

# Culture, Rencontre Interculturelle & Biais cognitifs

18 Novembre 2021



Réseau des  
**CARIF OREF**



**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.





# Objectifs de formation

- ▶ Travailler sur les notions de culture et d'acculturation
- ▶ Prendre conscience de la diversité des valeurs & pratiques entre cultures
- ▶ Comprendre les dynamiques de l'adaptation lors de transitions interculturelles
- ▶ Identifier les biais et obstacles au dialogue interculturel et leur impact dans la relation vers l'autre
- ▶ Adopter une posture interculturelle dans l'accompagnement social





# LA CULTURE

Activité



# Representations de la culture



Xxx

Xxx

Xxx

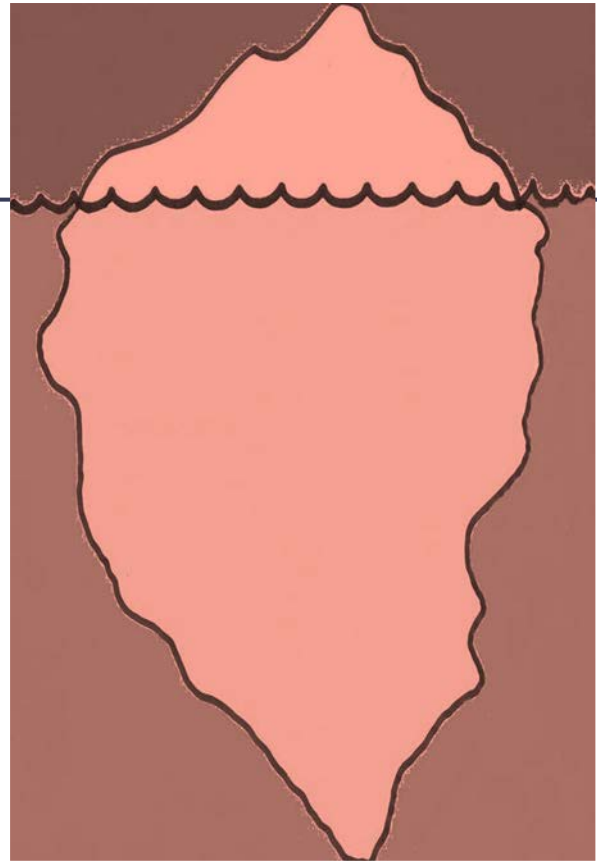
XX

XX

XXX



# Representations de la culture



# Représentation de la culture

Cuisine, façon de manger

Façon de saluer

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

Politesse, respect, hiérarchie

**Manifestations  
visibles de la  
culture**

Vêtements

Rites religieux,  
prières

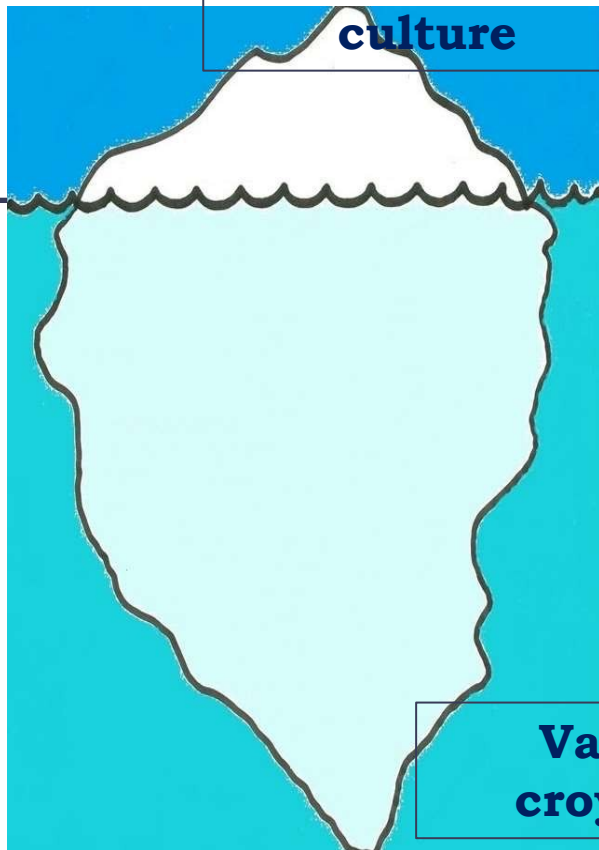
Façon de se laver,  
règles d'hygiène

Confort, esthétique,  
religieux, etc.

Foi, croyances,  
sacré

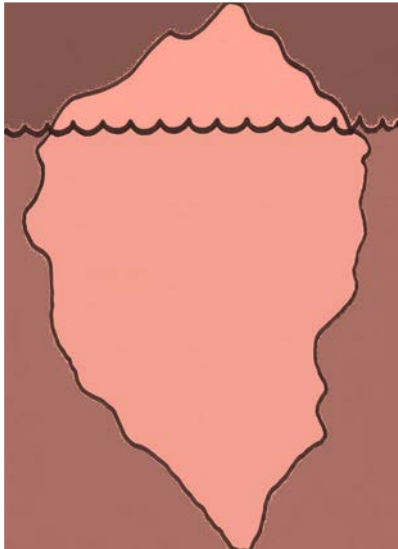
**Valeurs,  
croyances**

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*

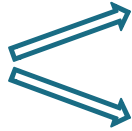
**Chaque culture offre une réponse à la question de ce qui est vrai, beau et juste – et de comment on peut s'y rapprocher.**

