



Les conditions nécessaires aux contacts intergroupes positifs : comment maximiser les bénéfiques et éviter les pièges?

Benoit Côté, Université de Sherbrooke

L'amélioration des relations ethniques est un objectif louable, notamment dans une société marquée par la diversité culturelle, linguistique et religieuse. De nombreux organismes communautaires et intervenants sont d'ailleurs engagés dans la mise en place de jumelages ou d'activités dites de rapprochement interculturel qui impliquent un contact entre deux groupes. On a souvent tendance à penser que ce contact est magique : plus on augmente le contact, plus la qualité de la relation sera bonne. Or, l'histoire et la psychologie sociale nous apprennent que cette relation est loin d'être univoque. En effet, si les conditions nécessaires ne sont pas mises en place pour que la rencontre se déroule adéquatement, il est possible que soient créés des effets pervers, notamment celui de renforcer les préjugés. Cette capsule souhaite donc soutenir les milieux qui mettent en place de telles initiatives, en identifiant quelques pistes afin de maximiser l'impact de ces contacts chez les participants.

La théorie des contacts intergroupes

La principale base théorique utilisée pour soutenir l'organisation, la mise en œuvre et l'évaluation d'activité où deux (ou plusieurs) groupes sont mis en relation est **la théorie des contacts intergroupes**. Elle est apparue au

cours des années 1950 aux États-Unis et a par la suite été étudiée dans de nombreux contextes, dont en Irlande du Nord, entre catholiques et protestants; au Moyen-Orient, entre Israéliens et Palestiniens; en Afrique du Sud, entre « Blancs » et « Noirs ».

C'est à partir de l'étude de la déségrégation scolaire aux États-Unis que des chercheurs américains ont posé, dans ses grandes lignes, l'hypothèse suivante :

Sous certaines conditions favorables, plus il y aura de contacts entre les membres de groupes différents, plus ces derniers apprendront à se connaître et moins il y aura de discrimination entre eux.

Selon cette théorie, IL EST FONDAMENTAL de s'assurer de la présence d'une série de conditions au cours des rapports intergroupes, et ce, afin de ne pas créer d'effets pervers, c'est-à-dire augmenter les stéréotypes, les préjugés et la discrimination intergroupes.

Les quatre conditions classiques : des garde-fous pour empêcher les rencontres intergroupes de déraiper

Il faut que les membres des différents groupes :

- 1) perçoivent qu'ils ont **un but commun** qui les rassemble;
- 2) soient dans **une relation coopérative**;
- 3) aient **des statuts égaux**;
- 4) soient entourés de personnes (en autorité) qui **valorisent les rapports intergroupes harmonieux**.

1) La présence d'un but commun

La première condition nécessaire pour qu'un contact intergroupe soit réussi, c'est que les membres des différents groupes aient une RÉELLE RAISON d'être ensemble. « Pourquoi sont-ils réunis? »; « Pourquoi devraient-ils participer à ce que les intervenants leur proposent? ». Et, dans des situations de tensions intercommunautaires: « Pourquoi tendre la main à ceux qu'ils n'aiment pas? ». Il faut s'assurer que les membres des différents groupes perçoivent qu'ils ont un but commun qui les rassemble, et qu'ils sont en interdépendance (voir point suivant), c'est-à-dire qu'ils ont besoin des membres de l'autre groupe pour atteindre ce but. Concrètement, il faut s'assurer que la tâche proposée soit intéressante (voir significative) pour tous, et ce, afin qu'ils mettent l'énergie nécessaire pour surmonter les défis que ce contact avec l'Autre générera (ex : endisquer une chanson rap bilingue est plus stimulant pour des ados que faire un travail sur la grammaire).

