

## ANNE-MARIE GRANIE

### Maître de Conférences en sociologie

#### ***Partenariats, réseaux et création d'une culture co-construite entre partenaires***

Pour cet exposé ma posture consiste en une sorte de dialogue entre le fruit de mes expériences en matière de coopération internationale et ma pensée. Comme dirait **Edgard Morin** « **je travaille les idées qui me travaillent** »<sup>1</sup>. Tant pis si la comparaison est audacieuse et en effet elle l'est. Je considère que les questions liées au développement des sociétés, aux actions de coopération internationale de diverses natures, particulièrement à ce qui nous rassemble aujourd'hui « l'Ingénierie des Dispositifs de Formation à l'international » sont d'une grande complexité dans le sens justement exprimé par E. Morin qui renvoie à « *du flou, de l'enchevêtré, à du mystérieux* »<sup>2</sup>. Et sur un plan méthodologique j'essaye à ma manière de dépasser les pensées simplificatrices, réductrices en essayant d'entrer dans l'univers de la complexité en intégrant l'idée « *d'inachèvement, d'incertitude et de relativité de la connaissance* »<sup>3</sup>.

Je pense avoir ainsi planté le décor à propos du champs du développement parsemé de jugements, d'à priori, d'idées reçues, de certitudes, mais aussi pavé de bonnes intentions.

Je ne me situe pas en tant que **sociologue** dans une posture de donneuse de leçon ; **j'essaye de contribuer à la compréhension des mécanismes qui sont l'œuvre dans les dynamiques des sociétés et de « découvrir » dans le sens de mettre en vue les processus sociaux qui s'y jouent.**

Ce faisant mon attitude consiste à me soumettre à la fois aux règles de la recherche et à celles de l'action (Olivier DE SARDAN, 1995)<sup>4</sup>. Cela implique la nécessité de poser des exigences méthodologiques. L'expérimentation est au centre de ma démarche. On ne peut pas mettre en œuvre une **observation-analyse** indépendante du terrain d'observation et des conditions mises en œuvre pour cette observation. La recherche-développement dans laquelle s'inscrit **l'Ingénierie des Dispositifs de Formation à l'international** doit me semble-t-il mettre en œuvre une démarche dynamique (toujours en train de se faire) et interactive (entre différents acteurs au Nord et au Sud). Cette façon de faire était préconisée par Roger BASTIDE (1971) dans le cadre de l'anthropologie appliquée<sup>5</sup>.

« *Dans ce dispositif on hiérarchise toutes les étapes, on suit le travail expérimental, on met en place des situations d'observation et on vérifie la validité du dispositif* » (GRANIE, 2001)<sup>6</sup>.

Tout cela ne pourra se réaliser que si chacun est prêt à comprendre « **le langage de l'autre** ».

<sup>1</sup> Comprendre Edgar MORIN (1990) Sciences Humaines n°1, page 16-31.

<sup>2</sup> Comprendre Edgar MORIN (1990) op cit.

<sup>3</sup> Comprendre Edgar MORIN (1990) op cit.

<sup>4</sup> Olivier DE SARDAN J.P. (1995) Anthropologie et développement, Paris, APAD, Karthala, 218 p.

<sup>5</sup> Roger BASTIDE (1971) Anthropologie appliquée, Paris, Payot, 245 p.

<sup>6</sup> Anne-Marie GRANIE (2001) A propos de la posture de l'intervenant in culture et coopération internationale, champs culturels MAP-DGER n° 14, p. 42-44.

# 1/ L'Ingénierie des Dispositifs de Formation à la croisée des cultures

« Les programmes d'aide, de formation ne sortiront de l'ethnocentrisme qui les caractérise que s'ils se fondent sur la représentation des autres cultures... » (M. ABDALLAH – PRETCEILLE 1984)<sup>7</sup> la **notion de culture** nous permet notamment de comprendre voire d'expliquer en partie les différences qui existent entre les peuples, les sociétés, les groupes sociaux. (D. CUCHE, 1996) professeur d'ethnologie à la Sorbonne, nous dit que « chaque individu est un être de culture... la nature chez l'homme est interprétée par la culture... »<sup>8</sup>.