*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



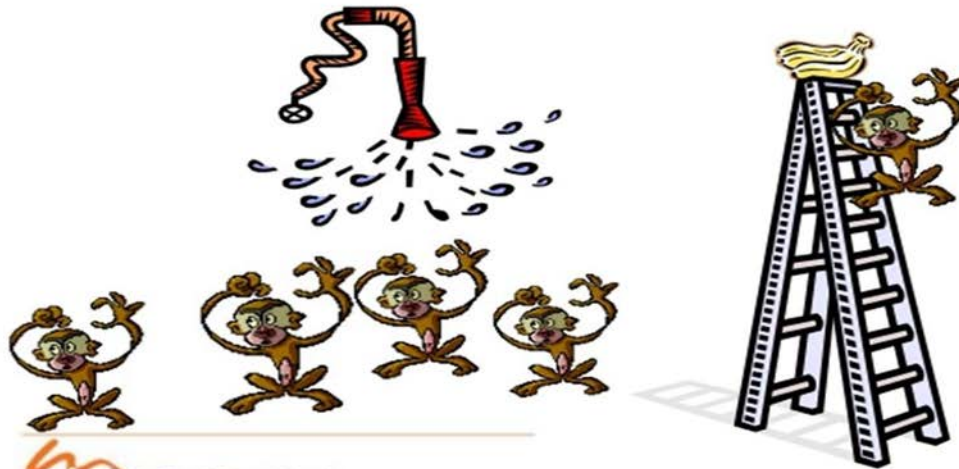
# LE PARADIGME DES SINGES

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



# LE PARADIGME DES SINGES

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



# LE PARADIGME DES SINGES

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

# LE PARADIGME DES SINGES

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

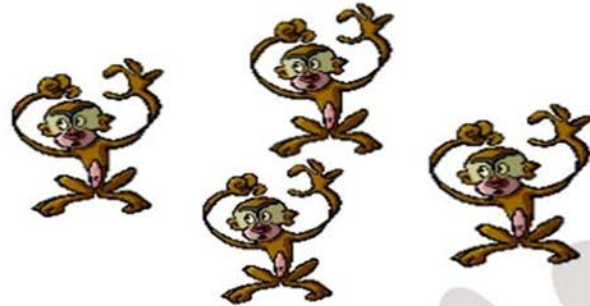


La règle est  
bien  
respectée par  
tous

# LE PARADIGME DES SINGES

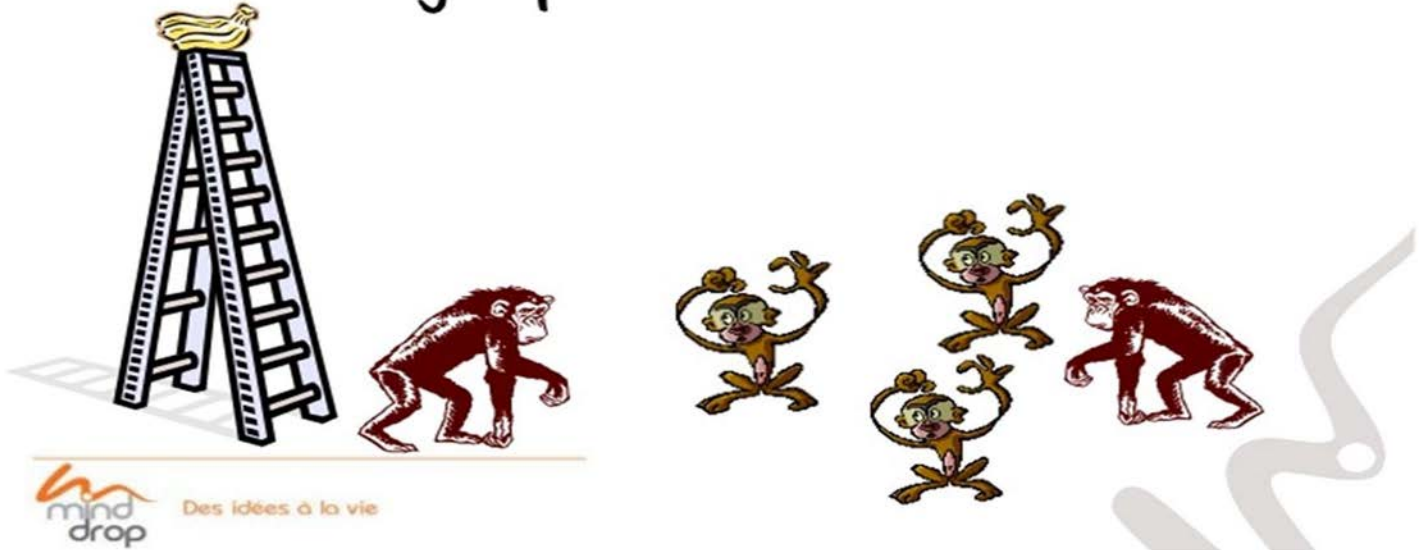
Les chercheurs décidèrent alors  
de remplacer un des singes.  
La première chose que fit le nouveau fut de  
vouloir monter sur l'escabeau.

