

Les fondements conceptuels du Cadre

Les notions d' « identité », de « culture », d'« interculturalité » et de « dialogue interculturel »

Le Cadre est fondé sur un certain nombre de notions, notamment celles d'« identité », de « culture », d'« interculturalité » et de « dialogue interculturel », qui sont examinées et définies ci-dessous aux fins du Cadre.

L'« identité » renvoie à la façon dont une personne se perçoit et aux autodescriptions auxquelles elle attache de l'importance et de la valeur. La plupart des gens ont recours à plusieurs identités différentes pour se décrire, notamment des identités personnelles et sociales. Les identités dites personnelles sont celles qui reposent sur les traits de caractère [« attentionné(e) », « tolérant(e) », « extraverti(e) », etc.], les relations et rôles interpersonnels (« mère », « frère » ou « collègue », par exemple) et les éléments autobiographiques [« né(e) de parents ouvriers », « scolarisé(e) dans une école publique », etc.]. Les identités sociales, quant à elles, sont fondées sur l'appartenance à des groupes sociaux (une nation, un groupe ethnique ou religieux, un groupe fondé sur le genre ou sur l'âge, un groupe générationnel, un groupe professionnel, une institution éducative, un club de loisirs, une équipe sportive, ou encore un groupe virtuel sur les réseaux sociaux, par exemple). Les identités culturelles (c'est-à-dire les identités que les individus construisent sur la base de leur appartenance à des groupes culturels) sont un type particulier d'identité sociale. Elles sont au cœur du Cadre.

La « culture » est un terme difficile à définir, en grande partie parce que les groupes culturels sont toujours hétérogènes et embrassent une diversité de pratiques et de normes qui sont souvent contestées, qui évoluent au fil du temps et que chacun s'approprie à sa manière. Cela dit, toute culture peut être considérée comme une conjugaison de trois aspects principaux : les ressources matérielles utilisées par les membres du groupe (outils, alimentation, habillement, etc.), les ressources sociales partagées par le groupe (la langue, la religion, les conventions sociales) et les ressources subjectives individuelles des membres du groupe (par exemple les valeurs, les attitudes, les convictions et les pratiques que les membres du groupe adoptent habituellement comme cadre de référence pour expliquer le monde et se situer par rapport à celui-ci). La culture du groupe est un produit de ces trois aspects (soit un mélange de ressources matérielles, sociales et subjectives). L'ensemble de ces ressources est réparti dans le groupe tout entier ; toutefois, chacun des membres s'approprie et utilise à sa manière une partie seulement des ressources culturelles potentielles à sa disposition.

Cette acception du terme « culture » signifie que les groupes de toutes tailles peuvent avoir leur propre culture – des nations, des groupes ethniques, des groupes religieux, des villes, des quartiers, des organisations ou groupes professionnels, des groupes de personnes de même orientation sexuelle, des groupes de personnes handicapées, des groupes générationnels, des familles, etc. Par conséquent, tout individu appartient et s'identifie simultanément à de nombreux groupes différents et à leur culture.

Les groupes culturels se caractérisent généralement par une grande variabilité, car les ressources que l'on perçoit comme associées à l'appartenance au groupe suscitent souvent la résistance, la contestation ou le rejet de certains membres ou sous-groupes du groupe en question. En outre, les limites mêmes du groupe et les personnes perçues comme appartenant au groupe ou comme extérieures à celui-ci peuvent être contestées par différents membres du groupe. Les limites des groupes culturels sont ainsi souvent très floues.

Cette variabilité et cette contestation internes des cultures découlent en partie du fait que tout

individu appartient à plusieurs groupes (et à leur culture), tout en participant à plusieurs constellations culturelles, de sorte que la manière dont chacun se situe par rapport à une culture donnée dépend, du moins en partie, des points de vue qui existent dans les autres cultures auxquelles il appartient. En d'autres termes, les références culturelles se croisent, de telle sorte que chaque personne occupe une place culturelle unique. En outre, la signification et le sentiment que l'on accorde à chaque culture sont marqués par l'histoire et l'expérience personnelles, ainsi que par la personnalité de chacun.

Les références culturelles sont fluides et dynamiques, l'importance subjective des identités sociales et culturelles fluctuant à mesure que les personnes passent d'une situation à une autre et mettent en avant différentes appartenances (ou différents groupes d'appartenances croisées) selon le contexte social qu'elles rencontrent. La fluctuation de l'importance des appartenances culturelles est également liée à l'évolution des intérêts, des besoins, des objectifs et des attentes de la personne à mesure qu'elle passe d'une situation à une autre et progresse dans le temps. Par ailleurs, tous les groupes et leur culture sont dynamiques et évoluent sous l'effet des événements politiques, économiques et historiques, mais aussi des interactions avec les cultures d'autres groupes et des influences que ces cultures exercent, et en raison de la contestation interne des acceptions, des normes, des valeurs et des pratiques par les membres du groupe eux-mêmes.

