

L'approche interculturelle, une prévention à l'exclusion(*)

Après avoir décrit les principaux obstacles à une communication efficace entre le professionnel de l'Action Sociale et l'individu migrant, l'auteur insiste sur les étapes nécessaires à l'acquisition d'une compétence interculturelle.

Un des événements les plus significatifs qui ont marqué cette seconde moitié du XX siècle est le développement énorme des contacts entre les peuples et les cultures.

Ces contacts se situent, d'une part au niveau international, à travers la circulation des produits matériels et mentaux et la circulation des personnes, dans le cadre du commerce de l'industrie et du développement ; d'autre part ils se situent au coeur même des différents pays d'Europe par la présence de population venues de tous les continents, soit des émigrés refusant la misère ou la non possibilité d'ascension sociale dans leurs pays, soit des réfugiés fuyant les persécutions et la terreur.

L'Europe compte près de 12 millions d'émigrés qui, quoique provoquant débats, tensions et réactions xénophobes, sont une réalité à prendre en compte car un grand nombre d'entre eux resteront avec leurs enfants dans les pays d'accueil et devront trouver une intégration sociale et professionnelle décente.

**Margalit Cohen-
Emerique**

Docteur en Psychologie

**Professeur à l'ETSUP
Paris**

(*) Conférence donnée à l'université de Valence (Espagne) en juillet 1996 dans le cadre d'un colloque sur l'exclusion.

En Europe, en France comme en Espagne, de plus en plus de professionnels sont amenés à travailler auprès de ces populations migrantes, qu'ils soient enseignants, formateurs, animateurs, travailleurs sociaux, puéricultrices, psychologues, sociologues, etc.

Pour tous ces praticiens, la capacité d'établir une communication correcte avec ces personnes, et familles de cultures différentes est essentielle, sinon se développent des malentendus, des incompréhensions, des mauvaises interprétations, des actions inadéquates qui sont fort coûteuses pour le professionnel qui voit son action mise en échec sans jamais en comprendre la cause ; coûteuses aussi et surtout pour les migrants car ces échecs de la communication et de l'action sociale peuvent être à l'origine de difficultés d'intégration et peuvent être aussi l'origine de processus d'exclusion.

Ce que je développerai ici peut s'appliquer aussi, et aux minorités étrangères et religieuses installées depuis longtemps dans le pays, et à des populations "de souche" : immigrés de l'intérieurs ruraux, catégories sociales et professionnelles spécifiques etc.

Je dirai que l'intégration est tout sauf l'exclusion. L'intégration, c'est une meilleure compréhension, une plus grande tolérance, c'est la reconnaissance de ce qu'est l'autre dans sa spécificité culturelle et dans sa trajectoire migratoire.

Ce que je dis là n'a rien d'ailleurs d'original : à savoir, éviter l'exclusion, intégrer, c'est une meilleure compréhension, un acte de la tolérance ; ce sont là des formules classiques qu'on retrouve dans les principes de base de l'action sociale, principes qui insistent sur l'importance de l'écoute, et de la compréhension pour aider les individus et familles à trouver une place dans la société et préparer leurs enfants à s'y insérer dans le développement de leurs potentialités.

Formules classiques aussi que l'on retrouve chez les scientifiques et philosophes qui prônent très fort le respect de la diversité humaine dans cette Europe où l'intolérance et la xénophobie resurgissent par vagues barbares. Ainsi une des conclusions des Prix Nobel réunis à Paris en 1988 était : *"La richesse de l'humanité est aussi sa diversité. Elle doit être protégée dans tous ses aspects : culturel, biologique, philosophique et spirituel. Pour cela, la tolérance, l'écoute de l'autre, le refus de toutes vérités définitives doivent être sans cesse rappelés"*.

Donc toujours ce même message de tolérance, d'écoute de l'autre, de communication avec compréhension et de refus des vérités définitives afin que les individus, qu'elles que soient leurs appartenances, se sen-

**"L'intégration
est tout
sauf l'exclusion"**

tent reconnus comme sujet avec leur dignité. Ce message est particulièrement important pour les professionnels de l'action sociale et éducative en milieu interculturel qui ont pour mission d'aider les populations migrantes à s'intégrer.

