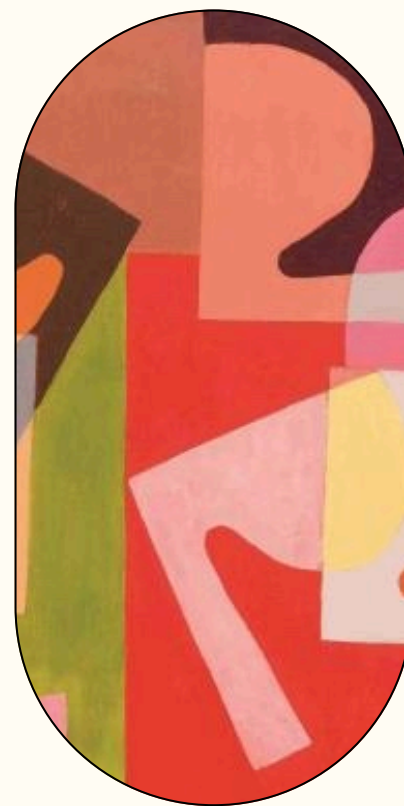


19 décembre 2024



Le dialogue interculturel en milieu professionnel

avec Charlotte Joncour, formatrice et facilitatrice.



möbius



L'identité

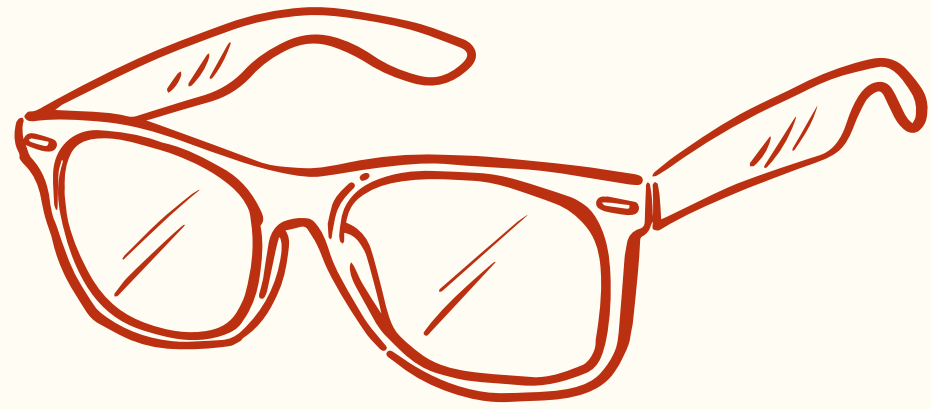
Consiste en ce que **nous sommes**, la manière dont **nous nous percevons** et dont **les autres nous perçoivent**.

L'identité renvoie tout autant à la notion de **singularité** « je suis différent·e de » que de **similitude** « je suis identique à ».

L'identité est :

multidimensionnelle

L'identité touche à tous les domaines de la vie d'une personne:
rôles, vie professionnelle, origines, idéologies politiques,
schéma familial, cultures...



La culture

Ensemble des comportements, valeurs, croyances, représentations, partagé par un groupe d'individus et qui lui permet de donner du sens au monde qui l'entoure.

