

Définir L'INTERCULTUREL

Nous qualifions donc d' « interculturelle » la démarche commune et constructive, dans un groupe hétérogène ou d'origines culturelles différentes, prenant en compte et mettant en synergie trois plans :

- l'élaboration de l'équilibre identitaire du sujet et ses aménagements successifs, provoqués par les questionnements et tensions vécus dans des contextes interculturels ;
- l'analyse des ressemblances et différences entre les personnes et les groupes en contact coopératif ou conflictuel ;
- la « méta-communication » sur les interactions (c'est-à-dire la possibilité d'analyser en commun ce qui se passe dans les situations de communication), qu'il s'agisse de gestion de malentendus et de conflits ou de création de modes de coopération.

L'objectif de cette démarche consiste à permettre la reconnaissance mutuelle, le dialogue et la rencontre, à accompagner les transformations des personnes et des groupes en situation d'acculturation, et de créer les conditions d'un agir commun.

Extrait de : Marc THOMAS : *Acquérir une compétence interculturelle. Des processus d'apprentissages interculturels au quotidien*. Mémoire de DESS en Psychologie. Université de Nancy 2, octobre 2000. Téléchargeable sur son site Internet : www.mediation-interculturelle.com



Le « Centre de Médiation Interculturelle », association de droit local mosellan, se donne pour but de **promouvoir une dynamique interculturelle** dans la société française multiculturelle comme dans la construction européenne.

► Objectifs

- **Valoriser les diversités culturelles** comme un atout et un défi
Diversités nationales, ethniques, générationnelles, sociales, professionnelles, etc., comme un atout et un défi pour l'évolution personnelle, comme une ressource et un potentiel pour le progrès social.
- **Susciter la coopération interculturelle** dans la société française, dans la construction européenne et dans les relations internationales.
- **Développer la compétence interculturelle** des acteurs
dans différents domaines (interpersonnel, social, professionnel, international...)

► Actions

1. **Médiations interculturelles** sur les terrains les plus variés : social, institutionnel, professionnel...
2. **Formations** : professionnels, bénévoles, élus locaux...
3. **Coopérations**: recherches, manifestations, colloques, etc. (acteurs locaux, européens ou internationaux).

Marc THOMAS

Consultant
Formateur
DESS en Psychologie

Communication

Relations humaines

Dynamiques interculturelles

LA COMPÉTENCE INTERCULTURELLE

Dans chaque pays, en Europe, dans le monde,
nous vivons dans une société plurielle et métissée.

La perte de repères identitaires, les exclusions, le simple côte à côte...
appellent une dynamique interculturelle.

Celle-ci promeut la synergie de toutes les différences pour :

- *dépasser la peur et entrer en relation avec l'autre ;*
- *se transformer dans la relation sans perdre son identité ;*
- *gérer malentendus et conflits en prenant en compte divers points de vue*
 - *créer des conditions nouvelles de coopération.*



15, rue du Ruisseau

57070 – METZ

<http://www.mediation-interculturelle.com>

Tél.-Fax : 03 87 74 46 52

Email : marcthomas@wanadoo.fr

L'EXERCICE de la COMPÉTENCE INTERCULTURELLE

- **Prendre du recul par rapport à ses propres repères**
Connaître et apprécier ses propres repères culturels
Consentir à leur particularisme : ils ne sont pas universels !
Accepter qu'ils soient interrogés dans la rencontre avec « l'Autre »
- **Prendre en compte les contextes asymétriques**
Tous n'ont pas la même connaissance de la langue de l'autre
Les codes culturels de chacun facilitent plus ou moins ce type d'échanges
Le lieu où l'on est : chez soi, chez l'autre... Etc.
- **Exprimer ses émotions et « ressentis »**
Malaises personnels et tensions relationnelles
« Stress » acculturatif
Leur expression est favorisée, de manière verbale ou non verbale.
- **Gérer les stéréotypes et les préjugés**
Images de soi, images de l'autre...
Généralisation, catégorisation...
Expliciter les stéréotypes
Ne pas confondre la personne avec groupe ou son comportement
- **Passer d'une attribution ethnocentrique à une attribution isomorphe**
« Attribution » = le sens que je donne à un comportement
« Ethnocentrique » =
 - je juge le comportement de l'autre en fonction de mes propres critères
 - dans une action négative accomplie par l'autre, j'ai tendance à accuser la personne
 - dans une action négative accomplie par moi, tendance à accuser le contexte ou la situation« Isomorphe » = je suis capable d'expliquer le comportement de l'autre de la même manière que lui et les membres de son groupe culturel l'expliquent.
- **Analyser les « incidents critiques »**
Incidents critiques = incompréhensions, tensions, violences qui se manifestent du fait de la différence culturelle ;
Analyser = nommer l'incident, se donner les moyens de parler du conflit et de le traiter.
- **Acquérir une souplesse adaptative**
Capacité d'adaptation et de souplesse, sans perdre son identité et ses convictions.
- **Tolérer l'ambiguïté**
Accepter plusieurs points de vue :
Consentir à n'accéder à la réalité qu'à travers des représentations déformantes
Nommer l'absence de consensus
Accepter la frustration personnelle qui en découle
Rechercher les conditions de la coopération

