******

***Le discernement vocationnel   
dans un monde interculturel***

Conférence donnée lors en mai 2017

Union des Supérieurs généraux, 25 mai 2017

*Mark Weber, SVD*

1. **Introduction:**

Le document préparatoire pour le prochain Synode sur *Les jeunes, la foi et le discernement vocationnel*, en décrivant la situation des “jeunes dans le monde d’aujourd’hui”, constate:

Il ne faut pas non plus négliger le fait que beaucoup de sociétés sont toujours plus multiculturelles et multireligieuses ... cela peut désorienter davantage et accroître la tentation du relativisme, tandis qu’augmentent les possibilités d’une confrontation féconde et d’un enrichissement réciproque. Aux yeux de la foi, cela apparaît comme un signe de notre temps, qui requiert de progresser dans la culture de l’écoute, du respect et du dialogue …. d’un certain point de vue il est vrai qu’avec la mondialisation les jeunes tendent à être toujours davantage homogènes dans tous les endroits du monde, il n’en demeure pas moins que, dans les contextes locaux, les spécificités culturelles et institutionnelles ont des retombées sur le processus de socialisation et de construction de l’identité. … Le défi du multiculturalisme traverse en particulier le monde de la jeunesse … [[1]](#footnote-1)

Il est évident que, du fait des migrations et de la mondialisation, nous vivons dans un monde multiculturel, et que les jeunes ont été façonnés par ce monde. Or, sont-ils capables de discerner la volonté de Dieu dans ce monde? Comment? Sont-ils prêts et capables de vivre et de s’engager dans ce monde ?

Nous examinerons la différence entre “multiculturel” et “interculturel”, bien que ces deux termes soient souvent utilisés de façon interchangeable. En focalisant notre réflexion sur les vocations à la vie religieuse, nous prendrons en considération deux aspects : primo, quels sont les dons, les qualités et les capacités nécessaires à une vocation religieuse dans un monde interculturel, et comment pouvons-nous discerner ces qualités ; secundo, quels sont les éléments qui interviennent dans une communauté de formation interculturelle, qui représente le contexte au sein duquel nous discernons et aidons à préparer les candidats à cette vocation interculturelle.

1. **Culture / Interculturalité – Définir les termes**

**2.1 Définir la culture**

La culture, nous le savons, est la façon dont un certain groupe de personnes a appris à répondre à ses besoins dans un environnement particulier: besoins physiques (structures économiques), besoins sociaux (structures sociales), besoins décisionnels (structures du pouvoir/politiques), besoin de sens (systèmes religieux), etc. Les spécialistes définissent plusieurs dimensions de la culture (par ex., les six dimensions culturelles de Geert Hofstede : individualisme et collectivisme, distance du pouvoir, etc.).[[2]](#footnote-2) Ces modèles peuvent être utiles pour analyser et comprendre sa propre culture et celle des autres. Les cultures transmettent ces dimensions d’une génération à l’autre, mais il est important de rappeler que la culture n’est pas statique, elle est dynamique : les cultures évoluent et changent en réaction à l’environnement qui change (notamment par l’interaction avec d’autres cultures, les forces économiques et sociales, etc.)

Pour décrire la culture, on emploie souvent une image à la mode, celle de l’iceberg. De même que la pointe visible de l’iceberg n’est qu’une toute petite part, le reste étant caché sous la surface de l’océan, ce que l’on peut voir, écouter, toucher ou sentir d’une culture (nourriture, musique, festivals, habits, langue, etc.) ne représente que “l’extérieur” ou la surface de celle-ci. En effet, une culture est constituée d’éléments que l’on a de toute évidence appris, dont on est conscient et que l’on peut facilement changer, mais la partie la plus grande de l’iceberg, sous la surface, représente les aspects les plus profonds ou “internes” de la culture: croyances, valeurs, modèles, mythes, symboles, conceptions de la prise de décision, de l’autorité, etc. Ces éléments sont appris de façon implicite, ils sont inconscients, difficiles à modifier et reposent sur une connaissance subjective.

**2.2 Intersections culturelles**:

Il existe plusieurs façons de décrire et d’appeler l’intersection entre différentes cultures. Pour nos propos, nous utiliserons les définitions suivantes:

Multiculturel **–** Utilisé parfois de façon interchangeable avec “interculturel”, ce terme se réfère ici au simple fait que de multiples cultures sont réunies dans un même lieu. Une situation multiculturelle peut être composée simplement de groupes culturels différents qui “vivent ensemble séparément” et qui interagissent peu. Le but principal est la coexistence pacifique.

Transculturel **–** C’est une expérience qui peut être considérée comme typiquement “missionnaire”: à l’origine ancrée dans une culture particulière, la personne transculturelle choisit de franchir ses frontières pour résider dans un autre milieu culturel. En faisant cela, elle n’est plus ‘chez elle’, elle a franchi une frontière, visible ou invisible, vers une autre culture. Le but est l’adaptation.

Interculturel **–** Une situation interculturelle comporte une interaction soutenue entre des personnes élevées dans des contextes culturels différents. Elle implique un sentiment de réciprocité, et non pas une simple coexistence, parce que les différents groupes culturels interagissent, apprennent et grandissent ensemble, établissent des relations, et sont transformés, façonnés, forgés par les expériences de l’autre. Le but est l’échange et l’enrichissement mutuels.

**2.3 Mouvement vers l’interculturalité**

Si l’on veut s’engager dans de vrais échanges interculturels, quelles attitudes, quelles compétences et quel état d’esprit faut-il avoir? Le *Modèle de développement de la sensibilité interculturelle* de Milton Bennett donne, à notre avis, une définition utile des étapes de la croissance menant vers une vie et un travail plus interculturels.[[3]](#footnote-3) Bennett décrit six étapes de croissance, passant d’une attitude *ethnocentrique* à une attitude *ethnorelativiste*.

Les deux premières étapes peuvent être décrites comme celles où l’on a une mentalité monoculturelle et où l’on vit l’expérience de la différence. Dans la phase de déni, on n’est pas conscient de sa propre culture, ni fondamentalement des réalités culturelles. En prenant conscience de la différence entre les cultures, on passe à la phase de défense, une phase de polarisation où l’on place “nous” contre “eux”, et l’on fait généralement une évaluation négative de l’autre culture.

En brisant cette vision polarisée de la culture, on passe à un état d’esprit transitionnel, où l’on accepte les modèles de culture différents : la phase de minimisation. Les différences culturelles plus profondes sont minimisées par une attitude affirmant que nous sommes essentiellement tous pareils, qu’il n’y a pas vraiment de différences entre les peuples du fait de notre humanité commune. Or, généralement cette mentalité ne reconnaît pas les modèles culturels de chacun; “ils” sont comme nous – notre propre culture est la norme et les autres veulent vraiment être comme nous.

