
Des éléments d'analyse pour une formation de conseillers d'orientation en intervention interculturelle

Mamadou Diop

Université de Sherbrooke

Résumé

À cause de la diversité culturelle des clientèles auprès desquelles ils ont à intervenir, la question de la nécessité d'une formation multiculturelle efficace des conseillers d'orientation s'impose de plus en plus. Le cadre d'analyse proposé dans cet article pour la formation des conseillers d'orientation en intervention interculturelle, repose sur les dimensions psychosociales que sont les considérations relatives au conseiller, les caractéristiques de client culturellement différent, la nature de la relation interculturelle et l'environnement socio-culturel de la relation d'intervention.

Abstract

Providing an effective multicultural counselling training is becoming an important issue because of increasing cultural diversity among clients. A framework suggested in this article is for analyzing counsellor training for intercultural interventions. The framework consists of the following psychosocial dimensions: (a) issues related to the counsellor, (b) characteristics of a culturally different client, and (c) nature of the intercultural relationship and the sociocultural environment of the relationship.

Le phénomène croissant de l'immigration a fait que la population canadienne est de plus en plus diversifiée. En raison de cela ce pays a adopté en 1971 une politique du multiculturalisme en vue d'harmoniser et de légiférer les contacts culturels dans un espace social pluraliste. Cette situation a donc fait que les institutions canadiennes ont été confrontées à un pluralisme ethnoculturel avec lequel elles devaient désormais composer et pour lequel elles n'étaient pas nécessairement préparées. Par exemple, au plan de la pratique de l'orientation et du counseling dans les pays industrialisés comme le Canada, il ressort que la plupart des théories et des approches utilisées ont été conçues dans l'optique que le conseiller et le client sont de la même appartenance culturelle (Wolfgang, 1975). Cela fait que de plus en plus de recherches et de pratiques font état de l'inadéquation de ces modèles lorsqu'on les applique aux clientèles des communautés culturelles (Asbury, 1968, Casas, Ponterotto & Gutierrez, 1986; LoCascio, 1974; Sue, 1991). Cette constatation et la reconnaissance par l'Association canadienne pour le counseling, de l'importance des diversités culturelles dans la pratique des conseillers (Chodzinski, 1984), font que ces derniers devraient de plus en plus favoriser le développement de savoir-faire relationnels appropriés pour l'intervention auprès de ces clientèles. Comme l'avait déjà souligné Westwood (1983), il paraît impératif, vu la diversité ethnique, culturelle et raciale de la société canadienne, de développer des expertises dans le

domaine de l'intervention en orientation et counseling interculturels. Pour ce faire, l'élaboration d'un programme de formation d'intervenants pourrait s'appuyer sur un cadre d'analyse, qui s'articulerait autour de quatre dimensions psychosociales constitutives de toute relation interculturelle. Il s'agit des considérations relatives au conseiller, des caractéristiques du client culturellement différent, de la nature de la relation interculturelle (qui comprend aussi l'instrumentation) de même que de l'environnement socio-culturel de la relation.

LES NOTIONS DE CULTURE ET DE MULTICULTURALISME EN ORIENTATION ET COUNSELING INTERCULTURELS

En dépit du galvaudage dont ils ont souvent été l'objet, les notions de culture et de multiculturalisme demeurent toujours essentielles et d'actualité lorsqu'il est question de relations impliquant des personnes de culture différente, à tel point qu'il faut se demander s'il est préférable de parler d'interculturalisme plutôt que de multiculturalisme en orientation et counseling. Même si le but de cet article n'est pas de définir le concept de culture, il importe tout de même de préciser que ce terme a été souvent utilisé pour faire allusion au traditionalisme en opposition au modernisme. D'après Simard (1988), il y aurait pour les personnes et les peuples une mouvance culturelle allant de la culture ethnique "endémique" à la culture moderne "épidémique." Ajouter à cela les particularités des différents contextes géographiques, on pourrait dire que le continuum de la culture comporte plusieurs variantes de cultures modernes et de cultures traditionnelles. Verma (1985) considère la culture comme une entité dynamique qui ne serait pas seulement la somme des individualités dans un groupe, mais aussi une identité de base à laquelle chacun réfère. Lorsqu'il faut considérer les caractéristiques des différentes individualités dans le cadre des variantes des cultures traditionnelles et modernes, le concept de culture devient plus complexe au point qu'il faut en considérer une multitude selon le groupe ethnique, le groupe racial, la classe sociale, la religion, l'espace géographique, l'état civil, l'orientation sexuelle, le groupe linguistique et la nationalité. Du fait que chacune des personnes d'un même groupe vit différemment son influence culturelle, Pedersen (1991) suggère l'usage d'une conception plus large de la notion de culture, qui aurait l'avantage d'aider les conseillers à mieux appréhender les particularités des clientèles du même groupe culturel. Il estime que cette "définition large de la culture est importante dans la formation des conseillers à faire face aux différences entre les clients provenant aussi bien d'une même culture que de cultures différentes" (Pedersen, 1991, p. 7).

