

Pour passer de l'ethnocentrisme au multiculturel puis à l'interculturel, le premier pas est de reconnaître que l'on a besoin de l'autre pour construire ensemble une réalité inédite et vivifiante, qui ne soit ni une juxtaposition, ni une assimilation, ni une intégration, ni même une insertion mais bien une construction commune, parce qu'on ne renie pas sa culture. Le deuxième pas serait d'admettre que cette construction ne se fera pas naturellement et qu'elle ne deviendra jamais un acquis. Chaque nouveau membre par sa simple présence fait que la construction se reconfigure. Lorsque l'on arrive dans une nouvelle culture ou que l'on accueille quelqu'un d'une autre culture, trois plans sont touchés : le cognitif, l'axiologique et l'affectif, en carence ou en excès, en décalé, l'un plus que l'autre. Comment offrir à la construction commune mon besoin de savoir, d'orienter mes valeurs, d'éprouver des émotions quand mes repères structurants sont ébranlés, menacés ou niés ?

Introduction

Vivre l'interculturel est-ce naturel, est-ce plus ou moins imposé par les circonstances ou est-ce l'apanage des saints, une préfiguration du Royaume ? Certainement un peu des trois ! Mais quel sens voulons-nous lui donner dans les communautés où nous sommes acteurs ? Quelles forces de conversion personnelle et communautaire l'interculturel est-il prêt à nous offrir ?

L'Église, multiculturelle dès ses débuts, a acquis une certaine expérience non seulement dans sa gestion de la coexistence des cultures plurielles mais aussi dans le sens à donner à leur interaction. Elle a ainsi été amenée à comprendre l'interculturel à divers niveaux : au plan de son organisation, au plan de sa mission d'annonce de l'évangile, de dialogue et de contribution à la paix et à la justice, et au plan de ses élaborations théologiques.

Le monoculturel strict n'existe peut-être pas mais il est actif dans l'imaginaire de la plupart des groupes. Le multi ou pluriculturel est le constat que des réalités culturelles coexistent dans un même espace. Il est neutre. En revanche, l'interculturel est ce que nous voulons faire du pluriculturel. Et la gamme est large :

Le pluriculturel est-il subi bon gré mal gré ou au contraire vécu avec enthousiasme ?

Fait-il partie d'un projet élaboré, conscient ? De qui ? Avec qui ?

Ce projet vise à manifester quelles valeurs ?

Quelles peurs, résistances, vigilances et conversions sont importantes à prendre en compte ?

Pour voir comment nous nous situons et ce que nous aimerions vivre en tant qu'acteurs pastoraux, missionnés, je vous propose trois étapes.

1. Le lexique et quelques contours de la notion
2. Le choc culturel et un modèle d'analyse
3. La recherche d'une construction commune

I. Le lexique et les contours de l'interculturel : un itinéraire

a) Champ lexical

Nous fonctionnons assez spontanément en mode monoculturel : il s'expérimente dans le noyau familial, dans la culture du contexte social immédiat, dans la culture du travail que nous faisons, ou celle des groupes et communautés que nous fréquentons. Même formé de personnes provenant d'horizons culturels divers, le groupe fonctionne avec ses propres codes, qui peuvent se redéfinir lorsque de nouveaux membres le rejoignent.

Ce registre monoculturel rassure parfois, parce qu'il offre des garanties de compréhension mutuelle, de solidarité, de complicité ; l'autre sera soit accueilli s'il se conforme aux lois du groupe, ou s'il le dynamise par sa nouveauté, soit simplement toléré, soit rejeté. Le groupe est une force de cohésion même s'il ne le formalise pas comme tel.

Mais le registre monoculturel peut aussi étouffer ceux qui aspirent à renouveler l'air de la pièce ; une fois la fenêtre ouverte, les réactions peuvent aussi être variées : joie, dynamisme, peur, regret !

D'autres enfin préféreraient vivre en dehors de toute appartenance de groupe, vue comme contraignante. Si cela est rarement possible dans les faits, il y a mille manières de s'extraire du groupe par l'esprit ou les comportements régis par le « moi », ce qui est peut-être une des caractéristiques de nos sociétés occidentales actuelles.