En dépassant la minimisation, on peut adopter une mentalité interculturelle et modifier vraiment sa propre identité. Dans la phase de l’acceptation, on est capable d’accepter tous les comportements et toutes les valeurs - y compris ses propres comportements et valeurs - qui existent dans les différents contextes. Il y a une tendance au *relativisme comportemental*, en vertu duquel on accepte simplement tous les aspects culturels comme étant équitablement légitimes. En entrant dans la phase d’adaptation, on changera de façon plus consciente sa propre perspective et on modifiera intentionnellement son propre comportement. L’adaptation, c’est appliquer vraiment l’acceptation à son propre comportement. Il y a un sentiment d’*empathie interculturelle* qui permet de voir réellement et de comprendre les choses d’un autre point de vue culturel. Enfin, en atteignant la phase de l’intégration, l’identité n’est plus définie dans les termes d’une seule culture. Des efforts importants et soutenus sont intentionnellement déployés pour devenir complètement compétent dans de nouvelles cultures… et, au cours de ce processus, on est transformé.

Comme tout modèle, celui de Bennett a ses défauts et on peut en faire un mauvais usage pour étiqueter ou cataloguer une personne. Or, comme nous le savons tous, chaque être humain est un mystère! Ce modèle peut être toutefois un instrument utile pour réfléchir sur son propre cheminement vers l’interculturalité.

**2.4 Personnalité et culture**

C’est justement en tant qu’êtres humains, ayant chacun son unicité et son mystère, que nous devons reconnaître le rôle important de la personnalité. C’est tout un autre sujet, mais en analysant les dynamiques de la culture et des échanges interculturels, il ne faut simplement pas oublier le rôle de la personnalité. Nous participons tous d’une culture, nous avons tous une culture; mais je suis un individu, je ne suis pas une culture. Je suis une personne, influencée par mes gènes, mon hérédité, mon environnement et ma culture. Nous ne devons pas présumer donc que tous ceux qui appartiennent à une culture particulière sont exactement les mêmes. Chacun a sa propre personnalité. C’est important de ne pas l’oublier quand on traite la question délicate du discernement vocationnel.

1. **Discernement/formation pour la mission interculturelle**

Après avoir appris quelques éléments de l’interculturalité, on peut voir quels sont leurs effets sur le discernement vocationnel des candidats à la vie religieuse dans un monde interculturel. Comment discernons-nous si un candidat a la capacité de vivre et de travailler de façon interculturelle, et comment les aidons-nous à accroître leurs compétences interculturelles? Voyons les connaissances, les attitudes et les compétences nécessaires dans tous les domaines, ou les “piliers” de ce que nous appelons la “formation intégrale.”[[4]](#footnote-4)

**3.1 Formation intellectuelle** / études théoriques:

L’anthropologie, l’ethnologie et la sociologie sont des disciplines importantes pour comprendre la culture et l’être culturel. Un cadre intellectuel, en offrant un langage et des concepts qui permettent de comprendre et analyser la culture, peut aider à approfondir les compétences interculturelles. Un aspect essentiel, c’est comprendre sa propre culture et de comment celle-ci façonne sa propre vision du monde et son propre comportement. Ce n’est qu’en saisissant le rôle de la culture dans ma propre vie que je peux dépasser un ethnocentrisme qui limite ma vision de la vie humaine, de la moralité et de la foi à celle de ma propre culture. Il est évident que cette capacité est essentielle pour toute personne qui entreprend un travail interculturel. Un grand nombre de contextes étant multiculturels et influencés par les migrations, il faut des outils intellectuels pour pouvoir aussi analyser les dynamiques de chaque groupe culturel et les rencontres interculturelles entre les groupes.

Dans le sillage d’*Evangelii gaudium* 51, le document préparatoire du Synode décrit, trois moments de discernement : *reconnaître, interpréter* et *choisir*. Après avoir *reconnu* comment la vie (y compris l’expérience dans une autre culture ou avec des personnes de cultures différentes) nous influence, nous *interprétons* ce“à quoi l’Esprit appelle à travers ce qu’il suscite en chacun … Il faut être capables de se rendre compte des effets des conditionnements sociaux et psychologiques. Cela exige de *recourir aussi à ses facultés intellectuelles*, sans toutefois tomber dans le risque de bâtir des théories sur ce qui serait bien ou beau de faire.”[[5]](#footnote-5) Il faut savoir comment notre propre culture nous conditionne et, pour ce faire, avoir une compréhension intellectuelle de la façon dont celle-ci œuvre.

**3.2 La formation humaine** / croissance personnelle / maturité affective

En plus des connaissances conceptuelles, une attitude d’ouverture est nécessaire pour vivre l’expérience d’une conversion non seulement de l’esprit mais aussi du cœur. Affronter ses propres préjugés, son propre racisme ou ethnocentrisme peut être une expérience troublante, voire traumatisante. La prise de conscience de ses propres réactions négatives face à d’autres valeurs culturelles ou visions du monde peut être un processus de changement douloureux. La capacité d’un candidat de faire face à ces questions fortement personnelles est un élément clé de discernement pour la vie et le travail interculturels. Quel est mon comportement envers ceux qui sont “différents”?

Ceux qui suivent un programme de formation ou un processus de discernement doivent être invités, avec fermeté mais aussi avec douceur, à examiner leurs propres préjugés et leurs insensibilités tout prenant de plus en plus conscience qu’ils sont des êtres culturels. Il se peut qu’ils éprouvent de l’angoisse à l’idée d’entrer vraiment dans d’autres cultures, qui pourraient menacer leur propre identité. Surmonter cette appréhension, sortir du confort personnel, c’est parfois difficile. Les directeurs des vocations et les formateurs peuvent les encourager de façon douce et graduelle à réfléchir sur la culture et à s’engager dans un dialogue sur ce sujet. Ils doivent trouver dans leur communauté une ambiance d’ouverture et de confiance afin d’avoir un “lieu sûr”, au sein duquel ils sont invités à vivre l’expérience d’une telle conversion.

Une plus grande maturité humaine et affective favorisera des attitudes de patience, d’ouverture, de dialogue, de respect, d’humilité et de tolérance, qui sont justement les qualités nécessaires aux compétences interculturelles. En étudiant la dynamique des compétences interculturelles nécessaires au ministère ecclésial aux États-Unis, Fernando Ortiz et Gerard McGlone remarquent: “Comme la culture incarne les différences, ceux qui sont en formation se sentent à l’aise avec l’ambigüité et acquièrent la capacité d’être ouvert aux points de vue des autres et de les respecter. De cette ouverture découle la possibilité de s’immerger dans d’autres cultures, tout en restant flexible et adaptable par rapport à sa propre identité.”[[6]](#footnote-6) Afin de se libérer d’une vision du monde mono-culturel et ethnocentrique, il faut une maturité affective qui permet de vivre de façon interculturelle. Et Ortiz et McGlone de conclure que la compétence interculturelle est “positivement liée à l’intelligence émotive et à la maturité affective … Le développement des compétences interculturelles est lié à la curiosité intellectuelle, à la flexibilité cognitive et à la tolérance envers l’ambigüité.”[[7]](#footnote-7) Le manque de ces qualités, ou l’incapacité de les accroître, est un élément important à considérer quand on discerne une vocation à s’engager dans un monde interculturel.

