

4 mai 2017

Complexité de l'interculturalité pour la pratique des intervenant.e.s du travail social

Tania Ogay

Professeure associée, Département des Sciences de l'éducation

Forum Service social «Diversité culturelle et travail social», HES-SO Valais, Sierre

- 1. Culture et interculturalité**
- 2. La pratique professionnelle en contexte d'interculturalité**
- 3. Une situation particulièrement complexe: la maltraitance infantile**
- 4. Conclusion**

1. Culture et interculturalité

Qu'est-ce que la culture ?

'La culture est l'ensemble plus ou moins fortement lié des significations acquises les plus persistantes et les plus partagées que les membres d'un groupe, de par leur affiliation à ce groupe, sont amenés à distribuer de façon prévalente sur les stimuli provenant de leur environnement et d'eux-mêmes, induisant vis-à-vis de ces stimuli des attitudes, des représentations et des comportements communs valorisés, dont ils tendent à assurer la reproduction par des voies non génétiques.'

(Camilleri, 1989, p. 27)

Pourquoi il y a-t-il des cultures différentes ?



Les êtres humains vivent dans des contextes différents. Ils forment des communautés qui développent une culture propre afin de pouvoir vivre ensemble en adéquation aux contraintes du contexte écologique.

Trois métaphores pour comprendre la complexité du concept de culture (Ogay & Edelman, 2016)

1. La culture, c'est comme la langue:

un répertoire de significations, partagé par les membres d'un groupe culturel, que chacun interprète à sa façon. Avoir une langue commune ne signifie pas qu'on la performe de la même façon, ni que l'on dise ou pense la même chose.

(Barmeyer, 2007).



2. La culture, c'est comme l'air que nous respirons:



On ne le remarque pas, pourtant il nous est indispensable.

Il y a de l'air sur toute la surface de la Terre, que nous pouvons tous respirer. Cependant, la qualité de l'air varie selon les contextes et il n'est pas partout pareil: humidité, odeur, oxygène, pollution, etc. Nous le remarquons si nous changeons de contexte. Les variations sont graduelles.

Les variations sont moins graduelles quand on considère la culture qui est produite dans un espace qui a des limites données par une entité politique.



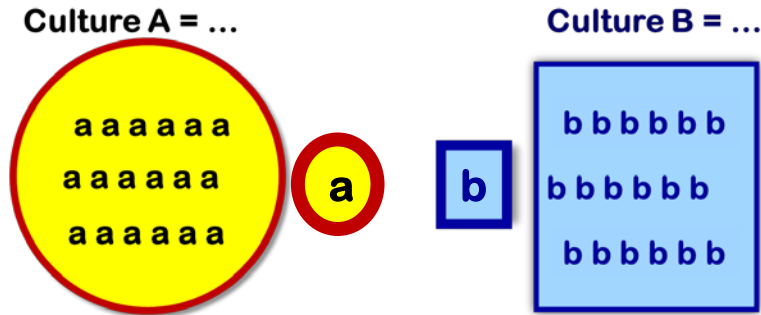
3. La culture n'est ni solide, ni liquide: c'est un fluide non-newtonien

Les fluides non-newtoniens deviennent presque solides quand une force leur est appliquée. La culture est habituellement liquide, imprégnant tout dans le contexte, sans qu'on la remarque. Elle devient solide quand une pression est exercée, notamment par des enjeux identitaires produits par le contact avec un autre groupe, ou par un changement brusque de l'environnement.

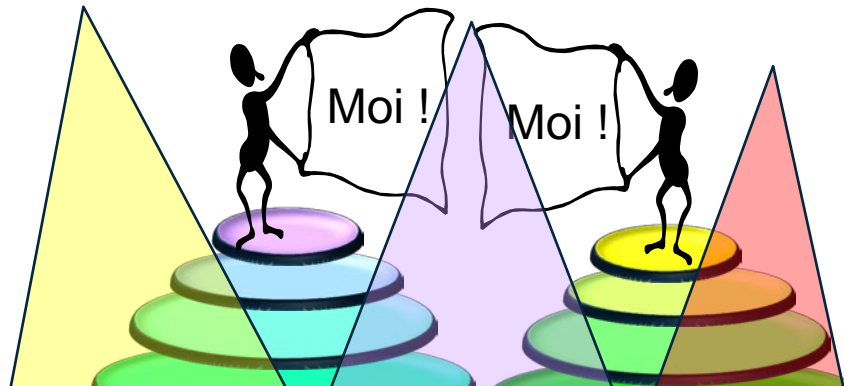


Fluide non newtonien sur un haut-parleur

Quand deux individus se rencontrent...