L'Église ne peut pas se comprendre en mode monoculturel. Elle a ceci de particulier qu'elle vise le rassemblement de toute l'humanité, parce qu'elle est universelle dans son orientation, dans ses structures aussi ; et pourtant elle est pleinement locale, au sens où quand deux ou trois sont réunis au nom de Jésus il est là au milieu d'eux (Mt 18,20). Le rapport du christianisme à la culture est à la fois expérimenté comme un enracinement et comme un détachement. La foi en effet ne se vit pas sans cultures, les personnes non plus, mais ni la foi ni les personnes ne se réduisent à leur culture, qui n'est pas l'ultime de l'horizon.

Sur un plan théologique, la nature et la culture ne s'opposent pas, si l'on entend par nature l'être profond de l'être humain, créé à l'image de Dieu. La culture n'est pas une fin en soi, elle est un moyen, au service de cette nature profonde.¹

C'est pourquoi aucune culture ne peut se prétendre universelle ou supérieure à une autre. Mais les cultures, par leur richesse et leur diversité, expriment quelque chose de la présence universelle du Verbe et de l'Esprit dans le monde.

¹ « À la fois autonome et théonome, la culture ne porte pas en elle le principe de son accomplissement, mais le désir de son dépassement. Si la culture procure à l'Évangile son langage, c'est le Verbe dont celui-ci est semence qui lui donne sa plénitude d'existence comme son herméneutique définitive, le sens du sens, au cœur de l'histoire, ce royaume des âmes. » Paul POUPART, *L'Église au défi des cultures*, Paris, Desclée de Brouwer, 1989, p. 156-157. (Le président du conseil pontifical de la Culture de l'époque sous Jean-Paul II.)

D'autre part, le monoculturel pur est illusoire. Chaque personne intègre diverses cultures, élabore sa synthèse culturelle, et ce dès son plus jeune âge puisqu'elle est le fruit de l'alliance interculturelle de ses parents². Mais la famille est-elle sur le même plan qu'un groupe social ou qu'une communauté paroissiale ? Oui, selon moi, et l'intégration dans la « belle-famille » n'est pas toujours plus aisée que l'intégration dans un nouveau travail ou une nouvelle communauté de croyants.

Tout se passe comme si l'on ne pouvait vivre harmonieusement ensemble que sur un seul registre culturel. Or c'est impossible, ce n'est pas intéressant, et ce n'est pas signe du Royaume. Intégrer la culture de chacun, tout en gardant l'unité communautaire, voilà une réelle gageure, qui nécessite l'élaboration commune d'une culture nouvelle. C'est quand je suis conscient que « ma culture » est une synthèse qui m'est propre, que je cesse d'idéaliser, d'idolâtrer « ma » culture et que je peux intégrer de nouveaux éléments, cette fois consciemment, en vue d'un projet.

Le monoculturel est dans la réalité toujours un pluriculturel. Il devient un interculturel quand intervient la volonté d'en faire quelque chose de positif. Mais le monoculturel qui n'assume pas sa part de pluriculturel devient un ethnocentrisme quand je juge les autres groupes ou les autres personnes à travers mon prisme culturel, sans leur laisser la moindre chance d'être légitimes, voire positifs et bienfaisants. L'ethnocentrisme, qui s'exprime en préjugés, naît de la peur des autres cultures, qui menacent l'identité voire l'existence d'un groupe. En revanche il devient un inter-culturel quand un projet d'alliance se dessine. L'interculturalisme suppose des capacités de décentrement, et promeut un relativisme culturel, au sens où aucune culture ne peut être normative pour d'autres cultures.

Quand je dis cela, quelle compréhension de la culture est à l'arrière-plan ? Celle d'une culture toujours en mouvement, non celle d'un musée, et qui englobe tous les aspects de la vie humaine. Elle est proche de la définition donnée par l'Unesco à Mexico en 1982, pour qui la culture est

l'« ensemble des traits distinctifs spirituels, matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social. Elle englobe outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les droits fondamentaux de l'être humain, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances. »

² En effet, la famille semble être un noyau monoculturel alors qu'elle résulte de l'alliance entre diverses personnes de milieux différents. Sans parler des mariages mixtes, Christelle Prunier et Marc Fleurette ont beau être du même village, leur arrière-plan culturel est unique. La construction de leur famille se fera par étapes. Puis deux frères et sœurs de cette famille peuvent évoluer dans d'autres sphères sociales et familiales et développer une culture différente.