Le pape François suggère que la flexibilité et une tolérance à l’ambigüité sont essentielles pour un esprit de discernement. Il affirme : “Le discernement est un élément clé: la capacité de discernement. Je remarque le manque de discernement dans la formation des prêtres. Nous risquons de nous habituer au *blanc ou noir*, à ce qui est légal et de nous fermer, en principe, au discernement.”[[8]](#footnote-8) Et en s’adressant aux membres de l’USG l’année dernière, il a remarqué que “dans la formation, nous sommes habitués aux formules, aux noirs et aux blancs, mais pas aux gris de la vie. Et ce qui compte, c’est la vie et non les formules. Nous devons grandir dans le discernement. La logique du noir et blanc peut conduire à l’abstraction casuistique. À l’inverse, le discernement, c’est aller de l’avant dans le gris de la vie selon la volonté de Dieu…”[[9]](#footnote-9)

Nos congrégations ont toutes souligné l’importance d’insérer la question de la sexualité dans la formation, cet élément étant essentiel pour une approche intégrale de la maturité psychologique et affective. Dans le contexte de l’interculturalité, il est important de comprendre comment une culture façonne la vision de la sexualité et des comportements sexuels. Je dois comprendre et être disposé à analyser comment la culture façonne mon approche attitudinale et affective des définitions et des comportements entre les sexes.

Bien que les directeurs des vocations et les formateurs jouent un rôle essentiel dans l’encadrement et l’accompagnent des religieux interculturels, ceux-ci pourraient avoir besoin pour leur discernement et leur formation d’autres spécialistes qui les aident à identifier et à cultiver ces qualités, par différents moyens : aide psychologique, ateliers, travail de groupe, direction spirituelle.

**3.3 La formation spirituelle**

Ceux qui discernent une vocation religieuse interculturelle auront besoin de développer une spiritualité qui sera la base et la source pour établir de vraies relations avec ceux qui appartiennent à d’autres cultures. Roger Schroeder déclare que “nous avons besoin de développer une spiritualité de l’humilité et de l’ouverture afin de pouvoir réaliser la mission dans une attitude et une approche d’humble écoute.”[[10]](#footnote-10) Cela implique une ouverture au processus continu de conversion de l’ethnocentrisme; Schroeder donne les exemples de saint Pierre, auprès des Gentils, qui convertit Corneille, et du Concile de Jérusalem. Il faut être ouvert à la présence du divin dans l’“autre.” Comme le déclare Anthony Gittins : “Les rencontres avec d’autres personnes sont des rencontres avec d’autres visages de Dieu, préalablement non reconnus, dont le but est de glorifier Dieu précisément en poursuivant la mission de Jésus.”[[11]](#footnote-11)

Les mêmes attitudes d’ouverture, de dialogue, de respect, d’humilité et de tolérance sont nécessaires pour apprendre à apprécier la spiritualité de ceux qui proviennent d’une autre culture. Non seulement apprendre à connaître la spiritualité des autres (dans la paroisse d’un candidat, dans une communauté de formation, dans le quartier, ou lors d’un stage mené dans un autre contexte culturel), mais aussi participer aux exercices spirituels, aux prières et aux rituels d’autres cultures permet d’accroître sa propre spiritualité et d’élargir ses propres horizons dans la façon de vivre le sacré.

Une vocation à la vie et mission interculturelles doit aujourd’hui faire preuve d’une plus grande flexibilité, sans toutefois perdre sa consistance; d’ouverture, sans perdre ses racines; de fidélité, mais non pas d’intolérance; d’aisance dans l’ambigüité, sans adhérer à un relativisme total. Une profonde spiritualité est essentielle afin de vivre cet “exercice de jonglage” dans la paix et la joie!

**3.4 Formation communautaire – vivre l’interculturalité**

C’est un fait que nos communautés d’aspirantat et de formation sont de plus en plus multiculturelles – que ce soit pour des exigences pratiques de consolider les programmes de formation au niveau mondial, ou par choix intentionnel. Une communauté multiculturelle peut être un laboratoire pour accroître ses propres compétences interculturelles. Nous avons cependant remarqué qu’une communauté multiculturelle ne garantit pas automatiquement l’évolution vers une communauté vraiment interculturelle, et ses membres ne s’imprègnent pas automatiquement des connaissances, des attitudes, comportements et des compétences nécessaires à l’interculturalité. Une attention explicite doit être donnée à l’exploitation des richesses d’une communauté multiculturelle afin que celle-ci devienne une école d’apprentissage interculturel.

Inviter chaque groupe culturel représenté dans une communauté de formation à organiser des célébrations communautaires à l’occasion de fêtes culturelles particulières pour affirmer et mettre en valeur les cultures représentées, c’est important mais ce n’est pas suffisant. Trop souvent, les communautés multiculturelles restent à un niveau superficiel : cuisine, costumes et quelques mots de la langue, c’est-à-dire la pointe de l’iceberg culturel. Les éléments les plus profonds de la culture – surtout ceux qui suscitent des tensions ou des conflits au sein d’une communauté – ne sont jamais pris en compte. En approfondissant la conversation, on établit un terrain commun sur lequel les membres s’entraînent à interagir avec d’autres cultures. Certes, il arrive de parler de son propre bagage culturel dans des conversations informelles lors d’un repas ou d’une récréation, mais ce qui est utile, c’est que chaque membre de la communauté de formation partage sa propre culture de façon plus systématique. On ne peut pas devenir un expert de toutes les cultures représentées dans une communauté, mais on peut mieux comprendre comment la dynamique d’une culture influence la communication, la prise de décision, l’exercice du service de l’autorité, etc.

Tout en partageant un charisme commun, les membres d’une congrégation internationale apportent différentes expériences de la vie ecclésiale et religieuse, façonnées par les nombreux contextes culturels qu’ils représentent. Supposer qu’ils ont tous exactement la même vision de l’Église, du ministère, de la vie religieuse et de la spiritualité peut entraîner des malentendus, des ressentiments et des conflits. C’est important de reconnaître la diversité des ecclésiologies et des expériences vécues, au lieu de supposer que la façon dont la vie religieuse est vécue dans le pays d’accueil est la seule et unique façon d’incarner le charisme de la congrégation.

