

**N° 7**

**PROMOUVOIR LES APRENTISSAGES INTERCULTURELS :**

**REFLEXIONS A PROPOS D'UNE FORMATION DES ANIMATEURS ET DES  
RESPONSABLES DES RENCONTRES**

## TABLE DES MATIERES

Pages

Avant-propos	4
I. Introduction	6
II. L'apprentissage interculturel : une tentative pour soulever le voile	8
III. L'apprentissage interculturel : une démarche alliant vécu et réflexion théorique	10
IV. L'apprentissage interculturel : un travail de recherche sur la paix et les conflits	15
V. S'impliquer	18
VI. La formation : apprendre à voir ce que l'on induit	20
VII. Se former, c'est aussi désapprendre	22
VIII. Une auto-formation	24
IX. Quelques thèmes - éléments d'une pratique de formation dans le domaine de l'apprentissage interculturel	25
1. Remarque préliminaire	25
2. Comment appréhender une „culture" ?	27
3. Pourquoi sommes-nous si semblables et si différents à la fois ?	31
4. Préjugés	34
5. Identités et différences	37
6. Régulation des distances	38
7. Des processus de décision n'induisant ni réductions ni nivellements	40
8. La communication verbale	42
9. Apprendre à voir et à décoder	50
10. Méthodes	51
11. La fonction et le rôle des formateurs et des animateurs dans un contexte interculturel	56
X. Remarques finales	61

## Avant-propos

Ce texte s'adresse à tous ceux qui sont directement ou indirectement responsables d'échanges franco-allemands ou européens de jeunes et de moins jeunes. Il se propose de mettre en lumière l'étroite relation qui existe entre la qualité des programmes et la formation spécifique dont les animateurs de tels échanges ont pu bénéficier. C'est donc d'un plaidoyer pour une formation adaptée aux exigences de tels échanges qu'il s'agit ici avec la perspective d'accorder à cette formation une place plus importante que par le passé.

Comme il sera montré ci-après, les rencontres internationales sont trop différentes des activités de jeunesse nationales, propres à chaque pays, pour que des formations à l'animation pensées et réalisées dans un cadre national puissent répondre aux spécificités des situations interculturelles qui exigent des formations différentes au niveau des pratiques, des formes et des contenus. C'est aussi la raison pour laquelle il ne peut suffir de rajouter un module supplémentaire à une formation d'animateurs conçue dans un cadre national pour préparer les responsables des échanges internationaux à l'animation de groupes bi ou pluriculturels.

Les réflexions qui suivent sont notamment le fruit d'expériences et d'analyses faites en commun dans des programmes de formation-recherche par Angela BLOMBERG (psychologue), Françoise FOUQUET (Chargée d'Etudes et de Formation), Dieter REICHEL-BLOMBERG (Office franco-allemand pour la Jeunesse), et Bernard VIALE (Office franco-allemand pour la Jeunesse). Au delà des programmes réalisés directement, les auteurs se sont inspirés des travaux effectués dans d'autres projets de formation-recherche soutenus par l'O.F.A.J. La rédaction finale a été faite par Françoise FOUQUET et Dieter REICHEL-BLOMBERG.

La série de publications intitulée „**Textes de travail**” s'adresse à des lecteurs intéressés par les relations interculturelles et internationales auxquelles participent les individus, les groupes sociaux et les peuples.

Elle propose des éléments d'interrogations, de réflexions et de connaissances sous forme d'articles, d'extraits de documents spécialisés, de fragments d'ouvrages en cours d'élaboration.

Il s'agit de textes de travail élaborés à l'issue de la réalisation de programmes de formation et de recherche, dont le but est de susciter d'autres réflexions et d'autres expériences pratiques au profit d'animateurs, de formateurs, d'enseignants et de responsables qui souhaitent :

- mieux interroger et mieux comprendre les situations de contacts, de relations, d'échanges et de rencontres instituées plus ou moins directement par les Etats, par leurs institutions et par des associations privées et qui mettent en présence des participants originaires de deux ou de plusieurs pays;
- contribuer à donner à ces contacts, relations, échanges et rencontres une plus grande qualité dans tous les domaines de la vie des personnes et des groupes qui en sont les acteurs.

## I. INTRODUCTION

Les réflexions développées ci-après partent de la constatation, tirée de notre expérience, que lorsqu'il s'agit d'élaborer des projets de formation d'animateurs de rencontres et d'échanges internationaux et interculturels, la difficulté majeure consiste à mettre en évidence les différences fondamentales qui existent entre ces rencontres et échanges et des activités nationales. Cette conviction repose autant sur une pratique des échanges de jeunes que sur une réflexion théorique sur les conditions structurelles qui, au sein même de nos sociétés, orientent les contacts et les relations avec des individus et des groupes originaires d'autres cultures.

Dans un premier temps et en partant d'un travail sur le concept d'apprentissage interculturel, il s'agira de mettre en lumière les objectifs des échanges internationaux - à la base de ce texte - pour en dégager, dans un deuxième temps, un certain nombre de principes qui devraient sous-tendre la formation de ceux qui souhaitent réaliser des échanges visant un apprentissage interculturel.

Tout d'abord, deux remarques préliminaires :

L'apprentissage interculturel implique non seulement la confrontation à la „culture" telle qu'elle est comprise habituellement, mais inclut toujours la prise en compte des réalités de la vie politique et, en particulier, des problématiques liées à l'existence des nations et des états.

Au niveau des normes et des valeurs, l'apprentissage interculturel, dans cette conception, n'est pas neutre : c'est ainsi, par exemple, que les apprentissages à promouvoir dans les rencontres devraient se baser sur l'attitude qui consiste à ne pas utiliser au détriment de l'autre les informations obtenues ainsi sur l'autre culture, l'autre pays, l'autre nation, un autre système politique - informations qui impliquent naturellement aussi des normes et des valeurs. De la même manière, va à l'encontre de cette idée un accord réalisé, le cas échéant, entre deux ou plusieurs pays au détriment d'un ou de plusieurs autres (même s'il est impossible de l'exclure complètement en dépit de toutes les bonnes volontés en présence). A défaut de ces objectifs, les apprentissages interculturels pourraient être utilisés comme moyens plus habiles pour mieux faire passer les intérêts unilatéraux et nationaux. Ce qui ne veut pas dire non plus que les intérêts nationaux soient quelque chose de répréhensible en soi, ils peuvent même être parfaitement justifiés dans de nombreuses situations bien précises. Mais alors il est bien préférable pour tous qu'ils soient énoncés en tant que tels.

Ni la formation à l'animation des rencontres franco-allemandes ou d'autres échanges internationaux, ni les rencontres elles-mêmes n'ont à l'évidence d'influence directe sur la politique internationale : d'ailleurs elles ne devraient pas non plus se concevoir comme une diplomatie de rechange. Mais par contre, les relations telles qu'elles sont vécues entre participants peuvent leur donner un aperçu des mécanismes des relations internationales et interculturelles et les faire réfléchir sur la manière dont ces relations pourraient être conçues pour permettre une meilleure compréhension et une coopération réelle entre les peuples et les Etats. Dans la mesure où le cadre général s'y prête, les participants peuvent, au moins pour eux-mêmes, développer une démarche leur permettant de mettre en oeuvre, dans leurs pratiques de vie et de travail en commun (ce qui n'exclut nullement qu'il puisse y avoir des désaccords ou des conflits), leurs objectifs qualitatifs au niveau des relations interpersonnelles et interculturelles.

## II. L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL : UNE TENTATIVE POUR SOULEVER LE VOILE

Il ne s'agit pas ici, pour les auteurs, de s'engager dans la tentative de donner une (nouvelle) définition - scientifiquement fondée - de „l'apprentissage interculturel". Leur désir est plutôt d'énoncer quelques unes des potentialités - des chances - que les rencontres franco-allemandes et internationales peuvent offrir si elles sont conçues dans cet esprit.

- Les rencontres de ce type peuvent être l'occasion de dépasser le superficiel dans l'appréhension d'une autre culture - à condition d'en avoir et l'envie et le temps et de rencontrer des personnes de sa propre culture et de l'autre culture qui puissent apporter leur aide.
- C'est tout d'abord l'opportunité de se rendre compte à quel point il est difficile de vraiment comprendre une autre culture, de voir combien il est facile de percevoir et de comprendre „de travers". Ceux qui ont eu la possibilité d'approcher, de se rapprocher (?) d'une autre culture et de réfléchir à leur démarche commencent à entrevoir que leurs représentations de ce qu'ils percevaient de l'autre culture correspondaient, en réalité, plutôt aux grilles de lecture propres à leur contexte culturel. La perception et l'interprétation de l'autre, de ce qui est différent, se fait généralement à travers les filtres constitués par les schémas dominants de la culture d'origine. Et, ce qui ne facilite rien, ces personnes s'aperçoivent aussi souvent que les „cultures" sont des ensembles plus ou moins hétérogènes, composés chaque fois d'influences multiples avec les traces

laissées par l'histoire. Et que celles-ci se traduisent par exemple dans l'existence des cultures régionales, plus ou moins marquées (ou même démarquées) par rapport à la culture „nationale”, avec des langues régionales qui continuent à être parlées.

- Ces rencontres offrent aussi l'occasion de prendre conscience du fait que les cultures ne sont pas fruits du hasard, mais les résultantes de processus historiques, d'influences multiples, de rapports de forces et de structures de pouvoir, et que chaque culture, dans ce qu'elle est ou dans les représentations qu'elle se fait de son devenir, exprime une structuration bien précise de la vie et une vision du monde qui ne sont pas neutres : c'est une relation au monde qui nous indique en permanence ce à quoi notre vie et le monde doivent et devraient ressembler.

Bien souvent, ce n'est que par „le détour” de l'approche d'une autre culture qu'il est possible de comprendre que la nôtre non plus n'est pas „là” tout simplement, mais qu'elle s'est construite et forgée grâce à des évolutions dans le passé et qu'elle ne représente, en fait, qu'une des organisations possibles de la vie humaine parmi beaucoup d'autres, réelles ou virtuelles.

Un tel travail de réflexion sur les cultures peut aussi permettre d'aiguiser, d'affiner ses capacités à percevoir les mutations en cours et de mieux cerner les conditions nécessaires pour mettre en oeuvre des évolutions éventuellement souhaitées et pour en évaluer les chances de succès. Ceci est de nos jours de première importance, car, compte tenu de l'interdépendance de plus en plus forte entre les sociétés, les Etats et les Nations, les choix et les solutions adoptés à l'intérieur d'une culture ont souvent des répercussions immédiates sur les autres.

Les échanges franco-allemands, comme un lieu favorable aux apprentissages interculturels, passeraient à côté de leur vocation s'ils ne prenaient en compte que la phase presque idyllique (comparativement à de nombreuses époques de notre histoire commune) que les relations franco-allemandes connaissent actuellement. Les rencontres devraient inclure l'histoire de nos deux peuples, notamment celle qui montre que dans le passé comme dans le présent, les entités étatiques des deux côtés ont toujours été composées de plusieurs ethnies, le concept de „peuple” représentant autant une réalité instituée qu'une réalité issue de la conscience plus ou moins claire des populations concernées. Dans les échanges, il faudrait aborder aussi sur cette base l'histoire commune de la France et de l'Allemagne ainsi que l'histoire des relations que nos deux pays ont entretenues avec d'autres peuples et d'autres cultures, y compris les évolutions globales en cours dont nous faisons partie, qui nous influencent et que dans une certaine mesure nous cherchons à influencer.

Il y a tout lieu de penser que les échanges franco-allemands, s'ils sont conçus de manière a-historique pour propager une „amitié” abstraite, ne pourront que passer à côté de toute chance de produire des effets quelconques sur le devenir de nos deux sociétés.

### **III. L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL : UNE DEMARCHE ALLIANT VECU ET REFLEXION THEORIQUE**

Il sera question, plus loin et plus en détail, des liens inséparables existant dans les apprentissages interculturels entre les formes et les contenus des échanges (ce qui d'ailleurs est valable pour toute autre démarche pédagogique). Tout d'abord, juste ceci pour souligner un élément essentiel : les apprentissages interculturels se font dans des situations de rencontres réelles, pendant lesquelles les participants apprennent ensemble, les uns par les autres, les uns sur les autres et sur eux-mêmes, à partir d'expériences vécues et d'expériences renouvelées qui doivent s'accompagner aussi d'un travail intellectuel pour accroître les connaissances et affiner les compréhensions.