Cette définition est englobante ; pourtant, la culture n'est pas le tout d'une personne ; les plans culturel, personnel, spirituel coexistent. Il importe de distinguer ce qui appartient 1/ à la culture 2/ à la personne, son histoire, son caractère, sa psychologie compliquée 3/ à l'appel à grandir dans l'Esprit. La culture a parfois bon dos !

En cas de conflit, de blocage sur un des plans, passons par les autres plans.

Que se passe-t-il quand différentes cultures se rencontrent ?

Le champ lexical et le champ sémantique s'élargissent, avec des mots comme : acculturation, inculturation, contextualisation, interculturelisme. Voyons cela.

Il peut y avoir acculturation, concept apparu en anthropologie vers 1880, passé en sociologie pour désigner ce qui se produit au contact d'une autre culture : des modifications qui entraînent perte, acquisition, substitution et réinterprétation de traits culturels des populations mises en présence.

L'acculturation est orientée vers l'interculturel. Elle s'oppose donc à l'assimilation, qui est le propre du monoculturel de type ethnocentrisme, lequel absorbe la culture de l'autre. Mais elle s'oppose aussi à la déculturation, où une culture se perd, se nie, au contact d'une autre culture. On parle actuellement de l'exculturation du christianisme en Occident, de sa déconnexion avec ce que devient la culture.

Quant à l'inculturation, c'est un terme théologique, employé dans le domaine de la missiologie et qui a été promu dans les années 1960, en particulier dans le moment des décolonisations. On y a vu la chance de dépasser des méthodes d'annonce peu fécondes : l'adaptation et l'acculturation. Cette notion appelle maintenant à réfléchir sur l'interaction entre culture et foi³.

A l'arrière-plan de ces distinctions lexicales, il me semble que le rapport entre culture et identité est un principe actif, pour le meilleur et pour le pire.

b) Culture et identité, le visible et l'invisible

Culture et identité sont liées, mais non confondues. L'identité ne peut pas se constituer sans culture, mais la culture est d'ordre collectif, alors que l'identité est d'abord d'ordre personnel. Toutefois l'identité personnelle peut aussi rencontrer une « mémoire collective », ou s'opposer à elle, ou la refouler si elle en a honte. La culture est liée à l'histoire du pays, à son économie, à sa politique. Il y a souvent un mélange entre une part de conscient, d'assumé, et une part d'inconscient, de refoulé. Les émotions, les valeurs axiologiques, les visions du monde, l'expression de soi dans un groupe (en accord ou en opposition) ne sont bien sûr pas étrangères à ce mélange. La rencontre culturelle repose sur un travail de mémoire, elle prend

³ Dans le monde anglosaxon et protestant, on parle plutôt de contextualisation ou de décontextualisation (au sens où l'évangile provoque critique et rupture) et de recontextualisation (désignant de nouvelles expressions de l'évangile qui naît dans ce contexte).

appui sur les réalités, elle ne minimise pas les injustices subies mais sans mettre sur le dos d'une personne toute l'histoire politique de son pays. De même, la survalorisation de sa culture mène aux nationalismes, aux vengeances, aux replis ; symétriquement, l'oblitération, l'oubli mènent à une perte d'identité.

La culture comporte des éléments invisibles (des valeurs, la partie immergée de l'iceberg, figure sur laquelle vous serez invités à travailler en atelier) et des éléments visibles, matériels, qui sont les premiers à avoir un impact sur soi, sur l'entourage. Le visible fascine, est attendu, rassure, ou choque, déstabilise. Qu'est-ce qui est montré et qu'est-ce qui est caché dans une culture ?

La mondialisation opère une sorte de nivellement des cultures. On a l'impression de vivre dans une uniformisation culturelle, celle véhiculée par les médias et les réseaux sociaux type Instagram, d'un bout à l'autre de la planète. Dans le monde des jeunes, une uniformité de vêtements ou de comportements culturels n'est souvent que la partie supérieure de l'iceberg.

Les similitudes visibles peuvent être un écran : apparemment, nous sommes sur un même modèle mais en fait, les valeurs sous-jacentes sont différentes, voire en opposition. C'est ce qui engendre la plupart des difficultés : on s'arrête au visible commun. Ou à l'inverse : nous sommes apparemment différents or nous portons des valeurs et des intérêts communs forts. C'est particulièrement le cas des communautés de croyants.