Chaque communauté est incarnée dans un pays et un contexte culturel (ou multiculturel) particuliers. Pour promouvoir l’interculturalité, la communauté respecte et célèbre toutes les cultures représentées, en aidant tous les membres à avoir une inculturation plus profonde dans la ou les cultures d’accueil dans lesquelles la communauté est située. Certes, la pratique commune d’une communauté internationale serait d’employer la langue du pays ou de la région d’accueil comme langue commune. De plus, la façon de diriger et d’exercer l’autorité, les processus décisionnels et la communication interpersonnelle seront fortement influencés par les modes dominants de la culture d’accueil. Le défi consiste à trouver un équilibre entre le respect du bagage culturel de chacun et le besoin de tous de s’insérer pleinement dans la réalité culturelle dans laquelle ils sont physiquement présents. Une communauté de formation interculturelle ne peut pas être un lieu de refuge contre le “monde” qui l’entoure, elle devrait plutôt permettre aux apprenants de mieux comprendre les différences culturelles qui existent entre eux et les personnes avec qui ils interagissent dans leurs activités apostoliques. Pour beaucoup de congrégations religieuses, cela voudrait dire s’insérer dans les cultures des pauvres, des exclus et des immigrés. Or, pour le discernement, il est important de savoir comment ils procèdent vers cette interaction.

Face aux difficultés à s’engager dans une interaction interculturelle, les candidats ou ceux qui sont en formation (ou n’importe quel membre de la communauté!) peuvent avoir tendance à s’associer principalement avec ceux qui appartiennent à leur propre contexte culturel ou à un contexte similaire. Les membres des différents groupes culturels risquent en fait de s’isoler des autres, au lieu de s’engager dans un processus difficile d’interaction interculturelle. L’isolement culturel exclusif peut être un signe d’ethnocentrisme, auquel il faut s’attaquer avant que cet isolement ne devienne excessif. D’autre part, chaque groupe culturel peut s’affirmer de façon positive et nécessaire en réunissant ses membres pour célébrer leur héritage commun. Il faut chercher un équilibre juste et utile dans l’ordre de la communauté. Le comportement qu’un candidat a dans ce domaine est un élément utile pour le discernement.

**3.5 Formation apostolique/pratique**

Vivre une expérience au sein d’une communauté interculturelle est sans doute la meilleure formation pratique à l’engagement dans un monde interculturel, comme indiqué dans le chapitre précédent. Cependant, il existe d’autres expériences spécifiques qui peuvent contribuer au discernement ou à la formation en matière d’engagement interculturel. *Vita consecrata* du pape Jean-Paul II déclare:

“Pour les Instituts de vie consacrée, pendant la période initiale de la formation, il sera utile de procéder à des expériences concrètes et accompagnées avec prudence par le formateur ou la formatrice, afin de développer les dispositions apostoliques, les capacités d'adaptation et l'esprit d'initiative, en relation avec la culture environnante. S'il est important que la personne consacrée se forme progressivement une conscience critique selon l'Évangile à l'égard des valeurs et des contre-valeurs de sa propre culture et de celles qu'elle rencontrera dans son futur champ d'activité, elle doit aussi s'exercer à l'art difficile de construire l'unité de sa vie, ainsi que de lier étroitement la charité envers Dieu et celle envers ses frères et ses sœurs, en saisissant que la prière est l'âme de l'apostolat, mais que l'apostolat vivifie et stimule la prière.”[[12]](#footnote-12)

Dans beaucoup de nos congrégations, la formation initiale comprend une période de ministère pastoral ou un autre type de stage, suivant les œuvres apostoliques de chaque charisme particulier. Si nous souhaitons nous engager dans un monde interculturel, ce type de stage devra se dérouler dans un milieu interculturel. Un tel programme offre à la personne la possibilité d’appliquer ce qu’elle a appris intellectuellement d’une culture dans une situation de vie réelle, et d’acquérir une plus grande force psychologique/affective, nécessaire à la vie et au travail interculturels.

L’accompagnement personnalisé est capital pour aider la personne à intégrer et assimiler l’expérience interculturelle. Il ne s’agit pas simplement de vivre une expérience sur place, au sein d’une autre culture, le programme devra être structuré de façon à englober aussi une réflexion guidée sur l’expérience du participant et des évaluations de la part de l’apprenant et de celui qui l’accompagne. Ni les études théoriques ni une plus grande maturité affective ne peuvent remplacer les enseignements, la croissance et l’évolution que l’on peut tirer d’une vraie expérience d’interculturalité, qu’il s’agisse d’un stage ou d’un ministère interculturel à temps partiel effectué pendant le cours de formation.

La connaissance de la culture et de la dynamique interculturelle, la maturité affective et la force psychologique sont autant d’éléments nécessaires à la compétence interculturelle, mais ils doivent être placés au service de compétences spécifiques qu’il faut renforcer et qui sont nécessaires pour réussir à s’engager dans la mission interculturelle. Une fois acquises la connaissance interculturelle et la maturité affective pour une conversion permettant d’être ouvert et respectueux envers les autres cultures, on peut promouvoir les compétences interpersonnelles nécessaires pour interagir avec ceux qui appartiennent à d’autres cultures, engager un dialogue avec eux et travailler ensemble.

Les compétences qu’il faut développer pour la mission interculturelle sont nombreuses et variées: la capacité de s’identifier avec quelqu’un appartenant à une autre culture; la capacité de tolérer l’ambigüité; la capacité de communiquer de façon appropriée et efficace avec des personnes et des groupes appartenant à d’autres cultures; la capacité d’adapter effectivement son propre comportement quand on interagit avec des personnes appartenant à d’autres cultures; la capacité de reconnaître la source du conflit interculturel et comment l’affronter; etc. Le but est de faire de ces comportements une seconde nature et de n’avoir ainsi aucun mal à adapter son propre comportement pour engager avec d’autres un vrai dialogue.

Au-delà des compétences individuelles nécessaires pour interagir de façon efficace avec ceux appartenant à une autre culture, notre monde (et l’Église) de plus en plus multiculturel exige que nous développions aussi les compétences nécessaires pour aider des groupes de différentes cultures à apprendre à interagir, travailler et construire la communauté ensemble.[[13]](#footnote-13) Certes, chaque religieux doit être compétent et à l’aise dans l’interculturalité afin de pouvoir guider une communauté multiculturelle vers l’interculturalité ou aider à résoudre un conflit entre les groupes culturels.