Les cultures

cultures nationales

cultures générationnelles

cultures ethniques

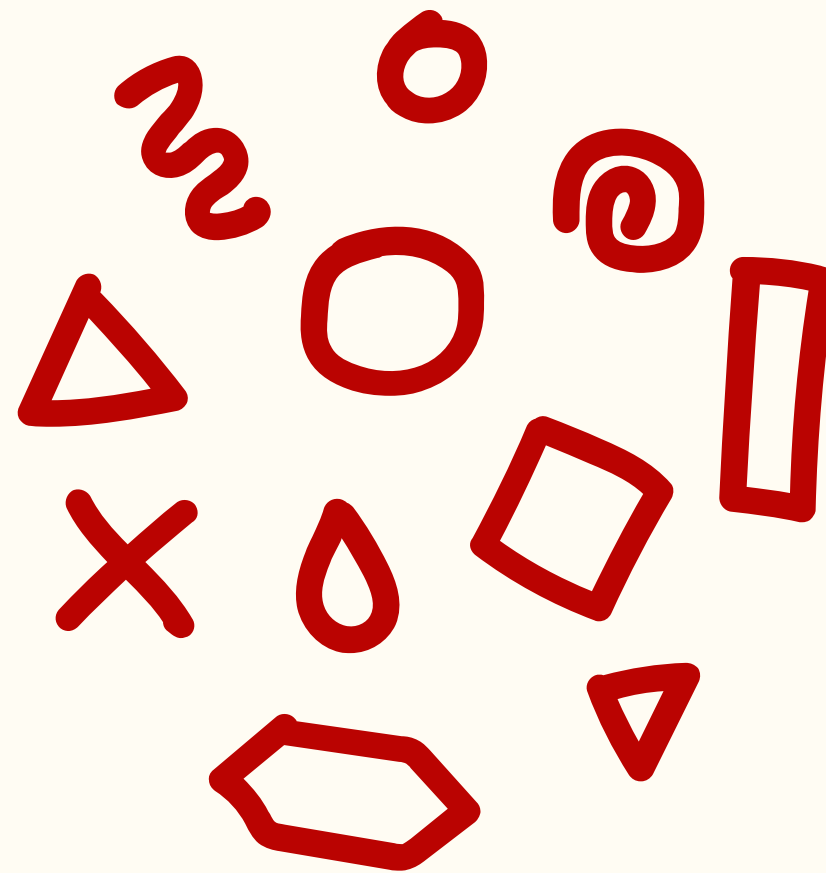
cultures professionnelles

cultures d'entreprise

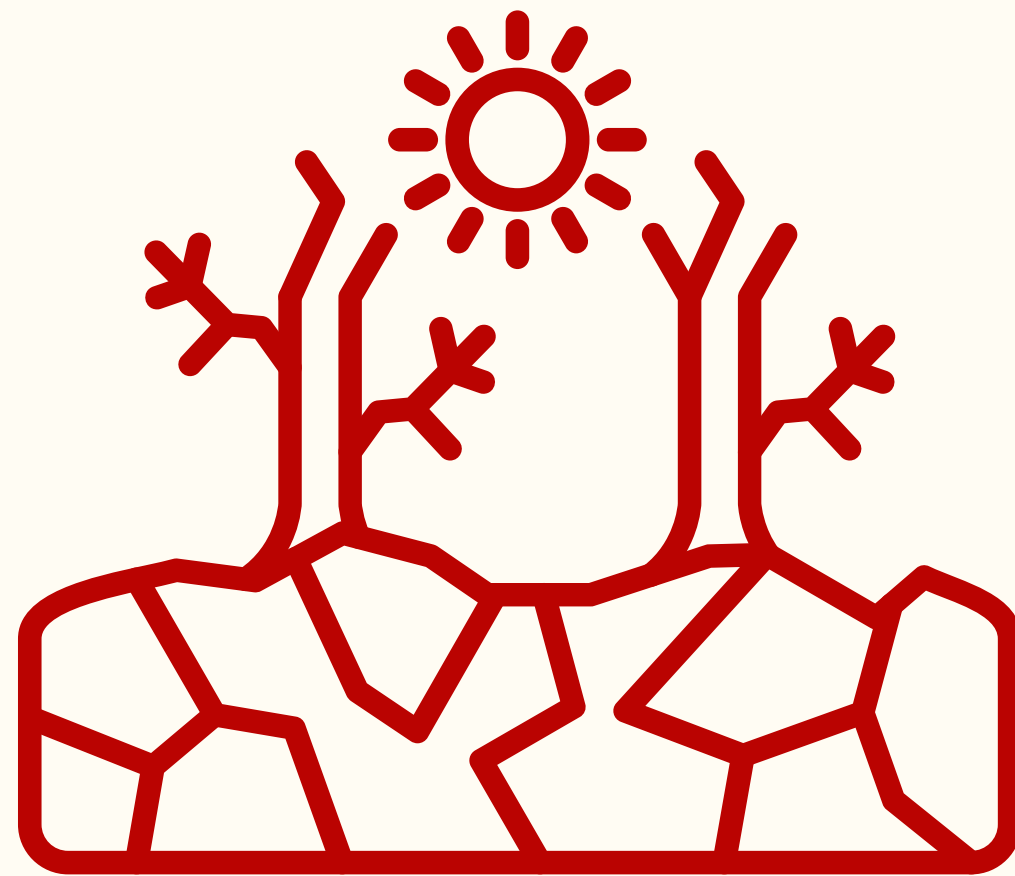
cultures régionales

cultures d'école

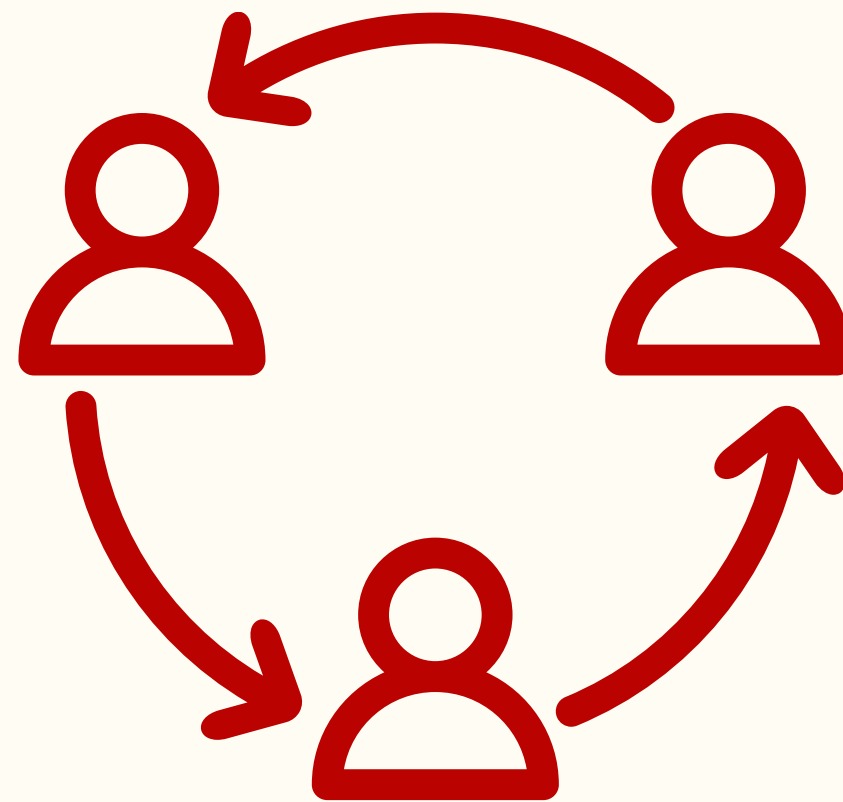
Les cultures sont **hétérogènes**.



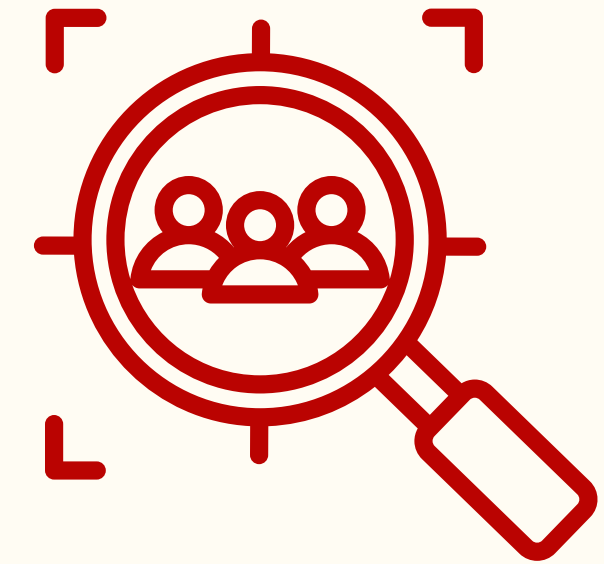
Les cultures sont **dynamiques**, elles évoluent dans le temps.



Les cultures ne sont pas innées, elles se transmettent.



L'enculturation



Depuis notre naissance, **nous apprenons** de manière souvent **involontaire et inconsciente** les aspects culturels de la société et des groupes sociaux au sein desquels nous évoluons.

Il s'agit d'un apprentissage qui se fait généralement par **observation et mimétisme.**

La socialisation

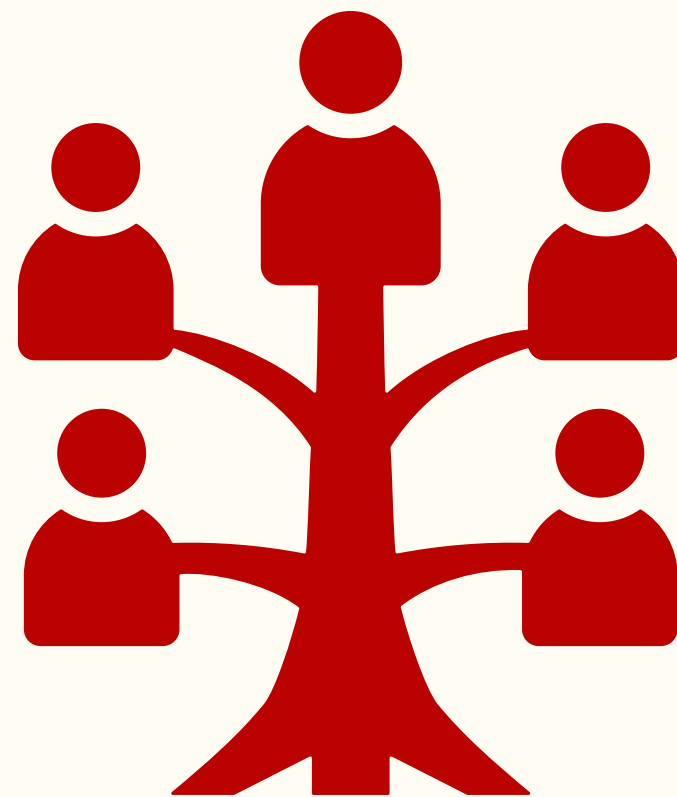
Fait d'apprendre les **rôles et fonctions attendus** de nous au sein des différents réseaux auxquels nous nous affilions.