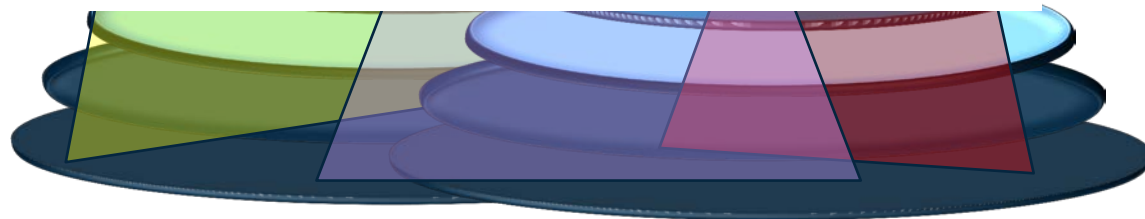


Ils partagent certaines appartenances culturelles et sociales, d'autre pas



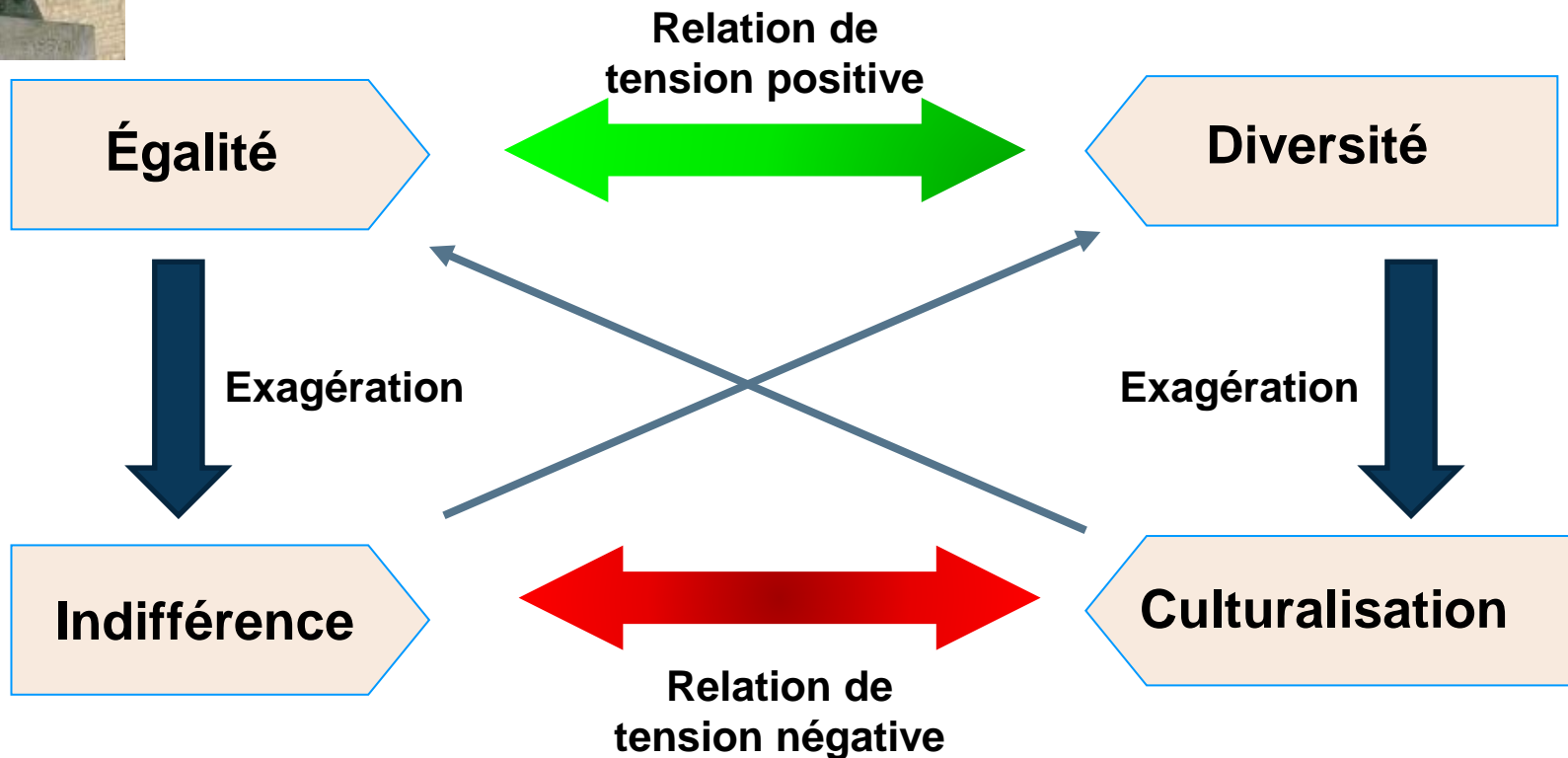
→ Ils utilisent des codes ± semblables/différents