Les cultures diffèrent selon leurs normes et leurs valeurs, et toute relation d'orientation et de counseling qui implique des participants culturellement différents est appelée orientation ou counseling intercul-

turel. Puisque cette dénomination réfère habituellement à toutes les autres formes de relations qui se produisent dans un cadre d'ethnicité, de race, de croyance et de classe sociale (Verma, 1985), cela a donné naissance au terme générique de multiculturalisme. A cause donc de l'existence des différences culturelles et des similarités universelles entre les identités culturelles individuelles au sein des différents groupes, il convient de dire dans la même lignée que Speight, Myers, Cox et Highlen (1991) que toute relation d'orientation et de counseling est à la fois interculturelle (entre cultures) et multiculturelle (pour toutes les cultures).

Dans ce sens, le schéma ci-après montre à partir de quatre variantes culturelles qui sont la race, le genre, l'orientation sexuelle et la condition socio-économique, une relation "A" entre un conseiller de race blanche, de sexe masculin, bisexuel et de condition socio-économique élevée (CSEE), avec un client de race noire, de sexe masculin, hétérosexuel et de condition socio-économique moyenne (CSEM). La relation "B" se passe entre un client de race noire, de sexe masculin, hétérosexuel et de condition socio-économique moyenne (CSEM), et une conseillère hétérosexuelle, de race blanche et de condition socio-économique élevée (CSEE). Quant à la relation "C" elle se déroule entre une conseillère hétérosexuelle, de race blanche et de condition socio-économique élevée (CSEE) et un client de sexe masculin, homosexuel, de race blanche et de condition socio-économique faible (CSEF). Les relations interculturelles A, B et C mettent en jeu plusieurs variantes culturelles dont les particularités font que seule une perspective dite multiculturelle pourrait toutes les circonscrire.

LES DIMENSIONS PSYCHOSOCIALES DE LA RELATION INTERCULTURELLE EN COUNSELING MULTICULTUREL

Les dimensions à considérer pour mettre sur pied un programme de formation en intervention interculturelle et multiculturelle pourraient être analysées en tenant à la fois compte des approches culturaliste (*emic*) et universaliste (*etic*) (cf. Berry, 1969). Cette perspective a l'avantage d'éviter le piège des approches typiques et stéréotypées destinées à des groupes particuliers, et de celles qui sont supposées convenir à tous les groupes mais qui passent sous silence les caractéristiques distinctives de certains d'entre eux de types raciaux et ethniques minoritaires (Sue, Arredondo & McDavis, 1992) comme, par exemple, ceux qu'on désigne au Canada sous le vocable de communautés culturelles. Nous savons qu'il est illusoire de vouloir concevoir une approche spécifique pour chacune des variantes culturelles que l'on peut retrouver dans un contexte déterminé. Cependant, il faut reconnaître que certains groupes culturels ethniques et raciaux présentent des spécificités qui les différen-

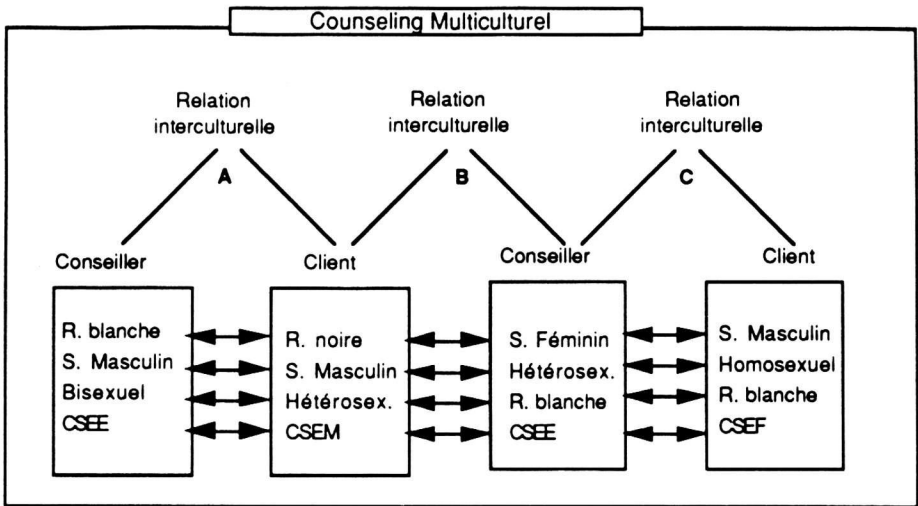


FIGURE 1

Les relations interculturelles en counseling multiculturel

cient de la majorité de la population et, qu'en conséquence les approches qui leur sont destinées leur conviendraient très peu.