Apprendre à connaître l'attitude des Allemands vis-à-vis des Français et réciproquement et en comprendre les raisons, ou du moins essayer, en tenant compte de l'importance qui revient à tout ce qui, dans les comportements, relève de l'affectif et de l'émotionnel : un tel apprentissage ne peut se faire qu'en présence de Français et d'Allemands réunis dans le but commun d'approfondir leurs connaissances mutuelles.

Mettre en place un dispositif propice à cet apprentissage, un cadre facilitateur, telle est la tâche des animateurs, des enseignants, des moniteurs et des accompagnateurs, et la fonction des stages de formation est de les y préparer.

Pouvoir vivre des expériences présuppose une certaine disponibilité personnelle. Pendant les premiers jours d'un stage de formation, les participants sont souvent pris encore par le souci de faire connaissance avec l'environnement, avec les formateurs et avec les „autres”. Vers la fin du stage, ils commencent déjà petit à petit à se préparer à regagner leur quotidien. C'est pourquoi un stage de formation doit durer un certain temps - huit

à dix jours au minimum - pour laisser, entre ces phases, suffisamment de place aux expériences permettant la connaissance réciproque.

L'expérience a montré que des cycles de formation, au cours desquels les futurs animateurs se retrouvent plusieurs fois huit à dix jours, permettent généralement d'aller plus loin dans la découverte et l'approfondissement de ce „champ interculturel". Il n'est bien sûr pas toujours possible aux animateurs bénévoles de participer à de tels cycles, notamment lorsqu'ils sont engagés dans la vie professionnelle et ne peuvent être libérés ou ne souhaitent pas y consacrer des congés déjà utilisés très souvent, tout au moins partiellement, pour animer une rencontre dans l'autre pays. Dans ce cas, il serait souhaitable qu'au moins l'un ou l'autre des membres de l'équipe puisse participer à une formation approfondie en vue d'introduire, dans la pratique des rencontres, les impressions et les expériences acquises au cours des stages. Il existe maintenant toute une série de programmes de formation aux relations franco-allemandes, à recrutement ouvert, proposés par les organisateurs. De plus amples renseignements peuvent être obtenus auprès de l'O.F.A.J.

Le contact avec une autre culture est parfois difficile à vivre, parce qu'elle est très „étrange" dans son ensemble ou en partie. En parlant des réactions que ces difficultés peuvent provoquer, on parle parfois de choc culturel. Certes, celui-ci peut produire des blocages par rapport à l'autre culture et avoir ainsi pour effet le contraire des ouvertures visées par les apprentissages interculturels, mais ce choc peut aussi être à l'origine d'une motivation durable de s'intéresser activement à l'autre, à „l'étranger". Même si nous limitons nos contacts à des cultures „proches", nous ne réussissons pas toujours à nous y retrouver sans problèmes : il y a des tensions et des conflits. Dans cette optique aussi, des rencontres renouvelées avec les mêmes participants peuvent être très utiles et pas seulement dans le cadre de la formation, mais aussi pour de nombreux autres projets. Pouvoir se rencontrer de nouveau pour retravailler ensemble après avoir pris la distance nécessaire à la réflexion, permet de faire l'expérience d'autres formes „d'approche", de mise en place d'autres dispositifs de régulation, afin de pouvoir mieux vivre des relations avec l'autre et l'étranger et ne serait-ce qu'en apprenant, dans l'expérience vécue, à mieux connaître son propre comportement.

La question est souvent posée de savoir si la „rencontre" implique obligatoirement le choc (décrit plus haut) des deux cultures. Si c'est de vivre, côte à côte, sans trop de problèmes et pendant un temps limité, sur la base d'une entente obtenue grâce au plus petit dénominateur commun, alors il ne se produit pas nécessairement cette dynamique entre les cultures. Mais si la rencontre se veut démarche interculturelle, alors les heurts sont inévitables : nous percevons et nous interprétons généralement la réalité qui nous entoure à partir de schémas, fruits d'une éducation et d'une socialisation nationales. La structuration du réel qui en découle couvre tout le terrain - ce qui est „normal" - et ne laisse donc aucune place librement et facilement consentie à d'autres schémas de perception et d'interprétation qui de plus se veulent eux aussi universels sans laisser de place aux autres (à ce sujet voir aussi chapitre VII).

Les organisateurs de rencontres brèves, réunissant généralement à chaque fois d'autres participants, disent souvent ne pas connaître ces heurts culturels, ceux-ci étant parfaitement évitables. De leur point de vue, c'est sûrement exact : lors d'un contact bref avec une autre culture, surtout si la rencontre est placée sous la rubrique „visite d'amitié", chacun fait preuve de politesse et de prévenance. Tout le monde s'efforce de se montrer agréable en passant souvent sur ce qui serait difficile à accepter pendant plus longtemps, et surtout en évitant d'aborder tout sujet susceptible d'amener des divergences ou même des conflits. De toutes façons, dans quelques jours tout sera fini et personne ne veut mettre le climat harmonieux en danger.

Les relations entre deux Etats - et les échanges franco-allemands institués en font partie - ne relèvent pas, elles, uniquement de décisions personnelles, comme par exemple la réponse à la question de savoir si oui ou non quelqu'un souhaite s'engager dans les échanges. Ces relations entre les Etats existent; elles sont indissolubles et il est impossible de se défaire ou de sortir des interdépendances et des liens réciproques. C'est pourquoi la question ne se pose même pas de savoir si l'on fait ou non face aux problèmes qui se posent comme cela peut être le cas pour un échange individuel avec un autre pays.

Si les échanges franco-allemands veulent prétendre à une utilité au niveau des deux sociétés, ils doivent prendre en compte les réalités de chacun des deux pays et même au-delà, y compris dans leurs aspects divergents et conflictuels. La grande chance de ces échanges est de se situer dans un espace pré-politique dans lequel les divergences ne se heurtent pas aussi durement que chez les décideurs responsables des choix économiques, politiques ou sociaux de nos Etats.

Dans ce contexte, une pédagogie de l'apprentissage interculturel consiste à

- préparer les participants à l'existence de différences, afin que les manifestations de ces différences soient considérées comme normales et non comme de „mauvaises surprises";

- préparer à admettre l'expression de ces différences, à ne pas en réprimer l'émergence. Ce qui présuppose, d'une part, des informations suffisantes sur les deux cultures, pour favoriser les compréhensions des différences en présence : leur pourquoi, leur origine. D'autre part, il est nécessaire de se familiariser avec des méthodes pédagogiques appropriées à ce travail;
- ne pas éviter la confrontation avec „l'autre monde". Ce qui est d'autant plus facile lorsque les participants savent déjà que leur manière de vivre est certes originale, mais que ce n'en est qu'une parmi beaucoup d'autres tout aussi „possibles".

Mais cette pédagogie est aussi une pédagogie du „dosage". En effet, une confrontation trop poussée avec l'étranger, par laquelle le participant se sent dépassé, risque de produire chez lui des réactions de rejet et le refus de toute expérience nouvelle. Trouver le bon dosage - propre à chaque groupe, à chaque situation - pour que l'expérience de l'autre culture soit assez forte pour déclencher un processus d'apprentissage sans pour autant risquer de produire un blocage est le travail qui revient aux responsables de la rencontre.

Dans cette optique, l'avantage d'une formation à l'interculturel en situation de rencontre, avec un encadrement bi ou plurinational, est manifeste. Les formateurs peuvent unir leurs réflexions, confronter leurs perceptions pour mettre en évidence les caractéristiques particulières des différentes cultures en présence en concentrant les expériences des futurs animateurs sur ces domaines. Ils peuvent préparer le matériel d'information nécessaire, donner des explications, tenter des interprétations, faire des analyses et aider ainsi à trouver un chemin permettant l'approche des différentes cultures en présence.

#### **IV. L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL : UN TRAVAIL DE RECHERCHE SUR LA PAIX ET LES CONFLITS**

L'apprentissage interculturel tel qu'il est présenté ici repose sur la conviction qu'il faut absolument remplacer le mode de règlement des conflits entre les groupes, les cultures et les peuples qui a prévalu jusqu'ici, et qui est fondé sur l'emploi de la violence, même si celle-ci est considérée comme le moyen ultime. Ne serait-ce qu'en raison de l'existence de moyens de destruction de masse, il est indispensable d'imaginer et de mettre en place d'autres manières de gérer des intérêts divergents.

L'humanité, si elle veut continuer à exister, doit prendre conscience du risque qu'elle court en cas de conflit - de l'éventualité que soit personne, soit tout le monde survive - les stratégies d'éliminations sélectives, au moins entre les grandes puissances, n'étant plus possibles. Et que par ailleurs penser que de telles stratégies sont possibles, sacrifiant les uns pour pouvoir sauver les autres, ne fait qu'augmenter le risque de conflit armé.

Quelle est le sens de cette pensée ? Tant qu'il est nécessaire de vouloir supprimer la guerre par la guerre ou par des moyens guerriers, elle est toujours partie intégrante de la pensée; elle reste donc pensable. Chacun s'y prépare, y compris sur le plan psychologique. En même temps, rien n'est changé aux sources des conflits : aux liens entre les guerres et la réalisation d'intérêts propres, leur sauvegarde et leur défense. La seule issue serait un renversement total des relations entre „adversaires" dans leur ensemble, permettant à chacun de définir sa sécurité (face à l'autre) autrement qu'en termes de supériorité. Se sentir toujours dans l'obligation de devoir être plus fort que l'autre amène à une course sans fin - qui risque fort d'amener la fin.

Les échanges franco-allemands ont-ils une contribution à apporter dans ce contexte, même s'ils n'ont aucune influence directe sur la situation du monde décrite plus haut ? Mettant en présence des représentants de pays de force sensiblement égale et des cultures plus habituées à être dominantes que dominées, les échanges peuvent représenter un terrain expérimental de qualité pour un „vivre ensemble" irréductible, pour une „cohabitation" où l'un ne doit pas devenir comme l'autre, mais qui ouvre à chacun la possibilité de devenir vraiment ce qu'il est. Et beaucoup savent à quel point cela peut être difficile déjà dans la vie privée.

C'est ainsi qu'il deviendrait peut-être possible, dans un cadre limité, de mieux appréhender ou d'un peu mieux comprendre les interactions économiques et politiques qui se jouent sur notre planète. De même, si de toute évidence, il ne peut être question de vouloir transposer directement les expériences et les compréhensions au niveau de la vie des groupes dans des sphères de la géopolitique et de la géostratégie, la prise de conscience de cette complexité et la réflexion sur les possibilités d'un tel transfert peuvent amener tous ceux qui y sont associés à vouloir chercher une articulation institutionnelle de leur travail.

Travailler en faveur d'une approche permettant de se développer en commun et non pas les uns au détriment des autres : c'est dans ce sens que les apprentissages interculturels représentent une contribution modeste aux recherches sur les conflits et sur la paix.

Pour apprendre à coopérer et à se développer ensemble, il faut se souvenir que la diversité des cultures n'est pas que le produit dû au hasard d'un certain nombre de conditions différentes dans le domaine politique, économique, social, biologique, climatique, mais qu'elle est aussi l'expression des rapports conscients et inconscients de l'homme à lui-même et à son environnement. A ce propos, il serait sûrement nécessaire d'essayer de mieux comprendre le pourquoi de nombre d'agissements humains qui paraissent parfois en partie guidés par des besoins de destruction.

Nous croyons à l'importance essentielle de l'existence d'une grande diversité de visions du monde pour être en mesure de trouver des formes de vie et des réponses adéquates aux transformations rapides, difficiles à prévoir, du monde qui nous entoure. Il est à l'évidence préférable de pouvoir se référer à un grand nombre d'expériences et de conceptions plutôt que de ne disposer que d'une base trop étroite de „données“.

Dans cette optique, les différences entre les cultures offrent, dans certaines conditions, une richesse pour l'humanité qu'il convient de sauvegarder, mais en même temps, ces différences entre les cultures peuvent aussi toujours être sources de conflits entre les peuples.