→ Ils se perçoivent comme ± semblables/différents



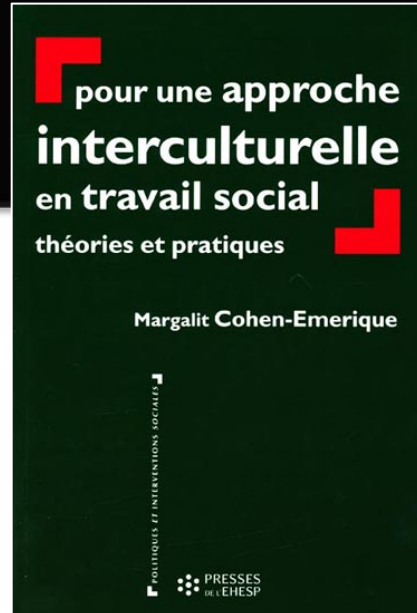
Dilemme: que «faire» de la différence culturelle ?

- Tenter de la minimiser voire de la réduire, afin de prévenir les discriminations et d'assurer un traitement égalitaire ?
- La valoriser afin de prévenir l'assimilation ethnocentrique et d'assurer la reconnaissance des identités et besoins spécifiques ?



**Le carré dialectique de la différence culturelle
(Edelmann (2007); Ogay & Edelmann (2011; 2016))**

2. La pratique professionnelle en contexte d'interculturalité



Plus les cadres culturels de référence divergent:

- le degré d'interculturalité de la situation augmente;**
- la communication devient imprévisible;**
- anxiété et incertitude;**
- menace de l'identité professionnelle / personnelle.**

Le contexte d'interculturalité remet en question les modèles de pratiques professionnelles

... qui reposent sur des fondements scientifiques, des règles d'éthique, des règles bureaucratiques et administratives, des usages sociaux et des codes de politesse culturellement situés.

Par exemple pour les éducateurs et assistants sociaux:

- L'aide comme un accompagnement à l'autonomie;**
- Le secret professionnel;**
- La non-implication de l'aidant;**
- Une conception de la relation avec l'utilisateur qui se voudrait non hiérarchique;**
- L'entretien dans une perspective humaniste, reposant sur une conception de la communication comme étant libre et transparente.**

Une remise en question particulièrement importante pour le professionnel qui adhère au modèle «réparateur assimilationniste»:

(Bolzman, 2009)

Diagnostic de la situation des migrants: déficitaire, ont ou posent des problèmes, du fait de leur différence culturelle.

Intervention: réparatrice, aider les usagers à surmonter leurs déficits, notamment en renforçant leurs ressources.

Rôles du professionnel: agent de normalisation des familles, incarne la norme qu'il est chargé de faire appliquer.

Conception de la participation des migrants à la société: assimilationniste

L'expérience professionnelle des éducateurs sociaux en contexte multiculturel

Une approche méthodologique mixte de la perception et de la gestion de la différence culturelle

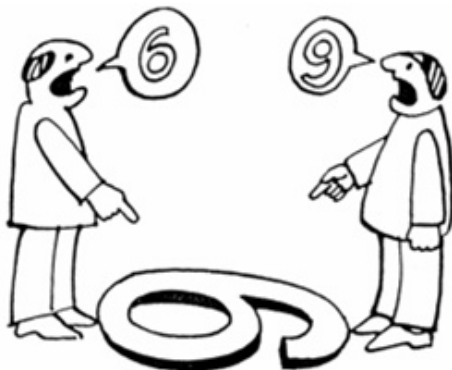
Alida Gulfi

THÈSE DE DOCTORAT PRÉSENTÉE DEVANT LA FACULTÉ DES LETTRES DE L'UNIVERSITÉ DE FRIBOURG (SUISSE)

Approuvée par la Faculté des Lettres sur proposition des professeurs :
Tania Ogay – Université de Fribourg (Suisse) (1^{er} rapporteur)
Michèle Vatz Laaroussi – Université de Sherbrooke (Canada) (2^{ème} rapporteur)
Bernadette Charlier – Université de Fribourg (Suisse) (3^{ème} rapporteur)

