

# Mixité en alpha : une question de genre ou une question interculturelle ?

---

*La recherche effectuée par Hélène Marcelle<sup>1</sup>, à laquelle j'ai contribué en apportant quelques témoignages et en participant à la table ronde qui a suivi sa présentation en octobre 2011, m'a permis de m'interroger sur le bienfondé du questionnement sur le genre, plus précisément sur le fait que des questions qui apparaissent comme des questions de genre sont en réalité des questions interculturelles. Cela m'a conduit à interroger nos pratiques à Lire et Ecrire et à proposer des pistes pour faire évoluer les relations entre personnes de cultures différentes et, par le fait même, les relations entre hommes et femmes.*

---

Je travaille à Lire et Ecrire Bruxelles Nord-Ouest depuis 10 ans et j'y occupe la fonction d'accueillante depuis 6 ans. Nous accueillons un public majoritairement maghrébin et essentiellement marocain. Je vais raconter ici deux incidents marquants parmi d'autres qui se sont produits dans des groupes d'alphabétisation depuis que j'occupe cette fonction : l'un dans un groupe du soir et l'autre dans un groupe du jour, mixtes tous les deux. Je ferai ensuite des

*par Kasmia  
CHAFIK*

---

1. Hélène MARCELLE, *Le sens de la mixité et de la non-mixité dans la formation des adultes. Le cas de l'alphabétisation à Bruxelles, Lire et Ecrire Bruxelles, avril 2011* (<http://bruxelles.lire-et-ecrire.be/content/view/265/84>).

propositions d'action pour que ce type d'évènement ne reste pas au stade d'anecdote mais se transforme en occasion d'agir.

**Le premier incident** s'est passé il y a trois ans. Trois apprenantes en cours du soir, dont deux voilées, sont venues me parler d'une personne de sexe masculin qui leur avait adressé des propos sexistes et des insultes en leur disant : « *Moi, mes filles et ma femme n'iront jamais dans un cours du soir car les femmes du soir sont dans les vitrines de la gare du Nord.* » Selon elles, ce n'était pas la première fois qu'elles entendaient des paroles blessantes de la part de cet homme qui n'arrêterait pas de les 'taquiner'. Les apprenantes étaient choquées et touchées dans leur honneur et leur dignité. Elles m'ont annoncé que si cela continuait, elles comptaient abandonner la formation. J'ai essayé de les convaincre de rester et leur ai promis que je ferais le nécessaire auprès de cet homme pour qu'il retire ses propos et leur adresse des excuses. Mais deux d'entre elles avaient déjà arrêté la formation.

Ma première réflexion était que cet homme avait des problèmes familiaux (un divorce ou une séparation par exemple) qui s'étaient mal terminés. Peut-être qu'il en souffrait encore ou bien était-il éloigné de sa famille ? J'ai donc pris l'initiative de le contacter par téléphone pour provoquer une rencontre et l'interroger sur ce qui s'était passé. Il s'est présenté à l'accueil. En discutant avec lui, il m'a expliqué que dans sa culture (il était d'origine marocaine), la femme n'a pas d'activité le soir en dehors de la maison et que si c'est le cas, elle est mal vue par tout le quartier, même si elle fait un travail honnête. Il a rajouté : « *Si le mari laisse sa femme travailler et qu'elle rentre tard le soir, il n'est pas un homme.* » Il a ajouté qu'il était mal à l'aise en présence de femmes se trouvant en dehors de chez elles le soir.

Contrairement à ce que j'avais imaginé, ce n'était pas un problème familial mais plutôt une question culturelle, celle du rapport entre l'homme et la femme, de l'image de la femme et de sa place dans la société. Je n'ai pas discuté avec lui de cette question, mais je n'ai pas hésité à lui rappre-

ler notre règle d'ordre intérieur relative au respect d'autrui. Je ne suis pas sûre que c'était le meilleur moyen de s'y prendre : donner des leçons de morale, c'est dépassé. Deux semaines après cet évènement, l'homme a arrêté les cours et je ne l'ai plus jamais revu.

**L'autre incident** qui m'a laissée perplexe s'est passé dans un groupe mixte du jour. Un jour, une apprenante d'origine guinéenne rentre dans mon bureau en pleurs. Un membre de sa communauté, soutenu par les autres hommes du groupe, l'avait ouvertement critiquée. L'apprenante, coiffée de tresses, était jugée négativement par son compatriote qui lui avait dit que les femmes guinéennes musulmanes ne portent pas ce genre de coiffure. Pour résoudre le problème, j'ai rencontré le groupe avec l'aide de la conseillère pédagogique. Nous avons rappelé le respect des uns et des autres et dit que les cours d'alphabétisation ne sont pas le lieu pour ce genre de critique. L'apprenante a fini par arrêter la formation.