C'est pourquoi, il ne peut être question de rester indifférent à des actes de cruauté, de discrimination raciale ou sexuelle, de non-respect des droits de l'homme, sous prétexte que ce sont des manifestations culturelles authentiques de certains groupes ethniques.

Pour conclure : l'apprentissage interculturel consiste à apprendre à vivre avec des situations conflictuelles, sans laisser les conflits devenir destructeurs. Ceci étant, il n'est plus possible de se baser sur les conceptions actuelles sous-tendant les notions de „guerre“ et de „paix“. En effet, ce qui constitue aujourd'hui l'état de paix se caractérise toujours par une logique de la confrontation et un mode de pensée qui oppose les contraires et les contradictions au lieu d'en reconnaître aussi les complémentarités. Cet état ne représente, en fait, qu'une manière différente de „faire la guerre“, surtout lorsqu'il s'agit d'assurer une emprise permanente sur les autres, sous prétexte de pratiquer des relations „pacifiques“ ou „amicales“.

## **V. S'IMPLIQUER**

Au niveau de la compréhension de ce qui vient d'être développé, l'apprentissage interculturel sera d'autant plus fructueux, d'autant plus approfondi que les animateurs des échanges seront eux-mêmes rentrés dans cette démarche avec ces problématiques, qu'ils s'identifieront avec ce travail. Jusque là, rien de très nouveau.

Mais cela signifie aussi que des animateurs porteurs d'un tel projet pédagogique essaieront de gagner les participants à leur vision et qu'ils le montreront ouvertement. Une telle attitude est sûrement préférable à une soi-disante neutralité qui ne fait qu'occulter les buts - et tous en ont - poursuivis par les animateurs. Tous ceux qui parleraient de „manipulation“ devraient se demander laquelle de ces démarches est mieux à même de permettre aux participants de prendre position eux-mêmes, y compris de façon tout à fait opposée.

La démarche interculturelle, en tant qu'apprentissage relationnel, met en évidence un aspect de tout apprentissage social : ce n'est que le vécu qu'il est possible de transmettre réellement. Personne ne sera en mesure de convaincre quelqu'un d'autre de l'importance des relations interculturelles, de s'intéresser à d'autres cultures aussi bien qu'à la sienne, s'il est lui même insensible dans ses comportements et dans ses attitudes à l'égard de personnes appartenant à sa propre culture ou à une culture différente.

Bien sûr, personne ne peut et ne doit être forcé d'acquérir une telle sensibilité, mais sans elle les animateurs ne pourront oeuvrer dans le sens d'une démarche interculturelle.

Et ce n'est pas la moindre des fonctions des stages de formation que de permettre aux futurs animateurs d'échanges de réexaminer leur propre goût, leur engagement dans ce travail et leur implication dans les questions soulevées par les relations internationales et interculturelles.

Il est bien évident que ce qui est vrai pour les animateurs d'échanges l'est d'autant plus pour les formateurs engagés dans les stages : eux aussi doivent s'interroger sur leur implication dans ce champ d'apprentissage et sur l'importance qu'ils attachent à ce qui se passe comme „négociations“, dans les stages, au niveau des deux cultures, l'autre et celle d'origine.

Pour éviter tout malentendu, il ne s'agit nullement d'exclure des échanges internationaux ceux parmi les animateurs qui ne se sentent pas profondément motivés par cette démarche. Mais ils ne faciliteraient la vie ni à eux-mêmes ni aux autres en acceptant des fonctions qu'en réalité ils ne souhaitent ou ne peuvent pas remplir.



Une démarche interculturelle n'est pas n'importe quelle approche de l'étranger et des étrangers. Les programmes qui visent cet apprentissage se différencient de ceux qui - tel le tourisme international - laissent au hasard le soin de veiller à ce que les participants apprennent.

Dans le cas d'une démarche interculturelle, thèmes, contenus et formes de la rencontre sont volontairement choisis pour permettre une approche réelle des cultures en présence.

## **VI. LA FORMATION : APPRENDRE A VOIR CE QUE L'ON INDUIT**

Les apprentissages interculturels tels qu'ils sont définis plus haut - ainsi que l'apprentissage de la mise en oeuvre de tels processus - sont liés à une situation réelle de rencontre pluriculturelle, c'est-à-dire à une situation où des participants d'au moins deux nationalités sont en présence les uns des autres, par exemple des Français et des Allemands.

Le reproche qui est avancé parfois, c'est que les situations de rencontres de jeunes adolescents, par exemple de 16 ans, ne seraient pas comparables à celles dans les stages de formation réunissant, en règle générale, des participants plus âgés (de 18 à 30 ans et plus). De ce fait, les expériences de vie en commun faites dans ces stages entre Français et Allemands ne seraient pas non plus utilisables pour des rencontres de jeunes.

Cependant, les réserves de ce type relèvent d'une conception selon laquelle il y aurait transfert mécanique des apprentissages réalisés dans la formation vers les autres situations de rencontre.

La formation aux relations internationales et interculturelles, ce n'est pas un apprentissage de „recettes", car pour l'instant - et ce sera mis en lumière au chapitre IX - il n'existe guère de méthodes adaptées à ce type d'apprentissages. Cette formation, c'est beaucoup plus faire l'apprentissage d'une approche bien précise permettant une relation spécifique à soi et à l'autre.

A l'intérieur de notre culture d'origine, nous avons fait l'expérience, depuis notre toute première enfance, des effets de nos attitudes et de nos comportements sur les autres. Dans ce contexte, nous pouvons donc prévoir en principe, sans grande surprise, comment ceux-ci seront reçus, comment ils seront ressentis et quels seront les effets produits sur le monde qui nous entoure. C'est ce qui, en règle générale, nous donne la faculté de réagir de façon automatique, mais, en même temps et paradoxalement, c'est ce qui nous permet aussi de faire preuve de spontanéité.

Cependant ces acquis, dans la relation avec une autre culture, ne sont pas toujours opératoires et il y a d'autant moins de chances qu'ils ne le soient dans les relations avec des cultures lointaines.

En voulant s'approcher d'une autre culture, c'est, en particulier, à ce niveau-là que se glisse souvent une erreur d'appréciation : celle qui consiste à vouloir établir prématurément des ressemblances et des similitudes ou des différences - qu'il s'agisse de comportements, de connaissances ou de cheminements de la pensée - dans un souci de „voir clair" le plus rapidement possible, afin de repérer ce qui est „à prendre ou à laisser" et d'aboutir ainsi aux automatismes familiers transmis par chaque culture.

Pour apprendre à connaître les différents codes culturels, il est essentiel que les participants à un stage de formation puissent se dire comment ils ont ressenti, dans telle ou telle circonstance, les attitudes et les comportements des ressortissants des autres nationalités, ce qu'ils en ont pensé et les effets produits sur eux. C'est aussi une manière de mettre en évidence les écarts qui existent souvent entre ce qui est intentionné et les effets produits sur les autres.

C'est dans la situation de rencontre même que se réalise une telle formation et dans la mesure où celle-ci est exemplaire, les apprentissages sont alors parfaitement utilisables dans d'autres formes de rencontres.

## **VII. SE FORMER, C'EST AUSSI DESAPPRENDRE**

Ce qui vient d'être dit des orientations et des objectifs d'une démarche interculturelle met en évidence qu'il ne s'agit ni d'un complément ni d'une légère modification à apporter à nos comportements et nos manières de penser habituels qui ont notamment pour fonction d'assurer la reproduction de notre propre culture. En temps normal et dans notre contexte de vie habituel, l'héritage culturel n'est pas remis en question et la vision du monde plus ou moins consciente qui en découle reste la référence autour de laquelle s'organisent nos perceptions, et ce y compris lors de contacts avec „l'étranger".

Une approche interculturelle nous apprend par contre à considérer notre propre culture comme relative, à la regarder avec un oeil extérieur et à accepter de la comparer à d'autres pour en voir les particularités. Il n'est pas non plus sans intérêt de se rendre compte que d'autres cultures disposent de concepts plus affinés, plus nuancés pour dire leur relation au monde dans certains domaines. Par exemple, le fait que la langue allemande utilise couramment beaucoup plus de mots différents pour décrire des bruits que la langue française renvoie à une habitude différente de différenciation auditive.

En raison d'une socialisation nationale généralement monoculturelle (dans le sens de la culture dominante), nous sommes tous limités par les horizons de notre ethnocentrisme, ce qui signifie que nous voyons automatiquement tout au travers du prisme de notre propre culture. Dans ces conditions, il est très difficile par exemple lors d'échanges internationaux de s'exercer à des comportements différents. Prendre conscience de cet automatisme, apprendre à vivre avec de manière lucide, voire à le modifier, est bien plus difficile que l'apprentissage premier d'une culture, car il s'agit, en fait, de modifier des données profondément ancrées dans nos consciences et dans nos inconscients.

Dans cette démarche, le „partenaire" de l'autre culture est essentiel, qu'il s'agisse d'un individu, d'un groupe ou même d'une institution (association, comité de jumelage, etc.). Il est un miroir qui me dit les effets produits par mon comportement et mes réactions. Il peut m'en demander les raisons. Il peut réagir à mes interprétations et ainsi contribuer à me faire prendre conscience que mes perceptions de ce qui m'est étranger sont superficielles, que mes lectures de sa culture dues aux schémas de la mienne sont insuffisantes ou même impropres. En retour, cela pourra m'aider à être plus conscient de ma propre culture, et à mieux savoir comment elle est perçue de l'extérieur.

Des partenaires institués peuvent très bien, malgré toute leur bonne volonté, ne pas réussir à entrer dans un tel processus interactif de connaissance et de compréhension réciproques. Les raisons peuvent en être très diverses, sans que cela relève de la „faute" ou de „l'échec". Même dans la vie „chez soi", il existe des incompatibilités : tout le monde ne peut pas vivre et travailler avec tout le monde. Cependant, il faudra accepter d'en faire le constat et d'en tirer les conséquences.

## **VIII. UNE AUTO-FORMATION**

La formation à une animation interculturelle, telle qu'elle est d'ores et déjà conçue par un certain nombre d'organismes de rencontres franco-allemandes et internationales, n'est pas structurée par un système de références plus ou moins fixées tel qu'il en existe dans la pédagogie scolaire ou la formation professionnelle. En dehors du fait qu'il ne s'agit pas de donner des structures, mais bien plus de mettre les personnes concernées en mesure de prendre en compte d'autres structures que les leurs, la diversité actuelle des offres et des formes de formation est essentiellement liée au caractère encore expérimental de presque tout ce secteur. Et une structuration trop marquée de ce type d'apprentissage n'améliorerait sûrement en rien la qualité de ce champ. Au contraire, elle risquerait bien davantage de créer de nouvelles oeillères, ce qui irait à l'encontre de l'ouverture souhaitée vis-à-vis de l'autre, de l'étranger.

C'est pourquoi, avoir suivi une formation, même spécifique, ne devrait pas être considéré par un animateur ou un enseignant comme suffisant en soi pour lui permettre de répondre aux exigences d'une animation interculturelle. La formation en tant que telle n'est qu'une phase dans un processus qui se poursuit au fur et à mesure des expériences d'animation des uns et des autres. C'est un moment pendant lequel il s'agit bien plus de déclencher une dynamique interrogative, donnant envie de continuer à apprendre, de continuer à approfondir telle ou telle question, de réfléchir à partir de ses expériences pratiques d'animation et de continuer à „creuser" ce qui, dans la pratique des échanges, a posé problème.

Formateurs, animateurs, enseignants et participants engagés ensemble dans une démarche interculturelle, sont tous en recherche dans un champ encore neuf et ouvert où les questions sont parfois plus nombreuses que les réponses.

Mais tout le monde ne se sent pas à l'aise dans une démarche de ce type. Certaines personnes ont besoin, dès le départ, de concepts précis et partagés par tous, de questions clairement posées et de réponses sans ambiguïté. Les hésitations sont facilement considérées comme des marques d'incompétence et les nuances, les différenciations comme complications à plaisir. Ceux qui vivent mal des situations où l'on ne peut échapper à la confrontation de perceptions différentes non réductibles les unes aux autres, ceux qui supportent mal des démarches dont on ignore partiellement l'issue auront plus de difficultés que d'autres à „rentrer" dans la logique, souvent différente, d'une autre culture. Et ils auront sans doute aussi plus de difficultés à trouver une forme de relation avec des représentants d'une autre culture qui donne l'impression à ceux-ci que l'altérité a droit de cité, c'est-à-dire qu'ils peuvent être ce qu'ils sont.

