

Intégration ! Et pourquoi pas un partage de cultures ?

Synthèse de la *Rencontre thématique virtuelle* du jeudi 21/10/21

Souvent dans les discours publics, les apprenant Alpha/FLE sont décrits comme des personnes à intégrer et l'apprentissage de la langue comme la condition pour que l'intégration se concrétise.

Face aux injonctions des politiques publiques d'intégration, l'attitude de beaucoup de formateurs Alpha/FLE est plutôt de souhaiter « un partage des cultures ».

Mais, concrètement, qu'est-ce que cela implique(raît) comme processus et pratiques pédagogiques ? Quelles postures adopter comme formateur pour ce partage de cultures comme démarche d'intégration ? Quelles pratiques, quelles questions et réflexions pouvons-nous partager à ce sujet ?

Rencontre animée par avec Julia Petri, pédagogue et maître en Éducation au Brésil, formatrice chez ITECO et Jean-Claude Mullens, anthropologue de formation, formateur chez ITECO.

Différentes questions ont balisé la **première partie de la rencontre** :

Comment concevez-vous l'intégration dans votre pratique ? Quel est votre rôle en tant que formatrice ? Quelle est votre posture ?
--

Différentes idées ont été émises :

- Un rôle proche de celui de colonisateur peut être ressenti dans la mission d'enseignement du français.
- Le terme « intégration » est présent dans l'objet social de l'association, ce terme pose pas mal de questions puisque qu'il peut effectivement favoriser le paternalisme, la relation d'aide.
- Créer des relations de confiance avec les apprenants qui vont favoriser leur autonomie. Ces relations sont exemptes de condescendance.
- Être formatrice, c'est être une médiatrice, une intermédiaire entre les cultures. Cette conception est le résultat d'un cheminement, d'une pratique réflexive qui vient au fil des ans. Elle se base sur le principe d'éducabilité (tous capables) et sur la place centrale donnée aux apprenants (partir de leurs besoins en lien avec leur vie en Belgique).
- Difficulté relevée lorsque les publics sont contraints à participer à la formation. N'y a-t-il pas un paradoxe entre intégration et contrainte ?
- Mise ne évidence des rapports de pouvoir qui existent entre les cultures.

Comment définir le concept d'intégration ?

- Intégration = faire partie d'un tout sans nier sa personne. Lorsque l'on part des besoins des apprenants, il est possible de respecter cette définition. De même, les choix pédagogiques doivent être réfléchis en fonction de ses valeurs.
- L'intégration : c'est un équilibre qui se renégocie chaque jour
- L'intégration est un terme assez péjoratif bien que banalisé dans la société. Peut-être faudrait-il le remplacer par l'idée de participation, participer à une société avec sa richesse.
- Le terme Intégration implique une relation très asymétrique, qui va dans un sens. Ne doit-il pas plutôt y avoir une ouverture de notre part ?
- Le terme d'intégration n'est pas nécessairement vécu de façon négative. Dans une association, les apprenants peuvent participer à la vie de l'association, s'y impliquer en prenant des décisions.

Comment faire société ?

- Comment vivre dans un pays sans en connaître la langue ? Il faut qu'il y ait la volonté de faire partie de la société.
- Nécessité de prendre la personne en considération, chacun doit trouver sa place dans la société.
- Importance de connaître les lois, ses droits, ses devoirs.
- Ce qui fait la personne, ce sont ses valeurs.

La **seconde partie de la rencontre** a débuté par la lecture individuelle du texte proposé par les animateurs : DELAIN Pierre, Les mots de Jacques Derrida, Ed Guilgal, 2004-2017 (<https://www.idixa.net/Pixa/pagixa-0604010913.html>).

Ce texte a suscité beaucoup de questionnements et de commentaires : qu'est-ce que l'accueil inconditionnel ? L'Hospitalité et l'exclusion vont-elles de pair (abandon de certaines coutumes des arrivants, attitude « habituelle » du pays d'accueil?) ? Changement d'équilibre lorsqu'une personne arrive qui semble naturel (cf. arrivée d'un nouveau-né dans une famille)? Ce changement d'équilibre peut être source d'inquiétude, engendrer des pertes de contrôle, des points de vue différents. Qui suis-je pour juger ? Mon point de vue est-il celui du dominant ? Est-ce moi qui ai le bon code ? Qu'est-ce que le bon code ? Peut-on hiérarchiser les besoins ? La société d'accueil valorise-t-elle la culture d'origine ? Est-ce toujours le cas ? Existence d'une hiérarchie de cultures, certaines sont davantage acceptées que d'autres ...

Pour terminer la rencontre, les animateurs ont soumis une dernière question :

Comment envisager sa pratique au vu de ce débat et des notions d'invitation et de visitation ?

- Encouragement et coaching : la formatrice doit être un moteur en prenant en considération les personnes à part entière, en les valorisant.
- Mettre les cultures en valeur >< les mettre de côté. La formatrice doit être une accompagnatrice dans ce processus.
- Il est donc nécessaire de faire émerger les cultures dans le groupe, les faire exister dans le but de les connaître, de construire des liens.
- Sortir des prescriptions en créant d'autres pratiques, d'autres codes.
- Se saisir de toutes les situations pour échanger, aller à la rencontre des cultures de la même manière que toutes les occasions sont bonnes pour pratiquer la langue.
- Partager des éléments de sa propre vie, se dévoiler, partager. Créer une connivence, un lien, un partage qui permet de comprendre, de découvrir. La formatrice fait partie du groupe comme les apprenants.
- Se questionner, se rendre compte de ses propres contradictions et des contradictions de l'institution où l'en travaille. Être en quête de cohérence.

- La posture de la formatrice, son écoute, son attention aux cultures, son ouverture font que les personnes partagent volonté leur culture.