1. **Quelques défis de la formation interculturelle**

En examinant le discernement vocationnel et la formation dans un contexte interculturel, une décision importante doit être prise en considération: à quelle phase du discernement/formation un candidat devra-t-il intégrer une communauté de formation hors de sa propre culture? La Congrégation pour les Instituts de vie consacrée et les Sociétés de vie apostolique (CIVCSVA), dans ses *Directives sur la formation dans les instituts religieux*, déclare: “Il est déconseillé que le noviciat se déroule en un milieu étranger à la culture et à la langue d'origine des novices. Mieux vaut en effet de petits noviciats, pourvu qu'ils soient enracinés dans cette culture. La raison essentielle en est de ne pas multiplier les problèmes, au cours d'une étape de formation où les équilibres fondamentaux de la personne doivent se mettre en place, où les relations entre les novices et le maître des novices doivent être faciles et leur permettre de s'expliquer mutuellement avec toutes les nuances requises par un cheminement spirituel initial et intensif. De plus, le transfert dans une autre culture à ce moment-là comporte le risque d'accueillir de fausses vocations et de ne pas percevoir d'éventuelles fausses motivations.”[[14]](#footnote-14)

Quand on a affaire avec des candidats venant de différentes cultures, le discernement comporte certainement des défis. Or, dans certaines régions du monde le nombre des candidats étant en baisse, beaucoup de nos congrégations ont des raisons très pratiques d’unir les noviciats ou d’autres programmes de formation. D’ailleurs, si l’engagement a été pris de faire partie d’un monde interculturel, on peut choisir intentionnellement de placer la question interculturelle assez tôt dans le parcours de formation. D’après notre expérience à la SVD, avec une bonne préparation pour pouvoir s’immerger dans un autre contexte culturel, des capacités linguistiques et une sensibilité de la part des formateurs, on peut avancer et même favoriser le discernement et la préparation à une vie de mission interculturelle.

La question de la personnalité et de la culture a été mentionnée plus haut, et c’est un élément important pour le discernement. Il faut être veillant quand un candidat semble se servir de son contexte culturel comme justification pour ignorer ou contourner les normes de la communauté locale, car on ne peut tolérer que la culture soit utilisée comme prétexte pour ce qui est de toute évidence un comportement inapproprié. Dans ces cas-là, il est particulièrement utile d’avoir recours à d’autres personnes appartenant à la culture du candidat ou à quelqu’un qui la connaît bien pour qu’ils aident à faire la distinction entre ce qui relève d’une une différence culturelle légitime et ce qui relève de la personnalité du candidat.

Comme nos congrégations et les communautés locales deviennent de plus en plus multiculturelles, il faut en toute honnêteté aborder une autre question : celle des obligations familiales. Bien que ne se limitant pas uniquement aux communautés de formation, les normes de la congrégation relatives aux liens familiaux doivent prendre en compte les attentes de chaque culture, qui se manifestent sous la forme de demandes (ou d’autres sollicitations) faites à la communauté: aide financière pour les besoins familiaux, voyages fréquents pour aller visiter la famille, temps consacré à la communication (via *Skype, WhatsApp*, etc.) avec la famille, etc. Toutes ces attentes risquent de causer des ressentiments et doivent être affrontées ouvertement dans les communautés locales, dans les assemblées provinciales, et peut-être aussi au niveau du généralat. Nous avons trouvé ces discussions difficiles, et l’élaboration de politiques encore plus difficile!

1. **Discernement / Évaluation**

**5.1 Les formateurs de l’interculturalité**

Nous savons que les directeurs des vocations et les formateurs jouent un rôle central dans le processus de discernement. Face aux défis d’acquérir la capacité d’avoir une vie interculturelle, les apprenants ont besoin de guides et d’accompagnateurs qui les aident à discerner si cette vie est vraiment celle à laquelle ils sont appelés. Quel que soit le contexte, les formateurs ont une tâche complexe et difficile. Outre assurer que les nombreux éléments mentionnés sont déjà intégrés dans le processus de formation, le formateur est chargé de guider personnellement les candidats afin qu’ils accomplissent leur formation intégrale et holistique à la vie interculturelle. Les formateurs à la vie et au travail interculturels doivent avoir le caractère, la personnalité et l’expérience de vie nécessaires pour remplir cette fonction difficile.

Les directeurs des vocations et les formateurs doivent être des personnes qui incarnent la capacité d’écouter, d’engager un dialogue et de chercher à comprendre l’autre ; des modèles de l’attitude aimable et dialogique nécessaire pour s’impliquer dans des contextes interculturels ; des personnes capables d’apprendre de leurs propres expériences et de celles des autres ; et ils doivent avoir envers les candidats des attitudes d’ouverture, de respect et d’amour qui permettent le dialogue. Le pape François, en s’adressant de manière informelle à l’Union des Supérieurs généraux en 2013, a remarqué que la formation religieuse aujourd’hui : “demande une autre attitude. Par exemple : on ne résout pas les problèmes simplement en interdisant de faire ceci ou cela. Il faut tant de dialogue, de confrontation.... Le dialogue doit être sérieux, sans peur, sincère.... La formation est une œuvre artisanale, pas policière. Nous devons former le cœur. Autrement, nous formons des petits monstres. Et ensuite, ces petits monstres forment le peuple de Dieu. Ça, ça me donne vraiment la chair de poule.”[[15]](#footnote-15)

Le document préparatoire du prochain Synode confirme que ces mêmes qualités d’ouverture, de respect et d’amour sont nécessaires à tous ceux qui accompagnent les jeunes:

Diverses recherches montrent que les jeunes ressentent le besoin de figures de référence proches, crédibles, cohérentes et honnêtes, ainsi que de lieux et d’occasions où ils puissent mettre à l’épreuve leur capacité de relation avec les autres (autant avec les adultes qu’avec les jeunes de leur âge) et affronter les dynamiques affectives. Ils cherchent des personnes capables d’exprimer une certaine harmonie et de leur offrir un soutien, un encouragement et une aide pour reconnaître leurs limites, sans faire peser de jugement.[[16]](#footnote-16)

Par conséquent, les formateurs et les directeurs des vocations doivent eux-mêmes avoir une bonne formation, qui leur donne une juste conscience de soi, la capacité d’accompagner les jeunes, et les compétences interculturelles. Les formateurs à la vie et au travail interculturels devront avoir eu une expérience de vie et de travail dans un contexte culturel autre que le leur, et avoir réussi à l’intégrer dans leur vie et dans leur identité. Ces expériences non seulement leur permettront de partager leurs propres expériences d’interculturalité avec les apprenants, mais aussi de les sensibiliser aux difficultés que ceux-ci auront peut-être à affronter durant leur parcours pour acquérir des compétences interculturelles.

Une communauté de formation interculturelle sera mieux servie par une équipe de formateurs interculturelle. Une telle équipe servira de modèle d’engagement interculturel pour les apprenants, montrant la vraie possibilité de collaboration interculturelle. Une équipe composée de formateurs venant de différentes cultures comporte en plus l’avantage d’offrir aux apprenants la possibilité de s’adresser à quelqu’un qui connaît leur propre culture mieux qu’un autre formateur. Une équipe est importante aussi pour la continuité du processus de formation (à travers différentes phases) et pour les réactions des formateurs eux-mêmes. Une équipe peut comprendre aussi des conseillers biculturels, qui connaissent aussi bien la culture de la personne en formation que celle du formateur. Si les candidats et les apprenants proviennent de plusieurs contextes culturels, un formateur ne pourra pas à lui seul devenir “expert” de toutes les cultures représentées, et une personne connaissant bien une culture donnée sera alors une aide inestimable dans un processus de discernement.