## IX. QUELQUES THEMES - ELEMENTS D'UNE PRATIQUE DE FORMATION DANS LE DOMAINE DE L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL

### 1. Remarque préliminaire

Il est souvent admis que pour devenir animateur de rencontres internationales, la meilleure base serait une bonne formation nationale d'animateur ou encore une expérience suffisante des activités de jeunesse habituelles dans son pays, à laquelle il suffirait d'ajouter un petit complément „international". Ce point de vue souvent avancé est sans doute vrai dans une conception des échanges internationaux se limitant à accompagner des groupes nationaux à l'étranger, à s'y comporter plus ou moins comme une délégation nationale, à visiter des entreprises, des monuments, des musées, etc. et à nouer d'agréables relations „de vacances".

Mais ce que vise l'apprentissage interculturel, ce sont plus particulièrement les attitudes et les comportements : c'est surtout d'apprendre, avec des membres d'autres cultures, à vivre ensemble autrement que sur le mode des rivalités ou de la concurrence et sans recourir aux dominations, colonisations, exploitations et guerres qui ont été et sont encore largement le mode de relations le plus fréquent entre les cultures. Et dans ce contexte, ce ne sont pas les „choses à voir", donc l'environnement de la rencontre, qui se trouvent au centre de l'intérêt, mais aussi et surtout les personnes qui ont modelé cet environnement et qui continuent à le modeler. Et cela ne devrait pas rester extérieur à soi comme un décor que l'on regarde, ni ne toucher que superficiellement comme un loisir de vacances ou une rencontre sans lendemain. Celui qui s'engage dans un processus relationnel et de coopération dont il est partie prenante ne peut s'en abstraire sans que cela ait des conséquences pour les uns et pour les autres. On peut oublier des moments de vacances, alors qu'une démarche interculturelle vous accompagne dans votre vie quotidienne et vous incite à repenser nombre d'attitudes et d'opinions.

Pour être en mesure de susciter et d'accompagner une démarche interculturelle de ce type, un complément de formation est insuffisant. C'est une formation spécifique à part entière qui est nécessaire. Il est bien entendu toujours possible de réaliser des rencontres internationales sans avoir suivi de formation spécifique, mais, au niveau de la démarche décrite, la rencontre risque de cumuler les chances manquées et de passer à côté de tout ce qui pourrait donner lieu à un apprentissage réel, ce qui n'exclut nullement, pour les individus, la possibilité de faire aussi des expériences enrichissantes.

Ci-après sont esquissés quelques thèmes qui, au cours de démarches de formation, sont susceptibles d'aider à mieux cerner ce champ interculturel. Beaucoup d'entre eux ne sont pas considérés comme prioritaires dans des processus de socialisation nationale, parce qu'ils paraissent appartenir à ce qui est ressenti comme „allant de soi". Pour d'autres, c'est l'angle de vue qui est modifié. La plupart de ces thèmes peuvent être reliés à la situation vécue lors des stages de formation et ainsi servir de point de départ aux réflexions du groupe sans être taxés d'avoir été introduits artificiellement. Il est indéniable que la manière d'établir ces liens dépendra des conditions de réalisation et des buts spécifiques de chaque stage de formation.

A certains endroits, il n'a pas été possible, dans le cadre de ce texte, d'approfondir des questions fort complexes. C'est pourquoi les auteurs renvoient à d'autres publications parues dans la série des „textes de travail" (voir liste en annexe).

### 2. Comment appréhender une „culture" ?

Une culture différente de la sienne se présente tout d'abord - et le reste, même après ou surtout après des années de travail réel - comme un mélange déroutant d'impressions diverses, d'informations multiples, de sentiments et d'émotions souvent sans cohérence et de questions. Mettre en oeuvre une démarche interculturelle implique ainsi de proposer des „dispositifs réducteurs de la complexité", mais en même temps susceptibles de mettre en évidence un certain nombre de voies d'accès pouvant servir de fils conducteurs pour „décoder" le plus grand nombre de manifestations et d'expressions spécifiques à cette relation au monde particulière qu'est toute culture. Apprendre à reconnaître l'interaction des causes et des conséquences pouvant produire, dans d'autres contextes, des résultats très différents par rapport à nos habitudes, c'est, à plus d'un niveau, comme un défi à nos capacités et nos facultés de compréhension.

Pour avancer dans ce travail il est possible de se baser sur des recherches déjà réalisées dont l'utilité n'est plus à démontrer, comme notamment les approches développées par E. T. Hall, qui montre combien par exemple la structuration particulière du temps et de l'espace caractérise toute culture pour se traduire finalement au niveau des individus dans les attitudes et les comportements de chacun de ses membres.

Introduire de telles catégories dans l'analyse des cultures permet de développer des attitudes qui se trouvent au centre de toute démarche interculturelle : c'est de voir et de comprendre la relativité de sa propre culture et de se décentrer par rapport à elle. A l'aide de ces méta-catégories, il devient possible de s'interroger par exemple sur le rapport au temps et à l'espace qu'ont développé d'autres cultures. A partir de là, il devient aussi possible de porter un regard extérieur sur la sienne semblable à celui porté d'ordinaire sur les cultures étrangères. Et, au niveau de sa culture d'origine, on peut apprendre à ne considérer celle-ci „que" comme l'une des relations au monde possible parmi beaucoup d'autres, réelles ou virtuelles.

En dehors des catégories du temps et de l'espace, il existe bien d'autres catégories permettant de relativiser les différentes cultures. Même si l'utilisation de telles approches comporte le risque de trop réduire la complexité de la réalité, leur intérêt est manifeste dans une démarche interculturelle. Et toute critique devrait servir d'encouragement à la développer.

A l'aide de ces catégories du temps et de l'espace : ci-après un résumé pour mettre en lumière cette démarche et le concept de culture qui en découle.

D'après E. T. Hall, chaque culture possède son système particulier pour „vivre" et structurer le temps.

Le temps rythme la vie : en apparence, il est des cultures au rythme plus rapide et d'autres au rythme plus lent. Et lorsqu'on est issu d'une culture dans laquelle „on prend son temps", on se sent harcelé en permanence par ceux qui sont habitués à vivre „plus vite"; l'inverse est tout aussi vrai : quand on vit à un rythme rapide, on „ronge son frein" si on doit s'adapter à un fonctionnement plus lent. Ces différences existent certes aussi entre individus au sein d'une même culture, mais il s'agit ici de la vie sociale dans son ensemble, de la norme collective qui marque globalement le rythme de toute une société.

Le temps, c'est aussi la manière de le gérer :

- c'est le type „d'emploi du temps", la manière de gérer son agenda et, par là-même, les priorités que l'on se donne. C'est aussi le degré de souplesse ou de rigueur face à des engagements pris sur le temps à venir ;
- c'est l'importance plus ou moins grande accordée à la ponctualité. Il est des pays où la ponctualité est la règle, d'autres où elle serait plutôt l'exception ;
- c'est l'importance plus ou moins grande des temps de préparation, des temps de transition entre deux actions, des temps d'adaptation à une nouvelle situation ;
- d'une façon plus générale, c'est le type de perspective temporelle : les pays se réfèrent-ils d'abord au passé, au présent ou à l'avenir ?

Pour E. T. Hall, il y a deux modèles fondamentalement différents de „vivre le temps" auxquels les différentes cultures se rattachent plus ou moins étroitement :

- faire plusieurs choses en même temps (modèle polychrone),
- faire une chose après l'autre en les séparant soigneusement (modèle monochrone).

Et le contexte franco-allemand fournit à cet égard toute une série d'exemples intéressants.

De la même manière, d'après E. T. Hall, chaque culture a aussi un langage particulier de l'espace, une manière spécifique de le gérer :

- C'est d'une manière générale le mode d'organisation spatiale propre à chaque culture et par là même le marquage des distances sociales spécifiques à cette culture.
- C'est le mode de marquage du territoire personnel, aussi bien matérialisé (structure de l'habitat, clôture des jardins et des terrains par des grilles, murs, etc.) qu'il „traduit", dans un sens plus large, les distances corporelles prises entre interlocuteurs pour se sentir en sécurité.
- C'est la signification de l'occupation de l'espace comme signe de pouvoir ou de relation au pouvoir, qu'il s'agisse des structures urbaines ou de la structure des maisons ou des bureaux. Dans certaines cultures, le lieu du pouvoir sera au milieu de la pièce ou de l'immeuble, dans d'autres, ce sera l'endroit le plus éloigné de

l'entrée ou tout en haut de l'immeuble (ce qui aura automatiquement des conséquences sur la structure de la communication).

- C'est l'utilisation particulière des espaces privés et publics, individuels et collectifs. Cette analyse est de grande importance pour savoir comment circule l'information : sur la place publique ou dans des endroits calfeutrés. Ce qui influence automatiquement la structuration de la communication sociale.
- Et sur le plan de l'espace privé : quel degré d'intimité faut-il avoir atteint pour être invité chez quelqu'un ?

En dehors des catégories du temps et de l'espace, d'autres modes de „classification" sont probablement possibles. Ce qui est établi cependant, c'est qu'une démarche interculturelle ne peut faire l'économie de ces méta-langages. Il importe de travailler à les développer.

### 3. Pourquoi sommes-nous si semblables et si différents à la fois ?

Les relations interculturelles mettent en évidence un phénomène dont nous ne sommes souvent que relativement peu conscients : nos attitudes et nos comportements sont déterminés pour une large part non par notre raison mais par nos sentiments.

Chez les êtres humains, deux mondes sont en relation permanente : le monde extérieur perçu par les sens et le monde intérieur des sentiments. Le monde intérieur réagit à ce qui est perçu selon le mode du plaisir ou du déplaisir, mais notre perception de l'environnement est aussi colorée par notre attitude intérieure - de cette manière monde extérieur et intérieur sont largement indissolublement liés - ce dont nous ne sommes pas toujours conscients. Chez tous les êtres humains, les centres émotionnels situés dans le cerveau moyen arrivent à maturation bien plus tôt que les centres de la pensée abstraite situés dans le cerveau antérieur. Chez le nouveau-né, le cerveau antérieur n'est que partiellement formé, à la différence d'autres centres nerveux. C'est pourquoi les hommes et les femmes apprennent d'abord, pendant toute une première phase de la vie, par le sentir, et ceci influence grandement tous les développements ultérieurs. D'autre part, les êtres humains ont souvent tendance à vouloir mettre en accord ce qu'ils ressentent et ce qu'ils pensent d'autres personnes, et donc à essayer de réduire les dissonances et les contradictions. Ce qui signifie que nous sommes sans doute souvent moins des êtres rationnels que des êtres „rationnaliseurs", qui utilisent fréquemment leur raison pour trouver des justifications à leurs sentiments.

Ce qui pourrait expliquer le fait que dans les relations interculturelles les autres soient souvent jugés trop positivement ou trop négativement, en fonction de la situation émotionnelle de départ, et que ce jugement comporte toujours aussi une part de sentiments.

Suivant la situation on se sent plus semblable ou plus différent que l'on ne l'est en réalité. Ceci est d'autant plus important lorsqu'il s'agit d'individus portant en eux, de par leur enracinement, des sentiments et des craintes liés à l'histoire des relations entre les pays et les peuples. Sentiments et craintes qui se répercutent, comme par enchaînement, sur les relations privées et interpersonnelles.

Un autre facteur s'y ajoute : au-delà de sa culture, tout être humain a probablement besoin d'être reconnu par ses semblables, de sentir que sa présence est appréciée, et les signaux émis de part et d'autre passent facilement la barrière culturelle, du moins dans un premier temps. C'est pourquoi il est toujours important, pour les organisateurs des rencontres, de réfléchir aux conditions d'accueil à créer en faveur des participants de l'autre pays, de manière à ce que ces derniers puissent se sentir comme des „bienvenus".

