> <p>Evaluation par le statutEvaluation par la performance</p> <p>Primauté du diplôme.....Primauté de la compétence</p> <p>Subordination.....Egalité</p> <p>Organisation hiérarchique.....Organisation partenariale</p>
5. LES ATTITUDES	<p>Analytique..... Synthétique</p> <p>Directivité.....Laisser faire</p> <p>Répétitif.....Créatif</p> <p>Structuré.....Intuitif</p> <p>Part masculine.....Part féminine</p>
6. LA RELATION	<p>Priorité à l'individu.....Priorité au collectif</p> <p>Neutre.....Emotionnel</p> <p>Global.....Spécifique</p> <p>Méfiance.....Confiance</p> <p>Contrat.....Honneur</p>
7. LA RELATION A « L'AUTRE »	<p>Tolérance..... Intolérance</p> <p>Peur de la différence.....Valorisation de la différence</p> <p>Ethnocentrisme.....« Allocentrisme »</p> <p>Stéréotypes.....Empathie</p>

Quelques ANTAGONISMES culturels

Tous les hommes sont nos semblables	←.....→	Chacun est unique
Nous travaillons en partenaires égaux	←.....→	Nous travaillons sous l'autorité des responsables
La réussite de chacun est primordiale	←.....→	Tout le groupe doit progresser
Nous privilégions le réalisme, l'action, le résultat	←.....→	Nous privilégions ce que nous ressentons, la solidarité, la créativité
Nous aimons l'imprévu, le risque, la nouveauté	←.....→	Nous avons besoin de sécurité et de savoir où nous allons
Nous pouvons faire plusieurs choses à la fois	←.....→	Quand nous faisons quelque chose, nous supportons difficilement d'être dérangés
Nous avons besoin de précision et d'explications claires	←.....→	Nous n'avons pas besoin de donner tous les détails : chacun peut comprendre.
Dans une mission, nous nous intéressons d'abord à la tâche à mener et à sa réussite	←.....→	Dans une mission, nous nous intéressons d'abord à nos collaborateurs et à l'ambiance de travail
Nous avons besoin d'un engagement écrit à la fin d'une négociation	←.....→	Nous faisons confiance à la parole donnée
Nous avons besoin d'agir et de fabriquer... C'est en faisant que nous comprenons	←.....→	Nous avons besoin de réfléchir et de comprendre avant d'agir
Nous évaluons la qualité des personnes aux résultats de leurs actions	←.....→	Nous évaluons la qualité des personnes à leur renommée
Nous nous appuyons surtout sur notre histoire, sur nos acquis, sur nos expériences passées	←.....→	Nous nous appuyons sur nos projets d'avenir et nous sommes tendus vers leur réalisation
	Nous sommes tout entier ici et maintenant et nous nous adaptons	

STRATEGIES D'INTERCULTURALITE

d'après Markus BREDENDIECK
Université de Saarland - Saarbrücken