La plupart des codes culturels ou des comportements culturels n'ont aucune explication rationnelle ! Par exemple, le code des couleurs est arbitraire. Lorsqu'on arrive dans une culture nouvelle ou lorsqu'on accueille quelqu'un d'une autre culture, il importe de décoder les signaux culturels, de se les faire expliquer ou de les expliquer à quelqu'un que l'on accueille. Il s'agit d'entreprendre un travail de traduction, et de ne pas plaquer trop vite une valeur sur ce que l'on voit. On peut apprendre une nouvelle culture, mais on ne change pas de culture⁴.

La valeur est vitale pour l'identité, son expression visible ne l'est pas. Je peux adopter l'expression visible de l'autre pour ne pas choquer et ainsi permettre la relation. Mais le négociable et l'essentiel ne sont pas toujours faciles à démêler, puisqu'ils communiquent.

Il peut être important de chercher une médiation, un point de contact dans le visible pour se rejoindre dans l'invisible.

La question de la langue est un révélateur intéressant. Je peux vivre socialement avec la langue du pays, mais non en famille ni à l'Eglise, où je ressens le besoin de me sentir « chez moi ». Il est important d'entendre cette demande, tout en rappelant que la langue est aussi un outil de communication avec autrui, une marque d'estime pour autrui. Efforts à faire dans les deux sens.

⁴ Lothar KÄSER, *Voyage en culture étrangère, Guide d'ethnologie appliquée*, Excelsis [1997], 2008, p. 121.

L'interculturel, de toutes façons, ne pourra être mis en œuvre qu'après avoir dépassé ce qu'il est convenu d'appeler un choc culturel, par la personne qui rejoint une culture comme par une personne qui accueille.

II. Le choc culturel et des modèles d'analyse

a) Langage direct/indirect

De nombreux malentendus viennent de ce que les personnes en présence peuvent parler la même langue sans parler le même langage.

« Un homme avait deux fils. Il vint trouver le premier et lui dit 'Mon enfant, va travailler aujourd'hui à ma vigne.' Il répondit 'Je ne veux pas'. Mais ensuite, s'étant repenti, il y alla. Abordant le second, le père lui dit la même chose. Celui-ci répondit : 'Oui, Seigneur' et n'y alla pas. Lequel des deux a fait la volonté du père ?» (Matthieu 21,28-32)

Réponse biblique : c'est le premier fils qui l'a faite. Mais les Indonésiens répondent que le second l'a faite car il n'a pas contredit le père, le respect de l'harmonie est formel. L'important est de ne pas contredire son père.

Nous travaillerons en atelier les caractéristiques du langage direct et du langage indirect. Je les présente brièvement, à partir du tableau qui figure dans votre livret :

Modes de communication⁵

Communication INDIRECTE	Communication DIRECTE
Contexte fort	Contexte faible
COMMUNICATION INDIRECTE, AMBIGUË	COMMUNICATION DIRECTE, OUVERTE
L'attention portée à la relation et la confiance	L'attention portée à la solution et l'action
L'essentiel du message est porté par le contexte connu mutuellement, ce qui donne beaucoup de significations à peu de paroles.	L'essentiel du message est communiqué par les paroles précises ; faible conscience du contexte.
L'usage conscient de beaucoup de communication non-verbale.	Peu de communication non-verbale.
On dit rarement « non ». Un « oui » peut signifier « non ».	Il faut dire « oui » ou « non ».

⁵ Scott SMITH, « Pièges et joies de la communication interculturelle », in E. VAN DE POLL, dir., *Vivre la diversité, l'Eglise dans une société multiculturelle*, Cahiers de l'Ecole Pastorale, HS 13, Croire Publications, 2011, p. 98. Sources : Hall, *Au-delà de la culture*, p. 87-115 ; Law, *The Bush Was Blazing ...*, p. 100-111 ; Hofstede, *Vivre dans un monde multiculturel ...*, p. 86-87. Les termes « contexte fort (riche) » et « contexte faible » sont de Hall. Hofstede utilise « mode » pour le terme « système » de Hall.