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



# LE PARADIGME DES SINGES

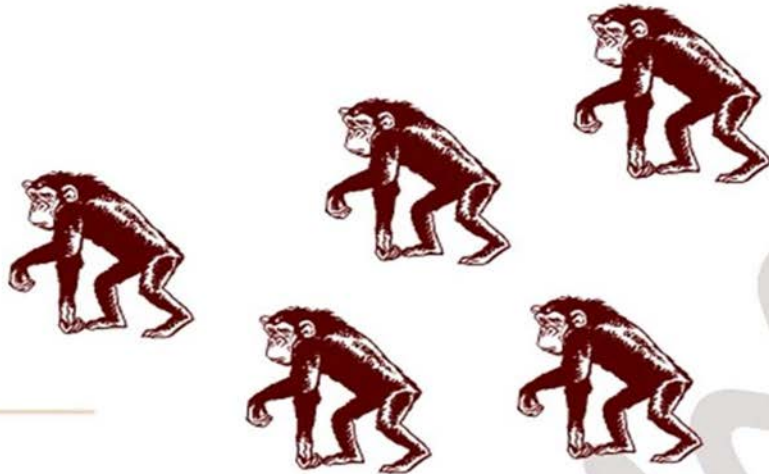
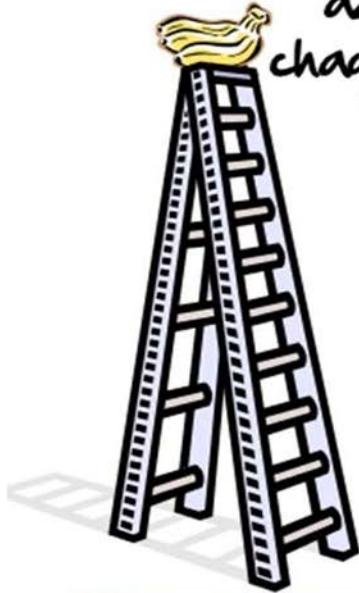
Un deuxième singe fut remplacé  
et subit le même sort que le premier.  
Celui-ci, d'ailleurs, se joignait aux autres  
pour le battre dès qu'il tentait  
de grimper sur l'escabeau.





# LE PARADIGME DES SINGES

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.