## 1.1/ La notion de culture est abordée au sens anthropologique

Elle renvoie aux modes de vie et de pensée à partir des pratiques réelles et symboliques mises en vue par les individus et les groupes. En effet, si plus généralement, on fait référence à la culture d'une société par rapport à une autre, nous devons aussi prendre en compte les cultures différentes qui concernent les groupes sociaux différents dans une même société.

La culture renvoie très fortement à l'expression de l'identité individuelle et collective. Les questions soulevées par l'identité surgissent là où apparaît la différence. La question de l'affirmation du soi, du nous est une sorte de cri existentiel une forme d'autodéfense (Selim ABOU, 1981)<sup>9</sup> professeur de philosophie et d'anthropologie à Beyrouth Liban) car « la différence apparaît toujours au premier abord comme une menace ».

**L'identité sociale et culturelle** nous intéresse en tant que phénomène collectif. Cette connaissance est indispensable pour la compréhension des autres. Pour saisir la complexité des identités culturelles, nous devons nous pencher sur la manière dont les individus et les groupes la vivent. Les individus et les groupes interprètent leur histoire, la découpent, la mobilisent en fonction de leur situation présente.

Dans des sociétés relativement plus homogènes les relations entre **ethnicité** et **culture** sont plus abordables (même si par exemple, dans le cas de l'état nation français on peut saisir des différences culturelles entre les basques, les bretons...). Dans une **société pluri-ethnique** les éléments culturels auxquels se réfèrent les différents groupes **complexifient les situations** (on rencontre ces questions chaque fois que l'on intervient dans des régions d'Afrique de l'Ouest par exemple, du Maghreb (en effet, la place de la femme dans la société n'est pas la même chez les berbères et chez les arabes dans le Moyen Atlas marocain. Les assignations culturelles sont différentes, sans doute en relation avec les héritages ethno-culturels et l'interprétation de la **charia**).

Ce que je pense intéressant de souligner ici c'est que **la culture à plusieurs fonctions** que nous devons connaître afin d'éviter autant que faire se peut, des biais dans nos co-constructions d'outils, de méthodes en **ingénierie de dispositifs de formation**.

### Fonction de marquage

Les individus et les groupes intériorisent (plus ou moins) des normes et des conduits qui contribuent à leur construction identitaires sociales, culturelles et professionnelles territoriales. Cela peut leur valoir la reconnaissance sociale et la récompense (dans le travail).

### Fonction de représentations

Toutes les cultures véhiculent des formes de connaissances et de croyances sur le monde qui les entoure et sur la place des individus dans ce monde.

### Fonction de constructions sociales

Toute culture élabore des normes, des valeurs comme cadrage d'une société. Cela contribue à la reproduction de la société elle-même : les lois, le mariage, l'école, en sont des exemples.

<sup>7</sup> ABDALLAH PRETCEILLE (1984) Approche interculturelle du transfert des connaissances, Paris, Education Permanente, 75 p.

<sup>8</sup> Denis CUCHE (1996) La notion de culture dans les sciences sociale, Paris, Repères, La Découverte, 128 p.

<sup>9</sup> SELIM ABOU (1981) L'identité culturelle. Relations interethniques et problèmes d'acculturation, Paris, Anthropos, 235 p.

### Fonctions de positionnement

On réagit avec ses affects face à des événements, des innovations, (Ingénierie des Dispositifs de Formation par exemple) en fonction des éléments de la culture que nous avons intériorisés plus ou moins fortement.

### Fonctions économique et sociale

**La culture** est dans ce cas appréhendée comme une **richesse** dans le sens où elle renvoie à la fois à un **capital social** (« avoir des relations – avoir des réseaux ») et à un capital économique. **La culture comme capital** (par exemple le fait d'avoir des diplômes très élevés) permet de mieux s'affirmer socialement et de ce fait d'accéder à un certain niveau de richesse et de pouvoir. Ces idées ont été largement développées dans les travaux de P. BOURDIEU (1964)<sup>10</sup>. Cet usage de **la culture comme instrument de domination réelle ou symbolique** mérite d'être pris en compte dans nos observations.

