

Qu'est-ce qu'un stéréotype ? (by Krystyna Szymankiewicz)

Stéréotype : idée ou image populaire et caricaturale que l'on se fait d'une personne ou d'un groupe, en se basant sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés.

Les stéréotypes sont aussi vieux que l'humanité et reflètent l'idée que nous nous faisons de ceux qui sont différents de nous.

Un stéréotype peut s'exprimer par des mots, « décrocheur » ou « tapette », des images ou une combinaison des deux. Dans tous les cas, il est aisément reconnu et compris par ceux qui partagent les mêmes préjugés.

Les stéréotypes peuvent être positifs, « les noirs sont bons au basket », ou négatifs, « les femmes conduisent mal », mais la plupart servent d'une façon ou d'une autre à affirmer une supériorité face à la personne ou au groupe concernés. Ils ignorent le caractère unique de tout être humain en l'assimilant sans nuances à un groupe donné.

Les stéréotypes peuvent apparaître dans les médias en raison de préjugés propres à certains journalistes, directeurs, réalisateurs, reporters ou rédacteurs en chef, mais ils servent souvent aussi de raccourcis pour étiqueter une personne ou un groupe. Quand le temps manque, il est plus facile et plus rapide de s'en remettre à un stéréotype connu de tout le monde que de fournir une analyse plus approfondie.

http://www.media-awareness.ca/francais/projets_speciaux/trousse_medias/stereotypes/qu_est_ce_stereotype.cfm

Apprentissage interculturel / e-learning / I.101C

CULTIVER DE NOUVEAUX REGARDS

Le stéréotype : point focal d'une approche correcte de l'interculturel

« Les stéréotypes offrent une opportunité de connecter la théorie et la pratique dans l'enseignement portant sur l'idéologie. Nous pouvons les utiliser pour montrer aux étudiants d'une manière vivante les différentes formes de racisme, sexisme qui circulent dans notre culture » (Seiter, 1986, p. 11).

N'est-il pas essentiel de mettre pédagogiquement des stagiaires en situation afin qu'ils clarifient leur propre positionnement par rapport aux stéréotypes, plutôt que de les protéger derrière un contenu pédagogique scientiste que le formateur distillerait comme un baume, un anti-douleur et un anxiolytique au fameux « choc culturel » ?

On l'aura perçu, on ne peut que répondre par l'affirmative. Le sujet apprenant de l'interculturel est acteur privilégié. On ne peut le traiter comme un récepteur de connaissances objectives et lui permettre de garder une distance illusoire avec l'objet d'étude. Car cette distance même est un problème essentiel qui doit être traité par la formation à l'interculturel. Des méthodes tout à la fois réflexives et actives sont donc requises, avec sans doute une réelle dimension ludique pour exorciser l'anxiété de telles mises en perspective.

Une méthode pour le chercheur, le consultant et l'enseignant

Cette clarification est encore plus indispensable au chercheur et au consultant. Dans le domaine des recherches sur l'audiovisuel, Seiter en est déjà convaincue : « Les mêmes structures s'appliquent à ceux qui mènent des recherches sur les stéréotypes. Les designs de recherche doivent rendre explicites leur orientation par rapport aux théories de l'idéologie, doivent rendre compte du changement des stéréotypes, doivent être conscients des contextes... » (Ibidem, p. 12)

Un niveau métaculturel d'apprentissage

Il semble bien qu'il existe un facteur individuel de connivence, de complicité et d'appréciation, d'une culture nationale (Bosche, 1991). Et le point intéressant est que cette dimension serait métaculturelle, c'est-à-dire qu'elle ne dépendrait pas de l'appartenance à une culture. Il se pourrait ainsi que le fait d'appartenir à une culture ne donne pas toutes les clés de cette dernière. Ce serait plutôt une démarche personnelle et volontariste. Une attitude au-delà de l'émotionnel, c'est-à-dire au-delà du niveau où s'enracinent, on l'a vu, les préjugés négatifs et le chauvinisme, serait nécessaire pour entrer en connivence avec une culture.

Cela relativise l'utilisation de formateurs interculturels de la nationalité du pays-cible, souvent admise comme une des clés des programmes. L'intérêt de ces formateurs « inculturés » (pardon pour le néologisme) serait ainsi moins de donner une vision en profondeur de leur propre culture que d'en donner un reflet concret.

La jeunesse des recherches interculturelles

Il semble qu'on ne dispose pas encore de tous les résultats de recherche fondamentale qui seraient nécessaires. Le développement de programmes de management interculturel est là pour nous rappeler à la prudence et au besoin de plus de recherche fondamentale. La plupart de ces programmes de formation se basent sur une étude principale, et déjà ancienne, celle du projet Hermès de Hofstede, qui décrit des « différences culturelles dans le management ». Or nous avons mis en évidence le caractère stéréotypé et idéologique des différences culturelles et la nécessité de les interroger. Cette interrogation est aujourd'hui trop absente encore des programmes. Cette

pauvreté est un signe de l'insuffisance théorique des programmes de formation actuels. Il semble que le besoin se soit révélé plus rapidement que le développement de la recherche. La psychologie sociale cognitive interculturelle existe cependant et les formateurs feront bien d'utiliser ses ressources en terme d'études et de publications pour enrichir la qualité de leurs productions. Ce sera sans doute un des chantiers des prochaines années dans ce domaine.