Cette conception de la culture qui sous-tend le Cadre a une incidence sur la définition de l'«interculturalité». Si chacun d'entre nous appartient à plusieurs cultures tout en participant d'une constellation unique de cultures, chaque situation relationnelle constitue donc potentiellement une situation interculturelle. Souvent, quand nous rencontrons d'autres personnes, nous réagissons en fonction des diverses caractéristiques physiques, sociales et psychologiques qui servent à les distinguer d'autres personnes et à les définir en tant que personnes uniques, mais il arrive parfois que nous réagissons plutôt en fonction de leurs appartenances culturelles et, le cas échéant, que nous les classons dans le même groupe que d'autres personnes qui partagent ces appartenances. Plusieurs facteurs nous incitent à réajuster notre cadre de référence en passant du niveau individuel et interpersonnel au niveau interculturel, à savoir, notamment, la présence de pratiques ou d'emblèmes culturels marquants qui révèlent ou évoquent la catégorie culturelle pour l'observateur, le recours fréquent aux catégories culturelles pour classer autrui et le fait que ces catégories soient facilement invocables et accessibles dans les interactions avec autrui, ainsi que l'utilité des catégories culturelles pour comprendre pourquoi une personne se comporte comme elle le fait.

Ainsi, on parle de situation interculturelle lorsqu'une personne perçoit une autre personne (ou un autre groupe) comme étant culturellement différent(e) d'elle. Quand d'autres personnes sont perçues comme des membres d'un groupe social et de la culture qui y est associée plutôt que comme des individus, généralement, elles sont aussi catégorisées – et peuvent se présenter – comme des membres d'un groupe culturel plutôt que comme des entités purement individuelles. Ainsi, les situations interculturelles peuvent concerner des personnes issues de différents pays, des membres de groupes régionaux, linguistiques, ethniques ou religieux différents, ou des personnes qui se différencient l'une de l'autre par leur mode de vie, leur sexe, leur âge ou leur génération, leur classe sociale, leur éducation, leur profession, leur niveau de pratique religieuse, leur orientation sexuelle, etc. Pris sous cet angle, le « dialogue interculturel » peut être défini comme un échange de vues libre fondé sur la compréhension et le respect mutuels entre des personnes ou des groupes qui se perçoivent comme ayant des références culturelles différentes les un(e)s des autres.

Le dialogue interculturel favorise la participation constructive par-delà les clivages culturels perçus, réduit l'intolérance, les préjugés et les stéréotypes, renforce la cohésion des sociétés démocratiques et contribue au règlement des conflits. Cela dit, le dialogue interculturel peut être un processus difficile, en particulier quand les participants se perçoivent les uns les autres comme des représentants

de cultures ayant une relation conflictuelle (par exemple en raison d'un conflit armé passé ou en cours) ou quand un participant estime que les actes d'un autre groupe auquel il associe son interlocuteur ont causé des souffrances majeures à son propre groupe culturel (du fait, par exemple, d'une discrimination flagrante, d'une exploitation matérielle ou d'un génocide). Dans de telles circonstances, le dialogue interculturel peut être très difficile et exige non seulement une forte compétence interculturelle, mais aussi une grande sensibilité émotionnelle et sociale, de l'engagement, de la persévérance et du courage.

Pour résumer, l'approche adoptée dans le Cadre part du principe que les cultures sont intrinsèquement hétérogènes, contestées, dynamiques et en perpétuelle évolution, et que chaque individu a des affiliations complexes à de multiples cultures. Elle part également du principe que les situations interculturelles se produisent parce que les personnes perçoivent des différences culturelles entre elles. C'est pourquoi le modèle de compétences fait fréquemment mention de « personnes qui sont perçues comme ayant des références culturelles différentes des siennes » (plutôt que de « personnes issues d'autres cultures », par exemple). Ainsi, aux fins du Cadre, le dialogue interculturel s'entend comme un échange de vues libre entre des personnes ou des groupes qui se perçoivent comme ayant des références culturelles différentes les uns(e)s des autres.