La communication directe est offensive.	La communication indirecte est considérée comme malhonnête et insincère.
La critique directe brise la relation ; La confrontation est à éviter.	Les adultes doivent savoir accepter de façon constructive les critiques directes, l'attitude de confrontation.
Il faut maintenir l'harmonie dans les relations proches.	Il faut dire la vérité même si elle blesse l'autre.
Le conflit est anormal dans les relations.	Le conflit est normal dans les relations.
Le silence est acceptable.	Le silence est considéré comme suspect et à éviter.
On a peur de prendre la parole devant un groupe si c'est un groupe d'inconnus, si on n'est pas invité personnellement par quelqu'un avec autorité ou si on ne connaît pas ce que pense son propre groupe.	On prend facilement la parole de son propre gré devant un groupe et on attend que les autres agissent de la même manière.
Axé sur le groupe. On parle pour le groupe.	Axé sur l'individu. On parle pour soi-même.
Tendance à écouter beaucoup et parler peu dans un groupe mixte.	Tendance à parler beaucoup et écouter peu dans un groupe mixte.
Logique spirale.	Logique linéaire.
Conflit lorsque les attentes collectives du groupe sont violées.	Conflit lorsque les attentes de l'individu sont violées.
Il ne faut pas « perdre la face ».	Il ne faut pas mentir ; il faut connaître la vérité.
Le conflit est caché, dissimulé.	Le conflit est mis en lumière, discuté ouvertement.
Adaptation lente à une nouvelle situation suite au désir d'apprendre le nouveau contexte.	Adaptation rapide dans une nouvelle situation.

b) Axiologique, cognitif, affectif

La culture, comme la personne, sont formés de divers aspects. La personne humaine ne peut pas être réduite à un seul aspect (psychologique, sociologique, biologique, spirituel) et il est aussi dangereux d'oublier un de ses aspects. En reprenant la définition de l'Unesco, on peut regrouper les divers aspects mentionnés en 3 plans :

Le plan axiologique (axe de vie, évaluatif, valeurs, jugement)

Le plan cognitif (savoir, science, connaissances)

Le plan affectif (émotions, ressenti. Peur, joie, tristesse, émerveillement, désolation etc. En carence ou inflation)

Souvent l'un de ces trois plans est plus important pour nous. Ainsi, où mettons-nous notre joie, quand on nous fait un compliment : tu es intelligente / gentille / droite ? Pourquoi ? Est-ce ce qu'on attend de nous dans l'éducation que nous avons reçue, ou quand nous faisons l'expérience d'un changement de milieu culturel ? Comment développer les autres aspects pour un meilleur équilibre ?

Qu'est-ce que l'on attend de la messe ? apprendre quelque chose de l'homélie, vivre un bon temps bien animé, ou faire son devoir ? qu'est-ce que j'attends de l'homélie ? une exhortation axiologique, des larmes, de l'humour, un exposé biblique ? etc. Si une assemblée met l'accent sur l'un de ces éléments et que mon attente est forte sur un autre plan, je risque de me démotiver.

c) Traverser le choc culturel ⁶

- Identifier les symptômes :

Souci excessif de propreté, d'hygiène, de santé (eau minérale. Rhume. Paludisme) ou relâchement total !

Hypersensibilité, irritabilité (ou insensibilité totale)

Inutile de chercher à les éradiquer.

- Analyser les causes : la perte des repères structurants (cognitifs, affectif : carence, confusion, inflation ; jugement)

Langage et communication

Habitudes quotidiennes, dont alimentaires

Frustration face à la mission car l'énergie est dévorée par le réapprentissage du quotidien

- Mesurer les conséquences

Se sentir jugé, discrédité dans ce qui faisait nos valeurs (efficacité. Hospitalité)

Culpabilité, crainte de l'échec, énergie dévorée dans l'apprentissage du quotidien, humiliant, infantilisant

Plainte, accusation, agressivité

Masques

Enfermements, replis, refuges (TV, skype, WhatsApp avec le pays, retrouver ses compatriotes)

Esprit de comparaison, de critique, de revendication. « Mais chez nous... », « je ne me sens pas au foyer »

⁶ G. HIEBERT, *Mission et culture*, [1985], Saint-Légier, éd. Emmaüs, 2002, p. 70.

- Chercher à en sortir
 - En parler avec calme avec des personnes de la culture d'accueil
 - Trouver des médiations (personnes, activités, valeurs, objets communs etc.)
- pare-chocs ! S'intéresser à la culture d'accueil
- Se comporter comme lorsqu'on apprend une langue étrangère (traducteurs, dictionnaires, grammaire etc., patience, réviser !) chercher des « passeurs »
 - Respecter les étapes (pour soi et pour celui qui m'accueille)
 - Développer un esprit de gratitude, Humour, Compréhension
 - Intercéder

Comme pour les disciples d'Emmaüs, le trajet s'effectue de la méprise (déception, nous qui avions cru) à la surprise (émerveillement en reconnaissant Jésus) jusqu'à la déprise (décentrement, dessaisie, il disparut de leurs yeux). L'impression d'une perte de soi-même est sans doute nécessaire pour passer de l'ethnocentrisme à l'ethnorelativisme, mais elle débouche sur une découverte de soi, un soi toujours plus déployé.