Le désir de se rapprocher de l'autre amène à minimiser les différences en présence et à réduire l'identité au „globalement humain". Mais chacun a aussi une identité culturelle nationale (c'est-à-dire partagée avec sa collectivité culturelle) qui lui dit qui il est, ou plus exactement en quoi il est différent des autres et en quoi il est semblable aux autres et qui, en permanence, lui fournit des schémas d'interprétation pour tout ce qui l'entoure. Dans des situations interculturelles, ceci amène souvent des conflits identitaires, car deux désirs opposés se font jour : le souhait d'entrer en contact plus étroit avec un représentant d'une autre culture et celui de conserver l'appartenance à son groupe, à sa culture d'origine.

Dans les rencontres de courte durée, ces questionnements se présentent moins fréquemment, ce qui amène souvent à l'illusion de croire que l'on s'entend bien, voire que l'on s'est compris, alors qu'en réalité on n'a réussi qu'à se côtoyer plus ou moins agréablement. Ce qui n'est nullement critiquable en soi, mais cela pose quand même la question de la durée nécessaire à l'émergence des différences, d'une part, et à leur prise en compte consciente, d'autre part. Et parfois on peut se demander si des rencontres trop courtes et ponctuelles ne sont pas l'un des meilleurs moyens d'empêcher d'exercer son regard et d'apprendre à „voir", d'occulter tout ce qui pourrait se révéler comme difficile à vivre.

#### 4. Préjugés

On a longtemps pensé que les groupes, ou d'une manière plus générale les systèmes sociaux, se définissaient à partir de ce qui était partagé, à partir de ce qui était commun à leurs membres : (idées, idéaux, valeurs, opinions, buts poursuivis, etc. (hypothèse identitaire). Actuellement, un certain nombre de sociologues font l'hypothèse que ce qui constitue les systèmes sociaux, ce sont d'abord leurs frontières, c'est-à-dire ce qui les différencie d'autres systèmes (hypothèse différentielle). Selon N. Luhmann, conserver les frontières, c'est aussi conserver les systèmes.

Une telle approche de la réalité sociale ne peut pas rester sans conséquence sur les échanges internationaux. S'il s'avère exact que la cohésion des groupes sociaux relève au moins autant de la capacité à dire ce qui les différencie des autres que des points communs partagés par leurs membres, il faudra repenser un certain nombre de conceptions et de représentations familières, comme par exemple l'important chapitre des préjugés.

La „suppression des préjugés" continue à être l'un des buts les plus fréquemment cités dans la pédagogie des rencontres internationales de jeunes. En dehors du fait que ce n'est pas, de toute façon, en quelques jours, dans les rencontres de courte durée, qu'il est possible de faire disparaître des préjugés car ils sont constitutifs de la personnalité des uns ou des autres, il devient manifeste, dans l'hypothèse différentielle, que leur fonction est d'aider à l'auto-définition, à vivre sa propre identité à travers une séparation plus claire entre le moi et le non-moi.

Dans cette perspective, leur fonction serait alors moins de caractériser les autres que de se caractériser soi-même, nommer les différences réelles ou imaginaires est une manière de se dire soi-même dans sa réalité et dans sa subjectivité. Il semblerait alors qu'il serait beaucoup plus utile d'apprendre à vivre en acceptant l'existence de ces subjectivités que sont les préjugés, en apprenant à les décrypter et en les confrontant à ceux des autres, que de vouloir vainement les supprimer, ce qui permettrait, en tout état de cause, une attitude plus sereine, libre de culpabilisation réciproque. Pour éviter tout malentendu, il ne s'agit pas ici d'un plaidoyer pour „renforcer" les préjugés, mais pour les traiter, au niveau de leurs formes et de leurs contenus, chaque fois qu'ils se manifestent, car ils comportent très souvent une part de vérité dont il ne faudrait pas nier l'existence par le fait même d'en parler de façon trop globale. Mais les préjugés ont aussi comme fonction de masquer les réalités, et plus particulièrement celles qui se manifestent sous la forme de contradictions.

En aucun cas, le désir de vouloir „supprimer les préjugés" ne devrait conduire les participants à s'interdire toute généralisation dans leurs contacts avec les membres de cultures différentes, le fait de généraliser permettant de réduire la complexité de la réalité, de manière à pouvoir se confronter avec toutes les intersubjectivités en présence, au lieu de s'enfermer dans un subjectivisme total.

Pour mieux nous faire comprendre, nous voudrions préciser quelques notions. Une culture est un système inscrit dans un devenir historique qui s'autorégule et est régi par ses propres lois, fruits d'un travail collectif permanent d'essais et d'erreurs. Tout système vivant, toute culture vivante, se caractérise par l'équilibration permanente entre des forces de mouvement, de changement et des forces de résistance à ce changement, des forces de maintien strict des règles antérieures.

Cette continuité historique n'est plus assurée, ni si un système se défend contre toute influence extérieure, ni s'il n'existe que par ce qui lui est extérieur.

Dans la perspective d'une coopération et d'une „cohabitation" entre peuples différents, travailler sur ce que représentent, dans le concret et dans l'abstrait de nos consciences, les limites, les frontières, les marges, les passages, d'une manière générale sur ce qui à la fois donne une configuration aux systèmes et leur permet de se différencier des autres ou d'entrer en relation avec eux est d'une très grande importance, cette coopération et cette cohabitation nécessitant des „frontières" ni trop permissives ni trop fermées.

Un développement solidaire de plusieurs systèmes se doit de respecter ces „frontières". Ce qui signifie - les frontières „abstraites" n'étant pas visibles - que, lors des contacts entre les cultures, les rencontres se réalisent avec toute l'attention et les sensibilités nécessaires pour pouvoir explorer aussi les frontières. Et pour cela, il est important de tenir compte, en les thématissant, des désirs de plus grande proximité ou de plus grande distance des uns et des autres. Et ce aussi dans les rencontres de jeunes.

Une des difficultés auxquelles on est confronté vient du fait que ces „frontières" abstraites ne sont pas figées, mais qu'elles sont en négociation permanente, raison pour laquelle il faut veiller continuellement, avec beaucoup de soin, au déroulement des processus de communication.

## 5. Identités et différences

Les identités culturelles ou nationales sont non seulement source de sécurité pour les êtres humains auxquels elles procurent un système de normes et de valeurs partagées, mais elles sont aussi déterminantes pour nombre d'attitudes vis-à-vis des étrangers.

C'est la raison pour laquelle il paraît de plus en plus important de ne pas limiter l'analyse à la genèse (par ailleurs importante) des différentes cultures nationales (ce pourquoi, les uns et les autres, Allemands, Français, Britanniques... nous sommes devenus ce que nous sommes, à nos propres yeux et tels que les autres nous voient), mais d'inclure dans les travaux une réflexion sur la manière dont la conscience (ou l'inconscience) identitaire joue sur les comportements des groupes dans les rencontres internationales. Ces analyses sont souvent plus riches quant à la structuration des identités et à la façon de les faire valoir que maintes analyses historiques et, de plus, elles peuvent donner un nouvel éclairage à nombre d'aspects de la „grande politique“.

A ce niveau, l'analyse des phénomènes de groupes dans les stades de formation offre un champ d'investigation très riche.

Dans le contexte de ces stades, les questions suivantes pourraient par exemple se poser :

Qui (groupes ou individus) affiche son identité nationale ? Pourquoi ? Pour attirer l'attention sur soi; pour se faire remarquer; parce que cela facilite les contacts; parce que cela permet de les éviter; parce que cela donne de meilleures chances d'influer sur les interactions, de meilleures chances de prendre le pouvoir ?

Afficher son identité nationale est-ce une manière de souligner ce qui est commun au groupe national pour créer un climat émotionnel sécurisant ? Est-ce un moyen pour ne pas se sentir dépassé, pour éviter de tenir compte des autres ? Est-ce une protection devant la crainte de perdre son identité ? Est-ce une manière d'attirer l'attention sur soi et son groupe, une manière de séduire (ce qui est étranger n'est pas sans charme) ? Une manière de trouver plus facilement des alliés, de préparer une coalition dans un contexte plurinational ?

La présence d'étrangers servirait-elle à faire émerger des aspects occultes, voire tabous, de l'identité collective nationale ? Les différences intraculturelles, les minorités habituellement niées ou sans influence pourraient-elles alors trouver plus facile à s'exprimer ?

Et essayer de montrer le moins possible son identité nationale, de la nier, de la refuser, par exemple se déclarer „Européen" plutôt qu'Allemand ou Français, qu'est-ce que cela signifie vraiment ?

## 6. Régulation des distances

Une des questions centrales qui se pose en situation de rencontre interculturelle, c'est de savoir comment arriver à l'élaboration de projets communs en y faisant entrer la diversité des sensibilités et des comportements culturels en présence. Comment travailler à une réalisation commune sans qu'il y ait réduction des uns aux autres, sans avoir l'impression de courir le risque d'être assimilé, de perdre ce qui fait son originalité, sans la peur de perdre son identité, tout cela remettant souvent tout travail en question, en produisant des réactions de fuite, d'agression ou de repli sur soi.

Une coopération interculturelle ne peut être couronnée de succès que si les partenaires n'essaient pas, en permanence, d'imposer leurs projets les uns aux autres, tant par rapport aux fins que par rapport aux moyens, y inclus les rythmes et les formes du travail. Et il est très improbable que les partenaires en présence issus de systèmes culturels divers puissent se mettre d'accord sur tous ces points.

C'est pourquoi, réaliser des projets favorables à un réel travail interculturel (y compris lors de rencontres de jeunes), c'est d'abord trouver un cadre permettant aux différents intérêts, méthodes et modes d'accès de s'exprimer et de les concrétiser. Dans certains domaines partiels, cela peut aboutir à coopérer directement ensemble sur le plan interculturel, dans d'autres cela peut amener des travaux parallèles en groupes nationaux, et dans d'autres encore, cela peut signifier qu'une seule des deux parties impliquées s'y intéresse. De plus, il est nécessaire de donner l'occasion de réfléchir en commun sur la manière de coopérer ensemble, d'y porter un regard extérieur en tenant compte des phénomènes de pouvoir, en vue de chercher de nouvelles voies permettant leur maîtrise : par exemple le plaisir de l'exercice du pouvoir, les aspirations au pouvoir, la peur devant le pouvoir.

Une rencontre franco-allemande est souvent considérée comme un „échec" si tous les participants n'y ont pas toujours tout fait ensemble. Bien au contraire, en méconnaissant les différences entre les cultures, une telle attitude représente plutôt un très grand obstacle sur le chemin de la coopération. C'est une manière „d'oublier"

que ce sont justement les différences (culturelles, nationales, etc.) qui se trouvent au fondement même du désir de se rencontrer.

Dans les rencontres, le fusionnel, la „grande famille" - ou plutôt les fantasmes de fusion et de „grande famille"- ne devraient pas être des objectifs à atteindre. Pour rester dans cette image, il s'agirait plutôt d'organiser des relations de voisinage au sein desquelles il est possible de s'éloigner ou de se rapprocher les uns des autres suivant les moments, les situations et en fonction des sensibilités individuelles et collectives. Une telle pédagogie de „régulation des distances" n'empêche nullement la naissance d'amitiés interpersonnelles. Elle contribue par contre à la formation des participants en leur apprenant à distinguer les niveaux individuels de participation à une rencontre des niveaux collectifs des relations entre sociétés et nations.

#### 7. Des processus de décision n'induisant ni réductions ni nivellements

Dans les rencontres internationales, les décisions sont prises souvent, selon le mode parlementaire, par le vote. Ce recours ne paraît pas particulièrement favorable à une démarche interculturelle, car il donne nécessairement une plus grande valeur et une plus grande légitimité à l'opinion de la majorité par rapport à celle de la minorité, et, dans la plupart des cas, sans avoir vérifié auparavant s'il était vraiment nécessaire de passer au vote pour le bon déroulement de la rencontre.

Dans leur envie de tenir compte du désir du plus grand nombre, les animateurs mettent eux-mêmes les stagiaires souvent dans cette situation, sans le vouloir bien sûr, en leur faisant différentes propositions, mais en partant de l'idée qu'elles s'excluent l'une l'autre, parce que „tous doivent faire la même chose en même temps".