2) Une relation coopérative qui instaure une interdépendance entre les membres des différents groupes

Il convient, bien sûr, d'éviter la compétition intergroupe, reconnue comme exacerbant les tensions intercommunautaires, et de privilégier les activités de coopération. En effet, les participants peuvent avoir une tendance naturelle à vouloir compétitionner avec les membres de l'autre groupe, notamment dans les sports. Il y a lieu d'éviter le plus possible ce type de situation, qui peut rapidement créer des effets négatifs. En effet, quand il y a compétition, il y a une équipe perdante et, par conséquent, des gens déçus qui pourraient avoir le désir de prendre leur revanche. Il y a aussi des spectateurs dont l'allégeance va à une équipe ou à l'autre, ce qui ne fait que renforcer les identités distinctes. Il est donc préférable de valoriser et de planifier des activités de coopération et non pas des activités de compétition, comme les sports ou les concours, qui exacerbent les tensions, ni d'activités de simple côtoiement, comme une sortie au cinéma, au théâtre ou à la cabane à sucre, qui elles ne nécessitent pas de contacts. Concrètement, on créera des situations où les participants auront besoin du savoir ou du savoir-faire des autres (ceux qui appartiennent à l'Autre groupe), par exemple, de leur compétence linguistique, de leur connaissance de la ville, de la musique dans une langue ou une autre.

3) La perception de « statuts égaux »

Cette condition est très importante. Il est bien difficile de rapprocher des personnes qui se sentent perçues comme « inférieures » par les membres de l'autre groupe. Ce sentiment peut les amener à se censurer ou à revendiquer, plutôt qu'à collaborer vers un objectif commun. Précisons que c'est la perception qui est im-

portante, pas la réalité. Dans les faits, en matière de droits, les deux groupes peuvent être égaux, mais s'ils ne le perçoivent pas ainsi, c'est-à-dire s'ils sentent qu'il y a une différence, c'est cette perception qui deviendra leur réalité. Par exemple, dans un contexte de diversité linguistique, c'est le statut des langues qui est important. Il faut, par exemple, que les participants SENTENT que les deux langues sont valorisées. Si les participants parlent les deux langues, on alternera les activités dans une langue puis dans l'autre; les animateurs parleront dans les deux langues et les valoriseront toutes les deux; les productions finales (textes, chansons, saynètes, etc.) seront dans les deux langues de façon équitable. Bref, les deux langues devront être valorisées et reconnues comme étant aussi belles, importantes et utiles l'une que l'autre.

4) La valorisation des rapports intergroupes harmonieux

Afin de faire contrepoids à la pression des pairs ou du milieu familial qui pourrait, dans certains cas, favoriser les tensions intergroupes, il est important que les personnes en position d'autorité pendant les rencontres, c'est-à-dire les responsables de l'activité, explicitent que l'objectif des échanges est d'établir des relations harmonieuses entre les deux groupes. Concrètement, au début de chaque rencontre, les organisateurs pourront réaffirmer que leur intention est d'établir des relations positives entre les participants, et qu'ils s'attendent donc à ce que ceux-ci se comportent de manière positive.

L'anxiété : un incontournable à traiter

Au cours des cinquante dernières années, de très nombreuses recherches ont contribué à cerner une vaste gamme de conditions favorables ou nuisibles aux rapprochements intergroupes. Parmi celles-ci, une est absolument

incontournable : l'anxiété. Les recherches et les expériences pratiques montrent très clairement que le niveau d'anxiété est le principal obstacle aux rapprochements intergroupes. Lorsque les personnes sont anxieuses, elles ont notamment tendance à être plus fermées à la différence, à valoriser davantage ce qu'elles connaissent et à prendre moins de risques. Dans le contexte de rencontres interlinguistiques, c'est **l'anxiété lors de l'utilisation de la langue seconde** dont il faut se préoccuper. Les personnes qui se SENTENT plus compétentes dans leur langue seconde vont prendre plus de risques, vont interagir davantage et, globalement, elles auront des contacts plus nombreux et de meilleure qualité avec les membres de l'autre groupe. Il y a lieu que les animateurs planifient des activités brise-glace au début des rencontres, afin de détendre l'atmosphère. **Le meilleur remède à l'anxiété est le rire** : les organisateurs ont donc avantage à prévoir des activités plaisantes. De plus, en contexte de diversité linguistique, ils peuvent **affirmer qu'il n'est pas grave de faire des erreurs dans sa langue seconde**, qu'il ne faut pas attendre d'être parfait avant d'interagir avec les membres de l'autre groupe.