Les notions de « compétence » et de « groupe de compétences »

Autre notion importante qui sous-tend le Cadre : celle de compétence. Le terme « compétence » peut être employé de multiples façons, et notamment en tant que synonyme d'« aptitude » dans le langage courant. Dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels, il est employé dans un sens plus technique ; enfin, il peut aussi désigner la capacité à répondre à des exigences complexes dans un contexte donné. Aux fins du Cadre, il se définit comme la capacité de mobiliser et d'utiliser des valeurs, des attitudes, des aptitudes, une connaissance et/ou une compréhension pertinente afin de réagir de manière efficace et appropriée aux exigences, aux enjeux et aux possibilités que présente un contexte donné.

Les situations démocratiques sont des contextes dans lesquels cette capacité entre en jeu. Ainsi, la « compétence démocratique » désigne la capacité à mobiliser et à utiliser les ressources psychologiques voulues (valeurs, attitudes, aptitudes, connaissances et/ou compréhension) pour réagir de manière efficace et appropriée aux exigences, aux enjeux et aux possibilités que présentent les situations démocratiques. Selon le même raisonnement, la « compétence interculturelle » désigne la capacité à mobiliser et à utiliser les ressources psychologiques appropriées pour réagir de manière efficace et appropriée aux exigences, aux enjeux et aux possibilités que présentent les situations interculturelles. Dans le cas de citoyens qui vivent dans des sociétés démocratiques culturellement diverses, aux fins du Cadre, la compétence interculturelle est considérée comme faisant partie intégrante de la compétence démocratique.

Il importe de noter que les situations démocratiques et interculturelles se produisent non seulement dans le monde réel, mais aussi dans le monde virtuel, en ligne. En d'autres termes, les débats et discussions démocratiques, ainsi que les rencontres et les interactions interculturelles, ont lieu non seulement dans le cadre d'échanges en face-à-face, dans la presse écrite traditionnelle et à la radio et à la télévision, dans des lettres, des pétitions, etc., mais aussi dans le cadre de la communication électronique, qui peut se dérouler sur des réseaux sociaux, des forums électroniques, des blogs, ou via des pétitions en ligne ou des courriers électroniques. Aussi le Cadre présente-t-il un intérêt non seulement pour l'éducation à la citoyenneté démocratique, l'éducation aux droits de l'homme et l'éducation interculturelle, mais aussi pour l'éducation à la citoyenneté numérique.

Le Cadre conçoit la compétence comme un processus dynamique, car cette dernière implique de sélectionner, d'activer, d'organiser et de coordonner les ressources psychologiques pertinentes, et de les appliquer en adoptant un comportement par lequel l'individu s'adapte efficacement et

effectivement à une situation donnée – nous l'avons vu. Cette adaptation suppose, pour l'individu concerné, d'observer en permanence les résultats de son comportement et la situation dans laquelle il se trouve, et, si nécessaire, d'ajuster et de modifier ce comportement (en mobilisant éventuellement d'autres ressources psychologiques) pour s'adapter aux nouveaux besoins et exigences de la situation. En d'autres termes, un individu compétent est un individu qui mobilise et utilise un ensemble de ressources psychologiques de manière dynamique en fonction de l'évolution de la situation.

Outre cette acception générale et holistique de la « compétence » (au singulier), le terme « compétences » (au pluriel) est employé dans le Cadre pour désigner les ressources psychologiques individuelles (c'est-à-dire les valeurs, les attitudes, les aptitudes, la connaissance et la compréhension) spécifiques qui sont mobilisées et utilisées dans l'adoption d'un comportement compétent. Ainsi la compétence, au sens holistique du terme, consiste en la sélection, l'activation et l'organisation de compétences et en l'application coordonnée, flexible et dynamique de ces compétences à des situations concrètes.

Il convient de relever que, d'après le Cadre, les compétences englobent non seulement les aptitudes, les connaissances et la compréhension, mais aussi les valeurs et les attitudes, qui sont considérées comme essentielles pour se comporter de façon adéquate et efficace dans les situations démocratiques et interculturelles. De fait, tout comme les aptitudes, la connaissance et la compréhension, les valeurs et les attitudes sont des ressources psychologiques qui peuvent être activées, organisées et appliquées en adoptant un certain comportement pour réagir de façon appropriée et efficace dans les situations démocratiques et interculturelles. En tant que telles, elles constituent également des compétences sur lesquelles les individus peuvent s'appuyer, à peu près de la même manière que sur les aptitudes, les connaissances et la compréhension.

Cependant, les « dispositions » sont exclues de l'éventail des compétences définies par le Cadre car elles sont considérées comme implicites dans la définition de la « compétence » qui sous-tend l'instrument tout entier (c'est-à-dire la mobilisation et l'utilisation de compétences par l'adoption d'un certain comportement). Une personne qui ne mobilise ni n'utilise de telles compétences (c'est-à-dire qui ne présente aucune disposition à s'en servir dans son comportement) ne peut pas être qualifiée de compétente. En d'autres termes, le fait d'être disposé(e) à utiliser ses compétences dans son comportement est inhérent à la notion même de compétence : il n'y a pas de compétence sans une telle disposition.