**5.2 Outils pour mesurer/évaluer la croissance interculturelle**

Dans le processus de sélection des candidats et dans la formation, on emploie généralement des tests psychologiques ou des échelles pour comprendre les traits de la personnalité: *Ennéagramme*, *Myers-Briggs*, *Génogramme*, etc. Il existe aussi d’autres échelles, techniques ou outils pour mesurer les compétences interculturelles qui nous semblent utiles:

* *L’Inventaire de développement interculturel (IDI)* de Mitchell R. Hammer, qui se base sur le *Modèle de développement de la sensibilité interculturelle* de Bennett*.* Le site web d’Hammer affirme: “Parmi les outils pour évaluer les caractéristiques personnelles, l’IDI permet de mesurer la compétence interculturelle. C’est un outil valable sur le plan transculturel, fiable et généralisable dans le continuum du développement interculturel validé (adapté, en se basant sur la recherche de l’IDI, du *Modèle de développement de la sensibilité interculturelle* proposé à l’origine par Milton Bennett,).”[[17]](#footnote-17) Nous l’avons trouvé assez utile et facile à utiliser, bien que limité par son coût et par le vocabulaire des questions.

*L’Inventaire des styles de conflit interculturel (ICSI)* d’Hammer, pour aider à comprendre comment faire face aux conflits liés aux différences culturelles.[[18]](#footnote-18)Hammer a tracé un modèle pour le style de conflit interculturel à quatre quadrants: chaque style est une combinaison de conflit direct ou indirect, avec ou sans une expression d’émotion visible. C’est un exercice facile à appliquer, une façon juste et efficace de commencer à parler de conflit et de culture.

* L*’Échelle de compétence interculturelle (ICS)* deMuriel I. Elmer qui définit un ensemble de douze aptitudes/attitudes liées à la compétence interculturelle (accessibilité, réceptivité interculturelle, orientation positive, franchise, ouverture sociale, esprit d’initiative, respect, persévérance, flexibilité, perspectivisme culturel, esprit d’aventure, confiance sociale). Chacune de ces aptitudes/attitudes peut être vérifiée au moyen de modules visant à leur renforcement.[[19]](#footnote-19)
* Le *Culture-drama* deJon Kirby SVD utilise de méthodes d’action tirées du psychodrame et du sociodrame.[[20]](#footnote-20) Au début, Jon a élaboré cette méthode au Ghana, dans la tentative d’aider à résoudre des conflits ethniques de longue durée entre les deux principaux groupes tribaux, et a continué à l’élaborer depuis son retour aux États-Unis.
* Le *Map-Bridge-Integrate (MBI)*[[21]](#footnote-21) de Joseph Di Stefano et Martha Maznevski offre un cadre permettant de reconnaître l’existence de différences culturelles, de cartographier (*map)* les différentes perspectives, de rendre la communication plus efficace afin de construire des ponts *(bridge)* entre les différences, et d’intégrer (*integrate)* la différence culturelle afin d’améliorer la collaboration en créant une nouvelle synergie.

Voilà donc quelques exemples d’outils disponibles. Il faut remarquer que certains d’entre eux sont marqués par des préférences culturelles (par ex. l’ICS a été élaboré à l’origine pour les Nord-Américains arrivant dans des contextes transculturels), ou par une orientation commerciale (pour améliorer la productivité des équipes de gestion commerciale interculturelles). Chacun de ces outils peut être utile comme point de départ pour la réflexion, le débat et le discernement.

**5.3 Évaluations**

L’évaluation des candidats  est une des responsabilités majeures qui incombent aux directeurs des vocations et aux formateurs: discerner quels sont leurs points forts et quels sont les domaines où une croissance est nécessaire. Ils exprimeront à la fin leur avis sur l’acceptation d’une personne à une formation ou sur sa permanence dans la congrégation. En faisant ces évaluations, le formateur des membres venant de contextes culturels autres que le sien doit juger le comportement de la personne en étant sensible au contexte culturel particulier de celle-ci (ainsi que de son contexte familial, de ses expériences de vie, etc.). L’évaluation est en soi une opportunité pour comprendre et les personnes et leurs cultures, et pour les aider à comprendre comment leur propre culture influence leur comportement, et si ce comportement est approprié au contexte culturel particulier de la communauté de formation. Le formateur doit avoir la sagesse et la sensibilité nécessaires pour faire la distinction entre la personne qui vit une phase de croissance en compétences interculturelles et celle qui se sert des différences culturelles comme prétexte pour ne pas changer un comportement qui pourrait être préoccupant. Ainsi, les formateurs sont appelés à aider à discerner si une personne a les attitudes nécessaires, la capacité intellectuelle, la spiritualité ou les compétences pour la vie et la mission interculturelles. Parfois nous sommes tentés de laisser que les belles qualités d’un candidat (par ex. une grande capacité intellectuelle) l’emportent sur ses incapacités à vivre et travailler de façon interculturelle. Plus tard, nous sommes confrontés à des problèmes au sein de la communauté ou à la capacité de la personne de travailler dans un autre contexte culturel. Au bout du compte, les directeurs des vocations et les formateurs doivent déterminer comment et quand discerner qu’un candidat n’est simplement pas apte à la vie et au travail interculturels.

Les formateurs doivent avoir la sensibilité de saisir les aspects culturels de la communication. Par exemple, quand j’étais formateur à Chicago, le processus d’évaluation que nous suivions pour le renouvellement des vœux prévoyait aussi des conversations face à face dans le groupe. Dans le contexte culturel nord-américain, dominé par l’égocentrisme, l’opinion honnête d’un individu a plus de valeur que l’harmonie continue d’un groupe – en fait, la confrontation et le débat vigoureux sont considérés comme des étapes nécessaires pour la prise de décision. Or, la plupart des apprenants venaient de contextes culturels plutôt socio-centriques ou collectivistes. En lisant les évaluations de nombreux apprenants par leurs pairs, ma première impression a été qu’ils n’avaient en fait rien dit et que celles-ci étaient totalement inutiles. J’ai dû apprendre à “lire entre les lignes” pour voir ce qui n’était pas dit et ce qui était dit. J’ai dû apprendre à codifier le langage – dire “son travail dans la communauté, c’est de nettoyer la cuisine”, ce n’est pas déclarer un simple fait, c’est peut-être sous-entendre que la personne n’est pas vraiment en train de faire ce travail. J’ai dû apprendre que la confrontation directe avec un étudiant est acceptable si elle est suscitée par un formateur, un supérieur ou un aîné, mais que venant d’un pair, elle est inopportune. J’ai dû apprendre à être plus attentif à ma façon de m’exprimer afin de préserver l’harmonie dans le groupe. Tout changement nécessaire dans le comportement d’une personne devait être demandé gentiment afin de lui permettre de “sauver la face” – par ex. reconnaître que, comme il travaillait dur pour ses études, c’était difficile pour lui de trouver le temps de nettoyer la cuisine. Je devais être attentif aux commentaires très subtils faits par ses pairs, et ne pas m’attendre à une communication directe qui parfois me semblait nécessaire. Durant le processus et au cours des années, les apprenants ont développé eux aussi des compétences en communication et ont appris à reconnaître que communiquer de façon directe est quelque chose qui peut sembler offensif dans leur propre culture, mais qui est juste et nécessaire dans un contexte interculturel.