**De nombreux autres incidents** se sont également produits. J'ai accueilli des apprenants ou des candidats qui refusaient d'avoir un formateur noir de peau, un ou une formateur/trice d'origine arabe. Dans l'informel, des collègues formateurs et la conseillère pédagogique témoignent également de situations semblables. Ces formateurs ne se sentent pas reconnus dans leur fonction. Nous ne nous sommes jamais posé la question de ce que cache ce genre de refus. Certes, nous n'avons jamais accepté ces propos, mais nous ne les avons jamais analysés non plus.

Nous avons aussi été confrontés à des apprenants qui refusaient de participer à des sorties et à des projets culturels (cinéma, théâtre, arts plastiques, expo...). L'année dernière, lors d'un atelier théâtre<sup>2</sup>, il avait été très difficile de convaincre les apprenants de participer.

---

2. Voir : Danielle DUCHESNE, *Le geste dans l'animation théâtre. Oser s'affirmer, oser prendre sa place*, in *Journal de l'alpha*, n°171, novembre 2009, pp. 103-108.

Il y a eu des abandons en cours de route, des démotivations. Pour certains participants, faire mouvoir son corps ou se toucher sur une scène de théâtre est de l'ordre de l'interdit, répéter un texte à voix haute est un péché, alors que d'autres manifestaient leur joie de participer et demandaient la poursuite de l'atelier. Dans notre locale, nous nous sommes posé la question de ce refus de participation, des valeurs véhiculées par notre culture et du sens que les apprenants lui donnent. La solution que nous avons adoptée pour les projets à venir est de les intégrer dans le processus de formation. Mais cela suffit-il ?

**Je me suis dit qu'il fallait procéder autrement** pour ouvrir les apprenants à l'existence d'autres cultures. Ce n'est pas le rappel du règlement d'ordre intérieur qui va résoudre le problème, mais bien un processus de sensibilisation. Peut-être que traiter avec eux des questions de société et des questions culturelles pourrait les mettre en interaction et leur faire découvrir autrement leur propre culture. Car rencontrer d'autres cultures c'est non seulement s'ouvrir aux autres mais aussi apprendre à mieux connaître sa propre culture.

Nous avons aussi été confrontés à des apprenants qui refusaient de participer à des sorties et à des projets culturels (cinéma,...).



Photo : Lire et Écrire Communauté française

Dans nos groupes d’alphabétisation, il y a des personnes qui viennent de sociétés fortement patriarcales. Par ailleurs, il y a des individus qui n’existent qu’à travers leur communauté. La communauté peut être d’un grand soutien dans les moments difficiles, comme elle peut être un frein, car la personne ne peut pas décider de son avenir ni de celui de ses enfants. Par exemple, si la communauté décide de marier une fille à un membre de la famille, ni elle ni ses parents ne peuvent faire objection. Faire découvrir aux apprenants qu’il existe plusieurs modèles de société me semble indispensable, par exemple qu’il existe des sociétés qui considèrent la femme comme un moteur de développement humain. Mais aussi leur faire découvrir que des sociétés dont les cultures semblent tellement différentes peuvent se rencontrer sur des valeurs universelles et des préoccupations communes, comme des préoccupations sociopolitiques, socioéconomiques, humanitaires, écologiques, etc. Alors pourquoi n’aborde-t-on pas ces questions culturelles et ces questions de société dans nos groupes ?

À Lire et Ecrire, nous travaillons dans un espace multiculturel. Nous devrions dès lors réfléchir à une éducation interculturelle, sachant que les cultures opèrent une sorte de programmation, de conditionnement, de formatage mental, que nos lunettes culturelles voilent la perception des uns et des autres, entraînant des erreurs d’interprétation, des jugements et des stéréotypes. Développer la communication interculturelle nécessite d’acquérir une connaissance de l’autre, de son groupe, de sa société d’origine (valeurs, normes, hiérarchies sociale et communautaire, trajectoire migratoire, contexte socioéconomique, etc.), sans oublier l’univers symbolique qui renvoie à des représentations et donne sens aux événements.

Prenons l’exemple d’un homme, reconnu comme chef de famille par sa culture. Il est le seul à subvenir aux besoins de sa femme et de ses enfants. Sans emploi, il se trouve aidé par un organisme d’aide sociale (le CPAS) qui le contraint à suivre des cours de français afin d’accéder

à la culture de l'écrit pour décrocher un travail. L'ignorance ou la méconnaissance de ces éléments peut provoquer des blocages et des mauvaises interprétations. Ainsi peut-être l'apprenant ne ressent-il pas le besoin de savoir lire et écrire pour subvenir à ses besoins et à



Pour certains participants, faire mouvoir son corps ou se toucher sur une scène de théâtre est de l'ordre de l'interdit, répéter un texte à voix haute est un péché, alors que d'autres manifestent leur joie de participer et demandent la poursuite de l'atelier.