# BIAIS & OBSTACLES

Au dialogue interculturel



# CULTIONNARY



**Touriste**



**Egyptien**



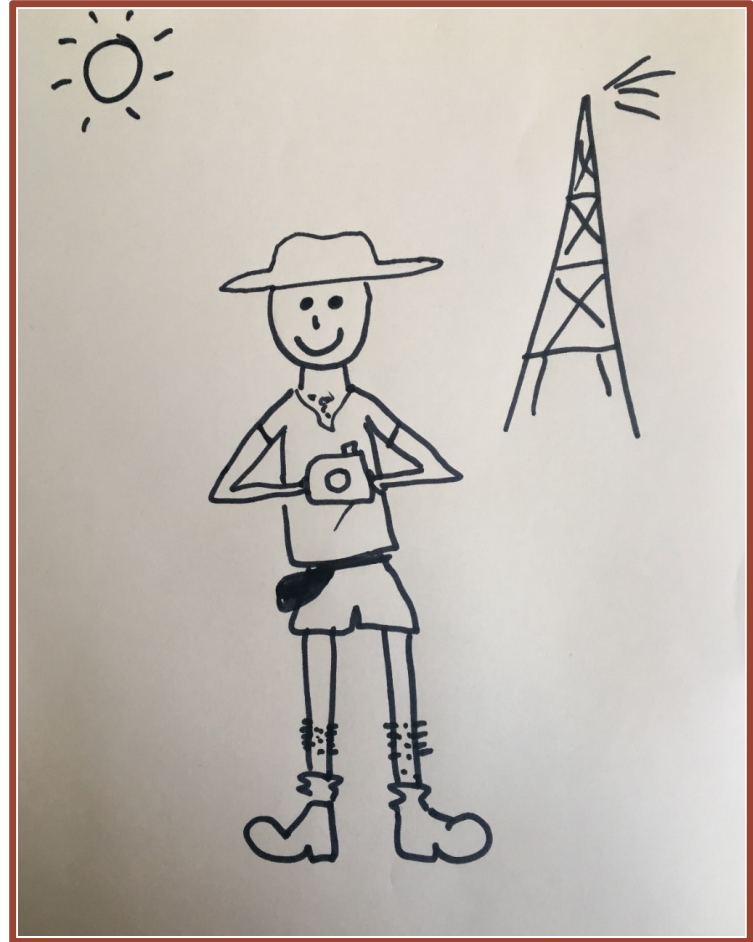
**Paysan**



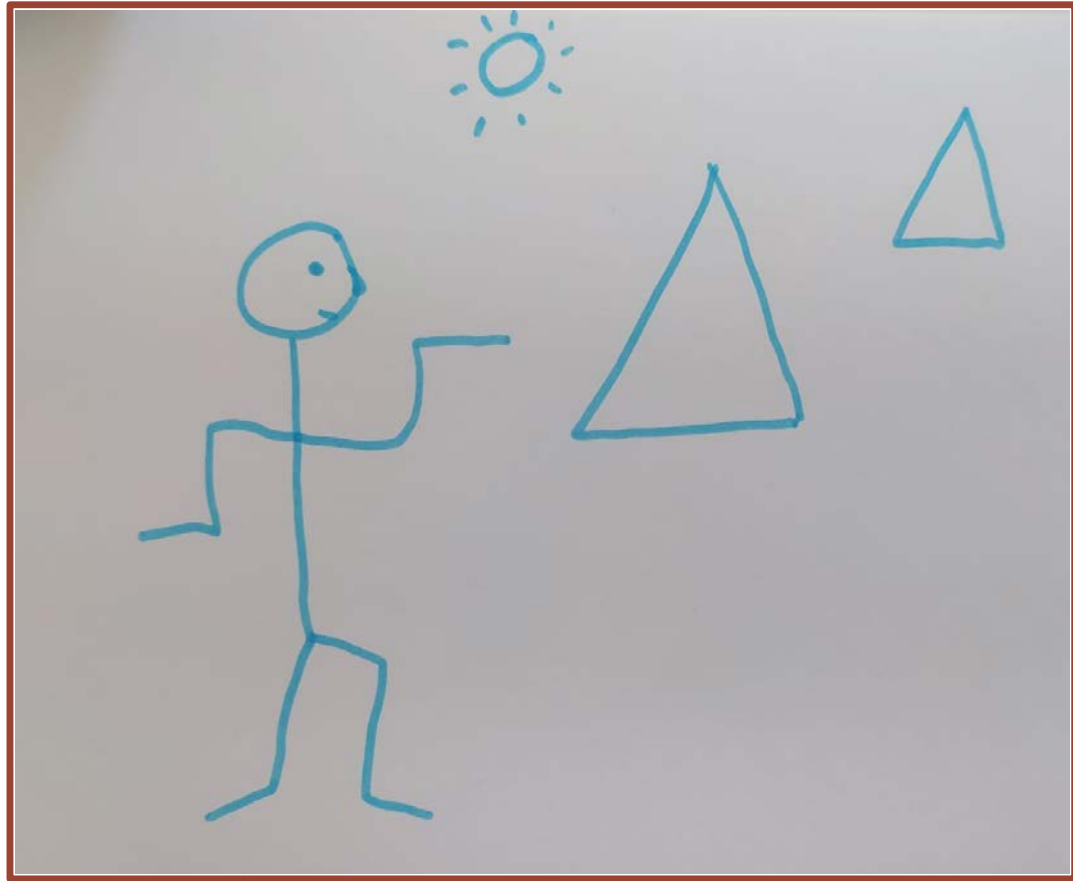
**Rom**



# Touriste



# Egyptien

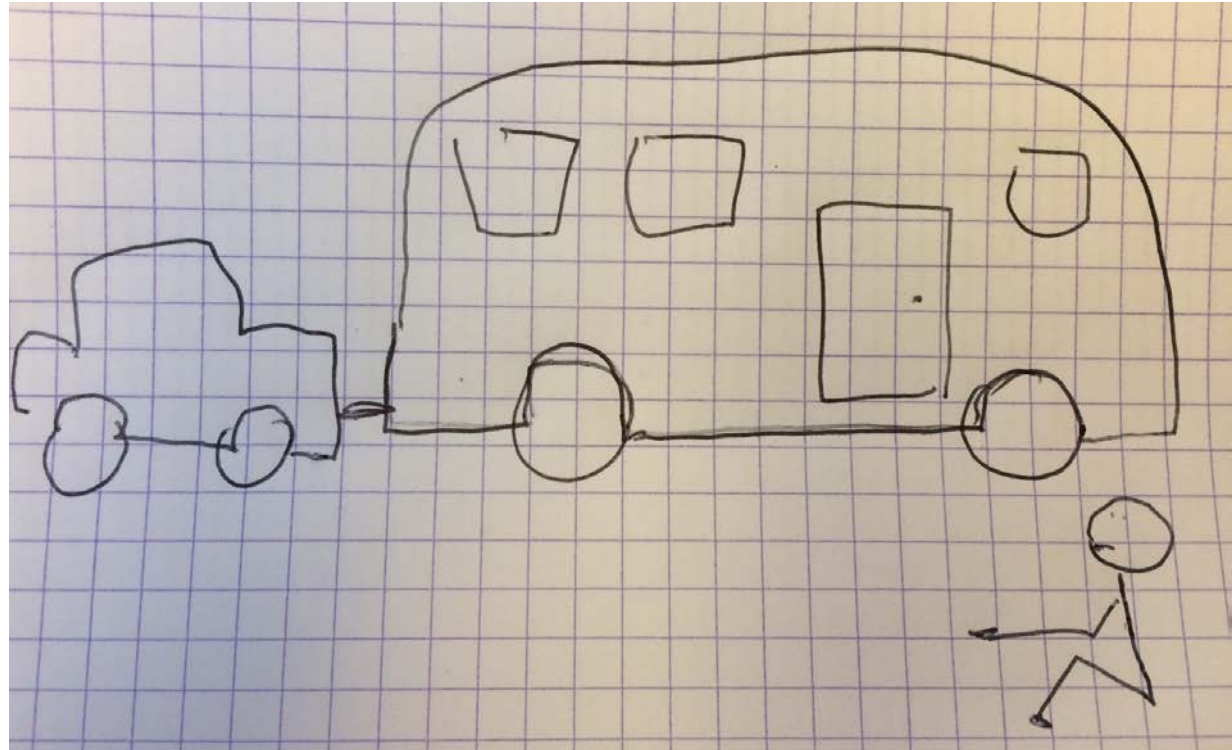


Modifier photo

**Paysan**



**Rom**





## **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.



## D'où viennent les stéréotypes?



Le monde environnant se compose d'une multitude d'éléments perceptibles en tant que « stimuli ».