Tel qu'on peut le voir dans la figure 2, toute relation interculturelle se passe dans un contexte relationnel spécifique qui lui-même est en dialectique avec un environnement universel. Le conseiller et le client entretiennent une relation et sont en interaction avec leur milieu et, chacun manipule et hiérarchise de façon personnelle, dynamique et créatrice, les modèles culturels auxquels il se trouve confrontés (Cohen-Emerique, 1989) dans leur contexte relationnel. Ce contexte lui-même possède ses caractéristiques propres, dont certaines sont empruntées à l'environnement universel. Lorsque les conditionnements socio-culturels (CSC) du conseiller et du client ne sont pas de même nature, la relation devient alors hybride. Vue comme telle, on peut dire que toute relation d'intervention est interculturelle mais à des degrés divers, selon que les différences culturelles sont fondamentales ou non.

Les considérations relatives au conseiller

Il faut rappeler que, tout comme sa culture, la classe sociale et la langue utilisée par le conseiller sont de nature à largement influencer sa façon de faire de la relation d'aide (Sue, 1977). À cause donc de l'effet des valeurs de sa propre culture sur le processus d'intervention, Pine (1972) suggère que le conseiller ait comme priorité l'examen et la compréhension de son propre conditionnement social et psychodynamique. Cela l'amènerait à être davantage conscient de la relativité des cultures qui diffère du relativisme culturel (Camilleri, 1988), et procéder ainsi à une auto-décentration par rapport à ses propres valeurs culturelles. Étant

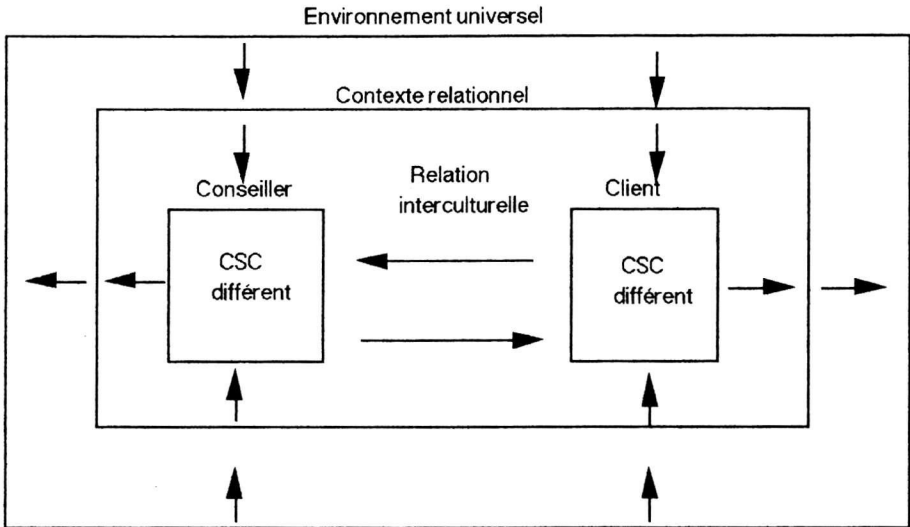


FIGURE 2

Caractéristiques psychosociales de la relation interculturelle

donné que l'efficacité de sa pratique dépendra essentiellement des conceptions et des perceptions qu'il se fait des communautés culturelles, le conseiller interculturel doit être sensible aux barrières psychosociales (Vontress, 1981) et en mesure de comprendre et d'être perçu comme comprenant le langage verbal et non verbal des clientèles culturellement différentes (Westwood, 1983). Il démontrera ainsi une compréhension des diversités culturelles en ne souscrivant pas à l'éloge d'une monoculture prédominante qui déterminerait les normes de son intervention (Chodzinski, 1984).

Cela dit, le conseiller multiculturel devrait éviter non seulement l'utilisation spontanée de techniques particulières réservées à des groupes ethniques et culturels spécifiques (Smith, 1977), mais aussi la généralisation qui considère ceux-ci comme un seul groupe homogène qu'il faut comparer au groupe culturel majoritaire.

Une des façons d'aborder le rôle du conseiller, tout comme celui du client d'ailleurs, est de le considérer dans le cadre du principe de Kluckhohn et Murray (1953) qui soutient que chaque être humain ressemble à tous les autres sur le plan universel, ressemble à certaines personnes sur le plan culturel, mais ne ressemble à personne sur le plan individuel. Tenir à la fois compte de ces trois dimensions alors que le conditionnement socio-culturel de la personne fait que l'une d'elle a naturellement tendance à prédominer, constitue le défi et le paradoxe du counseling multiculturel.