La socialisation est un processus émanant d'une **volonté d'éduquer**.

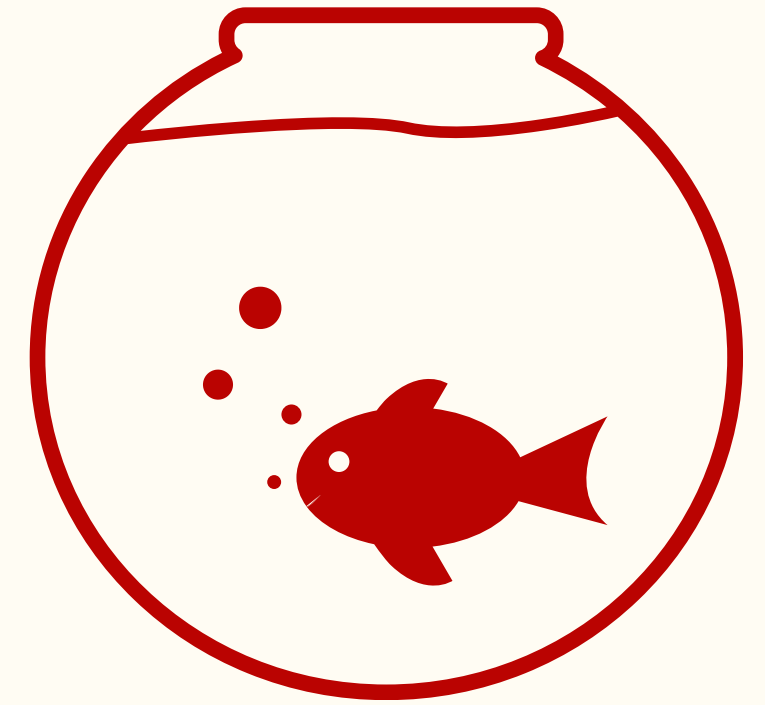
**La socialisation et l'enculturation permettent
l'intégration sociale du sujet dans des
réseaux familiaux et sociaux.**

Cette transmission qu'est l'enculturation permet notamment aux cultures de **perdurer dans le temps.**