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



*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?

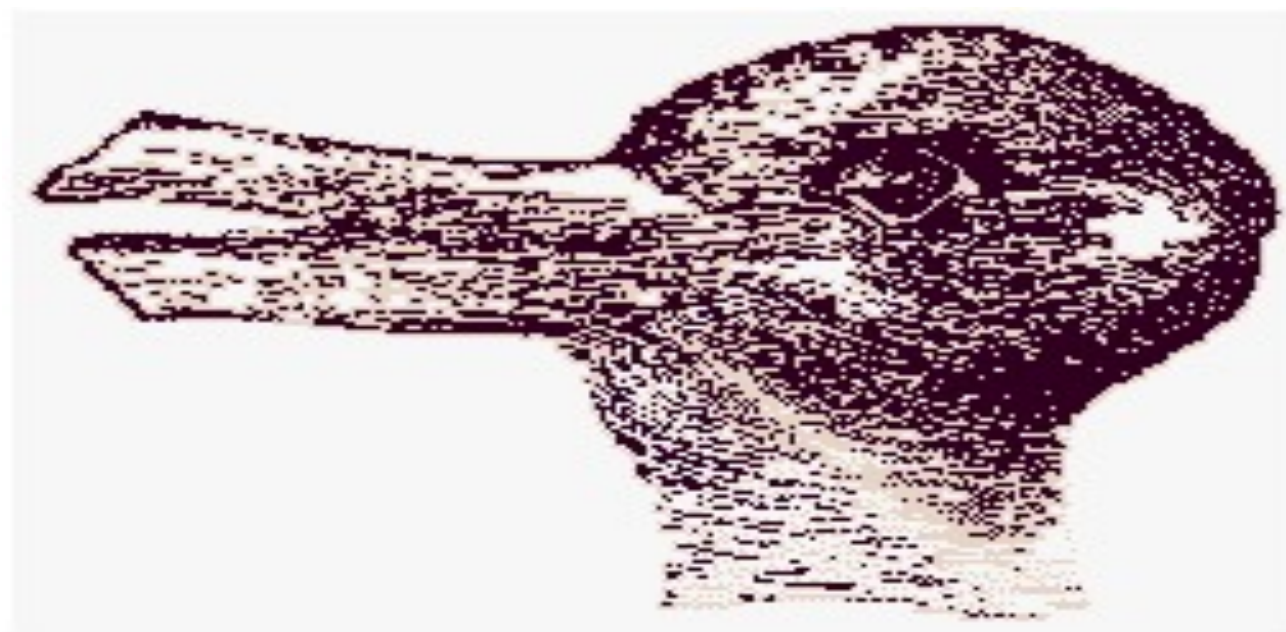
- ☐ Ils empêchent ou **rendent difficile la reconnaissance** de l'autre
- ☐ Ils viennent du fait que nous sommes **humains**
- ☐ Ils impliquent **des filtres dans la communication** interculturelle, conséquences de notre **fonctionnement normal**.