Basé sur les concepts de locus de contrôle (interne-IC, et externe-EC) et de locus de responsabilité (interne-IR, et externe-ER), le modèle de

Sue (1978, 1981) porte sur les modalités d'exploration par le conseiller, des vues (World Views) du client culturellement différent. Il fait ressortir que la culture blanche et anglo-saxonne valorise le fait que la personne se considère comme étant le seul maître et le seul responsable de son existence; donc qu'elle ait un locus de contrôle et un locus de responsabilité internes (IC-IR). Cette vision individualiste est vue comme différente de celle de autres groupes ethniques qui donnent plus d'importance et de responsabilité à des facteurs externes dans la conduite et la détermination de leur existence (EC-ER). À partir de la combinaison des variables de locus de contrôle et de locus de responsabilité, il dégage quatre grandes conceptions de vie selon les personnes et les systèmes: IC-IR, EC-IR, EC-ER, IC-ER, qui peuvent servir le conseiller dans son exploration des vues du client comme activité préalable à toute intervention (Lonner & Ibrahim, 1989). Le modèle plus récent de Sue, Arredondo et McDavis (1992) reprend la perspective des vues du client et l'élargit à celle des vues (World Views) qui sont propres au conseiller afin de dégager des techniques et des stratégies appropriées pour aider ce dernier à intervenir efficacement auprès des clients de culture différente. Ils y décrivent les caractéristiques des dimensions croyances et attitudes, connaissances et habiletés que le conseiller interculturel se doit de développer par rapport à lui-même, par rapport au client et à son intervention auprès de celui-ci.

Ibrahim (1991) suggère que toute formation de conseiller multiculturel se fasse à partir du modèle de la perspective des vues de Sue (1978, 1981) auquel il a ajouté d'autres dimensions. Son modèle qui se veut à la fois culturaliste et universaliste considère que "la réussite de la relation de psychothérapie et de counseling interculturels repose essentiellement sur le degré de prise de conscience de l'aidant de ses propres vues, ainsi que sa compréhension et son acceptation des vues du client" (Ibrahim, 1985, p. 633).

Advenant une incompatibilité entre les vues du conseiller et celles du client lesquelles devraient-elles déterminer en dernier lieu les objectifs et les finalités de la relation? À moins que celle-ci ne soit basée sur des similarités minimales universelles en taisant du même coup les caractéristiques culturelles dont l'importance serait prépondérante dans le façonnement de la personnalité. Il appartient donc au conseiller de clarifier ces enjeux culturels avec le client ou, tout comme le suggèrent Lonner et Ibrahim (1989), de déterminer le processus à partir des dispositions culturelles et des vues du client. Mais puisqu'un des rôles majeurs du conseiller interculturel consiste en l'identification et en l'élimination des facteurs de "stress acculturatif" (cf. Berry, Poortinga, Segal & Dansen, 1992) chez les clients de minorités culturelles (Suinn, 1985), son rôle devrait pouvoir transcender si nécessaire, les valeurs culturelles du client lorsqu'elles entravent l'atteinte des objectifs communément déterminés.

Il s'agit ici de ces perceptions culturelles propres au client mais qui nuisent à ses efforts de changement.

Les caractéristiques du client culturellement différent

Une des principales caractéristiques de ce point a trait aux perceptions du conseiller par rapport au client culturellement différent, et à celles de ce dernier à l'égard du conseiller et de la relation. À ce sujet, Smith (1977) rapporte que plusieurs recherches font état des préjugés à l'endroit des clients de minorités culturelles, qui sont généralement considérés comme ayant un faible concept de soi et provenant de familles désorganisées. Du fait de leur différence de culture, ces clientèles sont marginalisées, injustement appelées "populations spéciales" (Fukuyama, 1990) et font l'objet de discrimination et de préjudice (Dworkin & Gutierrez, 1989). À ce sujet, Pine (1972) dit "que plusieurs conseillers qui ont été confrontés à la difficile tâche de l'intervention interculturelle ont trouvé refuge dans la facilité de l'attribution d'attitudes négatives au client et à sa culture" (p. 128).

À cause de certains conflits de culture, le client culturellement différent peut percevoir le conseiller et les services d'orientation et de counseling comme des institutions d'oppression et de changement au service de la culture dominante (Carter, 1991). Étant donné que les caractéristiques des services de counseling ne reflètent pas leurs valeurs culturelles, les personnes des communautés culturelles les fréquentent moins (Woods, 1977), et 50% d'entre elles abandonnent la relation après la première rencontre (Sue, 1981). Cependant, ces personnes attendraient de la relation de counseling qu'elle reconnaisse leur culture comme valable et les respecte comme des humains ayant droit à une dignité (Pine, 1972).