En situation réelle, les compétences sont rarement mobilisées et utilisées de manière individuelle. Au contraire, tout comportement compétent suppose invariablement d'activer et d'appliquer un groupe entier de compétences. Selon la situation et les exigences, les enjeux et les possibilités que la situation présente, ainsi que les besoins et les objectifs particuliers de la personne dans cette situation, différents sous-groupes de compétences devront être activés et utilisés. Les encadrés 1 à 5 ci-dessous présentent cinq exemples de situations qui nécessitent la mobilisation et l'application dynamique et adaptative de tout un groupe de compétences.

Encadré 1 – Interagir lors d'une rencontre interculturelle

Imaginons que, lors d'un événement multiculturel, deux personnes appartenant à des groupes ethniques différents se rencontrent et commencent à parler de leurs pratiques ethniques et religieuses respectives. Au tout début de leur conversation, il leur faudra adopter une attitude d'ouverture l'une envers l'autre. Il leur faudra peut-être aussi maîtriser leurs émotions pour surmonter les angoisses ou l'insécurité que peuvent susciter la rencontre et l'échange avec une personne ayant des origines culturelles différentes des siennes. Une fois le dialogue entamé, une capacité d'écoute attentive et des compétences linguistiques et de communication devront être

mobilisées et utilisées pour éviter tout malentendu et veiller à tenir compte des besoins de communication et des normes culturelles de l'autre personne. La capacité d'empathie est aussi susceptible d'être sollicitée, ainsi que la capacité d'analyse, pour faciliter la compréhension du point de vue de l'autre personne, en particulier quand ce point de vue n'est pas immédiatement déductible de ses propos. Au cours du dialogue, des divergences de points de vue insurmontables pourront apparaître. Dans ce cas, les compétences de respect envers les différences et de tolérance de l'ambiguïté devront être mobilisées, et l'absence de résolution nette et précise de la situation devra être acceptée.

Encadré 2 – Prendre position contre le discours de haine

Un citoyen peut adopter une position de principe contre un discours de haine visant des réfugiés ou des migrants, diffusé sur internet. Cette position peut être déclenchée par l'activation de la dignité humaine en tant que valeur fondamentale, et renforcée par l'activation de l'esprit civique et du sens des responsabilités. La contestation de la teneur d'un tel discours requiert la mobilisation de la capacité d'analyse et de la réflexion critique. En outre, la formulation d'une réponse appropriée exige une connaissance des droits de l'homme ainsi que des compétences linguistiques et de communication, de sorte à pouvoir exprimer dûment la position adoptée et viser efficacement le(s) public(s) concerné(s). Par ailleurs, une connaissance et une compréhension des médias numériques sont nécessaires pour pouvoir publier la réponse en ligne de façon appropriée et en optimiser l'impact.

Encadré 3 – Prendre part au débat politique et défendre sa position

Pour pouvoir participer efficacement au débat politique et défendre sa position personnelle, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance et une bonne compréhension des questions politiques en jeu. En outre, il faut adapter ses propos à la fois au mode d'expression (intervention orale, contribution écrite, etc.) et au public visé. Il faut aussi avoir connaissance de la notion de liberté d'expression et de ses limites, et, lorsque la communication concerne des personnes qui sont perçues comme ayant des références culturelles différentes des siennes, de ce qui est approprié culturellement. Le débat politique exige également la capacité de critiquer les points de vue de ses interlocuteurs et d'évaluer les arguments qu'ils avancent au cours du débat. Pour pouvoir y participer et défendre son propre point de vue, il est donc nécessaire de posséder toutes les compétences suivantes : une connaissance et une compréhension critique de la politique ; des compétences linguistiques et de communication ; une connaissance et une compréhension de la communication et des normes culturelles, et la capacité d'analyse et de réflexion critique, et celle d'adapter ses arguments de façon appropriée, selon l'évolution du débat.