Et c'est ainsi que certains participants qui s'intéressent beaucoup à une proposition bien précise, arrivent à considérer les autres, qui ont d'autres préférences, comme „empêcheurs de tourner en rond" - et même comme adversaires à combattre.

Mettre en oeuvre une pédagogie interculturelle ne peut se faire qu'à partir d'un dispositif permettant de choisir entre des propositions parallèles et non pas alternatives. Chacun, individu ou groupe, doit pouvoir se décider en fonction de ses intérêts et non pas contre les intérêts d'un certain nombre d'autres personnes. Une pédagogie de l'apprentissage interculturel qui veut favoriser la multiplicité des formes d'expression ou qui essaie - ce qui n'est pas rien - de ne pas ignorer, niveler, marginaliser les différentes particularités présentes dans le groupe, doit veiller à ce que le déroulement de la rencontre permette le libre choix d'activités aussi différentes que possible.

L'expérience montre que celui qui est sûr de voir ses intérêts personnels pris en compte, est aussi prêt à laisser la place nécessaire à la réalisation d'intérêts différents, voire même divergents. Si pour des raisons pratiques des propositions parallèles sont exclues, il est toujours possible de les réaliser les unes après les autres. Au niveau des décisions à prendre, ce dilemme se présente surtout dans les rencontres dont les responsables ont fortement intériorisé qu'une „bonne" rencontre est celle où tous les participants se retrouvent ensemble le plus souvent possible pour réaliser des activités communes, de préférence dans des groupes bi ou plurinationaux. Vouloir forcer les ressemblances, les similitudes ou la collectivité, ne fait que provoquer trop souvent la volonté de manifester les différences, soit ouvertement, soit en pratiquant la résistance passive. Se rencontrer ne peut se faire sans désir réciproque, et le désir ne se commande pas de l'extérieur. Il peut tout au plus être suscité par un cadre facilitateur qui laisse la place aux évolutions en cours.

Pour ne pas susciter de malentendus : ce plaidoyer pour des processus de prise de décision qui ne soient ni réducteurs, ni nivellants, ne signifie pas que seuls les petits groupes soient valables, et qu'il faille éviter le plus possible les situations de grand groupe rassemblant tous les participants. Le „plénum", le grand groupe, est un des endroits les plus riches pour percevoir les identités collectives et pour apprendre à les prendre en compte. Ce n'est que si plusieurs représentants d'un même pays sont présents en même temps que l'on pourra appréhender notre et leur manière d'être collective dans ce qu'elle a de spécifique en tant que Français, Allemands ou Italiens par exemple, tout en tenant compte des différences INTRAculturelles; c'est donc aussi là que les risques de schématisation abusive seront les plus réduits. Mais, et surtout, ces situations permettent aussi de mettre en lumière les particularités et les différences collectives et INTERculturelles.

Les responsables de programmes de formation devraient donc, chaque fois, choisir les méthodes les mieux appropriées à un travail sur les identités à tous les niveaux.

#### 8. La communication verbale

Les problèmes linguistiques sont souvent cités comme le plus grand obstacle à la rencontre interculturelle.



Ils représentent en tout cas un aspect central et très complexe de la rencontre : comment se connaître et se comprendre dans une situation plurilingue faite de différentes langues maternelles et de langues étrangères entre participants, qui, pour la plupart, sont monolingues et probablement le resteront ou qui tout au moins n'arriveront pas à maîtriser une autre langue assez bien pour s'y exprimer en profondeur. Il est cependant un constat que nous avons été amenés à faire (et nous ne sommes pas les seuls) : contrairement à ce qui est dit fréquemment, la qualité d'une rencontre est beaucoup moins souvent liée directement aux capacités linguistiques des participants.

Il ne faut cependant pas en conclure que la connaissance d'autres langues soit considérée comme superflue - bien au contraire - ne serait-ce que parce que les auteurs savent eux-mêmes, pour avoir souvent exercé cette fonction, l'énergie que la traduction demande aux interprètes et l'effort de concentration qu'elle exige de part et d'autre.

Ce constat doit plutôt mettre en lumière que, pour la compréhension réciproque, la manière d'aborder la communication verbale est apparemment encore plus importante que les capacités linguistiques des participants eux-mêmes.

D'ailleurs, à quoi servent par exemple de bonnes connaissances d'une autre langue si le programme est conçu de manière à empêcher les participants d'entrer dans un échange de vues et d'informations, même s'ils en ont les capacités.

Comment pourrait se concevoir un cadre facilitateur (et dont le coût se tiendrait dans une juste mesure) et donnant aux participants, au niveau de la langue du voisin, l'occasion à des échanges de vues aussi larges que possible ? Tout d'abord ceci : apprendre vraiment à se connaître, cela suppose que chacun puisse se présenter et s'expliquer aussi précisément, aussi complètement que possible. Ceux qui parlent une autre langue, savent d'expérience qu'ils sont obligés de se réduire d'abord à ce qu'ils sont capables d'exprimer dans celle-ci, et ensuite, même en la maîtrisant parfaitement - ou plutôt surtout lorsque c'est le cas - qu'ils ne diront jamais les mêmes choses de la même manière.

Il serait possible de pallier en partie à ce problème en créant des situations qui permettent à chacun de parler sa langue maternelle. C'est dans cette mesure qu'il faudrait entraîner d'abord l'écoute, presque avant l'expression, dans l'apprentissage des langues appliqué aux situations de rencontre.

L'idéal serait de pouvoir s'exprimer dans sa propre langue en se sachant compris, mais ce n'est pas souvent le cas et d'ailleurs il ne s'agit pas non plus de l'exiger, car l'O.F.A.J. s'adresse, à juste titre, à l'ensemble des jeunes des deux pays. Et les jeunes Français et Allemands ne parlent que rarement l'autre langue.

Il est alors fréquent d'avoir recours à une autre langue étrangère supposée connue de tous - généralement l'anglais. Le résultat est que chacun se réduit à ce qu'il est capable d'exprimer dans cette langue, et il est rare que cela soit riche et nuancé...

Face au manque de connaissances linguistiques, la solution adoptée d'habitude, c'est d'engager des interprètes.

Mais là aussi, expériences faites, les inconvénients sont notables pour chacune des formes possibles de la traduction : la traduction simultanée repousse le problème de la communication verbale vers des „techniciens" extérieurs au groupe. Les participants et les animateurs sont dégagés de leur responsabilité au niveau de la communication et du souci de se faire comprendre : ils doivent l'être, puisqu'il y a des gens payés pour cela. C'est ainsi que se crée l'illusion de communiquer et de se comprendre, car il devient impossible de vérifier ce que l'interprète a compris vraiment, et, à plus forte raison, ce qu'il a pu en transmettre, sans vouloir mettre en cause ni sa bonne volonté ni ses qualités. De plus, dans des groupes binationaux, il arrive parfois qu'il n'y ait pas qu'un seul discours, mais que plusieurs se superposent ou se déroulent à la fois. Et très souvent, l'échange le plus intense se déroule entre les membres d'une même culture, car, d'une manière ou d'une autre, un discours étranger le restera, même s'il est traduit. L'implication directe est plus forte lorsqu'il s'agit d'un discours issu de son propre univers culturel. Selon nos expériences, la traduction simultanée (n'oublions pas non plus les effets de l'appareillage technique) a pour effet de réduire l'attention qui serait nécessaire pour la prise en compte de ces phénomènes.

Nous avons pu observer que ceux-ci sont davantage pris en considération quand on utilise ce qu'on appelle une traduction chuchotée, c'est-à-dire quand les interprètes sont dans le groupe au lieu d'être dans des cabines qui les isolent, et qu'ils chuchotent la traduction simultanée dans un micro. Leur présence physique dans le groupe est importante sur le plan symbolique car ils incorporent ainsi visiblement pour tous les problèmes posés par la compréhension. L'interprète peut aussi intervenir de façon plus manifeste : il lui est plus facile

d'interrompre un locuteur si celui-ci parle trop vite ou si ce qu'il dit n'est pas clair, il peut plus facilement lui poser des questions pour vérifier s'il a bien compris. Enfin, il peut aussi prendre la parole pour donner son avis sur tel ou tel point et ainsi sortir de son rôle instrumental pour redevenir une personne - ce qui n'est pas sans importance si le malheureux a dû traduire toute une série de prises de parole avec lesquelles il était en désaccord complet - phénomène auquel on ne pense que peu et qui est plus fréquent que ce que l'on pourrait croire.

Un autre pas dans la direction de ne plus vouloir „masquer" et manquer la traduction, en la réduisant à une opération purement technique, mais de la considérer comme inhérente à la rencontre, c'est de prévoir une traduction consécutive - traduction paragraphe par paragraphe du discours original - et, en même temps, en la „déprofessionnalisant" en quelque sorte par l'utilisation des compétences du plus grand nombre pour se la partager le plus possible.

Les avantages de ce type de traduction, tant par sa qualité que par sa forme plus directe, compensent largement les pertes de temps dues à la succession, dans plusieurs langues, du même message.

Dans un tel dispositif, plusieurs personnes peuvent s'aider mutuellement, par exemple lorsqu'il s'agit de traduire une intervention aussi fidèlement que possible avec toutes les nuances ou de trouver des termes techniques bien précis. Le locuteur peut aussi comparer la traduction avec son message original et apporter éventuellement des compléments nécessaires à sa compréhension dans une autre langue. Et au moins, il est plus facile de lui poser des questions, de lui demander des précisions ou de le faire répéter ce qu'il a dit, ce qui compense largement cette „fameuse perte de temps". D'autant plus que travailler sur la manière originale, inhérente à chaque langue (tenant aux concepts, à la syntaxe et à la structuration du discours), de dire un même message est une manière irremplaçable d'appréhender les cultures véhiculées par ces langues.

Un certain nombre d'organismes proposent aux responsables des échanges des programmes de formation comportant des éléments pédagogiques et linguistiques. Cette formation est destinée à faire acquérir les compétences nécessaires pour exercer les fonctions d'interprète dans les rencontres franco-allemandes, compte tenu de leur spécificité. Il s'agit ici des animateurs-interprètes qui, sur le plan pédagogique et matériel, prennent en charge des fonctions d'animation et qui doivent faciliter les processus de communication verbale. Ils sont ainsi en mesure de voir les problèmes de traduction dans le contexte général de la rencontre, au lieu de les considérer uniquement sur un plan technique.

Si malgré tout une traduction simultanée est jugée nécessaire, essentiellement pour des raisons de durée, la discussion qui suit devrait, elle au moins, être traduite en consécutif.

Il n'est pas rare que, par moments, la discussion dans une des langues „s'emballe" et que toute traduction, simultanée ou consécutive, devienne impossible, voire qu'elle soit même empêchée s'il s'agit de consécutif. Cela signifie que, dans l'un des groupes nationaux, il est alors primordial de clarifier les positions entre soi et de se mettre d'accord, la plupart du temps, sur une intervention ou sur une proposition. Dans ce cas, il est important que les autres sachent alors faire preuve de patience sans les interrompre pour attendre la fin de cette phase. Une synthèse après accalmie aidera mieux à comprendre les enjeux que des bribes de traduction, la synthèse permettant de restituer la discussion dans son ensemble.

Dans ce contexte se situe aussi une forme de travail qui souvent n'est pas considérée sous cet angle, c'est-à-dire le travail en groupes nationaux, ou en groupes linguistiques. Ces (sous-) groupes peuvent avoir une fonction importante dans l'appropriation d'informations données, car ils permettent des discussions dans la langue maternelle ou dans une autre langue bien maîtrisée en tenant compte des aspects les plus divers tels qu'ils sont perçus par les participants, y compris l'expression de leurs sentiments et opinions. Mais ce qui est peut-être encore plus important, ils peuvent aussi aider à mettre en ordre des informations destinées à un autre groupe national. Le meilleur interprète ne peut faire une traduction intelligible d'un message initial confus et incohérent, ce qui arrive souvent lorsqu'il s'agit de traiter des thèmes difficiles. Dans ce cas, les débats sont facilités lorsqu'ils se font après qu'aient été clarifiées, dans un groupe national, les différentes

positions. C'est souvent le contact avec l'autre qui fait ressortir les nombreuses lacunes dans les connaissances, par exemple sur son propre pays.