**5.4 Les obstacles à un discernement authentique**

Face à la complexité de discerner une vocation à s’engager effectivement dans un monde interculturel, il n’est pas surprenant que, en cours de route, nous soyons confrontés à tant de difficultés. Les facteurs culturels, sociaux, économiques dans la vie d’un candidat ont tous des effets sur un discernement authentique.

… C'est le discernement des vocations qui est ici en cause. Surtout peut-être

dans certains pays, des candidates et candidats à la vie religieuse se présenteront pour rechercher plus ou moins consciemment une promotion sociale et une assurance pour l'avenir; pour d'autres, la vie religieuse s'offrira comme le lieu idéal d'un engagement idéologique pour la justice. D'autres enfin, d'esprit plus conservateur, chercheront dans la vie religieuse un lieu de sauvegarde de leur foi, dans un monde considéré comme hostile et corrompu. Ces motivations représentent le revers d'un certain nombre de valeurs, mais demandent à être purifiées et redressées. Dans les pays dits développés, c'est peut-être surtout l'équilibre humain et spirituel qu'il faudra promouvoir, à base de renoncement, de fidélité durable, de générosité paisible et soutenue, de joie authentique et d'amour …[[22]](#footnote-22)

Parfois les cultures hiérarchiques donnent une image déformée de la vie religieuse, voyant dans celle-ci un moyen d’acquérir un statut élevé, du pouvoir et de l’importance.

En plus des facteurs susmentionnés, dans certaines cultures, la famille peut exercer une forte pression, et l’influence parentale sur l’aspiration à une vocation religieuse peut poser des problèmes surtout chez les candidats venant de cultures traditionnelles, où la dévotion filiale et la déférence envers les parents sont particulièrement marquées, au point de déterminer l’identité vocationnelle de quelqu’un. Ces candidats essayeront peut-être d’entrer dans une congrégation pour obéir aux parents, limitant ainsi leur liberté de discernement authentique.

À ce propos, ce sont parfois les parents qui choisissent ou consacrent un candidat à la vie religieuse, dès sa naissance. Le document préparatoire du Synode, sur la phase de discernement qui porte sur le *choix*, déclare:

Après avoir reconnu et interprété le monde des désirs et des passions, l’acte de décider devient l’exercice d’une liberté humaine authentique et d’une responsabilité personnelle, toujours naturellement situées et donc limitées … Pendant longtemps, dans l’histoire, les décisions fondamentales de la vie n’ont pas été prises par les directs  intéressés; dans certaines parties du monde, il en est encore ainsi … Favoriser des choix libres et responsables, en se dépouillant de toute complicité coupable liée à des héritages d’autres temps, demeure l’objectif d’une pastorale des vocations sérieuse. … [[23]](#footnote-23)

Les attentes de la famille d’un candidat, de sa paroisse ou de sa communauté locale sont un autre obstacle au discernement. Dans certains contextes, une fois que le candidat est accepté et commence la formation, le discernement s’arrête. Rien que l’idée d’abandonner serait une honte, parce que la famille ou la communauté s’attendent à ce qu’il “persévère.” La CIVCSVA remarque qu’aucun programme de pré-noviciat ne “doit laisser croire que les intéressés sont déjà devenus membres de l’institut.”[[24]](#footnote-24) Or, dans certains contextes culturels, la liberté de la personne de choisir de quitter la formation – ou d’être renvoyée – est limitée par ces attentes. Je me souviens de mon trouble au Ghana quand notre communauté locale n’approuva pas le renouvellement des vœux d’un frère profès temporaire qui s’efforçait de vivre la vie religieuse en SVD mais qui en était de toute évidence malheureux. Les membres de sa famille vinrent plaider sa cause et nous supplièrent de revenir sur notre décision ; j’ai dû apprendre le pouvoir qu’ont de telles attentes familiales. Notre région d’Afrique-Madagascar, par exemple, a élaboré des politiques pour ses programmes de formation commune qui prévoient une visite personnelle des supérieurs à la famille d’une personne en formation qui choisit d’abandonner ou qui est renvoyée.

Même parmi les formateurs et les supérieurs, il y a parfois le sentiment qu’une fois commencée la formation, la personne “a une vocation” que nous devons “sauver” ou “protéger” – dans certains cas en dépit des informations importantes que nous avons sur son attitude ou son comportement indiquant qu’il ne peut pas avoir une vraie vocation à notre vie religieuse interculturelle. Ici le danger est que le désir de garder quelqu’un dans la congrégation pourrait de fait empêcher le discernement continu nécessaire tout au cours de la formation.

À propos des obstacles à un discernement authentique, une question se pose aujourd’hui qui est celle de la connexion des jeunes à internet. Le document préparatoire du Synode souligne les possibilités et les dangers du “monde virtuel”:

Les jeunes générations sont aujourd’hui caractérisées par le rapport avec les technologies modernes de la communication et avec ce que l’on appelle communément le “ monde virtuel ”, mais qui comporte aussi des effets bien réels. Celui-ci offre des possibilités d’accès à une série d’opportunités que les générations précédentes n’avaient pas et, en même temps, il présente certains risques. Il est très important de mettre en évidence le fait que l’expérience de relations relayées technologiquement structure la conception du monde, de la réalité et des rapports interpersonnels ; c’est à cela qu’est appelée à se confronter l’action pastorale, qui a besoin de développer une culture.[[25]](#footnote-25)

Un candidat peut être si connecté à sa famille, à sa culture et à son pays qu’il est incapable d’interagir en profondeur avec ceux de sa communauté ou de la culture qui l’entoure, rendant difficile un discernement authentique d’une vocation interculturelle. Bien qu’étant physiquement présent dans une communauté d’une autre culture ou multiculturelle, il peut rester isolé dans son propre monde culturel à travers le cyberespace, et ne jamais affronter l’expérience d’une conversion difficile à l’interculturalité.