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**

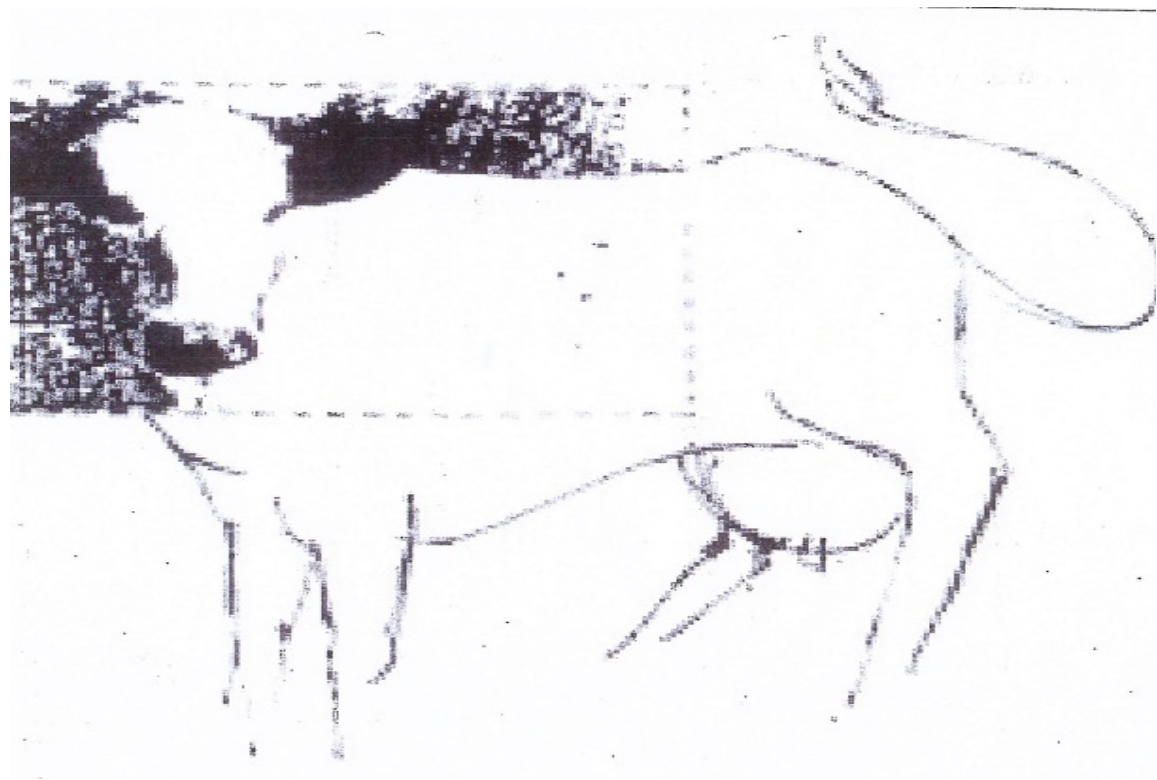


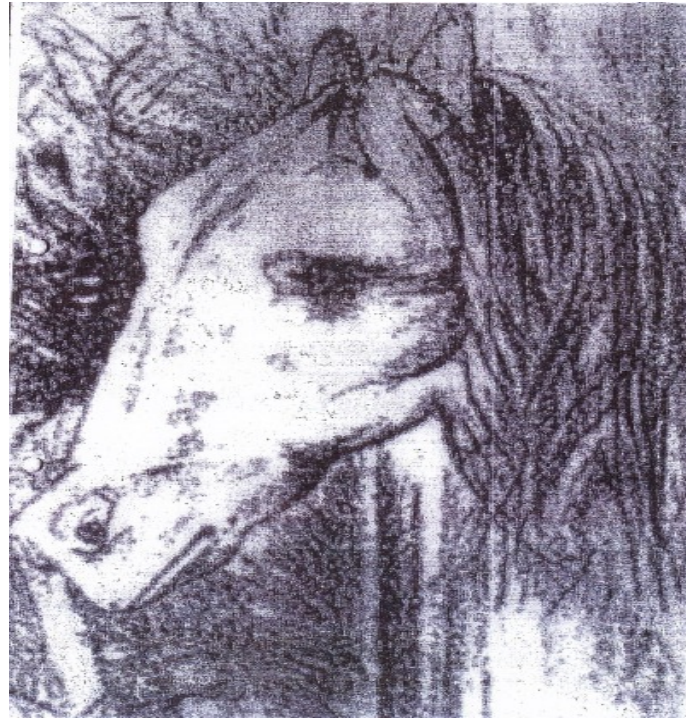


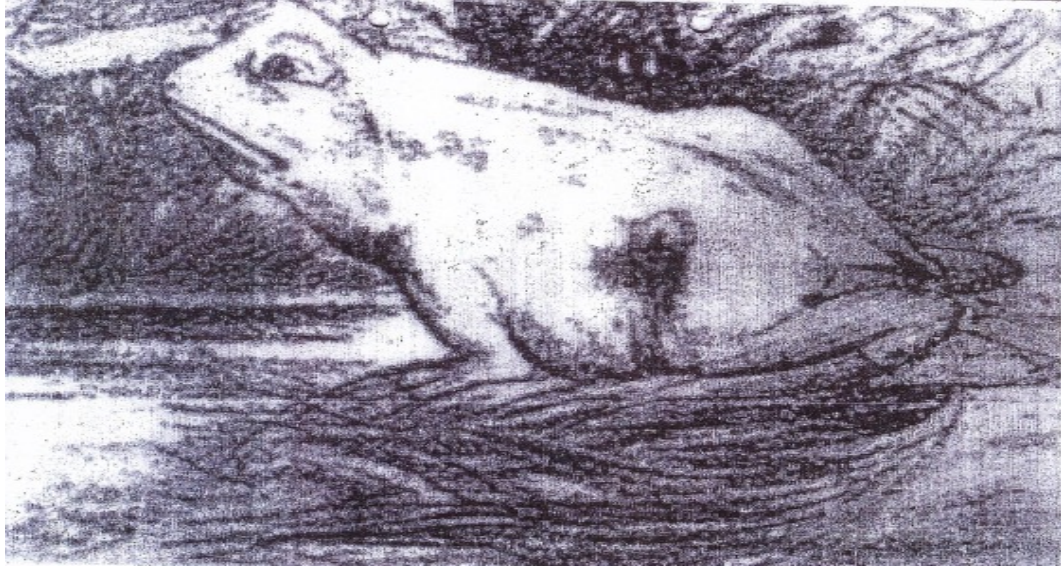




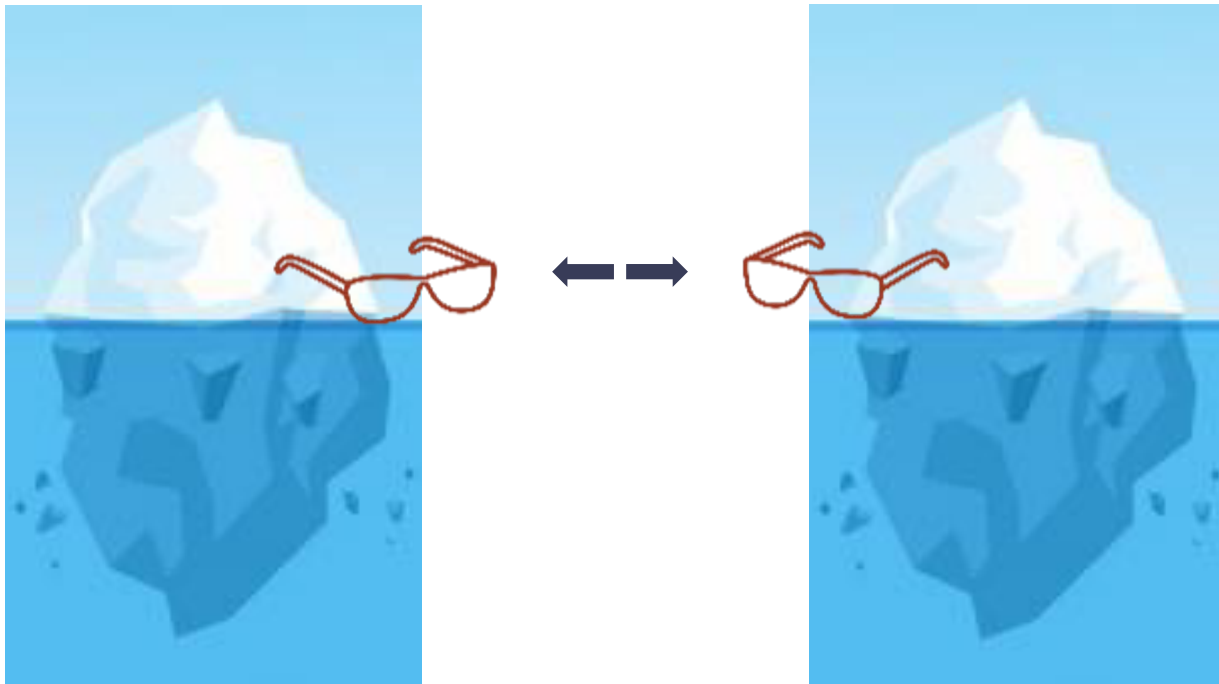








## La rencontre interculturelle...





# 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



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"		