Encadré 4 – Être confronté(e) à la propagande extrémiste violente sur internet

Pendant qu'il navigue sur internet, un individu peut être confronté à des messages de propagande extrémiste violente, qui visent à rallier les récepteurs de ces messages à la cause défendue. Dans de tels cas, la capacité d'analyse et de réflexion critique doit être mobilisée. Ces compétences permettent à l'individu non seulement de saisir la signification littérale du contenu, mais aussi d'en percevoir la nature propagandiste, ainsi que les motivations sous-jacentes et l'intention des auteurs du message. S'il fait également appel à ses connaissances et à sa compréhension critique des médias, l'individu en question sera en mesure d'identifier la manière dont les images et les mots utilisés dans le message ont été délibérément choisis et présentés de sorte à avoir les effets escomptés sur le récepteur. Étant donné que le contenu du message incite à la violation des droits de l'homme d'autres personnes pour servir la cause extrémiste, la valorisation de la dignité humaine et des droits de l'homme doit être activée, ainsi que celle de l'adoption de solutions démocratiques et pacifiques aux conflits sociaux et politiques. En outre, s'il active l'attitude d'esprit civique, l'individu signalera le contenu qu'il a rencontré en ligne aux autorités publiques compétentes. La résilience et les réactions face à la propagande extrémiste violente sont donc obtenues par la mobilisation et la mise en œuvre d'un grand nombre de compétences, notamment des valeurs, des attitudes, des aptitudes, la connaissance

et la compréhension critique.

Encadré 5 – La réconciliation après un conflit

Au lendemain d'un grave conflit entre deux groupes, un individu ayant été victime de violences ou d'injustice au cours de ce conflit peut malgré tout décider d'essayer de se réconcilier avec les individus appartenant à l'autre groupe. La reconnaissance du fait que tous les êtres humains ont la même dignité et la même valeur, quels que soient les groupes particuliers auxquels ils appartiennent, peut sous-tendre cette démarche de réconciliation. Le désir de réconciliation peut aussi être motivé par une connaissance de l'histoire des conflits entre les groupes concernés, et par le fait de savoir qu'en cherchant à se venger ou en infligeant des représailles pour des événements passés on ne fait que créer de nouveaux conflits, engendrant ainsi un nouveau cycle de violence, et donc encore plus de pertes et de souffrances. La capacité à maîtriser ses émotions est fondamentale, en particulier lorsqu'il y a eu dans le passé un fort ressentiment à l'encontre de l'adversaire. Une personne qui s'est fixé l'objectif de la réconciliation doit mobiliser l'attitude d'ouverture envers l'ancien adversaire, ainsi que la volonté d'en apprendre davantage sur les membres de l'autre groupe et, éventuellement, de les rencontrer. Elle doit aussi mobiliser des aptitudes d'empathie et des compétences linguistiques, de communication et d'écoute – si des rencontres ont effectivement lieu. Ces compétences devraient lui permettre de comprendre comment les membres du groupe adverse perçoivent le conflit. L'empathie peut aussi permettre de comprendre que, comme les membres de son propre groupe, les adversaires ont le même besoin psychologique fondamental de se sentir en sécurité et non menacés, et que le conflit a eu des conséquences néfastes et préjudiciables pour les deux groupes, ce qui peut générer un sentiment de souffrance commune. Les capacités d'analyse et de réflexion critique devront aussi être mobilisées pour évaluer la manière dont le conflit a été représenté de chaque côté, en identifiant et en déconstruisant les images négatives, les stéréotypes et la propagande ayant servi à l'entretenir et à le perpétuer. La mise en œuvre de cet important groupe de compétences peut déboucher sur le pardon et la réconciliation, et susciter de l'espoir quant aux relations avec l'autre groupe à l'avenir.

Les exemples présentés dans les encadrés ci-dessus montrent que, dans les cinq cas, l'adoption d'un comportement adaptatif nécessite de mobiliser, d'organiser et de mettre en œuvre avec discernement un vaste ensemble de compétences, d'une manière appropriée à la situation en question. En outre, ces compétences peuvent concerner l'ensemble des valeurs, des attitudes, des aptitudes, et des éléments de connaissance et de compréhension. L'idée selon laquelle les compétences doivent être mobilisées de façon dynamique et en groupes entiers, plutôt qu'individuellement, pour répondre aux besoins et opportunités présentés par des situations démocratiques et interculturelles spécifiques lorsqu'elles se produisent, a d'importantes implications pour la conception des curriculums et pour l'enseignement, l'apprentissage et l'évaluation des compétences.

Pour résumer, aux fins du Cadre, un comportement compétent d'un point de vue démocratique et interculturel est un comportement résultant d'un processus dynamique et adaptatif dans lequel une personne réagit de manière appropriée et efficace à l'évolution constante des exigences, des enjeux et des possibilités que présentent les situations démocratiques et interculturelles. Ce processus exige donc la mobilisation, l'organisation et l'utilisation flexibles de groupes de ressources psychologiques variables que l'individu puise de façon sélective dans son répertoire de valeurs, d'attitudes, d'aptitudes, et d'éléments de connaissance et de compréhension.