Les mécanismes qui maximisent les rapprochements

Comme nous l'avons déjà mentionné, beaucoup de recherches et d'expériences pratiques ont jeté de nouveaux éclairages sur les processus associés aux contacts intergroupes. Parmi ceux-ci, trois mécanismes cognitifs peuvent être très utiles aux intervenants qui souhaitent faire de leur expérience de contacts un succès.

Trois **mécanismes cognitifs** qui maximisent les contacts intergroupes :

- 1) la **personnalisation** des relations;
- 2) l'émergence **d'une identité commune** qui rassemble les personnes participantes;
- 3) des **affects positifs** par rapport à l'autre groupe.

Il importe de contrecarrer le processus de catégorisation, c'est-à-dire l'accent mis sur l'appartenance groupale qui oppose les deux groupes. Par exemple, l'appartenance au groupe des « francophones » ou au groupe des « anglophones ». Afin de sortir les protagonistes de cette « opposition », soit on les amène à se rencontrer à un niveau personnel, soit on les amène à se trouver une identité commune suffisamment inclusive pour que tous sentent qu'ils lui appartiennent.

1) Personnalisation

Selon cette approche, il est fondamental que les individus s'abordent d'un point de vue personnel. Ce n'est plus « un francophone » ou « un anglophone », mais c'est Audrey, Danny, Alice, etc. Il faut encourager les participants à prendre l'habitude de chercher à voir « la personne » qui est devant eux, non pas seulement son appartenance à telle ou telle catégorie. Concrètement, il faut que les participants aient l'occasion de mieux connaître les « autres » sur une base personnelle : qui ils sont, ce qu'ils aiment, d'où ils viennent, etc. Il convient de prévoir suffisamment de temps pour que ces rencontres permettent un échange personnel et non pas seulement l'exécution de tâches.

2) Identité commune (ou supracatégorisation)

Selon cette approche, il est inévitable que les rapports soient, un jour ou l'autre, centrés sur l'appartenance à des catégories distinctes. Cependant, il est possible que ces catégories « eux » contre « nous » soient transformées en un « nous » plus inclusif. Par exemple, même si on est « francophones » ou « anglophones », on peut tous être « Montréalais ».

3) Affects positifs

Enfin, lorsqu'on veut changer les perceptions que les personnes ont d'un groupe, on a souvent tendance à leur donner de l'information sur ses membres. Par exemple, on croit pouvoir changer les sentiments envers les immigrants en donnant de l'information sur le fait qu'ils ne sont pas ici pour « voler nos emplois », mais bien pour stimuler notre économie. Or, on observe plutôt que la voie des affects est plus efficace que la voie des cognitions pour changer les attitudes à l'égard des individus. C'est-à-dire qu'il **est plus facile de changer les attitudes d'une personne envers une catégorie d'individus en lui faisant vivre une expérience positive avec ceux-ci, qu'en lui donnant de l'information à leur sujet**. Si l'expérience de contact permet aux membres de groupes différents de rire ensemble, de ressentir du plaisir, de sentir que « l'autre » est utile, cela sera le levier pour amorcer un changement d'attitude. Une fois ces affects ressentis, le principe de « dissonance cognitive » fera le reste du travail. Les participants tenteront alors d'avoir des cognitions, des affects et des comportements qui sont cohérents, les uns avec les autres. S'ils développent des affects positifs à l'égard de membres de l'autre groupe, ils changeront potentiellement leurs cognitions et leurs comportements pour que ceux-ci soient concordants avec ces nouveaux affects.