1. **Conclusion: de la bonne volonté et du travail ardu!**

Malgré tous les obstacles potentiels qui entravent le discernement d’une vocation religieuse à la vie et à la mission interculturelles, malgré la complexité de l’interculturalité, il existe encore la possibilité d’accroître notre capacité d’interagir vraiment avec “l’autre.” Anthony Gittins demande:

Est-ce qu’il existe des communautés vraiment interculturelles? Oui, certainement dans la pratique elles existent, là où les personnes sont intentionnées à vivre en communauté, unies dans leurs différences et vraiment respectueuses de ‘l’autre’. Mais il pourrait y en avoir bien plus si les personnes croyaient que la vie interculturelle n’est pas seulement désirable mais aussi réellement possible, et si elles sentaient que c’est quelque chose qu’on peut apprendre et pratiquer de façon systématique et effective. Bien que la bonne volonté à elle seule ne suffise pas, elle est une condition importante.[[26]](#footnote-26)

Si nous avons ce désir et que nous nous engageons à le réaliser, si nous avons la bonne volonté et que nous croyons que l’interculturalité en vaille la peine, nous pouvons aller de l’avant. Nous sommes encore tous “en chemin” dans ce monde interculturel. Engageons-nous à cheminer avec les candidats qui discernent ce que Dieu leur demande, comme nous qui continuons à discerner ce que Dieu nous demande – à titre individuel et en communauté – pendant que nous avançons dans notre vie communautaire interculturelle et nous nous engageons dans notre mission interculturelle.

1. Document préparatoire pour la 15ème Assemblée générale ordinaire du Synode des évêques sur *Les jeunes, la foi et le discernement vocationnel,* I.1-2 [↑](#footnote-ref-1)
2. Les dimensions culturelles de Geert Hofstede sont largement utilisées dans les ateliers et les cours sur la vie interculturelle, on peut trouver des explications dans ses nombreux ouvrages et articles. Voir http:// www.geert-hofstede.com/ pour une vision d’ensemble de son œuvre. [↑](#footnote-ref-2)
3. Milton J. Bennett, “Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity”, *Education for the Intercultural Experience*, R. Michael Paige, ed., Intercultural Press, Inc., 1993. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les éléments clé ou “piliers” de la “formation intégrale” sont décrits de différentes façons. Les *Directives sur la formation dans les instituts religieux* de la CIVCSVA déclarent que “La formation intégrale d’une personne comporte une dimension physique, morale, intellectuelle et spirituelle” (#33). L’exhortation apostolique du pape Jean-Paul II *Vita consecrata* déclare que “ Pour être complète, la formation englobera tous les domaines de la vie chrétienne et de la vie consacrée. On doit par conséquent prévoir une préparation humaine, culturelle, spirituelle et pastorale, en prenant soin de favoriser l'intégration harmonieuse des différents aspects. À la formation initiale, comprise comme une évolution progressive qui passe par toutes les étapes de la maturation personnelle — de la maturation psychologique et spirituelle à la maturation théologique et pastorale —, on doit ménager un laps de temps suffisamment” (#65). L’exhortation de Jean-Paul II *Pastores Dabo Vobis* énumère les quatre piliers de la formation sacerdotale : humain, spirituel, intellectuel et pastoral. Le pape François, en s’adressant à l’Union des Supérieurs généraux en 2013, a énuméré les quatre piliers pour la formation des religieux : spirituel, intellectuel, communautaire et apostolique. Peut-être pourrions-nous, pour nos propos, nommer cinq piliers de la formation religieuse: humaine, spirituelle, intellectuelle, communautaire et apostolique – chacun étant lié à l’interculturalité. [↑](#footnote-ref-4)
5. Document préparatoire du Synode, II.2 [↑](#footnote-ref-5)
6. Fernando A. Ortiz et Gerard J. McGlone S.J., “Model for Intercultural Competencies in Formation and Ministry: Awareness, Knowledge, Skills and Sensitivity”, *Seminary Journal*, Fall 2012 issue (National Catholic Education Association Seminary Department, USA), p. 29 [↑](#footnote-ref-6)
7. Ibid, p. 29 [↑](#footnote-ref-7)
8. Congrégation générale de SJ, 24 octobre 2016, reporté dans *La Civiltà Cattolica* [↑](#footnote-ref-8)
9. USG, 26 novembre 2016, reporté par Antonio Spadaro, SJ [↑](#footnote-ref-9)
10. Roger P. Schroeder SVD, *What is the Mission of the Church? A Guide for Catholics*, Orbis Books, 2008, p. 129 [↑](#footnote-ref-10)
11. Anthony J. Gittins CSSp, *Living Mission Interculturally: Faith, Culture, and the Renewal of Praxis,* Liturgical Press, 2015, Kindle Edition, p.76. [↑](#footnote-ref-11)
12. *Vita consecrata*, Exhortation apostolique de Jean-Paul II, 1996, #67 [↑](#footnote-ref-12)
13. Voir par exemple, le travail d’Eric H. F. Law qui donne des exercices concrets et des outils pour aider plusieurs cultures dans une paroisse à apprendre à communiquer et travailler effectivement en étant une communauté interculturelle unie. [↑](#footnote-ref-13)
14. *Directives sur la formation dans des instituts religieux*, Congrégation pour les Instituts de vie consacrée et les Sociétés de vie apostolique, 1990, #47 [↑](#footnote-ref-14)
15. Antonio Spadaro S.J., “Réveillez le monde: conversation avec le pape François sur la vie religieuse”, *La Civiltà Cattolica* 2014 I 3-17, pp. 8-9 [↑](#footnote-ref-15)
16. Document préparatoire du Synode, I.2 [↑](#footnote-ref-16)
17. Pour plus d’informations, voir <https://idiinventory.com/>. L’IDI n’inclut pas la dernière phase de Bennett, l’*intégration*, et se termine par l’*adaptation*. [↑](#footnote-ref-17)
18. Voir [http://www.icsinventory.com/](http://www.icsinventory.com/%20) pour l*’Inventaire des styles de conflit interculturel.* [↑](#footnote-ref-18)
19. Voir <http://icsprofile.org/ics/about> concernant l’*Échelle de compétence interculturelle* élaborée par I. Elmer. [↑](#footnote-ref-19)
20. Voir <http://spiritualityandculture.com/Culture-drama.html> pour la documentation sur les techniques de culture-drama de Kirby. [↑](#footnote-ref-20)
21. Voir [www.imd.org/research/publications/upload/PFM108-LR\_Maznevski-DiStefano.pdf](http://www.imd.org/research/publications/upload/PFM108-LR_Maznevski-DiStefano.pdf) pour un résumé de l’approche MBI élaborée par Maznevski et DiStefano. [↑](#footnote-ref-21)
22. CIVCSVA 1990, #89 [↑](#footnote-ref-22)
23. Document préparatoire du Synode, II.2 [↑](#footnote-ref-23)
24. CIVCSVA 1990, #44 [↑](#footnote-ref-24)
25. Document préparatoire du Synode, I.2 [↑](#footnote-ref-25)
26. Gittins, op.cit., Introduction [↑](#footnote-ref-26)