« Le simple garde le secret de toute permanence et de toute grandeur. »

Il paraît en partie insuffisant, voire illusoire, de « former à l'interculturel » en faisant mémoriser des listes de traits supposés spécifiques de la culture et des grilles comparatives inter-cultures. D'une part parce que ce travail de formation se fait au niveau mental-intellectuel et non à celui des situations telles qu'elles sont expérimentées, d'autre part parce que ces démarches, n'interrogeant pas le statut de la connaissance transmise (les traits culturels supposés), n'éveillent pas non plus les personnes et les groupes formés à la signification particulière que ces derniers confèrent à cette connaissance (l'interprétation chauviniste ou dévalorisante des traits culturels, ou la tendance à la certitude, par exemple).

Enfin ces différences supposées sont des supports de représentations que les individus utilisent, non sans cohérence, comme support de projection de leurs visions réductrices d'autres cultures, et ce, semble-t-il, en dépit de la sophistication des traits culturels présentés.

Dans la mesure où l'on ne souhaite pas réifier la culture, les « différences culturelles » apparaissent plus floues et difficiles à cerner qu'il n'est généralement admis. Dans la mesure où les représentations sur une culture sont des construits, susceptibles de recevoir différentes manipulations ethnocentriques de la part des acteurs, voire rationalistes de la part de l'anthropologue, leur caractère opératoire dans les situations interculturelles paraît plus limité qu'il n'est souvent reconnu.

Le management interculturel est peut-être un peu trop volontariste. Il y a toujours un manager prêt à sortir sa boîte à outils chromée. Mais l'interculturel ne serait-il pas plutôt un jeu de poupée, une danse des masques ? A quoi servent nos belles clefs d'acier brillantes pour ces souples figurines de toile ? On suggère ici de laisser la boîte à outils à la maison.

Laisser parler le stéréotype

D'autres approches pédagogiques paraissent nécessaires où c'est le statut de la connaissance transmise concernant les traits culturels qui est interrogé avec la question des stéréotypes. Cette interrogation peut prendre place à la source au niveau de la recherche, mais aussi dans l'acte de conseil, de formation ou la pratique quotidienne.

Elle consiste à relativiser l'utilité opératoire des différences culturelles en reconnaissant le caractère subjectif des « traits culturels ». En effet ils sont identifiés par un observateur. Ce dernier est lui-même un sujet avec un certain point de vue culturel.

C'est aussi par sa propre culture qu'il fait apparaître les traits culturels en fond et forme, sujet et objet, figure et contour, texte et contexte. C'est à ce titre que tout observateur est ainsi, comme on l'a écrit plus haut, co-créateur de la culture à laquelle il participe.

L'intention de l'observateur, de l'acteur, du chercheur n'est donc pas neutre dans le processus d'objectivation. Ce processus peut être l'objet des manipulations idéologiques que les concepts et les représentations permettent.

Il devient alors difficile de mettre en évidence des « traits culturels » fiables, au sens scientifique du terme, c'est-à-dire permettant des déductions et des élaborations ultérieures valides.

On peut ainsi être amené à conseiller d'interroger la valeur de « différences culturelles objectives » pour une anthropologie interculturelle et un management vraiment interculturel en interrogeant leur nature de construit social et de stéréotype. C'est sans doute dans cette interrogation même que réside le contenu de tout apprentissage interculturel fondé sur une anthropologie véritablement scientifique.

Cette démarche peut s'élaborer en prenant acte de la non-neutralité de l'acteur dans la mise en évidence de la culture de l'autre. Le management n'est-il pas une science de l'action ? On conseille de recourir à la notion de stéréotype car elle présente l'intérêt de faire apparaître le rapport entre un trait culturel et le point de vue de celui qui l'exprime au lieu d'occulter ce rapport comme c'est trop souvent

le cas avec les « différences culturelles ».

La notion de stéréotype a l'avantage de ne pas élever les « différences culturelles » au rang de réalités objectives, évitant ainsi de constituer dans cette réification la concrétisation de barrières culturelles qui n'existaient pas auparavant. Car à force de parler de différences, à force de les lister, on finit par exagérer ce qui n'était que nuance et à établir pour de bon des obstacles culturels désormais difficilement franchissables.

Et à force d'opposer les concepts dans des check-lists, à force de mettre en garde par rapport à ces différences, de faire croire que tout est terriblement difficile, embarrassant et dangereux dans les rapports interculturels, on pourrait finir par opposer les peuples auxquels on aura appris à se projeter, voire à se reconnaître dans des catégories toutes faites, toutes prêtes.

Lire la suite : ouvrir "Interculturel 101d" à partir de l'apage d'accueil de www.planetexpo.fr/mbosche

Copyright Marc Bosche 2005.

<http://www.planetexpo.fr/sa/page3.php3?l=mbosche>