Photos : Nadine NOLLET, Lire et Ecrire Bruxelles-Nord-Ouest

ceux de sa famille. Autodidacte, autonome, il a appris à se débrouiller, à s'adapter à toutes les situations. Il a développé une intelligence que nous, travailleurs sociaux et formateurs, ne mettons pas suffisamment en évidence et ne valorisons pas assez dans le processus d'insertion ou d'apprentissage de la langue. La contrainte d'aller en formation ne fait dès lors pas sens pour lui et provoque des résistances que nous risquons d'interpréter comme un refus d'insertion.

Ne perdons également pas de vue que, dans le public en alphabétisation, il y a aussi des personnes qui ont vécu des drames, qui ont survécu à des massacres, d'autres qui ont fui des conflits politiques, des guerres civiles ou des crises économiques. Parmi ces personnes, certaines sont en processus de reconstruction et de réconciliation. Leur seul objectif, leur 'rêve', c'est de vivre dignement, en paix et d'avoir un meilleur avenir pour eux et leurs enfants. Et cet objectif est sans doute déjà suffisamment exigeant...

## Le choc culturel

Les situations que j'ai décrites plus haut relèvent du concept de 'choc des cultures'<sup>3</sup>, c'est-à-dire que chacun a vécu quelque chose dans son rapport à l'autre qui ne s'est pas bien passé. D'après Margalit Cohen-Emerique, le choc culturel est « *une réaction de dépaysement, plus encore de frustration ou de rejet, de révolte et d'anxiété, en un mot une expérience émotionnelle et interculturelle qui apparaît chez ceux qui,*

---

3. Voir les ouvrages de Margalit COHEN-EMERIQUE : *Pour une approche interculturelle en travail social. Théories et pratiques ; et Chocs de culture. Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel* (avec Carmel CAMILLERI). Deux numéros d'Antipodes (revue d'ITECO) ont également été consacrés à la problématique du choc culturel : n°130 (septembre 1995) et n°145 (juin 1999). Ainsi qu'un article du Journal de l'alpha : Christine KULAKOWSKI, *Pour apprendre les maths à Pierino, il ne faut pas seulement connaître les maths, il est important de connaître Pierino*, n°110, avril-mai 1999, pp. 18-20.

*placés par occasion ou profession hors de leur contexte socioculturel, se trouvent engagés dans l'approche de l'étranger »*<sup>4</sup>. Et elle poursuit : « *Ce choc est un moyen important de prise de conscience de sa propre identité sociale dans la mesure où il est repris et analysé.* » Comment dès lors décoder et analyser une situation de choc culturel ?

La méthode de l'approche interculturelle et d'analyse du choc culturel passe par trois étapes :

- **la décentration** : la prise de conscience de son cadre de référence. Il s'agit de faire émerger par la réflexivité, puis par l'analyse, nos propres cadres de référence avec lesquels nous percevons et décodons l'autre.
- **la compréhension** : la découverte du cadre de référence de l'autre. Ceci consiste à 'pénétrer le système de l'autre', le 'connaître du dedans', s'intéresser à l'autre dans une attitude d'ouverture, découvrir ce qui fait sens pour lui, ce qui fonde ses rôles, ses statuts, ses croyances... C'est une démarche qui demande de l'empathie, qui va beaucoup plus loin qu'une simple connaissance de l'autre.
- **la négociation** : la résolution du conflit de valeurs. Il s'agit ici de parcourir un chemin l'un vers l'autre dans le but d'améliorer la communication et de trouver un champ commun pour résoudre le conflit de valeurs.

---

*4. Margalit COHEN-EMERIQUE, Choc culturel et relations interculturelles dans la pratique des travailleurs sociaux. Formation par la méthode des incidents critiques, in Cahiers de sociologie économique et culturelle, n°2, décembre 1984, p. 184.*



## Les groupes monoculturels en formation

Si je prends l'exemple du public de la locale de Lire et Ecrire Bruxelles Nord-Ouest, il y a une forte concentration de population d'origine marocaine dans la zone.

Les mixités de genre, d'âge et de statut socioéconomique n'y manquent pas, mais nous sommes parfois en présence de groupes monoculturels. Sans le vouloir et en respectant l'ordre chronologique d'arrivée des candidats, nous avons constaté que nous constituons des groupes formés de personnes qui viennent de la même culture ou qu'une culture est numériquement dominante dans certains groupes. Où est alors la mixité ?