Le choc est normal, nécessaire. Mais y rester n'est pas normal ! Il est bon d'apprendre à le traverser.

L'interculturel est au croisement de la prudence et de la confiance. Il invite à accueillir l'inconnu, au lieu de ramener l'inconnu au connu : au lieu de penser que ma culture va de soi et que l'autre doit, va comprendre, j'explique ce qui me gêne.

d) Un modèle d'analyse de l'interculturel

- a) Repérer les différences concernant
- Le rapport à l'ancien, l'aîné, la personne âgée/ l'enfant/ le jeune
 - Masculin/féminin et répartition des rôles
 - L'évitement de l'incertitude, le rapport au risque
 - La capacité à faire confiance
 - Le pouvoir (prise de décision, respect de la hiérarchie, ou relations égalitaires)
 - Les cultures comportent des points de stabilité et des éléments évolutifs.

Le changement est-il une menace ? Ou une chance ? Cf. liturgie : anxiolytique, changement anxio-gène. Ou à l'inverse, la répétition lasse.

- Si la culture est toujours une interculture, la diversité est-elle une menace ou une chance ?
- Individualisme vs collectivisme Des éléments universels ou des éléments particuliers priment. Les droits de la personne sont-ils plus importants que ceux du groupe, ou l'inverse ? La vie en groupe, le pays, le clan
- Orientation temporelle (par rapport à la tradition, la projection dans le futur)
- Vitesse/lenteur de la transmission du message et de sa réception

- Faut-il tout dire ? dire une partie ? en dire le moins possible quand il s'agit de l'information ?

- Le rapport à la parole et au silence
- La proxémie (la distance plus ou moins grande au corps d'autrui)
- La manière de célébrer : liturgie, prière communautaire

Comment tenir compte de ces facettes contradictoires ?

b) Milton J. Bennett (1997)⁷

Un processus de développement de la sensibilité interculturelle en 6 phases :

Les phases ethnocentriques (la différence est une menace)

1. Dénégation (refus)

Cause et effet : isolation

Séparation (jusqu'à la ségrégation)

2. Défense (face à une menace de son identité)

Stéréotypes, dénigrement, supériorité de sa culture,

revirement : valorise la culture de l'autre au détriment de la sienne)

3. Minimisation

L'accent est mis sur les similitudes

Universalisme physique, biologique

Universalisme transcendant (tous créés à l'image de Dieu) (or dialogues œcuméniques et interreligieux : les partenaires doivent être bien situés et capables de travailler les différences)

Les phases ethnorelatives (la différence comme défi et comme chance)

4. Acceptation

Respect de la différence comportementale, visible et sous-jacente

Respect des différences de valeurs.

5. Adaptation (qui n'est pas une assimilation, laquelle suppose de renoncer à ses propres valeurs, comme le revirement de la défense)

Empathie, compréhension

Pluralisme, coexistence fructueuse de plusieurs cadres culturels

Phase confortable

⁷ Milton J BENNETT, « Towards ethnorelativism: a developmental model of intercultural sensitivity », dans R. Michael PAIGE (éd), *Education for the intercultural experience*. Yarmouth, Maine, Intercultural Press, 1993. Dr. Bennett is a founder of The Intercultural Communication Institute (ICI), a non-profit educational foundation that has operated in Portland, Oregon USA since 1986.

6. Intégration

Exige une redéfinition permanente de son identité en termes d'expériences vécues. Ce qui n'est pas confortable !

Évaluation contextuelle, souplesse, passages

Marginalité constructive, qui permet la médiation

III. Une construction commune en perpétuelle reconfiguration

a) A partir de la synthèse des groupe (S 3 la conversion)

À la lumière des éléments d'analyse dont nous disposons, il peut être intéressant de comprendre comment dépasser les blocages repérés dans la synthèse du questionnaire 3^e partie.

Je retiens ce constat : « on a de la peine à connaître les attentes ». Voici quelques pistes :

Il peut être utile de former les animateurs, les formateurs, les responsables et les paroissiens à l'interculturel, de façon ludique.