Dans une même réalité on peut rencontrer des cultures différentes et c'est dans **l'interaction** que nous serons le mieux à même de comprendre l'identité culturelle d'un individu ou d'un groupe donné. La culture peut s'appréhender en repérant des indicateurs objectifs et des indicateurs subjectifs (sentiments d'appartenance). Les attitudes des individus s'expliquent notamment (mais pas seulement) par des **habitus** (BOURDIEU) ou **prédispositions durables** qui renvoient à des incorporations culturelles pas toujours conscientes.

Les travaux de Roger BASTIDE nous indiquent que les relations culturelles doivent être appréhendées à l'intérieur des différents cadres de relations sociales, qui peuvent favoriser les relations d'intégration, de conflit, de compétition. Nous postulons que **toute culture est dynamique**, qu'il n'y a **pas de culture à « l'état pur »** c'est-à-dire sans influence extérieure.

## 1.2/ La culture est aussi un système de communication interindividuelle.

Les travaux de SAPIR (1967)<sup>11</sup> en particulier nous invitent à considérer la culture comme un ensemble de significations que se communiquent les individus entre eux. Cela nous intéresse particulièrement dès lorsque nous souhaitons travailler en **partenariat**, en **réseau** pour la **mise en place de dispositifs de formation**. Je distingue deux moments essentiels dans la mise en œuvre du travail de groupe et de sa construction.

### 12.1/ La prise en compte de la culture interpersonnelle (entre moi-nous, l'autre, et les autres ici)

Dès lors que nous envisageons la collaboration entre plusieurs personnes, il va de soi que la communication entre ces personnes doit s'établir de manière claire pour assurer la cohérence de la mise en scène de l'action. **Il s'agit d'élaborer une culture commune par le jeu interactif.**

Le jeu interactif suppose **la prise en compte des individus et de leur contexte**. En fait, le **partenariat**, le **réseau**, créent un territoire interactif : **le territoire de la construction de l'action.**

Cette situation nous oblige à connaître les éléments qui constituent **la culture du lieu de travail** de chacun ; les savoirs, savoir-faire, et savoir-être que chacun détient (ce qui revient à **explorer l'identité socio-professionnelle** vécue et revendiquée par chaque membre du collectif).

Des travaux de sociologues indiquent qu'il existe différentes formes de « **culture d'entreprise** » j'ai moi-même travaillé cette question au Tchad en 1992 avec Alain MARAGNANI à propos de l'appui technico-pédagogique à la DRH de la Formation Rurale et des Programmes à N'Djamena.

Encore une fois **la complexité** caractérise la culture d'entreprise ou de l'institution. Elle n'est pas uniquement l'émanation du système organisationnel. Elle comporte des **influences venues de l'environnement social et culturel** et est produite en partie au sein de l'institution à partir des interactions produites par celles et ceux qui appartiennent à la même institution.

Cette construction culturelle, jamais achevée est **incorporée** (peu ou prou) par chacun des acteurs en présence dans le collectif.

<sup>10</sup> Pierre BOURDIEU, J.C. PASSERON (1964) Les héritiers, les étudiants et la culture, Paris, Minuit

<sup>11</sup> E. SAPIR (1967) Anthropologie (traduction française) 2 vol, Paris, Minuit

Chacun transporte avec soi des marques de son identité sociale et professionnelle et des marques de son territoire de travail. Les représentations que chacun se fait de l'action à conduire (nature, partenariat, contenu, durée, méthode...) ont à voir avec plusieurs éléments : **la socialisation, le groupe social d'appartenance, l'univers professionnel et la culture qui s'y rattache** (par exemple, l'ENESAD, le CNEARC, l'ENFA, le CFPPA de Carpentras ne fabriquent pas une culture d'institution à l'identique (et c'est tant mieux). Aussi, la mise en place d'un **partenariat** suppose à chaque fois **l'ajustement des différents systèmes de représentations**. C'est dans la condition d'élaboration d'un **système culturel d'échange** que se met en place une situation de départ **ici** véritablement acceptable.