La nature de la relation interculturelle

La question de la qualité de la relation d'orientation et de counseling entre des personnes culturellement différentes est centrale dans l'approche et la méthode du multiculturalisme. Dans ce sens, Westwood (1983) faisait remarquer que la qualité de la relation interculturelle était potentiellement plus faible que celle d'une relation entre des personnes de même culture. En effet, une telle relation est plus difficile et plus hasardeuse du fait que les personnes qui y sont impliquées ont des cultures, des langues, des conditions socio-économiques et des valeurs différentes (Wolfgang, 1985). La réussite de la relation interculturelle repose tant sur les perceptions réciproques du client et du conseiller, que sur la méthode utilisée par ce dernier (Christensen, 1985). Une condition préalable à toute relation interculturelle efficace est que le conseiller et le client puissent envoyer et recevoir convenablement leurs messages verbaux et non verbaux (Sue, 1991). Si cette condition s'applique à toute

relation de counseling, c'est dans la relation dite interculturelle que sa satisfaction demeure plus difficile, eut égard aux dimensions culturelles impliquées. En effet, comme le fait remarquer Mall (1981) les comportements non verbaux sont plus facilement décodables lorsque le conseiller et le client possèdent les mêmes références culturelles que lorsqu'ils sont de culture différente.

Du point de vue de la communication non verbale ou langage parakinétique, Waxer (1985) fait ressortir des facteurs relatifs à la métacommunication tels que les caractéristiques physiques, la distance relationnelle (*proxemics*), la signification du toucher, la nature du regard, le sens de la notion d'âge, les attentes et les préférences du client, les éléments subtils du parler (*paralinguistics*) et la définition culturelle du temps. À ceux-là on peut ajouter d'autres facteurs d'ordre somato-culturel comme les mimiques et les expressions gestuelles (*kinesics*) typiques, qui méritent d'être considérés. Autrement, le conseiller peut ne pas s'apercevoir des résistances élémentaires du client culturellement différent, favorisant ainsi la multiplication des situations de transfert et de contre-transfert (Vontress, 1981). La relation devrait tenir compte de toutes ces différences visibles ou non dont on vient de parler, qui sont de nature à l'influencer et qui tiennent des caractéristiques sociales, raciales et ethniques du client, de la personnalité, de la race et des valeurs culturelles du conseiller. Les acquis culturels du conseiller et du client qui résultent de leur enculturation respective, les conceptions qu'ils se font de la relation et les caractéristiques de l'institution dans laquelle cette relation a lieu sont, selon Pedersen, Lonner et Draguns (1976), les éléments sur lesquels devrait reposer toute relation interculturelle. Cela implique qu'une telle relation devrait idéalement tenir compte à la fois des approches *etic* (universaliste) et *emic* (culturaliste) de la culture (Berry, Poortinga, Segal & Dansen, 1992; Fukuyama, 1990).

D'après Sue (1977) toute relation interculturelle se déroule, en termes de processus et de buts selon une des situations suivantes:

- Le processus et les buts correspondent aux valeurs culturelles et aux expériences de vie du client;
- Le processus est conforme aux valeurs du client mais les buts à atteindre ne le sont pas;
- Le processus ne convient pas au client mais les buts à atteindre lui conviennent;
- Ni le processus ni les buts à atteindre ne conviennent aux valeurs culturelles du client.

La réussite de la première de ces situations, la situation idéale, peut reposer sur la perspective de l'évaluation des vues du client et de celles du conseiller (Sue, 1978, 1981; Sue & Sue, 1990) à l'aide d'instruments comme l'échelle SAWV (Scale to assess World Views) de Ibrahim (1991)

ou de tout autre instrument culturellement neutre et d'usage multiculturel. Autrement dit, les approches et les techniques utilisées en orientation et counseling interculturels qui ne reflètent que les valeurs du conseiller ou celles du client, qui ne sont donc pas culturellement neutres, peuvent être discriminatoires pour l'un et l'autre et biaiser la relation.

Au sujet de l'instrumentation en orientation et counseling, Samuda (1984) trouve que les difficultés dans le testing des étudiants des minorités ethniques résident dans la construction et l'administration des tests, et surtout dans l'interprétation et l'utilisation de leurs résultats. Les tests reflètent les normes et les valeurs culturelles du contexte dans lequel ils sont élaborés ou du groupe culturel qui les a conçus, ce qui marginalise ipso facto les individus dont le background culturel est différent. Berry, Poortinga, Segal et Dansen (1992) vont plus loin en suggérant, à cause des biais inhérents à certains instruments lorsqu'ils sont déjà administrés à des groupes culturels différents, la nécessité de pouvoir supprimer les scores appartenant aux jeunes des communautés culturelles.