Mais voilà, répéter ce message de façon incantatoire ne servirait pas à grand-chose, si ce n'est que ce soir, chacun rentrerait chez soi plein de bonnes résolutions mais très vite face aux premiers problèmes rencontrés dans la pratique professionnelle, il retrouvera sa façon de faire habituelle ; ainsi par exemple, face à une jeune fille battue violemment par son père parce qu'elle a transgressé les principes fondamentaux reliés à la valeur de la femme dans la société d'origine des parents, en sortant avec des jeunes gens ; face à cette situation et bien d'autres encore, toutes les bonnes résolutions prises ici à la suite de mon incantation à la tolérance, l'écoute et la compréhension de l'autre différent culturellement, vont s'envoler et chacun retrouvera ses réflexes habituels de professionnels fondés autant sur le souci du danger encouru par l'enfant, que sur les missions institutionnelles dont il est investi et dont il rendra compte, sinon il court le risque d'être critiqué, sanctionné même pour incompétence ou faute professionnelle. Aussi face à ces situations, chacun tentera de convaincre, de pousser aux changements des habitudes et des comportements et si aucun résultat n'est obtenu, il fera intervenir, par souci de l'enfant, les instances juridico-administratives de Protection de l'Enfance.

"La tolérance à la diversité culturelle n'est pas le fort de l'humanité"

En fait la tolérance à la diversité culturelle, la compréhension du différent, très différent de soi est difficile, très difficile. On peut dire même qu'elle n'est pas le fort de l'humanité comme l'histoire contemporaine et l'actualité nous le prouvent chaque jour. C'est un processus long et difficile qui doit s'apprendre. C'est une construction et non un acquis d'emblée, qui se développe progressivement soit depuis l'enfance par une éducation familiale très ouverte, soit par une formation spécifique à l'âge adulte.

Cet apprentissage n'est pas facile car il éveille des résistances par les changements qu'il instaure dans sa façon de voir et de faire, mais il est aussi passionnant car d'une part il ouvre à des nouveaux univers donc nous enrichit, et d'autre part il nous incite à des pratiques novatrices et nous fait accéder à la connaissance de nous-mêmes.

En effet, ce processus, cet apprentissage, implique non seulement une découverte de l'autre dans sa différence, mais aussi une découverte de soi, une réflexion sur soi, une conscience de soi en tant qu'être de culture et de sous-cultures avec ses codes, ses valeurs, ses modèles, ses aspi-

rations de par ses différentes appartenances, nationales, ethniques, religieuses, catégories sociales, régionales, appartenances professionnelles et institutionnelles, etc.

Je le répète souvent, dans la relation d'interaction entre les personnes d'enracinements, culturels différents qu'on nomme interculturels, il y a toujours deux porteurs de culture, moi et l'autre et non un seul l'autre ; et s'ouvrir à la diversité culturelle implique toujours de connaître sa propre culture de façon générale et surtout de découvrir comment on l'a soi-même intériorisée, aménagée en fonction de sa vie personnelle.

En un mot, la tolérance, la compréhension de l'autre différent, passe toujours par la découverte de sa propre identité sociale, culturelle et professionnelle. Et si j'insiste tant sur cette connaissance de soi, c'est parce que généralement l'idée prévalante est que la voie à la compréhension de l'altérité différente, se fait par la connaissance de sa culture.

Sans vouloir dénigrer l'acquisition de ce savoir anthropologique par de multiples moyens : lectures, stages, recours à des informateurs ; et encore faut-il insister de ne pas enfermer l'autre dans sa culture d'origine car d'autres dimensions importantes sont à prendre en compte : les trajectoires migratoires, les processus d'acculturation (changements culturels), les réseaux d'insertion dans le pays d'accueil etc. Donc, tout en encourageant la curiosité et la connaissance du divers, je dirai que ces démarches sont insuffisantes voire dangereuses si on s'y limite.

En effet, les recherches interculturelles, c'est-à-dire les recherches qui étudient les processus de contacts, d'interactions entre individus et groupes issus d'enracinements culturels différents que ce soient les études classiques sur les préjugés, les stéréotypes, le racisme, la xénophobie, que ce soient les recherches sur la communication interculturelle ou la pédagogie interculturelle, ainsi que nos modestes recherches-actions sur les relations et communications entre les professionnels de l'action sociale et éducative et les migrants, ont toutes mis en évidence l'existence d'obstacles, de filtres et d'écrans à cette compréhension malgré les connaissances acquises sur les autres cultures. Ces obstacles sont source de malentendus et d'incompréhensions entraînant malheureusement très souvent un regard unidimensionnel, réducteur et dévalorisant, porteur de jugements de valeurs sur l'autre faisant échec à la tolérance recherchée.