Souvent, lorsqu'une culture est fortement représentée, il existe une tentation d'ethnocentrisme, les personnes considérant leurs propres valeurs comme valeurs universelles. Ceci peut être inconscient mais c'est parfois conscient et voulu. Par contre, une mixité culturelle peut déclencher une analyse de ses propres normes et valeurs, suite à la rencontre d'autrui. Des interactions entre cultures, par exemple entre cultures arabo-musulmane, catholique et laïque, se produisent. Cet espace coéducatif<sup>5</sup> devient dès lors un espace riche en interactions culturelles, riche en échanges d'informations et de savoirs.

Soyons vigilants ! Comme le démontre la recherche d'Hélène Marcelle, quand la mixité ethnique est trop faible et que les personnes sont issues d'une culture où hommes et femmes gardent leurs distances dans la vie sociale, il risque d'y avoir exclusion ou adoption de comportements très scolaires, chacun se cantonnant dans son rôle d'apprenant et

---

*5. Je parle d'espace coéducatif dans le sens où l'entend Hélène Marcelle dans sa recherche sur le sens de la mixité et de la non-mixité en alphabétisation (Hélène MARCELLE, op. cit., p. 123). Voir aussi : Sylvie-Anne GOFFINET, Mixité et émancipation, pp. 58-61 de ce numéro.*

évitant de créer des liens sociaux avec 'l'autre'<sup>6</sup>, ce qui est pourtant un de nos objectifs. Je crains qu'en l'absence d'une volonté délibérée de constituer des groupes culturellement mixtes, nous favorisons le communautarisme, le repli de chacun sur ses propres valeurs.

## Nos pratiques et valeurs socioéducatives

Par ailleurs, nous travailleurs sociaux devons remettre en cause nos pratiques et attitudes envers les personnes qui viennent d'ailleurs et qui sont différentes de nous. Nous avons des préjugés conditionnés par notre mauvaise connaissance de la culture de l'autre, notre appartenance sociale et notre position de pouvoir en tant qu'intervenants. Ce qui explique que dans notre pratique, nous exerçons, souvent sans le vouloir, une pression à l'acculturation, voire à l'assimilation des personnes issues de l'immigration.

Pourquoi voulons-nous que seul l'autre change et s'adapte si nous travaillons tous pour une transformation sociale ? Le changement doit être attendu des deux partenaires, le public accueilli et les travailleurs du pays d'accueil. Nous avons sans doute nos propres modèles par rapport à la famille, l'éducation des enfants, le rôle des hommes et des femmes, le rapport à la symbolique et au sacré. Pourquoi pensons-nous que les cultures traditionnelles doivent évoluer en adoptant les normes de la modernité, alors que notre société si moderne et en mouvement génère des injustices sociales, entraîne la perte du sens de concepts tels que territoire, appartenance religieuse, profession, famille... Ne nous faudrait-il pas remettre en question notre propre système de valeurs et notre modèle social que nous considérons souvent comme idéaux ?

---

6. *Hélène MARCELLE, op. cit., p. 128.*

Se former, s'informer sur les cultures des pays d'origine de notre public permet des ouvertures à d'autres systèmes, d'autres visions du monde et une sensibilisation à l'approche interculturelle. Ainsi qu'une relativisation de nos valeurs personnelles, nous poussant à repenser nos modes d'action et à faire évoluer nos pratiques.

Pour promouvoir le travail interculturel, de nouvelles pistes doivent également être explorées :

- **informer** notre public sur les codes sociaux et le fonctionnement de la société belge ;
- **établir une communication** entre institutions (école, CPAS, syndicats, Actiris...) et migrants ;
- **travailler en synergie** avec d'autres associations pour créer des espaces intermédiaires où les migrants participent activement et permettre l'émergence de solidarités et l'activation (ou réactivation) des liens sociaux ;
- **faire intervenir** régulièrement dans nos cours d'alphabétisation des partenaires spécialistes des questions interculturelles et des questions de société ou des organismes qui travaillent dans ce domaine (CBAI, ITECO,...) afin de créer une ambiance favorable à l'apprentissage dans le respect des libertés de chacun. Il me semble que les formateurs en sont demandeurs.

Face à un contexte social d'une grande complexité, l'approche interculturelle est une véritable alternative. Elle ne se limite pas seulement à favoriser un espace d'apprentissage adéquat, mais s'attache aussi à favoriser un autre mode de communication et de gestion des relations humaines et sociales.

Kasmia CHAFIK

Lire et Ecrire Bruxelles Nord-Ouest