Elle participe à un certain **héritage culturel.**



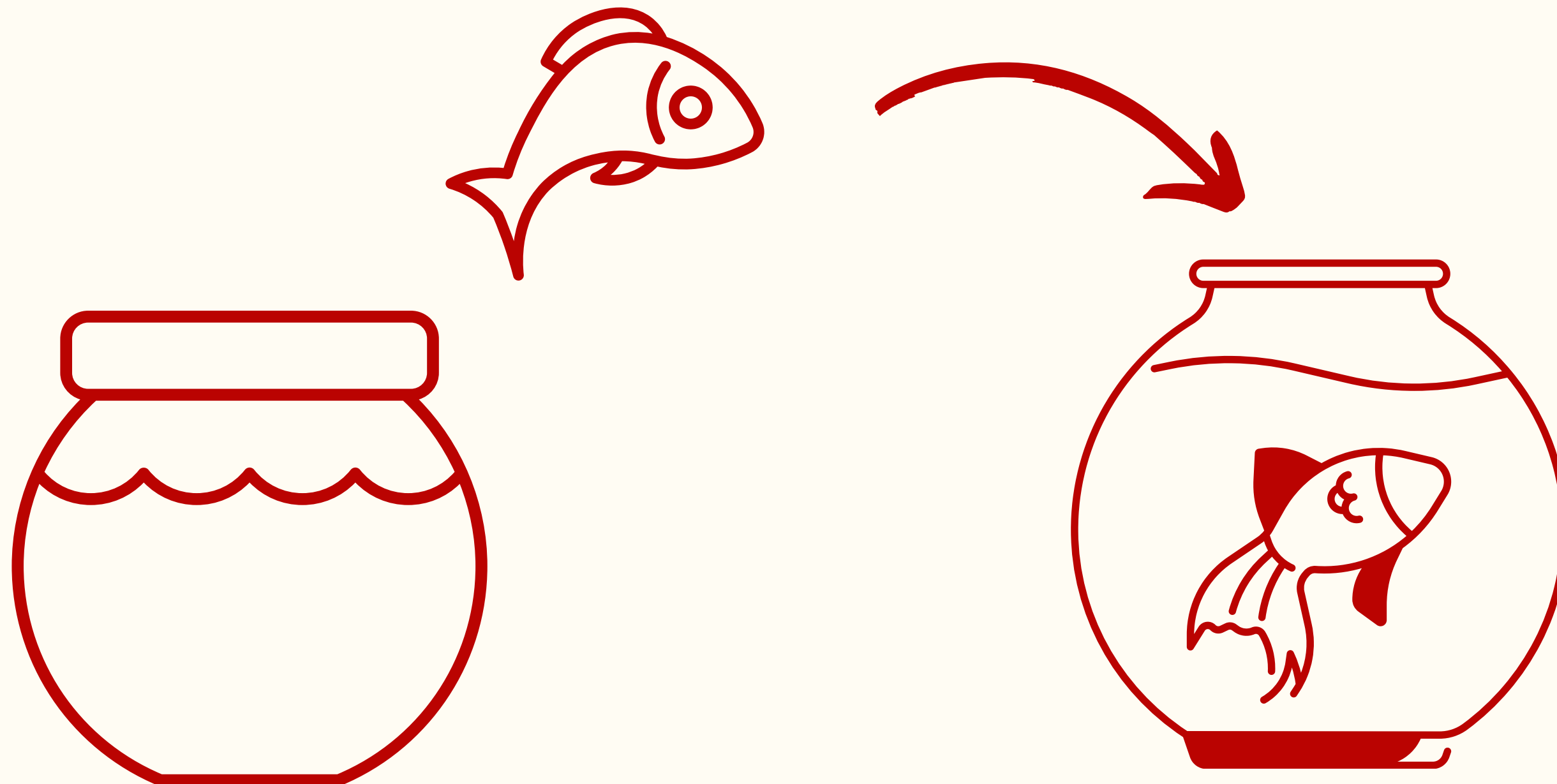
L'enculturation



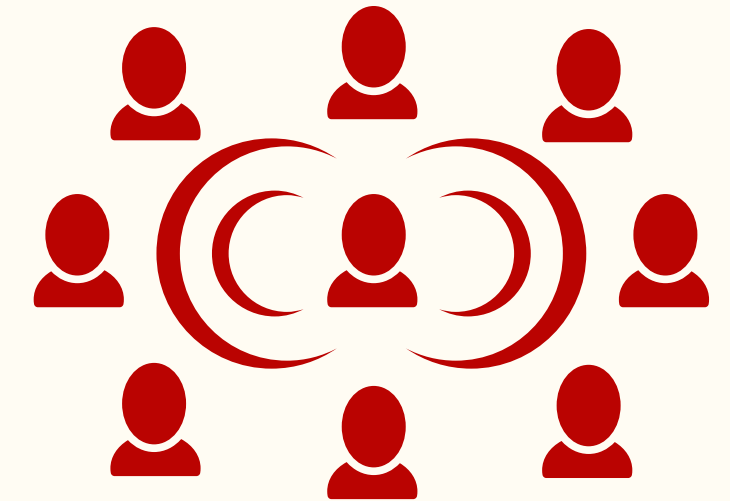
Nos manières de vivre, de faire, d'être, nous paraissent tellement habituelles que nous ne réalisons même plus leur caractère arbitraire.

Les références culturelles sont un **système de sens**.

Le sens est souvent **implicite**,
je le réalise seulement au contact d'une autre culture.



L'acculturation

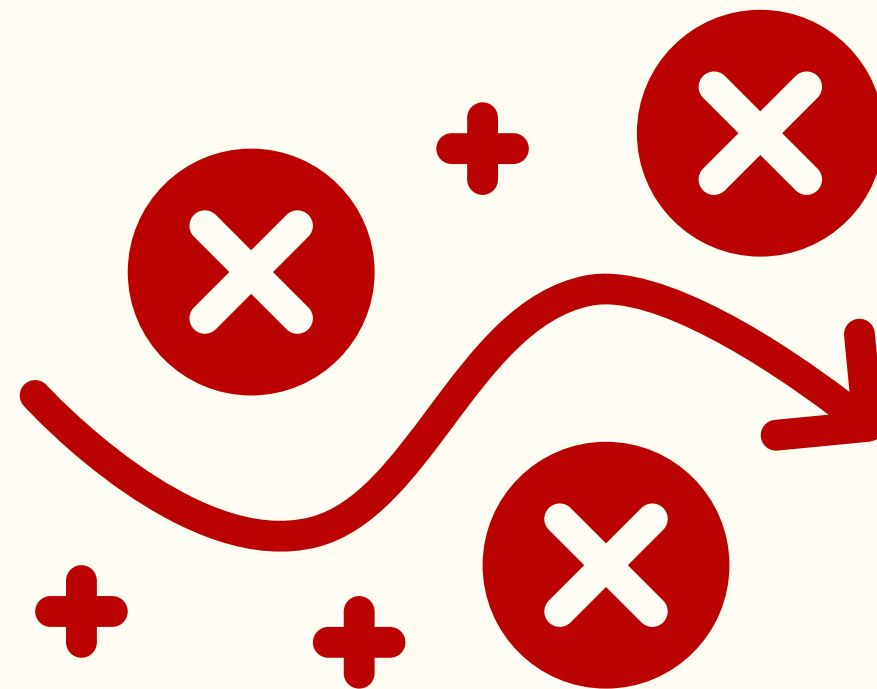


Processus d'influence mutuelle entre individus de cultures différentes lorsque ceux-ci sont en **contact direct, continu et prolongé.**

La culture permet à l'individu de
se sentir appartenir à un groupe.



La culture permet à l'individu de
s'adapter à son environnement.

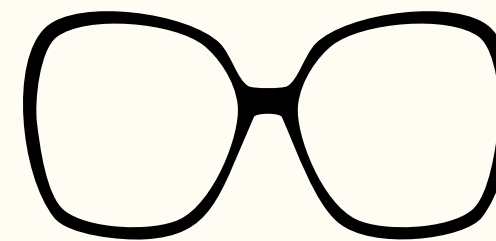
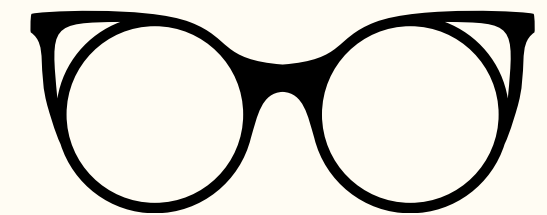
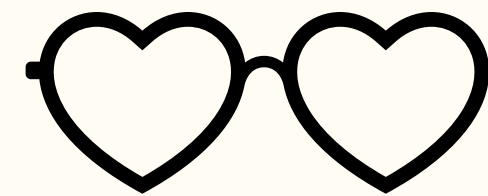
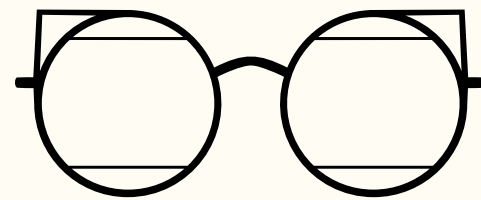
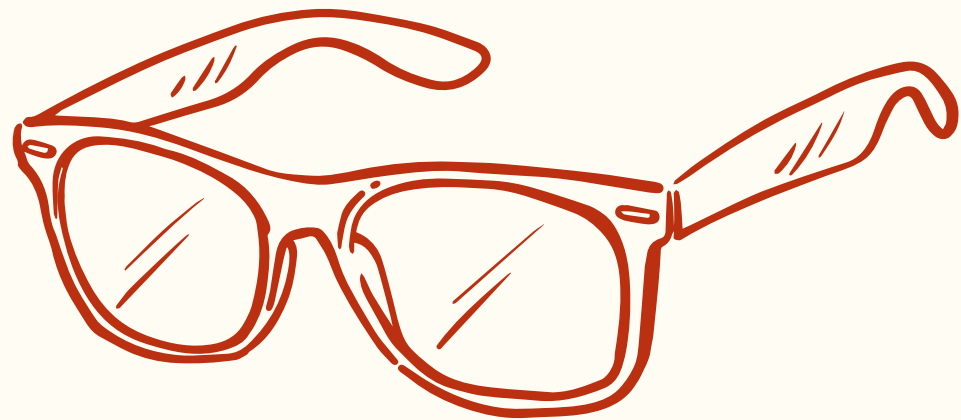


Ce qui est évident pour moi ne l'est pas forcément pour l'autre.

L'ethnocentrisme

Processus cognitif qui fait qu'un individu place
sa propre culture au centre de tout.