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



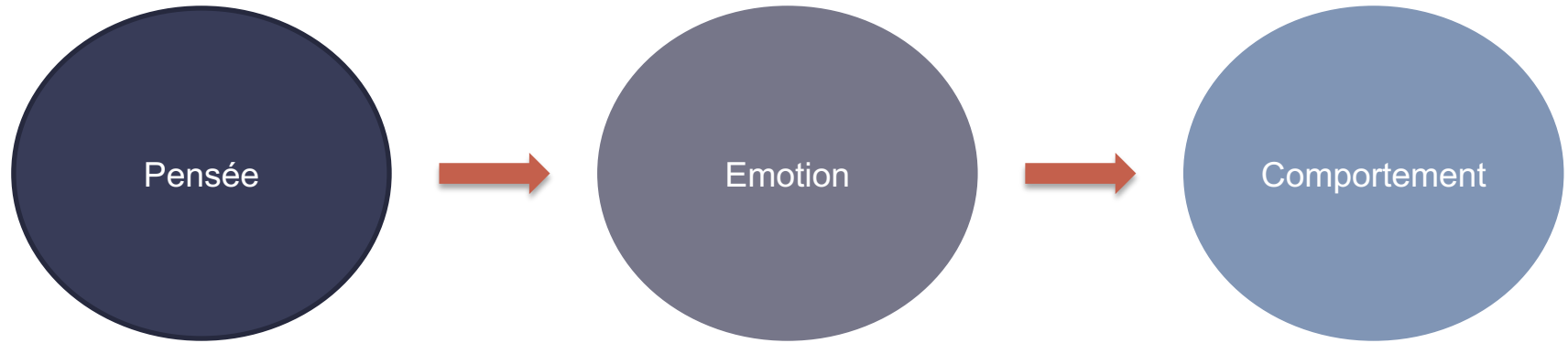


Question 2 : dois-je rechercher des relations avec les membres de la société d'accueil ?	Question 1 : Cela vaut-il la peine de valoriser et de conserver ma culture d'origine ?	
	"NON"	"OUI"
"NON"		SÉPARATION
"OUI"	ASSIMILATION	INTÉGRATION

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
"OUI"	ASSIMILATION	INTÉGRATION



# Psychologie Cognitive



## Théorie de la menace du stéréotype

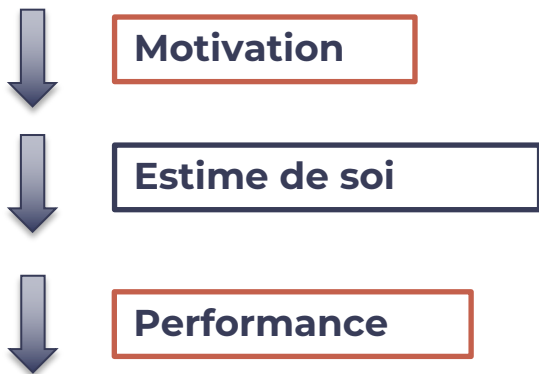
- Phénomène psychologique selon lequel lorsqu'un individu est soumis à un stéréotype négatif, ses performances dans le domaine stéréotypé vont se voir affectées et réduites.
- Mis en évidence par les chercheurs Steele et Aronson (1995) qui cherchaient à connaître les causes de l'échec académique de certaines 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)



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





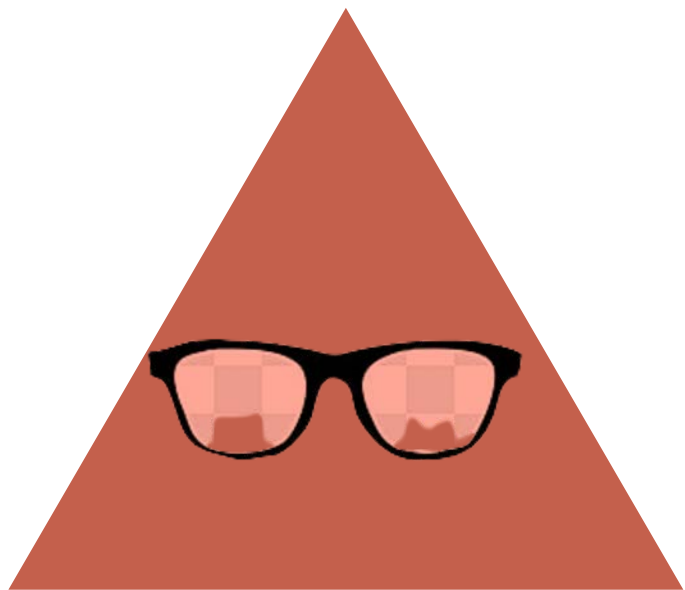
# Les prophéties autoréalisatrices

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*



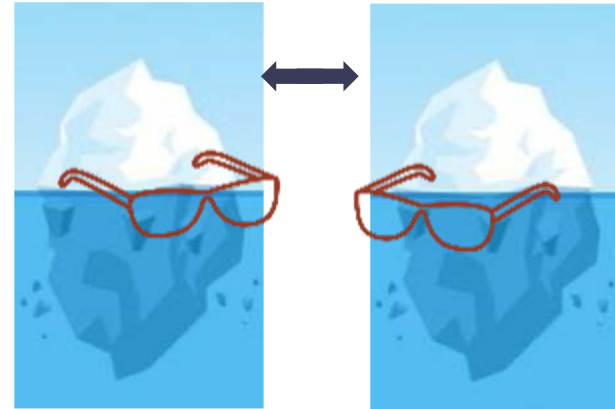
# Un incident critique ?