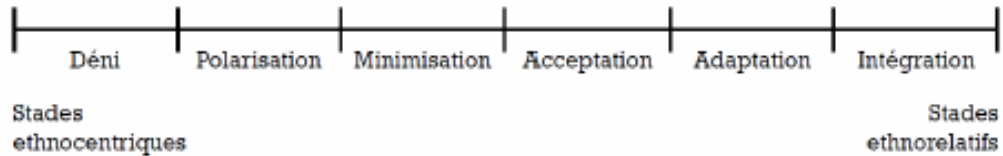
Fribourg, le 27 janvier 2015

Le Doyen, Prof. Marc-Henry Soulet



Développement de la sensibilité interculturelle Expérience de la différence culturelle

(p.78)



- ➔ La majorité des éducateurs sociaux interrogés minimisent les différences culturelles; ils ne sont pas non plus conscients de leur propre enculturation;
- ➔ La moitié rapportent avoir des difficultés à travailler avec des familles aux références culturelles diverses;
- ➔ Selon eux, la prise en compte de l'interculturalité n'est pas une priorité dans les institutions socio-éducatives, elle est peu abordée dans la formation initiale et continue, et la plupart des éducateurs sociaux ne sont pas particulièrement demandeurs.

La relation entre le professionnel et l'utilisateur peut susciter des **chocs culturels** lorsqu'elle atteint des **zones sensibles** qui remettent en question des «**images-guides**», comme:

- 💣 Individualisme – collectivisme;
- 💣 Rapport au corps;
- 💣 Rapport au temps;
- 💣 Sociabilité et don;
- 💣 Croyances et pratiques religieuses;
- 💣 Représentations de la famille, des rôles et statuts de ses membres;
- 💣 Représentations des rôles et statuts de la femme et des relations entre les genres;
- 💣 Représentations de l'éducation de l'enfant ainsi que de la bien/mal-traitance.

- **La confrontation suscite des affects violents;**
- **Le professionnel n'arrive pas à prendre / garder la distance nécessaire;**
- **Il n'est pas en mesure d'utiliser ses ressources professionnelles;**
- **Le professionnel et l'utilisateur sont dans une situation de menace.**



Travailler sur ses propres zones sensibles:

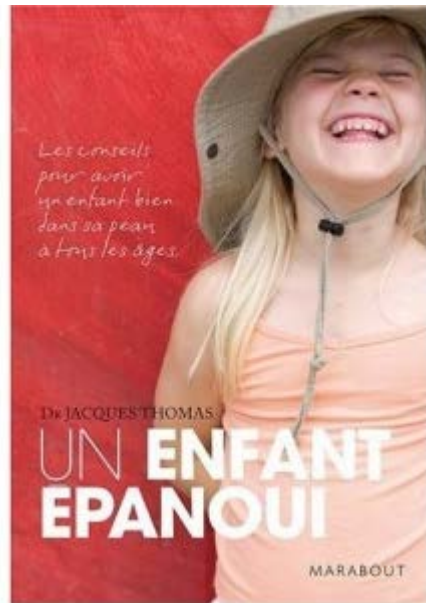
- **Connaissance de soi**
- **Identification des problématiques qui peuvent rendre l'intervention difficile:**



Quelles sont mes zones sensibles qui peuvent être touchées dans mon activité professionnelle ?

3. Une situation particulièrement complexe: la maltraitance infantile

D'après Cohen-Emerique, une zone très sensible chez les professionnels. La conception libérale de l'éducation prévalant aujourd'hui dans les sociétés occidentales perturbe l'évaluation des pratiques éducatives des parents ayant d'autres références culturelles.



L'analyse des chocs culturels récoltés dans les formations montre que ces situations ébranlent fortement les professionnels, qui:

- sont submergés par des émotions puissantes et perdent la distance nécessaire;**
- se sentent impuissants et démunis, n'arrivent plus à utiliser leur expertise professionnelle;**
- fonctionnent dans l'urgence;**
- se crispent sur leurs modèles d'intervention, même lorsqu'ils sont inadaptés à la situation.**

Difficulté des professionnels à interpréter et évaluer la maltraitance en contexte interculturel :

- **différences culturelles dans les ethnothéories de l'éducation ?**
 - **difficultés des parents liées au déracinement de la migration ?**
 - **difficultés des parents liées à une condition socio-économique difficile (car souvent superposition entre migration et statut socio-économique défavorisé) ?**
 - **parents dysfonctionnels ?**
- ➔ Des problématiques différentes, qui demanderaient une intervention adaptée.**

Tout enfant a droit à la protection de son intégrité physique et psychique.