D'une manière plus générale, en ce qui concerne les langues et en particulier celle de l'autre pays, il serait utile de développer une sorte de „culture de la communication verbale" adaptée aux exigences des échanges internationaux. Les débuts peuvent en être modestes : dans des discussions avec traduction consécutive, lorsque par exemple une intervention française est traduite en allemand, les Français ont, pendant ce temps, la possibilité de réfléchir sur une nouvelle intervention qu'ils pourraient introduire dès que l'interprète aura terminé. Mais ce n'est qu'à ce moment-là que les Allemands pourront commencer à réfléchir. Un élément modeste de cette „culture de communication" pourrait être de ne pas répliquer immédiatement et de laisser aux autres le temps nécessaire pour „digérer" l'information. Dans ce sens, apprendre à „parler" sa propre langue et à l'utiliser de cette manière, c'est peut-être l'une des contributions les plus importantes aux communications internationales et interculturelles.

Cependant, la langue n'est pas seulement le véhicule pour transmettre des éléments d'une culture, elle est elle-même co-fondatrice de cette culture et l'expression de la structuration des modes de pensée. On ne peut plus l'ignorer quand on s'aperçoit du nombre de concepts ou de cheminements différents de la pensée, qui ne peuvent se traduire dans aucune autre langue.

Pour conclure quelques remarques générales à propos des problèmes liés à la connaissance et aux compréhensions réciproques : ce ne sont pas toujours les différentes langues parlées dans un groupe qui font obstacle à la compréhension. En lui-même, le seul fait de communiquer dans une seule langue ne suffit pas pour contribuer à améliorer les relations. Le manque de connaissances linguistiques peut aussi avoir l'avantage d'éviter aux participants de se rapprocher de manière trop hâtive et trop irréfléchie. C'est aussi un moyen de ne pas être confronté trop brutalement avec la non-compréhension profonde qui caractérise parfois les communications entre interlocuteurs qui parlent la même langue ou avec l'absence de désir de se comprendre de ces mêmes interlocuteurs. Dans ce sens, il est très important de ne pas trop „idéaliser" les connaissances des langues et leur utilisation, de ne pas confondre le fait de les perfectionner avec le travail spécifique qui est nécessaire pour comprendre une autre culture et les membres de cette culture. Et on constate en effet que souvent, ce n'est que lorsque de bonnes connaissances linguistiques permettent vraiment de comprendre l'autre que les différences et les conflits se font jour et, dans ce cas, il arrive aussi fréquemment que les participants aient du mal à vivre ces situations. Il est évident qu'il ne s'agit pas ici d'un plaidoyer pour pratiquer une sorte de „mutisme" et pour éviter des conflits : c'est une autre façon de redire à quel point la manière d'utiliser les langues peut être aussi déterminante que les connaissances linguistiques en elles-mêmes.

Comment faire pour que les monolingues ne soient plus considérés - ce qui est encore souvent le cas - comme s'ils étaient les „handicapés" des échanges internationaux ? Les chances en seront plus grandes s'il devient possible d'élargir l'horizon, qui limite encore aujourd'hui les rencontres, au delà du psycho-affectif („se faire des amis"), du relationnel entre les personnes et des contacts dans les petits groupes. Sans négliger tous ces aspects d'une rencontre, c'est un travail de formation plus global qu'il faut promouvoir. En plus des expériences personnelles, une formation à la cohabitation interculturelle suppose aussi l'appropriation de connaissances et de savoirs à partir d'ouvrages, de films, etc. qui sont forcément produits dans la langue maternelle ou qui ont été traduits dans celle-ci. Comme il convient de ne pas exclure de larges parts de la population des processus d'apprentissages interculturels, une part importante du travail devrait pouvoir se réaliser en utilisant les langues maternelles respectives, et, à ce moment-là, les monolingues aussi pourront occuper leur place à part entière.

#### 9. Apprendre à voir et à „décoder"

La plupart des participants aux échanges franco-allemands ne parlent que peu ou pas l'autre langue; ils sont donc obligés de tirer le maximum d'informations de ce qu'ils voient, dès qu'ils n'ont plus les services d'un bilingue.

Mais cette situation offre aussi une excellente occasion pour trouver d'autres moyens d'approcher une autre culture, à condition d'apprendre à regarder et à interroger ce qui nous entoure. Les formes imprimées à un environnement sont toujours des réponses sociales à un certain nombre de besoins, eux-mêmes liés à des conditions climatiques, économiques, politiques et culturelles données (voir aussi chapitre IX/2). Apprendre à interroger, à reconnaître les formes et les structures de la vie sociale, donne des informations sur ce qui les sous-tend ou peut permettre de les obtenir. Ceci vaut aussi bien pour les monuments (l'architecture monumentale est toujours liée à l'auto-représentation du pouvoir du commanditaire), que pour les maisons, l'organisation des rues (alternance des magasins, des cafés, des maisons d'habitation...), les signalisations, d'une manière générale, pour l'environnement urbain ou rural. Mais aussi pour ce qui renvoie aux habitudes de consommation (vitrines de magasins, images publicitaires), ou à certains comportements sociaux (circulation des voitures et des piétons, attitude dans les magasins où l'on est servi, comportements au restaurant ou au

café, etc.). L'agencement des différents types de boutiques et les produits présentés (un magasin d'alimentation est une source importante d'informations sur les habitudes culinaires d'un pays; un magasin de meubles donne des informations souvent irremplaçables sur des types d'intérieur du lieu où l'on se trouve), la fréquentation des lieux publics (qui passe où ? quand ?), des cafés (s'asseoir à la terrasse ou à l'intérieur d'un café peut permettre une jolie collection d'impressions sur certaines pratiques sociales), la manière dont les gens sont habillés (différences entre les générations, suivant les heures de la journée, etc.), sont autant de sources d'informations et de réflexions qui peuvent être le point de départ d'une démarche interculturelle.

## 10. Méthodes

Plus les auteurs ont avancé dans leurs expériences de formation bi ou trinationale et dans l'analyse de ces expériences, plus leur scepticisme a grandi quant à l'emploi, dans les stages, de méthodes pédagogiques habituellement utilisées dans les formations nationales de l'un ou l'autre des pays concernés.

En effet, qu'il s'agisse des formes habituelles de travail en groupe, des méthodes utilisées pour rendre apparente leur structuration, des exercices de prise de décision ou même des „jeux" facilitateurs de communication, aucune de ces „méthodes" n'est culturellement neutre. Elles sont toutes l'expression de normes et de valeurs propres à chaque culture et les réactions qu'elles provoquent chez des participants de cultures différentes ne sont donc pas toujours les mêmes.

Deux exemples parmi beaucoup :

Pour les soirées communes, le côté allemand propose souvent d'organiser des jeux devant faciliter les contacts ou pour faire connaissance en début d'une rencontre par exemple. Parmi ces jeux, un certain nombre impliquent une forme donnée de contact physique, de proximité. Dans de nombreuses situations, les Français ont exprimé un certain malaise en cherchant, en partie, des excuses pour ne pas y participer.

Dans certains cas, il a été possible d'en parler avec eux. Les réponses font apparaître deux motifs assez semblables pour expliquer leurs réactions : ils ont critiqué le fait de ne pas avoir eu la liberté de déterminer eux-mêmes les distances qu'ils auraient souhaité garder dans leurs contacts avec les autres. D'autre part, il leur était difficile de se faire imposer certains comportements corporels. Il semblerait ainsi que les Français aient tendance à refuser ceux - parmi les jeux dits de communication - qui leur imposent des attitudes contraires à leur propre culture corporelle.

Mais souvent, le problème passe inaperçu et ne se remarque même pas. Personne ne souhaite se singulariser ou être le „trouble-fête". C'est ainsi que la plupart des participants, même mal à l'aise, ne disent rien et préfèrent suivre les autres ou alors cherchent des prétextes pour se tirer d'affaire. Dans certains cas, ce n'est qu'un petit malaise qui se fait sentir, sans qu'il soit toujours possible de le relier à la situation interculturelle. Et cela n'a rien d'étonnant sans les connaissances nécessaires. Ou alors - ce qui arrive souvent dans les rencontres mettant en contact des garçons et des filles - le cadre est accepté malgré tout parce qu'il permet au moins de s'approcher de l'autre sexe de l'autre nationalité.

Dans ce domaine - et ceci vaut aussi pour l'autre exemple ci-après - les groupes des animateurs des deux pays pourraient contribuer à une plus grande sensibilité s'ils se réunissaient régulièrement et à temps pour se concerter.

Autre exemple : les processus de prise de décision en groupe. Les auteurs ont souvent observé chez les Allemands des réactions d'insécurisation et même de perplexité face au mépris apparent des Français pour les règles formelles des décisions, par exemple lorsqu'ils tournent le vote en dérision ou lorsqu'ils expriment dans leurs attitudes que, de toute façon, ils sont peu enclins à se laisser „minoriser" ou à se voir imposer par d'autres ce qu'ils ont à faire.

Il semblerait que les Français ne puissent accepter le jeu institutionnel que lorsqu'ils se situent dans des institutions dont le statut et les règles de fonctionnement sont clairement définis. Une rencontre franco-allemande n'ayant ni le même statut, ni la même fonction qu'une assemblée parlementaire ou qu'une assemblée générale d'association, il n'y aurait donc pas lieu d'y introduire les mêmes rituels de prise de décision.

Par contre, même dans ces situations, les Allemands utilisent volontiers des rituels de décision parce que, pour eux, ils les considèrent comme plus efficaces : la transparence de la situation s'accroît, car chacun sait de quoi il s'agit, quels sont les enjeux et au lieu de „tourner en rond" pendant des heures, le fait de voter permet de prendre rapidement des décisions.

C'est un dilemme dans les rencontres franco-allemandes et pour s'en sortir ou pour éviter qu'au niveau des prises de décision ne s'exerce un pouvoir de l'une des approches possibles, „française" ou „allemande", au détriment de l'autre, il n'y a qu'une seule issue : concevoir les situations de rencontre de façon à permettre d'autres processus de décision par rapport aux rituels habituels.

Et ceci touche aussi les objectifs d'une rencontre : si son but est d'apprendre à se connaître et soi-même et les autres, y compris avec les limites de ce que chacun est prêt à mettre en commun, c'est un pouvoir partagé qui permettra d'aboutir à la coopération souhaitée. Ce n'est pas une tâche facile, et nous le savons, de prendre en compte des manières de penser et d'agir différentes des siennes, surtout quand il y a incompatibilité apparente.

Mais à ce moment-là il devient possible de considérer les perceptions et les façons d'agir dans leur complémentarité et non plus comme s'excluant les unes les autres. Pour y parvenir, un long chemin reste à parcourir, mais aujourd'hui beaucoup de jeunes ont appris à reconnaître que, dans les rencontres aussi, le pouvoir existe tout comme les rapports de forces. Un pas important serait déjà accompli si l'exercice du pouvoir était l'objet d'une attention suffisamment vigilante pour que, dans les négociations, une place légitime puisse être réservée aux intérêts du partenaire, des minorités et/ou de l'adversaire.

Ces deux exemples mettent en lumière le fait suivant : celui qui s'insère, sans réagir, dans un cadre qui le rend mal à l'aise, renonce à faire vivre à d'autres l'expérience du contact avec sa culture, en „laissant tomber", le cas échéant, ceux parmi les participants de son groupe national qui réagissent et dont le comportement risque d'être interprété uniquement sur le plan individuel, ce qui peut entraîner des reproches se situant sur le même registre : voilà quelqu'un qui a des problèmes personnels. Cela peut aller encore plus loin : si les animateurs ne créent pas les conditions nécessaires à des „lectures" interculturelles des expériences, les participants croient eux-mêmes qu'ils ont des difficultés personnelles, même s'il n'en est rien en réalité sur le plan intraculturel.

Par ailleurs, nous comprenons parfaitement la demande de nombre d'animateurs qui désirent des méthodes appropriées au champ interculturel, celui-ci étant beaucoup plus large et plus complexe et qui est donc plus difficile à pénétrer que le cadre national. Ceci d'autant plus que nous avons tous tendance à lire tout ce qui vient d'une culture à partir des grilles de notre propre culture. Mais cette tendance est renforcée par l'utilisation de méthodes qui ne sont pas neutres sur le plan culturel, et, le cas échéant, elles contribuent assez souvent à provoquer des non-compréhensions et des réactions qui, à leur tour, augmentent la complexité de ce champ.