Je vais donner rapidement quelques précisions sur ces filtres et écrans, source de malentendus et d'incompréhensions. Je dirai qu'ils sont de trois types qui ensemble, constituent des grilles de décryptage, de décodage de l'autre différent.

"La compréhension de l'autre passe par la découverte de sa propre identité"

PREMIÈRE CATÉGORIE D'OBSTACLES LES PRÉJUGÉS

Cette catégorie regroupe les représentations, les idées que nous véhiculons concernant l'étranger, l'étrange et en particulier tel étranger appartenant à tel pays, à telle religion, à tel peuple. Ce sont les préjugés, les stéréotypes, les a priori concernant tel ou tel groupe social, telle minorité au sein de la société ou tel peuple hors de ses frontières qui sont présents dans le milieu ambiant, véhiculés dans la société, portés par les médias. Tous produits des relations historiques unissant les deux peuples et liés à des contentieux entre ceux-ci, sont souvent repris par les idéologies politiques. Ainsi on dira, "*Les Corses sont ...*" "*les Andalous sont ...*", "*les Allemands sont ..*", "*les Arabes sont ...*", "*les Français sont ...*", "*les Espagnols sont ...*". Contentieux, c'est-à-dire, des guerres, des compétitions économiques des migrations, des conflits historiques, la colonisation, l'esclavage etc. Ces préjugés sont des "*modèles prêt-à-penser*" auxquels chacun se réfère, se raccroche quand il ne comprend pas ou n'a pas de repères, et ceci malgré la bienveillance et la tolérance qu'il pense le caractériser.

**"Ces préjugés sont
des modèles
prêt-à-penser"**

On les appelle des modèles prêt-à-penser car ils ne prennent pas en compte l'individu spécifique qui agit ainsi, se fondant sur une généralisation ; et de plus ils transforment la culture en donnée biologique, héréditaire ; ils la transforment en nature alors que la culture s'inscrit dans un système de sens lié à des coutumes et à des modes de vie, développé par un groupe humain en relation avec un environnement physique, climatique, social. Ce système de sens nous fait voir et expliquer d'une certaine manière le monde dans lequel nous vivons et il nous fait nous comporter en fonction de ces perceptions.

Ces préjugés et stéréotypes sont des processus normaux et universaux, mais leur danger est double :

- 1) ils nous font voir l'autre à travers nos préjugés, ne retenant des informations recueillies sur lui que celles qui confirment les idées préconçues.
- 2) Ils constituent l'humus sur lequel se développent la discrimination, la xénophobie et le racisme qui vont au-delà d'idées toutes faites généralement négatives ; la discrimination, le racisme et la xénophobie comme l'antisémitisme sont des attitudes qui amènent au désir de nuire à l'autre, de l'exclure, de l'abaisser, de le blesser, de le tuer pouvant aller jusqu'au génocide ; ils impliquent toujours un processus de transformation de l'autre diffé-

rent ou du groupe différent, en bouc émissaire responsable de tous ses propres maux. Ces attitudes sont d'autant plus dangereuses qu'elles sont encouragées par les idéologies et par les gouvernements. Ainsi l'image des autres qu'on porte en soi, désobligeante et archaïque peut toujours tourner à la suspicion, à la haine et au mépris.

DEUXIÈME TYPE D'OBSTACLES LES ETHNOCENTRISMES

Ils impliquent que, face à la diversité culturelle, la tendance naturelle est de la décoder avec ses modèles culturels, ses normes et valeurs. Ainsi par exemple : un enfant africain baissant les yeux lorsqu'un adulte lui parle. Ce comportement sera interprété en France comme l'expression d'une timidité ou d'une attitude sournoise, alors qu'en Afrique, l'enfant apprend à baisser les yeux par respect de l'adulte. Ainsi, nous prenons comme point de repère, comme point d'évaluation, notre modèle qui est considéré comme la norme, le bien. Ethnocentrisme sur le plan étymologique veut dire centré sur son peuple. C'est l'incapacité à se représenter ce qui ne nous ressemble pas, et si on le voit, on le met à son image en portant très vite un jugement à son égard.