## 12.2/ La prise en compte de la culture interpersonnelle entre moi-nous ; l'autre ; les autres là-bas

La difficulté est sans doute plus grande lorsque l'on aborde la **communication interculturelle** des individus appartenant à des nationalités différentes. L'identité culturelle des partenaires au Sud n'est pas toujours facile à saisir car **le processus d'enculturation et de socialisation (habitus)** ne nous est pas très familier (modes de vie – de sentir – de penser – d'agir – rituels... etc) et cela renvoie à nos comportements communicationnels. On peut aussi relever que l'autre l'étranger va générer des perceptions qui convoquent les affects (surprise – incompréhension – rejet – enthousiasme) qui vont influencer la relation à autrui (cela de part et d'autre).

Un premier élément nous vient immédiatement à l'esprit. Il s'agit du lien étroitement établi entre **culture, langue et langage**. La langue et la culture sont dans un rapport très étroit d'interdépendance : **la langue transmet la culture et est elle-même marquée par la culture**. Le langage constitue une partie de la culture. La part de l'éducation de l'instruction (en famille, à l'école) est très importante dans **l'apprentissage et la construction de la culture**.

Il est clair que parler la langue de l'autre facilitera la compréhension et la construction d'un **système de culture d'échange**.

Si l'autre au Sud parle la langue des intervenants du Nord on se trouve dans une situation marquée de manière forte ; car elle renvoie à l'apprentissage du français dans le cadre de la colonisation . C'est-à-dire d'une situation de culture langagière imposée. En tenir compte signifie que l'on identifie bien le corpus d'individus concernés (qui parle français ?). **Les projets** qui nécessitent un ou plusieurs interprètes sont plus difficile à réaliser. Il s'agit de mettre en place avec le ou les interprètes un **système culturel d'échanges intermédiaire**.

Nous devons mesurer **les biais** plus enfouis, plus cachés dans les situations de communication interculturelle. (Edmond MARC, 1992)<sup>12</sup> (maître de conférences en philosophie à Paris X) nous met en garde sur :

- la **méconnaissance** des rituels d'interaction (codes socio-culturels)
- la **catégorisation** : c'est-à-dire percevoir l'autre à travers sa catégorie d'appartenance en lui attribuant des caractéristiques associées à cette catégorie : l'accent porte sur les **stéréotypes**.
- l'**ethnocentrisme** : comprendre et juger les autres à partir de nos propres modèles de référence. Considérer que notre propre culture est la norme.
- l'**exotisme** : symbole du paradis perdu. « Inversion imaginaire des insatisfactions et des frustrations engendrées par la culture d'appartenance ».

Enfin, le **contexte de la communication** joue également son rôle dans la **co-construction du projet**. Les éléments qui y participent sont notamment :

- la nature du projet
- l'importance (la taille, les enjeux) du projet
- l'interlocution avec des partenaires qui peut se jouer dans un rapport symétrique (des pairs) ; ou dans un rapport asymétrique (hiérarchie). Selon l'une ou l'autre situation, la communication sera différente.

<sup>12</sup> E. MARC (1992) Les dessous de la communication interculturelle « La rencontre des cultures », Sciences humaines n° 16 , P. 26-29.

Enfin, le poids de l'histoire des relations entre les différents pays concernés peut jouer **sous forme de sur-déterminations** : c'est-à-dire que les différents acteurs peuvent développer des préjugés conscients ou inconscients qui peuvent introduire des biais dans la situation de communication.

## 2/ La méthode comme construit collectif.

Il me semble que les actions de coopération trouvent tout à fait leur place dans une démarche qui appréhende « *les réalités sociales comme des constructions historiques et quotidiennes des acteurs individuels et collectifs* » (Corcuff, 1996)<sup>13</sup>. Il s'agit de se placer du point de vue des nouvelles sociologies dans une problématique **constructiviste**. Autrement dit nous prenons en compte (dés lors que nous nous donnons les moyens de les connaître et de les comprendre), **les éléments qui constituent le passé et que les individus dans le monde social actuel ont reproduit et transformés, inventé dans les pratiques et les interactions quotidiennes.**

Si je prend l'exemple d'un groupe intervenant (au Nord et au Sud) je considère qu'il partage deux temps essentiels de la méthode.