Cela veut-il dire maintenant qu'il ne faudrait plus utiliser du tout des méthodes nationales et, le cas échéant, comment pourraient-elles être remplacées ?

D'une manière générale, plus les méthodes proposées aux participants laisseront la place à l'initiative individuelle, à la diversité des comportements et des démarches intellectuelles, plus elles seront appropriées. Plus elles impliqueront un mode d'emploi contraignant qui, entre autres, sanctionne les „écarts", plus elles seront réductrices. On ne saurait trop conseiller aux équipes d'animation de faire cas par cas l'analyse en ce sens des activités et exercices envisagés lors d'une rencontre. Se poser ces questions est souvent déjà une bonne sensibilisation à une autre approche des „méthodes". Les méthodes de découverte „actives" vont généralement dans cette direction : les enquêtes et rallyes, les informations préparées en petits groupes permettent à un grand nombre de participants de choisir la forme et le degré d'implication dans le travail proposé, ce qui de plus rend les travaux de groupe bien plus significatifs et peut éventuellement permettre à un petit nombre de participants, qui en éprouve le besoin ou le désir, de faire une contribution „déviate".

Des méthodes nationales marquées peuvent, si elles sont volontairement utilisées à cet effet et évaluées avec précision et nuances, aider à mettre en évidence des différences entre les groupes nationaux en présence et donc favoriser une meilleure compréhension réciproque. Mais cela suppose un dispositif dans lequel l'évaluation aura une très large place, afin d'éclairer aussi finement que possible les effets produits et de tenter d'en comprendre les raisons.

Pour conclure : en dehors du fait que les méthodes utilisées dans les échanges de jeunes pour promouvoir des apprentissages internationaux et interculturels ne sont pas neutres culturellement, elles se caractérisent presque toutes par le fait qu'elles visent à transmettre ou à obtenir des informations sur ce qui est „à l'extérieur" des individus et des groupes en présence, cet extérieur étant notamment constitué par l'autre culture, mais aussi par la culture d'origine avec son environnement. Il serait souhaitable de travailler davantage à développer des méthodes appropriées permettant de mettre en évidence les connaissances et attitudes des participants „en intériorité". Pour comprendre les évolutions d'une autre culture, il est important de connaître les fondements des apprentissages nouveaux à promouvoir. Les approches favorables à cette expérience de soi et à sa mise en évidence devraient mettre à contribution les méthodes projectives.

### 11. La fonction et le rôle des formateurs et des animateurs dans un contexte interculturel

Pour les animateurs comme pour les formateurs, se pose un problème de rôle directement lié aux buts d'une démarche interculturelle. Celui-ci est décrit ci-après de façon exemplaire.

Dans un cadre national, les animateurs et les enseignants contribuent à la socialisation des jeunes conformément à des modèles comportementaux ancrés dans la culture nationale. Par exemple, cela va de l'importance donnée au groupe dans l'apprentissage social, à ce que doit être un groupe satisfaisant, en passant par les différents modes de „gestion" du pouvoir selon les groupes les plus divers (y compris les groupes d'élèves dans les classes scolaires). Or, sans vouloir entrer dans une analyse plus poussée, on est obligé de constater qu'Allemands et Français n'ont pas les mêmes traditions, le groupe étant à l'évidence pour les jeunes un lieu d'apprentissage social beaucoup plus important en Allemagne qu'en France. Dans ce contexte, les Allemands sont plus familiarisés avec le „groupe" en tant que structure de travail et avec des formes qui, pour eux bien sûr, vont de soi.

Ce qui est vrai des pratiques d'animation et d'enseignement l'est naturellement tout autant des pratiques de formation. Les formateurs ont eux aussi intégré des conceptions différentes quant à l'importance du groupe dans un processus de formation. Ils ont aussi des représentations et des attentes quant au comportement des autres formateurs et des stagiaires et elles ne se recouvrent que rarement avec celles de leurs collègues d'autres pays. Un stage de formation binational ou trinational animé par une équipe bi ou trinationale, sera donc nécessairement un lieu où ces différentes conceptions et pratiques se heurteront les unes aux autres.

Les participants de chaque groupe national attendent que tous les formateurs se comportent comme des formateurs de leur propre nationalité, les formateurs attendent que tous les participants se comportent comme des participants de leur propre nationalité, et les formateurs entre eux attendent que leurs collègues de nationalité différente se comportent comme leurs collègues habituels.

Cependant, et cette méconnaissance s'observe souvent lors des réunions de préparation, au moment de la discussion des orientations générales et du déroulement d'un programme, il n'est que rarement question de ces conceptions différentes ni d'ailleurs de l'importance réelle accordée aux décisions prises en commun ou aux modalités de leur révision. Ce qui, dans la pratique de formation ou d'animation, amène des conflits fréquents qui ne facilitent la vie ni aux animateurs, ni aux stagiaires. Ne pas voir ces présupposés différents peut amener des difficultés considérables au moment de la réalisation des rencontres.

Mais des formateurs qui veulent susciter un apprentissage interculturel et qui - y compris au niveau de leur rôle - se trouvent donc à l'interface entre deux ou plusieurs cultures n'ont pas à cacher ces difficultés. Il ne s'agit pas d'incapacité personnelle des uns ou des autres, mais bien de l'expression de cultures différentes. Chercher à les masquer ne ferait que retirer un élément essentiel à cette démarche d'apprentissage liant vécu et réflexion intellectuelle.

Ici intervient une autre difficulté : en règle générale, les participants sont prêts à suivre une démarche proposée par les animateurs et à leur accorder du pouvoir en se fiant à eux pour qu'ils agissent dans l'intérêt du groupe, pour qu'il „fonctionne bien". Or, dans des stages animés par des formateurs que les stagiaires ne connaissent pas encore, ces derniers mettent facilement à l'épreuve les compétences en observant les attitudes et les comportements des formateurs pour les comparer à ceux auxquels ils sont habitués et susceptibles de leur procurer des sentiments de sécurité. Cependant, les signes de fiabilité et de compétence ne sont pas les mêmes selon les cultures.

Il n'est pas rare que les formateurs d'une autre culture déçoivent, insécurisent ou provoquent certains participants qui ne reconnaissent pas les attitudes auxquelles ils sont habitués.

Ce qui précède ne veut pas dire que les stagiaires ne soient pas parfois déçus aussi par les formateurs de même nationalité qu'eux. Ceux-ci sont en général considérés par leur sous-groupe national comme leur représentant et porte-parole de leurs intérêts, et si certains formateurs et animateurs, marqués par leur pratique nationale, se conforment sans difficulté à ces attentes, d'autres au contraire vont presque jusqu'à nier leur appartenance nationale. Il est important de voir, et de le traduire dans les comportements, que chaque animateur est, en même temps, „responsable" d'un groupe national et partie prenante d'un projet commun dont la responsabilité est partagée. Sans cela il ne peut y avoir démarche interculturelle.

En effet, à défaut d'un travail de clarification de ce double rôle, l'insécurisation générale qui s'ensuivra ne pourra que nuire à l'objectif qui est de promouvoir les apprentissages internationaux et interculturels : les participants ne seraient que peu motivés de s'ouvrir pour vivre de nouvelles expériences; bien au contraire, ils n'auraient

pas d'autre choix que de se réfugier dans ce qu'ils connaissent le mieux, c'est-à-dire des comportements et des concepts propres à leur culture habituelle.

Il semble que la seule manière de limiter ce risque de confusion - dans les stages de formation d'animateurs et d'enseignants plus particulièrement - réside dans le choix de l'équipe d'animation, dans le choix de formateurs qui se sont déjà engagés très largement dans ce processus de réflexion vécue, propre à toute démarche interculturelle, et qui de ce fait pourront être en mesure de le mettre en lumière pour les participants. Dans ce cas, la compétence des formateurs ne consiste pas d'abord à répondre à toutes les attentes „nationales", mais leurs compétences viendraient de leurs capacités à aider tous les participants à mieux comprendre le pourquoi de leurs réactions.

Le rôle du formateur, c'est donc d'abord un rôle de médiateur culturel capable de rendre „lisibles" des conceptions et des comportements issus d'un contexte national, de les „traduire" dans des contextes culturels différents.

A ces problèmes liés à leur double rôle, pour les formateurs et les animateurs, s'ajoute aussi celui d'être confrontés à des attentes, des motivations différentes et, le cas échéant, divergentes des participants, voire même à celles de leurs parents ou bien encore à celles des organisateurs institutionnels privés et publics.

En effet, et ceci est une difficulté supplémentaire, les critères habituels selon lesquels est mesuré „le succès" d'un échange ou d'un programme sont rarement ceux de l'apprentissage interculturel. Par exemple, le seul fait déjà que de nombreuses rencontres se déroulent pendant les congés n'est pas sans conséquences : elles sont évaluées plus ou moins en fonction des critères en vigueur pour avoir passé des „vacances sympathiques". Ce qui en soi est loin d'être critiquable. Mais ce qui veut dire - que nous le voulions ou non - que les échanges franco-allemands n'échappent pas à la loi du marché, même s'il s'agit d'un marché pédagogique, et les normes du tourisme des jeunes ont des effets sur la demande.

En tant qu'animateur, vouloir jouer les missionnaires de l'interculturel est vain lorsque l'on constate que les motivations et les intérêts des organisateurs et des jeunes sont totalement opposés à cette démarche. Le contexte national ne produit que rarement des motivations et des attitudes favorables aux relations interculturelles. Mais comme dans les programmes à orientation touristique, il y a aussi le désir de connaître l'étranger, lié à une certaine curiosité pour le différent, il s'y présente parfois aussi des situations favorables à des remarques ou à des informations susceptibles d'éveiller l'attention d'un individu ou de petits groupes pour leur donner le goût et l'envie d'un travail plus approfondi.

Les animateurs d'échanges à orientation interculturelle marquée nous font souvent part de leur malaise : ils ont le sentiment d'un fossé infranchissable entre les buts et la réalité du travail international et interculturel.

Ce dilemme ne peut être résolu ni sur un plan individuel, ni sur celui de petits groupes isolés. En ceci nous rejoignons tous les domaines où notre capacité d'appréhension intellectuelle est infiniment supérieure à nos possibilités d'action. Le seul chemin possible, pour ne pas parler d'issue, est de donner une dimension socio-politique à son travail, en cherchant des articulations possibles avec des instances sociales, politiques ou culturelles.

## **X. REMARQUES FINALES**

Les idées exposées dans ce document sont destinées à mettre en lumière les positions suivantes :

Quiconque veut organiser des rencontres et susciter une démarche d'apprentissage interculturelle chez d'autres ne peut faire l'économie d'une réflexion sur les valeurs qui lui importent et sur son utopie quant à la vie sur notre planète, car le choix de son projet pédagogique en dépendra.

Une démarche interculturelle est loin d'être ce qui nous est le plus naturel aux uns et aux autres. Elle se heurte à nombre d'apprentissages individuels et nationaux. Mais il serait dommage que les difficultés rencontrées nous fassent négliger les efforts pour développer les pédagogies favorables aux apprentissages interculturels en donnant la préférence aux formes d'échanges internationaux dont le succès apparent repose sur une rencontre des participants réduite à la seule base de leurs ressemblances et non pas sur un travail d'approfondissement.

Une rencontre qui se réduit aux ressemblances peut certes être couronnée de „succès" pour les organisateurs et les institutions lorsque les effets visés se situent uniquement dans le micro-social ou dans le champ des secteurs spécialisés de l'éducation, de l'animation, de l'enseignement et de la formation professionnelle des jeunes. Mais si les objectifs choisis sont ceux d'un apprentissage qui inclut les relations entre sociétés, cultures, nations et états - et pourquoi ne pas prendre au sérieux le traité conclu entre la France et la République fédérale d'Allemagne ainsi que les objectifs donnés à l'O.F.A.J.- il s'agit de processus de connaissance et de compréhension réciproques qui ne peuvent pas seulement se limiter à satisfaire des désirs et des intérêts particuliers et sectoriels. De ce point de vue, beaucoup de pratiques actuelles laissent encore à désirer.