**"L'ethnocentrisme
c'est l'incapacité à se
représenter ce qui ne
nous ressemble pas"**

Nous avons isolé dans nos recherches-actions quelques ethnocentrismes, qui bloquent l'ouverture à l'autre et rendent difficile sa reconnaissance. Il s'agit de notre conception égalitaire du rôle et statut de la femme face à une conception d'infériorité et de soumission de celle-ci, de notre conception libérale moderne de l'éducation de l'enfant sans châtement corporel face à une éducation traditionnelle rigoriste qui peut utiliser les sévices corporels ; il s'agit de la reconnaissance des droits de l'enfant face à une conception qui a aussi existé chez nous, de l'enfant propriété de ses parents ; il s'agit de la liberté religieuse ou la laïcité face à une conception de l'homme où le religieux et le magique sont au centre de sa quotidienneté. Il s'agit enfin de notre conception du temps centrée sur l'efficacité et le progrès face à une conception du temps centrée sur le passé, la tradition et le sacré, etc.

Ce sont là des *"Images guides"* c'est-à-dire des représentations puissantes pas toujours conscientes mais très chargées d'affects car elles s'ancrent dans les fondements culturels de la personnalité, dans ses dimensions inconscientes comme les identifications parentales et sexuelles.

Elles guident le décodage, le décryptage de nombreuses situations professionnelles où toujours les relations familiales, les relations de couple, la relation à l'enfant sont présentes. Ces "*images guides*" nous font juger l'autre comme "*arriéré*", "*non-civilisé*", "*barbare*" et nous font exercer sur lui une pression au changement, à l'acculturation, à l'assimilation, pression d'autant plus forte qu'il vient d'un pays sous-développé, d'une culture jugée inférieure ou qu'il appartient à une classe sociale défavorisée. Il faut donc le faire progresser, l'éduquer à tout prix, pour son bien en niant la valeur et le sens qu'il donne lui-même à ses rôles et à sa vie. Tout ceci est à l'antipode de l'écoute et de la compréhension de l'autre.

J'ai dénommé ces "*images guides*" : "*des zones sensibles*" parce que ces autres modèles de comportements, ces valeurs et ces rôles se situent à l'opposé des acquis de la modernité. Ils nous renvoient à des «archaïsmes», à des modèles périmés comme si nous revenions en arrière, que nous perdions les acquis de la modernité ; l'autre, le différent bien que minoritaire menace alors notre propre identité liée à la modernité et au progrès construits à force de lutte et d'efforts. Je ne peux qu'insister sur le danger des relations interculturelles qui s'établissent à partir d'une dynamique de menaçant/menacé, que la menace se situe du côté du professionnel ou du migrant. On aborde là toute une problématique qui mériterait une conférence à part.

TROISIÈME TYPE DE FILTRES ET D'OBSTACLES

Ils regroupent nos modèles et techniques professionnelles inculqués au cours de la formation, produits des savoirs et des praxis développés dans le champ des sciences humaines et sociales. Les savoirs et pratiques se sont développés dans les sociétés occidentales sur un substrat de connaissances scientifiques mais aussi sur une conception individualiste de la personne, dimension très importante de la modernité. C'est une conception qui privilégie la primauté de l'individu sur le lien social, qui valorise le détachement, la différenciation de la personne, par rapport au collectif, la famille, la communauté. Elle prône l'autonomisation et l'indépendance. Mais il existe une autre conception de l'individu, conception "*Holiste*" (DUMONT), communautaire qui valorise l'appartenance, la fidélité au groupe primaire, l'interdépendance de ses membres ; ce qui compte pour l'individu, ce qui est exigé de lui n'est pas son autonomisation, mais de bien tenir la place que le milieu, le groupe, la lignée, la famille lui ont fixée, ou que le destin lui a assignée. Les intérêts du groupe prévalent sur ceux de l'in-

dividu qui sera toujours protégé, aidé par le groupe en cas de besoin, mais qui exige de lui en échange, d'accepter de remplir ses exigences. C'est donc une autre conception de l'homme qui implique d'autres développements de la personnalité.