La **déconstruction** et la **reconstruction**. La **déconstruction** oblige, que l'on soit du dedans ou du dehors, à regarder au plus près la réalité sociale et à s'interroger sur ce qui apparaît comme un « **donné** », comme « **naturel** », comme « **nécessaire** ».

C'est à l'analyse de la compréhension de cette réalité que s'opère la phase de **reconstruction** qui permet de dépasser les à-priori, les représentations sociales antérieures, les certitudes bien souvent erronées ou approximatives.

Ce faisant le groupe d'intervenants est amené à se doter d'une sorte de **culture technique commune** servant de sous-bassement aux actions à mettre en œuvre.

Cela se traduit par une connaissance partagée de la société avec laquelle il va travailler et par le regard que chacun porte sur sa pratique et sur celle de l'autre. **Miroir et complémentarités** vont faciliter la **REFLEXIVITE** (Bourdieu, 1996)<sup>14</sup>, c'est à dire le retour de chacun sur son comportement, son attitude, son activité, les outils mis en place, etc.. **Ce construit collectif est à la fois un processus et un produit culturel méthodologique.**

Les travaux conduits avec mes collègues et partenaire au Nord (P. DEBOUVRY, AMARAGNANI, J. METGE, ...) et au Sud A. LAKJAA (Maroc), A. OUATARA, B. ZONOU (Burkina Faso) par exemple, se sont centrés sur l'**approche compréhensive** comme méthode **centrale et commune** pour mieux voir et percevoir les individus et les groupes dans leurs activités socioprofessionnelles. Il s'agit de se centrer sur l'**ACTIVITE** définie comme un comportement compréhensible (WEBER, 1965) par le sens que lui confèrent les acteurs. **On s'attache à comprendre le sens que les acteurs donnent à leurs pratiques... et au sens que les intervenants donnent à leurs pratiques.**

Notre attention se porte sur ce qui se passe dans les différentes interactions entre partenaires au Nord et au Sud. Cette posture contribue à la construction d'indicateurs culturels d'ordre méthodologique. Il s'agit de développer une attitude d'**ECOUTE**. On se centre sur le cadre de référence de l'autre pour le comprendre ; comprendre pourquoi il fait ça comme ça ; il dit ça comme ça... cette situation d'écoute est une situation de **communication**. Apprendre à communiquer vient de manière pertinente compléter apprendre à comprendre. **Partager la compréhension est un indicateur de culture commune.**

## 3/ La culture de contact comme produit et processus de l'Ingénierie des Dispositifs de Formation

Les relations entre cultures ont donné lieu à beaucoup de travaux sur l'acculturation que nous abordons ici dans le cadre de « situations classiques » : c'est à dire les actions de coopération. (Je dis classique car on peut observer des situations d'acculturation dans des migrations internes horizontales : l'exode rural par exemple, ou verticales : la mobilité sociale dans le sens de l'ascension ou du déclassement).

<sup>13</sup> Philippe CORCUFF (1996) Les nouvelles sociologies, Paris, Nathan, Collection 128, 126 p.

<sup>14</sup> Pierre BOURDIEU (1996) « Le constructivisme structuraliste » in CORCUFF P., op. cit

Mon propos s'inscrit dans le cadre de contacts établis entre groupes particuliers de nationalité différentes et communes.

En m'inspirant d'une classification proposée par Selim ABOU<sup>15</sup> (1981), je décline **trois situations de cultures de contact** que j'applique à **l'Ingénierie des Dispositifs de Formation**.