Sa culture sert alors de **seule référence** pour évaluer et jauger les autres.



**observables et
peu profonds**



**plus difficilement
observables et
très profonds**



**plus ou moins
observables et
profonds**



artefacts



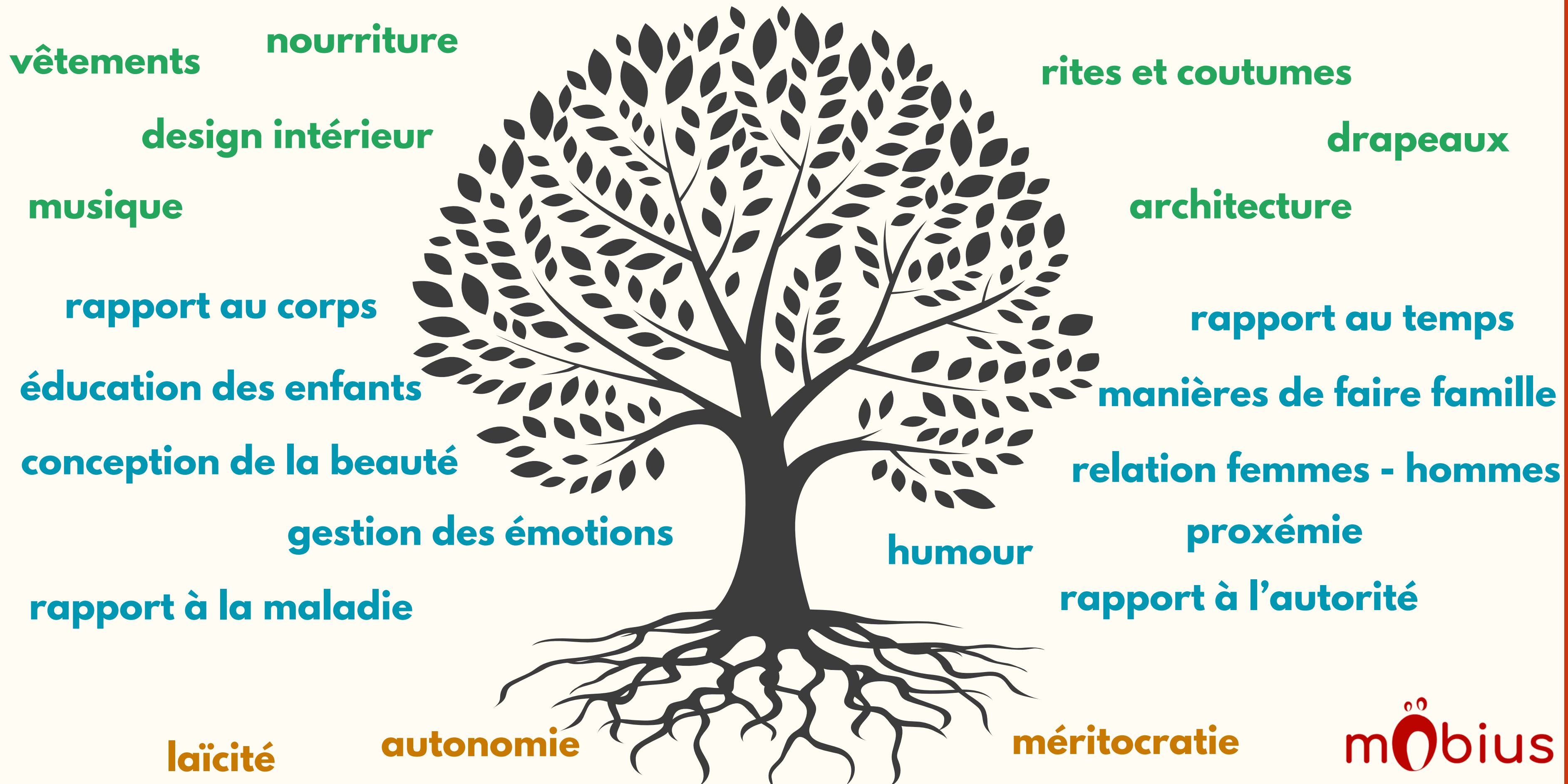
**attitudes,
normes,
représentations
sociales**



**valeurs, idéaux,
croyances**



La culture - modèle de l'arbre



éléments d'influence

**contexte sociale,
géo politique
économique,
sanitaire**

héritage colonial

**environnement
géographique**



**interactions avec
les autres groupes
culturels**

**politiques
migratoires et
d'intégration**

Temps monochronique



- Temps linéaire, vu comme une ressource limitée.
- Une tâche après l'autre.
- Gestion des imprévus compliquée.

Temps polychronique



- Temps cyclique vu comme une ressource illimitée et flexible.
- Multitâches.
- Accueil des imprévus.



Les biais cognitifs culturels



Les biais cognitifs

Processus psycho-sociaux qui permettent au cerveau d'analyser **rapidement des situations**, et d'y répondre, face à l'immense **quantité de stimuli** qu'il reçoit.

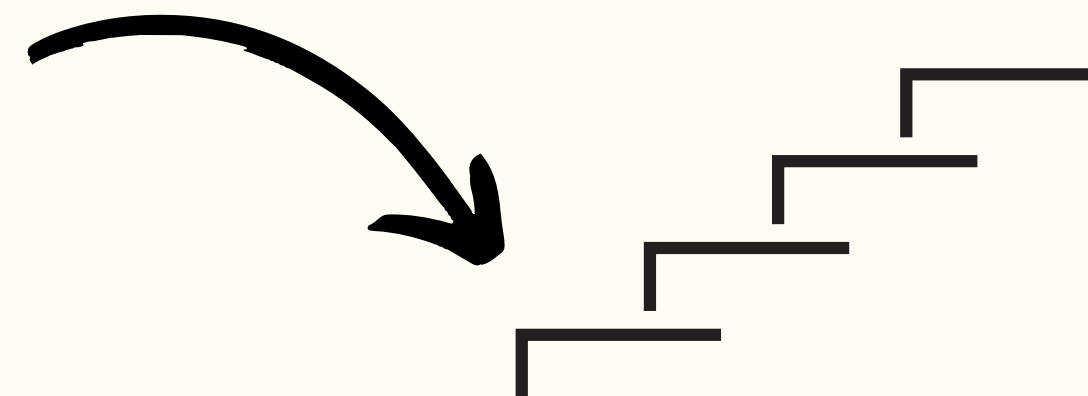


Les biais cognitifs

- Permettent à l'individu de porter un **jugement**, ou de **prendre une décision rapidement**.
- **Influencent** nos choix, en particulier lorsqu'il faut gérer une quantité d'informations importantes ou que le temps est limité.