Donc, ces modèles professionnels sont marqués par la conception moderne de l'individu alors qu'en réalité ils n'ont pas été relativisés à d'autres contextes culturels avec d'autres conceptions de l'homme et à une autre relation au monde : c'est cette non relativisation de ces modèles et savoirs professionnels, tout en les affirmant comme porteurs de vérités universelles qui constitue un obstacle à la compréhension et à la tolérance et au refus de "*vérités définitives*" : les exemples sont nombreux ; j'en donnerai deux :

- **le modèle de l'entretien non-directif développé dans la formation professionnelle de l'aide.** En réalité, c'est un modèle essentiellement inspiré de notre société démocratique qui encourage dans la relation d'aide, la parole libre de l'aidé comme expression de sa personnalité et mobilisation de ses ressources, mais pour les individus issus de sociétés communautaires où la hiérarchie est importante et la communication très codifiée en fonction de celle-ci, ce modèle de non-directivité dans l'entretien d'aide sera inadéquat ; ce sera le silence tant qu'on ne leur adressera pas la parole.
- **Le modèle du projet individualisé ;** très couramment utilisé par les formateurs. Il est basé sur 2 concepts : la notion de "*Projet*" impliquant une conception du temps tourné vers l'avenir que l'individu peut prévoir même maîtriser, et une relation au temps associé au développement, au changement. "*Individualisé*" reflète notre conception accidentelle de la personne qui privilégie les choix de la réalisation personnelle aux choix que le collectif ou le destin fixe à l'individu. On peut se demander si ce modèle est adapté à des personnes issues de sociétés traditionnelles et communautaires.

J'ai donc présenté là les trois catégories d'obstacles à la compréhension interculturelle. Je tiens seulement à dire que je ne jette pas là une pierre aux professionnels, parce qu'en réalité lorsqu'on se penche sur l'histoire de l'ethnologie, on constate combien les scientifiques eux-mêmes ont fait des erreurs et des évaluations erronées parce qu'ils étaient marqués par les idéologies colonialistes de l'époque ; et même de nos jours l'ethnologue est toujours sur ses gardes quant aux possibles distorsions de ses observations, de par sa propre socialisation et enculturation.

"Les modèles professionnels n'ont pas été relativisés à d'autres contextes culturels"

Compte tenu de tous ces obstacles à la compréhension de personnes de cultures différentes, **quoi faire ?**

Il faut développer chez les professionnels une **approche interculturelle, une attitude, une compétence interculturelle** qui va permettre d'accéder à la communication, à la compréhension et à la tolérance face à la diversité, attitude, approche, compétence que je caractériserai par trois démarches.

La première démarche est la décentration : prendre distance par rapport à soi-même, en tentant de mieux cerner, de prendre conscience de ses cadres de référence en tant qu'individu porteur d'une culture et de sous-cultures (nationale, ethnique, religieuse, professionnelle, institutionnelle, etc.) intégrées dans sa trajectoire personnelle. Par cette réflexion sur soi s'opère un lent cheminement vers la décentration et la relativisation de ses observations. Cette décentration va permettre d'accéder à une certaine "*neutralité culturelle*" par rapport à ses propres référents, neutralité qui n'est pas synonyme de négation de son identité, bien au contraire c'est une reconnaissance maîtrisée qui nous amènera à mieux nous connaître et à nous ouvrir à l'autre avec le respect de ce qu'il est.

"La négociation et la médiation culturelle s'introduisent dans la phase de résolution des problèmes"

La deuxième démarche est la découverte du cadre de référence de l'autre : pénétrer dans le système de l'autre, le connaître du dedans. Car comprendre c'est d'abord sortir de soi, s'excentrer pour se placer du point de vue de l'autre ; c'est une attitude d'ouverture, un effort personnel de curiosité pour découvrir ce qui donne sens et valeur à l'autre, ce qui fonde ses rôles, ses statuts, ses croyances et aspirations, interprétés et intégrés toujours de façon unique par l'individu. Mais comme je l'ai déjà dit, il ne s'agit pas seulement de découvrir les différences culturelles mais aussi les identités liées aux trajectoires migratoires, ainsi que les processus d'acculturation

inhérents à la migration, toujours intériorisés dans une subjectivité. Sans cette connaissance du dedans, il n'y aura pas de véritable compréhension. Je dirai que les premiers informateurs sont les familles elles-mêmes. Elles nous permettront de découvrir leur appropriation personnelle de leur culture d'origine ; mais aussi elles se sentiront reconnues dans leurs identités, à travers une relation symétrique car elles deviennent celles qui aident le professionnel à mieux les comprendre, abandonnant ainsi le statut "*d'aidé*", toujours infériorisant.