Dans le même sens, tout comme Christensen (1985) l'avait fait avec les approches perceptuelles, Vontress (1985) a abordé la question de l'instrumentation et des approches en counseling interculturel. Il a examiné l'applicabilité à ce genre d'intervention, de cinq approches à savoir: les approches rationnelles, le béhaviorisme, les approches psychanalytiques et les approches phénoménologique et existentialiste. Son analyse, d'une grande portée aux plans conceptuel et pratique rejoint le point de vue de Wolfgang (1985) et de Ramirez (1991) qui optent pour une approche éclectique pour ce genre d'intervention.

L'environnement socio-culturel de la relation

Les interactions sociales font que dans un même espace géographique plusieurs groupes de personnes peuvent, tout en partageant des valeurs et des normes communes, continuer d'exprimer leurs caractéristiques culturelles distinctives. Autrement dit, chaque contexte géographique pluraliste est constitué d'espaces culturels multiples, d'un espace culturel et d'un espace civique communs (Pagé, 1991) qui font que les relations interculturelles qui s'y déroulent deviennent de plus en plus complexes et prolifiques. Bien que les études n'en fassent pas souvent mention, les caractéristiques de l'environnement de la relation interculturelle jouent un rôle déterminant dans le déroulement efficace de cette dernière. Wolfgang (1984) fait ressortir cette importance en faisant remarquer que tout conseiller impliqué dans une intervention interculturelle se doit d'être conscient de la spécificité de l'environnement physique et historique de vie du client. Il est probablement tout aussi important de connaître le contexte socio-culturel d'appartenance et de référence du conseiller, surtout s'il diffère du contexte d'appartenance

et de référence du client. Puisque la relation ne peut avoir lieu que dans un espace géographique qui a ses propres caractéristiques culturelles, celle-ci pourrait différer en fonction du fait que cet espace culturel est soit celui du conseiller ou du client, ou n'être ni celui de l'un ni celui de l'autre. Un client d'origine étrangère peut être en relation avec un conseiller dont l'identité culturelle première (ICP) et la seule, réfère à celle de la population native majoritaire et vice-versa. Aussi, le conseiller et le client peuvent tous les deux être d'origine étrangère et ne référer à la culture dominante du contexte de la relation qu'en termes d'identité culturelle seconde (ICS), leur identité culturelle première étant semblable ou non. Ces distinctions permettent plusieurs combinaisons d'identités culturelles du genre:

1. Le conseiller possède une identité culturelle: ICP, le client en possède deux: ICP+ICS (3 identités culturelles en interaction). C'est le cas d'un conseiller anglo-saxon de race blanche qui serait en relation avec un client américain mais d'origine indienne.
2. Le conseiller possède deux identités culturelles: ICP+ICS, le client en possède une: ICP (3 identités culturelles en interaction). Par exemple, un conseiller canadien d'origine chinoise qui serait en relation avec un client canadien de la population native.
3. Le conseiller possède deux identités culturelles: ICP+ICS, le client aussi en possède deux: ICP+ICS (4 identités culturelles en interaction). Dans ce cas, le conseiller pourrait être un canadien d'origine africaine qui serait en relation avec un client canadien d'origine australienne.

Lorsque les identités culturelles premières du conseiller et du client s'apparentent globalement à la culture dite traditionnelle, et que la relation a lieu dans un contexte de culture dite industrialisée, laquelle de ces identités culturelles, tout en tenant compte des considérations de l'unicité et de l'universalité de la personne de l'un et l'autre des partenaires, devrait déterminer la relation? À moins que ce soit la polyculture, en tant que l'expression de la pluralité des cultures ethniques d'un même contexte, qui devrait la déterminer. Or, "l'identification d'un membre du groupe ethnique à la polyculture commune se manifeste par le fait qu'il s'approprie des normes et des traits culturels qui caractérisent d'autres groupes ethniques de la société tout en conservant une identité culturelle propre et distinctive" (Pagé, 1991, p. 127). Une des tâches du conseiller multiculturel repose donc sur sa capacité, dans un contexte relationnel pluraliste, de faire en sorte que ni les valeurs de la culture dominante et de la polyculture, ni les valeurs culturelles propres au conseiller et au client ne doivent constituer une entrave à une meilleure aide à ce dernier.