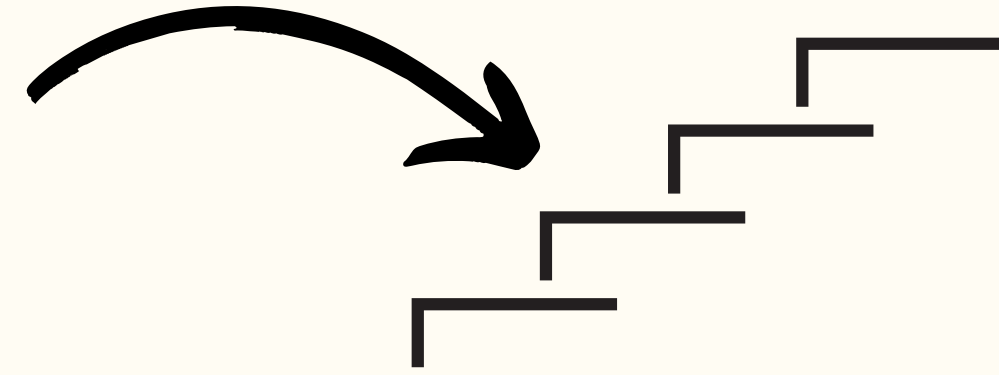
1. La catégorisation



- **simplifie** ce qui nous entoure.
- traite une **nouvelle information** plus facilement.
- nous permet d'acquérir peu à peu une **représentation plus structurée** du monde.



2 . Les stéréotypes



Représentations simplifiées et **croyances** socialement partagées concernant **les attributs** qui caractérisent un **groupe**, en les **généralisant** à l'ensemble des membres de ce groupe.

Ils peuvent être **neutres**, **positifs** ou **négatifs**.

Exemples de stéréotypes

Les personnes asiatiques sont travailleuses.

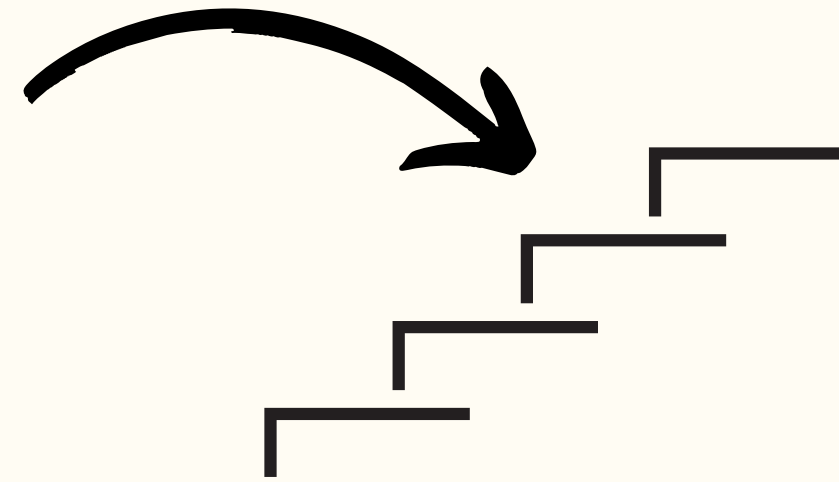
Les ados passent leur temps à jouer à la console.

Les français sentent mauvais.

Les personnes latinos sont très sociables.

Les personnes étrangères sont des délinquants.

3 . Les préjugés

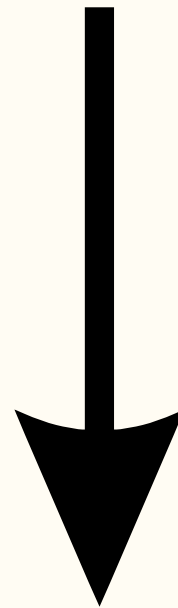


Attitude résultant d'un **jugement de valeur** à l'égard d'individus ou de groupes, basé sur une **généralisation rigide** et erronée.

A la différence du stéréotype, la composante **émotionnelle** est ici essentielle.

Exemples de préjugés

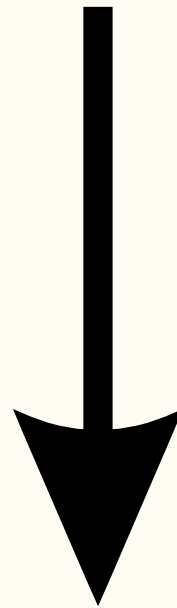
Les personnes asiatiques sont travailleuses.



Je suis professeur, j'attends de cet élève asiatique qu'il travaille plus dur que les autres.

Exemples de préjugés

Les femmes conduisent mal.

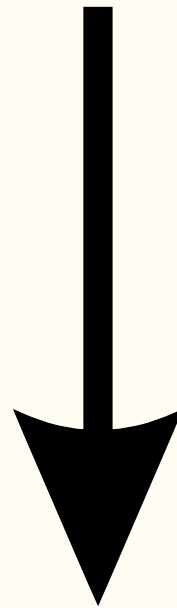


Je suis responsable d'une coopérative agricole. Ce sont toujours les hommes qui conduisent les engins agricoles, jamais les femmes.

Etudes du Ministère de l'Intérieur en 2022 : 84 % des personnes présumées responsables d'accidents mortels sont des hommes.

Exemples de préjugés

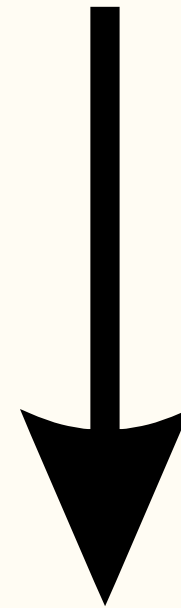
Les personnes antillaises sont toujours en retard.



J'ai rendez-vous avec une personne que j'ai identifié comme étant antillaise.
Je m'agace d'avance de son possible retard, ou je blague avec un·e collègue sur le sujet.

Exemples de préjugés

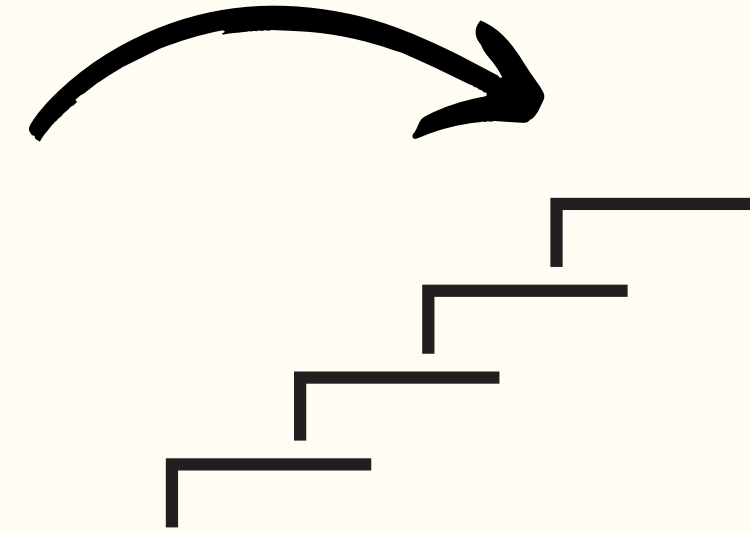
Les personnes étrangères sont des délinquants.