1. **Les cultures en contact sont assez proches les unes des autres.** En effet, par exemple, les cultures portées par les partenaires du Nord ont en commun certaines valeurs, car bien que différentes, des affinités existent entre les institutions représentées. Les degrés divers de proximité font que les constructions d'actions ne sont pas toujours aisées. Mais quoi qu'il en soit « la proximité joue comme **facteur positif qui facilite l'acculturation** ».
2. **Les cultures en contact sont éloignées** l'une de l'autre. Même si la colonisation a mis en contact deux cultures éloignées l'une de l'autre ; on peut observer que le degré d'éloignement des cultures rend plus difficile l'acculturation
3. **Les cultures en contact ne jouissent pas dans la plupart des cas d'un prestige égal.** (Prestige est entendu ici comme produits de qualités engendrés par la civilisation mais aussi comme puissance économique et politique). Les analyses ont montré que « plus une culture est prestigieuse plus elle est en mesure de fournir au groupe correspondant les conditions d'une acculturation dite « harmonieuse » : **se reconnaître dans ce que propose l'autre.**

Quels sont les processus d'acculturation que l'on peut observer ? Toujours selon **Selim ABOU** on en retiendra quatre.

1. **Un processus de réinterprétation.**

Dans ce cas l'acculturation affecte les contenus de culture du groupe récepteur et laisse intacte sa manière de les vivre, sa manière de penser et de sentir.

2. **Un processus de synthèse.**

L'acculturation affecte les structures même de la pensée du groupe récepteur. Il y a création de modèles nouveaux en regard des deux cultures affectées.

3. **Le processus d'assimilation.**

Il peut entraîner la perte de son identité culturelle. Le groupe serait alors absorbé.

4. **Un Processus de syncrétisme.**

Les éléments matériels et formels des deux cultures en présence se combinent pour donner naissance à un produit culturel nouveau et autonome

$$A + B = C$$

Culture + culture = produit culturel

**Ce produit est sans cesse réinterprété par les uns et par les autres.**

C'est sans doute le processus le plus intéressant qui permet la construction la plus harmonieuse de la culture de contact et vers lequel nous souhaitons tendre lorsque nous conduisons avec nos partenaires des projets concernant les dispositifs de formation.

Dès lors qu'un individu ou un groupe, rencontre un autre individu ou un autre groupe différent, communique, travaille, partage des moments de vie, comme nous venons de le voir ; des éléments de cultures en présence s'interpellent, se bousculent, se complètent, se remplacent... bref construisent ce que j'appelle « **un nouveau territoire culturel** » : le territoire de l'entre-soi, de l'entre-nous.

Ce territoire est bien le produit et le processus d'une **culture de contact** qui renvoie à la **co-construction de savoir, de savoir-faire, de savoir-être.**

**La culture de contact est un tout**, en ce sens qu'elle est « un système holistique et interactif » comme le fait remarquer Joël BONNEMAISON<sup>16</sup> (2001). Chacun des éléments évolue en

<sup>15</sup> Selim ABOU (1981) op. cit.

<sup>16</sup> Joël BONNEMAISON (2001) La géographie culturelle établi par Maud Lasseur et Christel Thibault, CTSH, 38, 152 p.

interdépendance avec les autres. Cette re-création de la culture constitue le fondement des identités de groupes.

Dans la construction de la **culture de contact** il y a mobilisation de **savoirs**, de **patrimoines socio-techniques**, de  **croyances**. Les techniques de **l'Ingénierie des Dispositifs de Formation** s'élaborent dans une **co-construction entre partenaires**. Si la méthode dans sa structure peut être généralisable ; l'application est chaque fois **nouvelle** en fonction des contextes socioculturels en présence. Cette souplesse donne le sens véritable de la **rencontre** entre **cultures**. On sait bien que les cultures ne sont pas fermées, les multiples échanges entre cultures datent depuis fort longtemps. Ce sur quoi nous voulons mettre l'accent c'est sur le fait que **l'Ingénierie des Dispositifs de Formation à l'international** ne peut se réaliser de manière heuristique que si **on prend le temps de la rencontre** ici et là-bas entre partenaires pour **co-construire du sens interdisciplinaire et interculturel**. On peut me reprocher de sous-entendre une pensée qui renvoie au mythe de l'égalité. Je ne suis pas dupe, j'essaie de croire et de faire avec des collègues dans un espace de pouvoir culturel partagé.

Je ne reviens jamais tout à fait la même d'une rencontre avec l'autre.