Le comportement des parents doit être interprété en relation avec leur cadre culturel de référence, il y a une variabilité culturelle dans les conceptions de l'éducation.

Égalité

Relation de tension positive

Diversité

Exagération

Exagération

Indifférence

Relation de tension négative

Culturalisation

Peu importe que ces parents aient une autre conception de l'éducation, ce qu'ils font est interdit et ils doivent être condamnés.

L'éducation «chez eux» se fait ainsi, on ne peut pas juger ni intervenir, ça serait imposer notre norme culturelle.
→ Revient à une indifférence, mais à l'individu !

Selon Cohen-Emerique (2011), questions à se poser pour l'évaluation de la maltraitance de l'enfant dans une famille migrante:

- 1. Quel sens de la conduite du parent maltraitant ?**
Notamment, l'enfant a-t-il transgressé une valeur ou une norme fondamentale dans la culture des parents ?
- 2. Quelle cohérence dans la conduite du parent maltraitant ?**
Notamment, quel rapport entre la gravité du mauvais traitement et la gravité du comportement de l'enfant aux yeux des parents ?



Il s'agit d'accéder à la subjectivité du ou des parents = démarche de recherche de sens et de dialogue, sans pour autant passer sous silence le caractère inacceptable de leurs actes aux yeux de la société d'accueil.

3. Quel sens et quelle cohérence dans la conduite de l'enfant ?

- **Connaît-il la déviance de sa conduite et sa gravité par rapport aux normes et valeurs de ses parents ?**
- **Quelle est sa perception de l'évaluation de la conduite pour laquelle il a été corrigé, du point de vue de la société dans laquelle il vit ? La perçoit-il comme conforme ou non-conforme aux normes de celles-ci ?**
- **Dans quelle mesure a-t-il conscience que ces deux univers peuvent être en opposition ?**

4. Quels réseaux d'insertion de la famille, avec quels rôles ?



Une intervention qui préserve ou restaure l'équilibre familial, le plus possible, en renforçant les parents plutôt que de les affaiblir, en les accompagnant, dans un climat de non-jugement et de dialogue.

Conclusion

- **L'interculturalité augmente la complexité de l'intervention du professionnel, mais n'en change pas la nature. Elle favorise la prise de conscience de problématiques présentes dans toute situation (effet loupe);**
- **Adopter une approche interculturelle dans sa pratique ne signifie pas tomber dans l'excès du relativisme culturel, mais rester alerte dans la tension dialectique entre égalité et diversité;**
- **La formation ne peut donner de recettes mais doit encourager la réflexivité, le regard critique, la pensée complexe;**
- **L'institution doit elle-même être réflexive, et donner l'espace aux professionnels pour développer leur réflexivité;**
- **Devant la complexité, les certitudes sont dangereuses... sauf la certitude de la complexité.**

Références

- Barmeyer, C. (2007). *Management interculturel et styles d'apprentissage. Etudiants et dirigeants en France, en Allemagne et au Québec*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Bolzman, C. (2009). Modèles de travail social en lien avec les populations migrantes : enjeux et défis pour les pratiques professionnelles. *Pensée plurielle*, n° 21(2), 41–51.
- Camilleri, C. (1989). La culture et l'identité culturelle: champ notionnel en devenir. In C. Camilleri & M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel* (pp. 21–73). Paris: L'Harmattan.
- Cohen-Emerique, M. (2011). *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques*. Rennes: Presses de l'EHESP.
- Edelmann, D. (2007). *Pädagogische Professionalität im transnationalen sozialen Raum. Eine qualitative Untersuchung über den Umgang von Lehrpersonen mit der migrationsbedingten Heterogenität ihrer Klassen*. Wien; Zürich: LIT.
- Gulfi, A. (2015). *L'expérience professionnelle des éducateurs sociaux en contexte multiculturel. Une approche méthodologique mixte de la perception et de la gestion de la différence culturelle* (Thèse de doctorat de la Faculté des Lettres). Université de Fribourg.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2011). Penser l'interculturalité dans la formation des professionnels: l'incontournable dialectique de la différence. In A. Lavanchy, F. Dervin, & A. Gajardo (Eds.), *Anthropologies de l'interculturalité* (pp. 47–71). Paris: L'Harmattan.
- Ogay, T., & Edelmann, D. (2016). 'Taking culture seriously': implications for intercultural education and training. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 388–400.