Je suis dans la rue. Je met la main sur mon sac en croisant une personne que je catégorise comme étrangère.

Etudes de l'INSEE : En 2019, 82 % des personnes mises en cause par la police et la gendarmerie se sont déclarées françaises et 18 % étrangères.

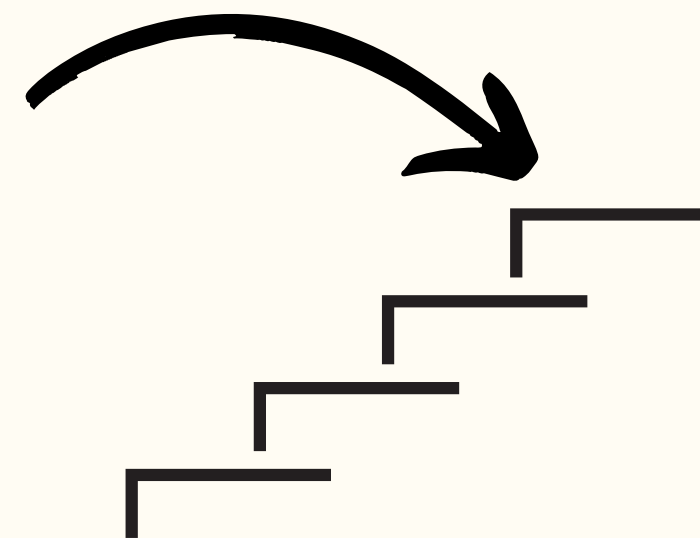
4 . La discrimination



Dans le langage courant, le terme « discrimination » renvoie à un **sentiment d'inégalité**.

La discrimination est alors une **inégalité de traitement**, c'est-à-dire un traitement moins favorable entre deux personnes placées dans une situation comparable.

3 . La discrimination



Il y a discrimination lorsque trois éléments sont réunis :

- un **traitement moins favorable ou inégalité de traitement** envers une personne ou un groupe de personnes ;
- en raison de **critères définis par la loi** (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, apparence physique...);
- dans un **domaine déterminé prévu par la loi** (location d'un bien, vente, accès à un emploi, à une prestation sociale etc ...).



La discrimination

Le préjugé

Le stéréotype

La catégorisation

**L'escalier de
la discrimination**

Les stratégies identitaires des personnes de cultures minorisées

Carmel Camilleri.



Les stratégies identitaires des personnes de cultures minorisées

Ces stratégies peuvent nous aider à comprendre **comment les individus font face aux conflits identitaires** susceptibles d'émerger en situation d'acculturation.

Trois types de stratégie sont possibles afin de rétablir un sentiment de valeur :

- l'identité par distinction
- l'identité dépendante
- l'identité réactionnelle

L'identité par distinction

Le membre d'un groupe culturel minorisé prend conscience de sa singularité et des stéréotypes négatifs affectant sa communauté, mais il **n'internalise pas la dévalorisation** grâce à une prise de distance.

L'identité dépendante

L'individu tend à accepter les attitudes négatives de la société d'accueil à l'égard de son groupe.

L'identité négative : l'individu intériorise les stéréotypes et le jugement dépréciatif. Il définit donc son identité de manière négative.

L'identité dépendante

L'identité négative déplacée : l'individu tente d'échapper à l'identité négative, sans la remettre en question, en s'assimilant au groupe dominant et en transférant l'injonction dévalorisante sur les autres membres de son groupe d'origine.

L'identité réactionnelle

Dans ce cas, l'individu réagit à cette dévalorisation par le repli communautaire.

L'identité défense : les membres de la minorité culturelle se servent de leur identité culturelle d'origine comme d'un bouclier pour se protéger face à la dévalorisation.

L'identité réactionnelle

L'identité polémique : ils se distinguent du groupe dominant en suraffirmant leur identité culturelle.

L'identité réactionnelle

L'identité de principe : s'agit d'une conduite paradoxale où les personnes minoritaires continuent à revendiquer leur appartenance au groupe d'origine, malgré qu'elles en rejettent presque toutes les valeurs traditionnelles.

Et dans le même temps, elles adoptent les valeurs de la société d'accueil bien qu'elles refusent l'affiliation à ce groupe.

La gestion des “incidents critiques”

Margalit Cohen-Emerique



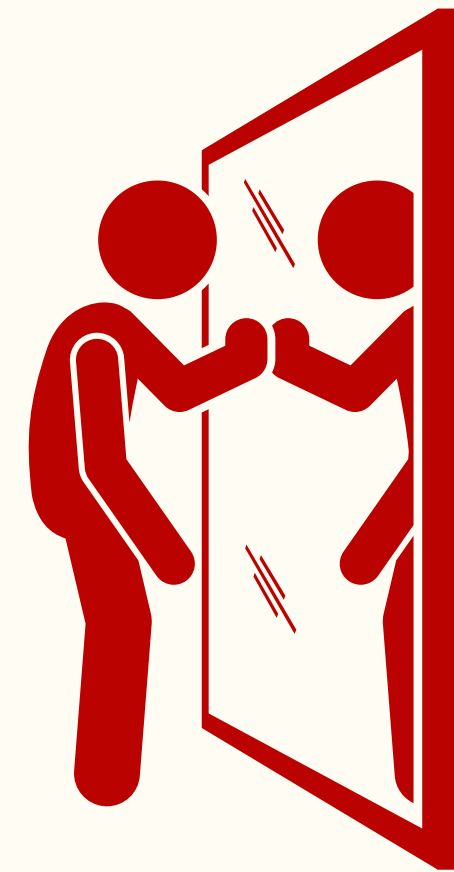
1. La décentration

2. La découverte du cadre de référence de l'autre

3. La négociation

1. La décentration

La démarche interculturelle commence avec l'**exploration de ses propres valeurs et normes**, avant même de commencer à comprendre l'autre.



1. La décentration

Les **émotions** ressenties ne sont pas toujours les conséquences directs du comportement de l'autre, sinon de **l'importance de nos valeurs** qui sont touchées.