Conclusion

Lorsque des individus et des groupes vivent des cultures différentes, ils développent volontairement ou non des habitudes et des perceptions semblables et différentes. Comme tel, il faut rappeler que toute relation est potentiellement interculturelle et, que les approches d'intervention éducative devraient pouvoir tenir compte des particularités des réalités culturelles, tout en se gardant d'instituer des approches culturellement stéréotypées ou normatives. La complexité de ces conditions suggère que la formation des intervenants en counseling multiculturel pourrait se faire d'après la perspective globale qui aborde la problématique selon 1) les caractéristiques du conseiller en termes de ses vues (World Views) et de ses habiletés et connaissances (Sue, Arredondo & McDavis, 1992), 2) les caractéristiques du client culturellement différent en termes de ses propres vues (Sue & Sue, 1990), 3) les modalités d'établissement d'une relation efficace basée sur les divergences et les similarités des vues du conseiller et de celles du client (Ramirez, 1991), 4) dans le cadre de l'environnement socio-culturel qui abrite leur relation. Une telle démarche s'inscrirait dans les visées de la perspective du counseling multiculturel de plus en plus considérée comme la quatrième force en counseling (Pedersen, 1989, 1990). Cette perspective devrait pouvoir approfondir la question de savoir si ce sont les difficultés naturelles inhérentes à toutes relations interpersonnelles qui exacerbent les différences culturelles, ou si ce sont ces dernières qui engendrent ces difficultés relationnelles.

References

- Asbury, F. (1968). Vocational development of rural disadvantaged eight grade boys. *Vocational Guidance Quarterly*, 47, 109-13.
- Berry, J. W. (1969). On cross-cultural comparability. *International Journal of Psychology*, 4, 119-28.
- Berry, J. W., Portinga, Y. H., Segal, M. H. & Dansen, P. R. (Eds.). (1992). *Cross-cultural psychology: Research and Applications*. New York: Cambridge University Press.
- Camilleri, C. (1988). Pertinence d'une approche scientifique de la culture pour la formation par l'éducation interculturelle. Dans F. Ouellet (ed.), *Pluralisme et école: jalons pour une approche critique de la formation interculturelle des éducateurs*, (pp. 565-94). Québec: IQRC.
- Carter, R. T. (1991). Cultural values: A review of empirical research and implication for counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 164-73.
- Casas, J. M., Ponterotto, J. G. & Gutierrez, J. M. (1986). An ethical indictment of counseling research and training: The cross-cultural perspective. *Journal of Counseling and Development*, 64, 347-49.
- Chodzinski, R. T. (1984). Counseling ethnic minorities. Dans R. J. Samuda, J. Berry & M. Laferrière (Eds.), *Multiculturalism in Canada: Social and educational perspectives*, (pp. 397-410). Toronto: Allyn & Bacon Inc.
- Christensen, C. P. (1985). A perceptual approach to cross-cultural counseling. *Canadian Counsellor*, 19(2), 63-81.
- Cohen-Emerique, M. (1989). Travailleurs sociaux et migrants. La reconnaissance identitaire dans le processus d'aide. Dans C. Camilleri & M. Cohen-Emerique (Eds.), *Chocs de cultures: Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, (pp. 77-115). Paris: Editions L'Harmattan.