N'hésitons pas à prendre appui sur les permanents venus d'ailleurs, qui peuvent avoir les clefs. « Voir les agents pastoraux venus d'ailleurs comme une chance » et aussi les aider eux-mêmes à passer !

Repérons si les attentes sont d'ordre cognitif (la langue, l'histoire, les codes, la culture d'accueil, pour une intégration), d'ordre affectif (la solidarité, les chants, l'amitié, la proxémie) ou d'ordre axiologique (comment peut-on être un vrai chrétien en Occident ? positions éthiques ; autorité). Cela peut se faire lors de rencontres régulières ou occasionnelles. Demander à un groupe de préparer la rencontre permettra de voir où la préférence est mise (sur le repas, l'exposé ou le rite). Il faut aussi accepter la frustration, et la faire accepter. Progressivement, amener les personnes vers un équilibre des trois pôles.

Repérons si les personnes viennent d'un contexte faible ou fort, et quels sont les droits des individus dans un groupe. Qu'est-ce qui est anxiogène ? Il est important de faire exprimer ce qui génère une angoisse, même si les personnes au langage indirect le feront plus volontiers comprendre par du non verbal.

Montrer qu'il est important d'équilibrer droits et devoirs communautaires (entretien des espaces communs, utilisation des locaux, finances, sensibilités liturgiques, inscription dans une église locale...).

Les « inter » se vivent dans la durée, la patience, l'amour vrai qui unit.

Je retiens une autre réflexion :

« se sentir bien ensemble ferme la porte à bien des nouveaux venus, que signifie se sentir bien ensemble ? »

Comment articuler personne, communautés et universalité ?

Autrement dit, comment promouvoir la communion en faisant droit à l'irréductibilité des différences, tout en dénonçant les dérives ? Pour le magistère catholique, c'est en mettant la personne au centre, contre les idéologies qui nient la personne. La Constitution pastorale *Gaudium et spes* (7 décembre 1965), n° 53 §2 part de la personne humaine et la montre en relation avec son histoire, avec ses semblables, avec l'univers, dans une finalité : le bien de tous.

Est-ce que les questions interculturelles telles qu'elles sont posées actuellement vont permettre de renforcer et d'étendre la catholicité de l'Église ou mettent-elles au contraire en péril son unité, son universalité ? A nous de construire la réponse, avec l'aide de l'Esprit.

b) Le langage sapientiel

La Sagesse unit les aspects visibles et invisibles des cultures, elle démasque les mensonges culturels, elle relève ce qui est vrai. La sagesse est amie de la vérité et de l'Esprit Saint. Selon Thomas d'Aquin, à la suite de l'Ambrosiaster, « toute vérité vient de l'Esprit Saint. »

La sagesse est un esprit plus qu'une collection de préceptes. Elle repose sur la Règle d'or des diverses religions et cultures.

Elle inclut le rapport à la parole, à la vertu (vérité, discrétion), le bon jugement, le discernement, le sens de la dignité humaine.

Elle fait apprendre à aimer les discordances culturelles, au nom de la sagesse divine universelle.

La prière accorde au cœur de Dieu. C'est une grâce à demander, une expérience spirituelle. Il n'y a pas vraiment de recette. Mais c'est l'exigence même de notre vocation chrétienne.

Prendre conscience que l'on est étranger ET chez soi partout est une expérience fondatrice : nous sommes tendus vers la patrie céleste, ensemble. Et personne n'est étranger aux yeux de Dieu. Is 66,2 « C'est ma main qui les a faits et ils sont à moi tous ces êtres. » L'étranger proclame la grandeur de Dieu, créant tous les êtres différents pour sa gloire et les aimant par-delà les frontières que nous érigeons.

L'étranger témoigne du mystère des êtres, jamais transparents à eux-mêmes et aux autres. Il annonce la grandeur des cœurs capables d'aller au-devant de l'inconnu. Il célèbre la vulnérabilité, quand celle-ci appelle la solidarité. Il est le témoin d'un ailleurs, d'un autrement, sources de déplacements.

Je ne conclus pas davantage, il importe maintenant d'expérimenter nos fonctionnements en ateliers !

Marie-Hélène ROBERT

Sœur de Notre Dame des Apôtres

Professeur de théologie, Université catholique de Lyon, Faculté de théologie