Les **“zones sensibles”**

2. Découverte du cadre de référence de l'autre



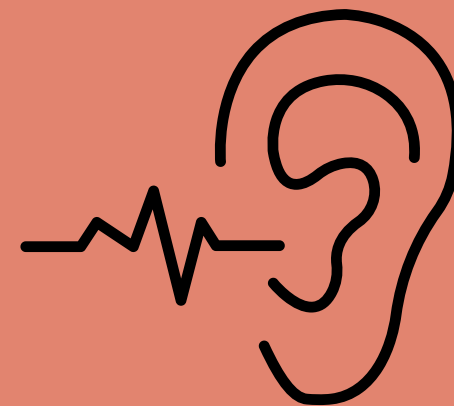
curiosité



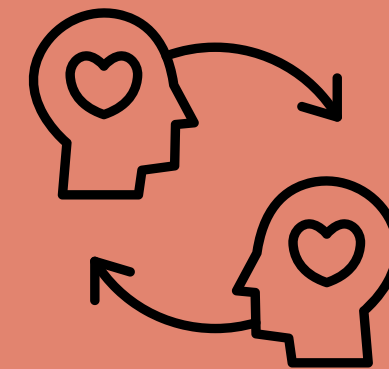
humilité



**questions
ouvertes**



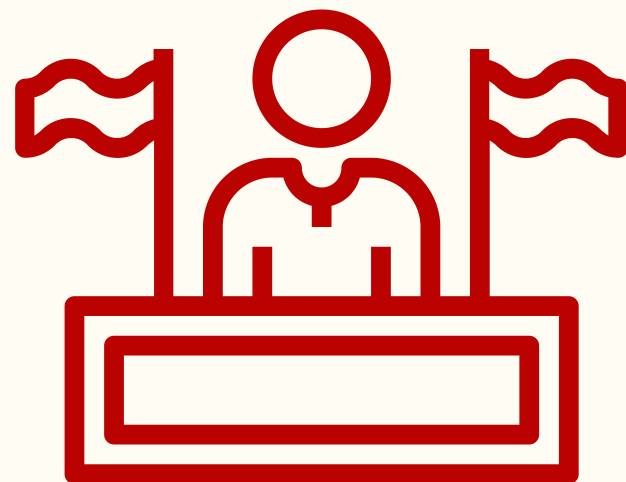
**écoute
active**



empathie

2. Découverte du cadre de référence de l'autre

Ne pas placer l'autre dans un rôle de représentant-e de sa culture.



2. Découverte du cadre de référence de l'autre

Ne pas sous estimer ni sur estimer l'importance de la culture dans la compréhension de la situation.

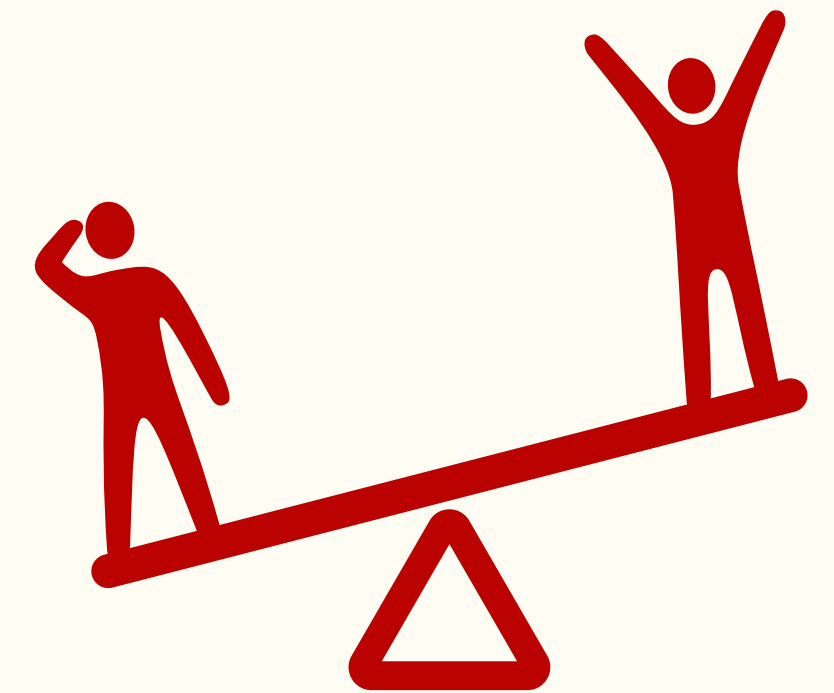


3. La négociation

Chercher une solution qui **reconnait** le mieux possible les **identités** des un-es et des autres.

Si en théorie, aucune culture n'est supérieure à une autre, dans chaque contexte socio-historique, certaines normes et valeurs acquièrent plus de reconnaissances.

Elles deviennent **hégémoniques**.



Les oppressions

Une oppression se définit par le fait que **les stéréotypes, les préjugés et les discriminations sont soutenus, légitimés par la majorité des institutions et structures sociales nous entourant.**

Une oppression crée un poids sur la personne la subissant, qui peut alors faire face à de l'hostilité, de la stigmatisation, du rejet, et des micro agressions récurrentes.

Les oppressions tiennent en place les dynamiques de pouvoir dans notre société : patriarcat, racisme, validisme etc.

La race ou race sociale

La race est une **construction sociale** qui désigne un **rapport de pouvoir** qui structure la **place assignée** à certains groupes au nom de ce qui est censé être la **radicale altérité** de leur origine (géographique, culturelle ou religieuse).*

- "Race". Sarah Mazouz.

L'oppression que je subis ne dit rien de celle que je fais subir.

Les micro agressions



Propos ou comportement d'apparence banale, souvent fondé sur un stéréotype envers une communauté de personnes, et qui peuvent être **blessant ou humiliant** pour certaines des personnes de cette communauté.

On parle de micro-agression du fait que la personne qui **en est victime en comprend souvent seule la charge oppressive**.

Ce n'est pas l'intention qui compte, mais l'impact de nos propos et attitudes.



Prises individuellement, les micro agressions peuvent être considérées comme anodines.

C'est leur répétition et leur accumulation qui joue sur la **santé** des personnes concernées.

Source : Appoline de la Piscine



Les micro agressions **affectent** :

- la **santé mentale** : hyper vigilance, anxiété, mauvaise estime de soi ;
- la **santé physique** qui est altérée par le stress induit par ces micro agressions ;
- l'**environnement** : isolement social. Espace de travail insécurisant voire hostile.

Souvent les personnes touchées ne répondent pas du fait :



- d'une certaine **lassitude** ;
- d'un moment de **sidération** ;
- de crainte de **vexer ou blesser** en retour ;
- de crainte de se faire d'autant plus **stigmatiser ou exclure** du groupe.

Quelles réactions provoquent chez vous ces phrases ?



Avez-vous en tête d'autres exemples de micro agressions ?

Avez-déjà été auteur·ice, témoin ou visé·e par des micro agressions ?

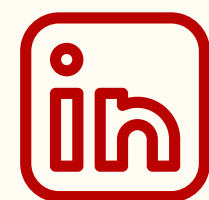
Au travail, comment réagissez-vous face à des micro agressions ?



**Merci pour votre écoute
et bonne route interculturelle !**



bonjour@lesateliersdemobius.com



Profil de Charlotte Joncour