**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.**

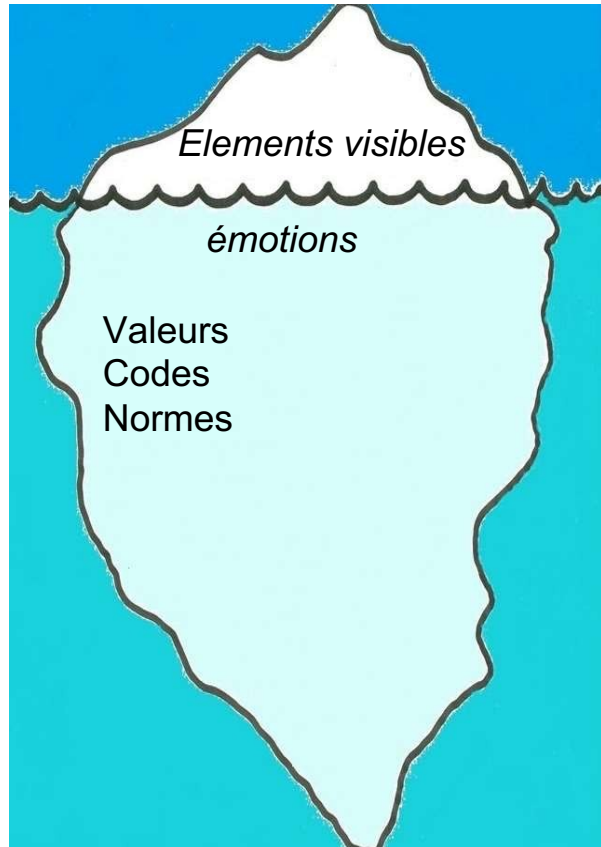
**Il va jouer le rôle de miroir, de révélateur des représentations, normes, valeurs et attitudes personnelles, professionnelles et institutionnelles à partir desquelles le narrateur donne sens aux situations, les évalue et oriente son intervention en milieu interculturel.**



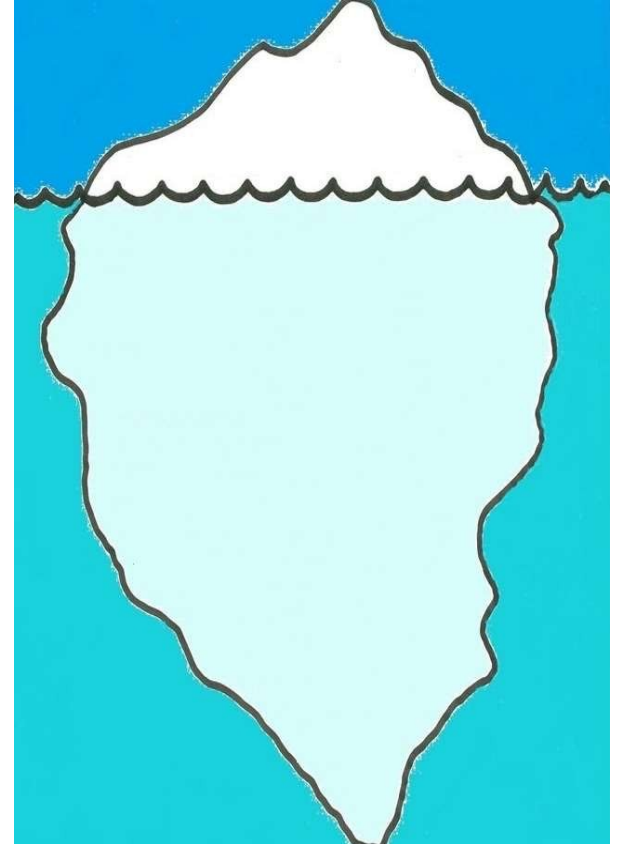
# **Théâtre Forum !**



## Mme Perez



## Mme Gonzalez



# 1ère 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



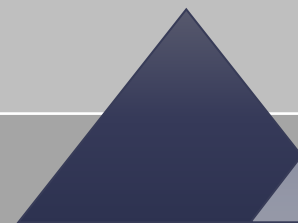
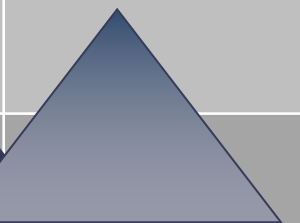




# 3ème étape : Négociation

**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

	Protagoniste (narrateur)	Personne (groupe) qui a suscité l'incident
Positions (ce qui est exprimé dans la négociation)		
Intérêts valeurs (souvent implicites)		



# ATTENTION !!

Notre message n'est pas que nous devons négocier avec tout le monde dans tous les contextes, mais que nous pouvons, si nous reconnaissons la demande / les valeurs de l'autre comme valides.

Les limites ne sont pas de l'ordre des solutions (techniques, physiques etc.) mais de la décision de s'y entreprendre et du seuil de tolérance.





# 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 :

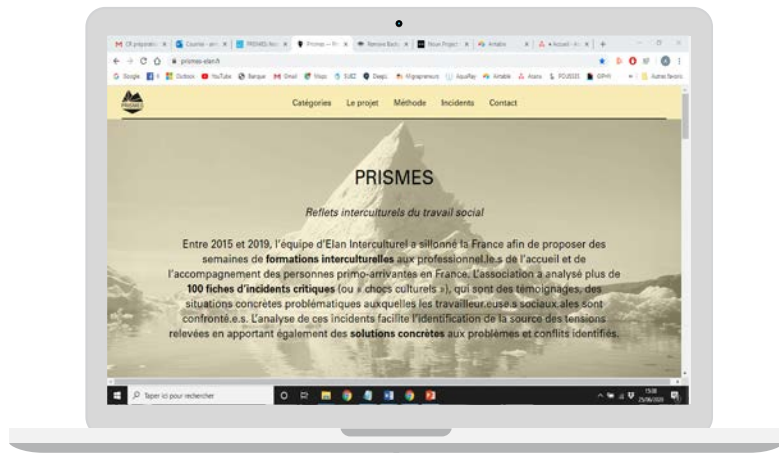
- ses propres **représentations** ;
- ses **attitudes**, ses réactions etc.

- 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



Nous sommes convaincu.e.s que prendre conscience de ses compétences individuelles et rendre visible ses propres valeurs facilite l'intégration des primo-arrivant.e.s dans la société d'accueil, en permettant un cadre d'accompagnement serein et la création de parcours d'intégration adaptés.

[www.prismes-elan.fr](http://www.prismes-elan.fr)

# La Plateforme PRISMES



**Merci !**

[cecilestola@elaninterculturel.com](mailto:cecilestola@elaninterculturel.com)  
[anna@elaninterculturel.com](mailto:anna@elaninterculturel.com)