- Dworkin, S. H. & Gutierrez, F. (1989). Counselors be aware: Clients come in every size, shape, color, and sexual orientation. *Journal of Counseling and Development*, 68, 6-8.
- Fukuyama, M. A. (1990). Taking universal approach to multicultural counseling. *Counselor Education and Supervision*, 30, 6-17.
- Ibrahim, F. A. (1985). Effective cross-cultural counseling and psychotherapy: A framework. *The Counseling Psychologist*, 13, 625-38.
- . (1991). Contribution of cultural worldview to generic counseling and development. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 13-19.
- Kluckhohn, C. & Murray, H. A. (Eds.). (1953). *Personality in nature, society and culture*. New York: Alfred A. Knopf.
- Locascio, R. (1974). The vocational maturity of diverse groups: Theory and measurement. Dans D. E. Super, *Vocational maturity for counseling and evaluation*, (pp. 123-33). Washington: National Vocational Guidance Association.
- Lonner, W. J. & Ibrahim, F. A. (1989). Assessment in cross-cultural counseling. Dans P. B. Pedersen, J. G. Draguns, W. J. Lonner & J. E. Trimble (Eds.), *Counseling across cultures*, (pp. 229-34). Honolulu: University of Hawaii Press.
- Mall, J. (1981). About women. *Los Angeles Times*, 11, 8.
- Pagé, M. (1991). Intégration, identité ethnique et cohésion sociale. Dans F. Ouellet & M. Pagé (Eds.), *Pluriethnicité, éducation et société: construire un espace commun*, (pp. 119-53). Québec: IQRC.
- Pedersen, P. H. (1989). Developing multicultural ethical guidelines for psychology. *International Journal of Psychology*, 24, 643-52.
- . (1990). The constructs of complexity and balance in multicultural counseling theory and practice. *Journal of Counseling and Development*, 68, 550-54.
- . (1991). Multiculturalism as generic approach to counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 6-12.
- Pedersen, P. H., Lonner, W. J. & Draguns, J. G. (1976). *Counseling across cultures*. Honolulu: The University Press of Hawaii.
- Pine, G. J. (1972). Counseling minority groups: A review of the literature. *Counseling and values*, fall, 1(17), 35-44.
- Ramirez, M. (1991). *Psychotherapy and counseling with minorities: A cognitive approach to individual and cultural differences*. New York: Pergamon Press.
- Samuda, R. J. (1984). Assessing the abilities of minority students within a multiethnic milieu. Dans R. J. Samuda, J. Berry & M. Laferrière (Eds.), *Multiculturalism in Canada: Social and educational perspectives*, (pp. 353-67). Toronto: Allyn & Bacon Inc.
- Simard, J. J. (1988). La révolution pluraliste: Une mutation du rapport de l'homme au monde. Dans F. Ouellet (Ed.), *Pluralisme et école: jalons pour une approche critique de la formation interculturelle des éducateurs*, (pp. 23-55). Québec: IQRC.
- Smith, E. J. (1977). Counseling black individuals: Some stereotypes. *Personnel and Guidance Journal*, 7(55), 390-95.
- Speight, S. L., Myers, L. J., Cox, C. I. & Highlen, P. S. (1991). A redefinition of multicultural counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70(1), 29-36.
- Sue, D. W. (1977). Counseling the culturally different: A conceptual analysis. *Personnel and Guidance Journal*, 55(7), 422-25.
- . (1978). Counseling across cultures. *Personnel and Guidance Journal*, 56(8), 458-62.
- . (1981). *Counseling the culturally different*. New York: John Wiley.
- . (1991). A conceptual model for cultural diversity training. *Journal of Counseling and Development*, 70, 99-105.
- Sue, D. W. & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory & Practice* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Sue, D. W., Arredondo, P. & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70(4), 477-86.
- Suinn, R. M. (1985). Research and practice in cross-cultural counseling. *The Counseling Psychologist*, 4(13), 673-84.

- Verma, G. K. (1985). Intercultural counseling: British perspectives. Dans R. J. Samuda & A. Wolfgang (eds.), *Intercultural counselling and assessment*, (pp. 83-95). Toronto: C. J. Hogrefe.
- Vontress, C. E. (1981). Racial and ethnic barriers in counseling. Dans P. Pedersen, J. Draguns, W. J. Lonner & J. E. Trimble (eds.), *Counseling across cultures*, (pp. 87-107). Honolulu: University of Hawaii Press.
- . (1985). Theories of counselling: A comparative analysis. Dans R. J. Samuda & A. Wolfgang (eds.), *Intercultural counselling and assessment*, (pp. 19-31). Toronto: C. J. Hogrefe.
- Waxer, P. H. (1985). Nonverbal aspects of intercultural counseling: Interpersonal issues. Dans R. J. Samuda & A. Wolfgang (eds.), *Intercultural counselling and assessment*, (pp. 49-66). Toronto: C. J. Hogrefe.
- Westwood, M. J. (1983). Cross-cultural counselling: Some special problems and recommendations for the Canadian counsellor. *Canadian Counsellor*, 17(2), 62-66.
- Wolfgang, A. (Ed.) (1975). *Education of immigrant students: Issues and answers*. Toronto: Ontario Institute for Studies in Education.
- . (1984). Intercultural counselling: The state of the art. Dans R. J. Samuda, J. Berry & M. Laferrière (Eds.), *Multiculturalism in Canada: Social and educational perspectives*, (pp. 418-32). Toronto: Allyn & Bacon.
- . (1985). Intercultural counselling and nonverbal behavior: An overview. Dans R. J. Samuda & A. Wolfgang (Eds.), *Intercultural counselling and assessment*, (pp. 33-48). Toronto: C. J. Hogrefe.
- Woods, E. (1977). Counseling minority students: A program model. *Personnel and Guidance Journal*, 55(7), 416-18.

À propos de l'auteur

Mamadou Diop, Ph.D., est consultant-intervenant aux Services d'intégration pour les immigrants du Québec (SIIQ) et professionnel de recherche rattaché au Centre de recherche sur l'éducation au travail (CRET) de l'Université de Sherbrooke. Ses intérêts portent, entre autres, sur l'orientation et le counseling interculturels.

Toute correspondance doit être adressée à Mamadou Diop, 584, des Sapins, Sainte-Foy (Québec), G1X 3X1.