Voici donc les deux démarches nécessaires à tout professionnel engagé dans un travail interculturel qui ne peuvent s'acquérir que par des formations.

J'ajouterai une troisième démarche : la négociation / médiation.

Elles se pratiquent déjà en France de façon partisane mais n'a pas encore été théorisée. La négociation et la médiation culturelle s'introduisent dans la phase de résolution des problèmes. En effet, que faire lorsque les codes culturels du professionnel et de l'aidé sont en opposition ou même en conflit, pouvant amener à l'exclusion ou à la déviance du second ? Que faire par exemple lorsqu'une adolescente n'est pas envoyée par ses parents à une classe de neige à cause de la mixité (différente de celle existant habituellement en classe car les jeunes vont vivre ensemble jour et nuit) ? Pour nous, la classe de neige rentre dans un projet pédagogique de développement de l'enfant, d'ouverture au monde extérieur, et d'élargissement de sa vie sociale. Pour ces parents, elle est perçue comme dangereuse car menaçant l'honneur de la jeune fille et de toute la famille.

Que faire lorsqu'un père bat violemment son fils parce que celui-ci a manqué de respect ? Pour ce père, c'est une punition qui doit marquer l'esprit de l'enfant, car il a enfreint la règle fondamentale de respect des parents, alors que, pour nous, le comportement de ce père peut être perçu comme maltraitant, agressif pouvant le faire comparaître devant le juge.

Que faire alors ? - De nombreux exemples de ce type peuvent être donnés, illustrant les limites de la tolérance et du respect des modèles culturels différents.

La réponse est une démarche de négociation au cas par cas, c'est-à-dire rechercher ensemble, par le dialogue et l'échange, un minimum d'accords, un compromis où chacun se voit respecté dans son identité, dans ses principes de base tout en se rapprochant de l'autre ; ce rapprochement doit se faire des deux côtés alors que généralement, il est attendu uniquement du côté du migrant. C'est un processus réciproque qui permet d'éviter l'imposition aveugle d'une règle sur une autre et de là, empêcher l'exclusion, et la marginalisation.

Les travailleurs sociaux peuvent faire cette démarche par eux-mêmes ou ils peuvent se faire aider par des médiateurs, des femmes relais, des associations qui interviennent dans les cas difficiles, pour aider à la résolution de conflits de normes et de valeurs. Généralement d'origine migrante ou étudiants étrangers, ces médiateurs se situent bien dans les deux cultures, et facilitent ce processus de recherche d'un espace commun, d'une médiation, seule voie pour éviter la violence symbolique où l'un impose ses normes et valeurs à l'autre. Les associations en France peuvent jouer un rôle très important, mais nous ouvrons là un autre débat !

"La médiation est la seule voie pour éviter la violence symbolique où l'un impose ses normes et valeurs à l'autre"

Pour chacune de ces trois démarches, nous avons développé des contenus et méthodes de formation qui vont au delà d'un cours apportant des savoirs sur les cultures d'origine des migrants et sur leurs processus d'adaptation dans le pays d'accueil. Nous ne pouvons développer ici ce thème qui mériterait en soi une conférence. Nous l'illustrerons seulement par la "*méthode de chocs culturels*" dite aussi la "*méthode des incidents critiques*" créée pour développer chez le professionnel, la capacité à la décentration, c'est-à-dire : la prise de conscience de ses propres cadres de références avec lesquels il perçoit le différent culturellement, décode la situation et analyse son problème. Cette méthode se fonde sur l'idée que ce qui nous choque chez l'autre, ce qui nous paraît le plus aberrant chez lui, va jouer comme miroir de son identité. Il faut donc s'y arrêter et l'analyser pour mieux cerner son identité et de là évoluer vers la décentration.

Ne pouvant continuer sur ce thème des contenus et méthodes de formation, nous concluons : **la tolérance, la compréhension, le respect de l'autre différent, le refus des vérités définitives sont une construction, une élaboration lentes et difficiles mais très riches, produit d'une éducation et de formations. Ils deviennent un impératif de demain.**