La compétence interculturelle : un apprentissage

L'interculturel s'apprend comme on apprend à marcher : par l'expérience et par les risques assumés et accompagnés. L'apprentissage interculturel ne se réalise ni par une simple transmission de connaissances didactiques, ni par mimétisme de comportements, mais par la construction expérimentale : l'apprenant, canalisé par un « accompagnateur », se transforme lui-même en produisant les savoirs et compétences dont il a besoin.

Cet apprentissage nécessite des méthodes actives d'expérimentation, des moyens d'observation, d'analyse et d'évaluation, des réflexions théoriques permettant d'intégrer les acquis de l'expérience et de les confronter à d'autres expériences. En contexte interculturel, cet apprentissage se complète de la confrontation permanente à d'autres points de vue : des personnes vivant la même expérience que moi au même moment dans le même lieu la ressentent et l'interprètent différemment : c'est précisément la confrontation de ces différents points de vue non réductibles mais complémentaires qui permet à l'apprentissage de devenir interculturel.

Ceci nécessite trois conditions indispensables :
- l'empathie : capacité à comprendre l'autre et à ressentir ce qu'il ressent, sans nier les différences et sans cesser d'être moi-même ;
- le travail sur les divergences et les conflits : il permet l'explicitation des

malentendus, des émotions qu'ils suscitent, des valeurs différentes qui les génèrent, afin de passer du conflit à la complémentarité créatrice ;
- la volonté de coopération : partant du déséquilibre expérimenté dans les malentendus, conflits et les remises en cause de mes propres valeurs, les personnes se transforment et trouvent un nouvel équilibre identitaire au cœur même des interactions ; elles peuvent alors coopérer et construire ensemble un monde nouveau : la complémentarité des différences engendre la créativité.

Une compétence interculturelle

La compétence interculturelle n'est pas une compétence en soi, isolée des autres compétences sociales et relationnelles de base. Nous parlons bien d'une compétence (au singulier) et non de compétences (au pluriel) : il ne s'agit pas d'abord de l'acquisition de techniques et de connaissances, car le savoir-faire ne peut suffire à passer du côté-à-côté multiculturel à la coopération interculturelle. Nous parlons d'un « savoir-être », d'une compétence de la personne, fondée sur des expériences vécues et analysées dans des contextes interculturels, et sur la prise en compte des répercussions identitaires de ces expériences. Il s'agit bien de la capacité à passer de la peur de l'altérité – qui a des racines profondes dans notre inconscient – à l'ouverture, pour enrichir par l'autre et avec lui mon propre développement et celui de la société « plurielle » que nous constituons ensemble.
Cette compétence s'acquiert par l'apprentissage permanent dans lequel nous situons toute rencontre interculturelle, mais aussi par la maîtrise de

méthodes et de techniques d'analyse et de communication qui permettent de se situer dans l'échange, de prendre de la distance et de conduire les processus d'échange. Il s'agit de développer une compétence, des conditions et des moyens qui permettent de passer du choc à la chance de l'acculturation, en vue de développer progressivement une expérience de synergie interculturelle. La compétence interculturelle se présente comme un pont, et celui qui l'exerce comme un passeur...

Marc Thomas

Formateur, consultant en relations humaines au Centre de Médiation Interculturelle, 15 rue du Ruisseau, 57070 Metz. Tél. 03 87 74 46 52. Internet : www.mediation-interculturelle.com (médiations interculturelles, formations, coopérations).

Dynamique interculturelle

Nous savons ce que nous refusons : un monde qui ne serait que compétition et domination. Nous savons ce dont nous rêvons : égalité, solidarité, amitié entre les peuples. Mais nous savons aussi que ce rêve n'est pas la réalité : l'oppression existe et les conflits conduisent souvent à la violence.

Entre le refus de l'oppression et le rêve d'idéal, nous croyons qu'une troisième voie est possible : il s'agit de la dynamique interculturelle qui permet de reconnaître les différences et de s'expliquer :

- quand nous constatons que nos mots sont intraduisibles dans une autre langue,
 - quand nous souhaitons expliciter nos stéréotypes pour dépasser les préjugés,
 - quand nous acceptons de dire les souvenirs douloureux qui remontent à nos mémoires.
- Dans cette dynamique, les différences deviennent complémentarités ; elles rendent possibles la coopération et l'émergence de nouvelles réalités véritablement interculturelles.

M. T.