



**HAL**  
open science

## Construire la compétence interculturelle

Manuela Pinto

► **To cite this version:**

Manuela Pinto. Construire la compétence interculturelle. Les Après-midi de LAIRDIL, 2005, La communication interculturelle, 13, pp.7-12. hal-04051894

**HAL Id: hal-04051894**

**<https://ut3-toulouseinp.hal.science/hal-04051894v1>**

Submitted on 30 Mar 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Manuela Pinto**

*Responsable du pôle français au Centre International d'Études Pédagogiques de Sèvres*

## **Construire la compétence interculturelle**

Si on pose que la compétence interculturelle est la capacité à comprendre la culture de l'autre et à comprendre comment les cultures en présence interagissent l'une avec l'autre, elle est donc une ouverture sur l'autre et s'oppose à l'ethnocentrisme. Posséder cette compétence c'est avoir le choix de s'adapter ou non au comportement d'autrui. Les objectifs sont donc clairement affichés: favoriser le dialogue des cultures et éviter les malentendus culturels pour développer les échanges.

Dans un contexte marqué par la mobilité étudiante et professionnelle tous les professionnels cherchent à bâtir des programmes, des dispositifs et des activités pour développer cette compétence.

Principalement basés sur l'acquisition de connaissances et sur les échanges, ces programmes de formation initiale et continue sont souvent et avant tout une initiation à la culture du pays cible. On y décrit, commente, explique, ici l'histoire et la géographie, là les us et coutumes. Ces programmes proposent aussi des échanges interscolaires, interuniversitaires et encouragent la mobilité professionnelle et les stages à l'étranger. Dans les entreprises et en formation continue, on postule que l'harmonisation des procédures et le développement d'outils communs à plusieurs pays faciliteront la mobilité, favoriseront le dialogue et formeront la compétence interculturelle.

Mais ces choix se fondent sur l'hypothèse qu'il suffit de se confronter à "l'étranger" pour acquérir la compétence interculturelle: une culture nationale étant supposée homogène, synchronique et statique, une culture professionnelle commune permettrait de dépasser les écarts culturels nationaux.

Or ces dispositifs sont loin de produire toujours les effets escomptés. Dans bien des cas les bénéficiaires de ces programmes, et même les expatriés de longue durée, développent des jugements de valeurs négatifs et des comportements de rejet qui, au lieu de faciliter la compréhension des comportements de leurs partenaires, les empêchent d'échanger sereinement avec eux.

La réflexion proposée ici entend montrer qu'il ne suffit pas de se confronter à autrui dans un autre contexte culturel national pour acquérir une compétence interculturelle et qu'uniformiser les procédures ne supprime pas les malentendus culturels en situation professionnelle.

Dans un second temps on proposera des pistes de travail fondées sur les recherches des socioconstructivistes afin d'améliorer les dispositifs pédagogiques actuellement mis en œuvre.

Rappelons d'abord que par "culture" on désignera ici l'ensemble des traits distinctifs caractérisant le mode de vie d'un peuple ou d'une société. Ces traits

distinctifs dépendent du sexe de chaque individu, de son âge (composante générationnelle), de son statut socioéconomique et socioprofessionnel, de sa formation initiale, de sa religion, de ses expériences de vie personnelle, de ses relations familiales d'origine, de ses relations dans la famille qu'il a fondée, et enfin de sa région d'origine. Chaque individu est ainsi un être pluriculturel constitué d'une matrice collective partagée et d'une matrice personnelle unique.

Parler de culture nationale, de culture française par exemple, c'est donc parler d'une culture virtuelle qui n'existe que statistiquement. La culture nationale est l'addition de la culture de chacun des individus qui constituent la nation. La culture nationale est une culture globale, résultat d'un processus historique d'où émergent des "produits": objets matériels et idées.

Si la rencontre avec un étranger n'est pas la rencontre avec un représentant d'un pays mais avec un individu ayant sa culture propre, la réflexion sur la construction de la compétence interculturelle ne doit pas s'arrêter à la compréhension des us et coutumes ou de l'histoire d'une nation. Ce serait réduire l'autre à un stéréotype. Dialoguer avec un étranger ce n'est pas seulement dialoguer avec une personne de nationalité différente, c'est rencontrer autrui (une autre personne).

On rencontre là une première limite de l'enseignement de la culture nationale visant à développer la compétence interculturelle. Alors que la compétence interculturelle est flexible, mouvante, fluide, historique, l'enseignement de la culture nationale est généralement la diffusion d'une culture statique et synchronique. Alors que la compétence interculturelle est la prise en compte de la spécificité, l'enseignement de la culture nationale comme clé d'accès à la communication avec l'autre est généralisante: l'autre y est le *représentant* d'un groupe. Ce monde d'apparences (clichés) préconstruit se fossilise paradoxalement dans la rencontre. C'est la rencontre avec l'autre qui donne les indices à partir desquels on évalue et on classe. On en reste alors à une vision synchronique de la culture, où n'est conservé que ce qui est le plus facilement classable, ce qui se donne à voir immédiatement comme différent et identifiable. Dans le monde des affaires, ce phénomène est très souvent observable: les échecs de fusions et d'expatriations sont plus fréquents quand la culture de l'autre est "proche" c'est-à-dire mieux connue, car les représentations et les attentes sont alors plus précises et plus fortes. La compétence interculturelle n'est donc pas une tendance naturelle et spontanée, elle a besoin d'être formée mais, à cet effet, la connaissance de la culture de l'autre ne suffit pas.

En revenant à la définition de compétence interculturelle, on comprend mieux que la capacité à comprendre la culture de l'autre et à comprendre comment les cultures en présence interagissent l'une avec l'autre est d'abord une capacité de décentration par rapport à sa culture et aux réflexes culturels. Le rôle du pédagogue ou du formateur est alors de favoriser cette décentration et cette connaissance de "moi", de "l'autre" et de "l'autre avec moi", une compréhension

de “qui je suis avec l’autre”. Il est dès lors indispensable de connaître l’autre, sa culture globale et sa culture individuelle, d’expérimenter la rencontre avec l’autre et de ménager des moments d’analyse.

En ce qui concerne les échanges interscolaires ou interuniversitaires, et en nous appuyant sur les conclusions précédentes (la culture nationale n’est pas concentrée dans un individu, la culture nationale n’existe que statistiquement, la compétence interculturelle est une capacité de décentration) la méthodologie proposée ici préconise d’inclure ces échanges dans un dispositif où les bénéficiaires des programmes auront diverses possibilités.

- Vivre des expériences ou résoudre des problèmes favorisant la prise en compte et le dépassement de l’expérience par l’action de médiation.
- Se trouver en situation de co-construction. Ils sont amenés dans des projets par exemple à jouer un rôle de guidage et à dire leur expérience.
- Vivre des conflits sociocognitifs.
- Mettre en interaction des savoirs et des pratiques dans des échanges interindividuels.
- Prendre conscience des interactions interpersonnelles dans un groupe multiculturel:
  - témoignages: rencontre avec d’autres étudiants ayant vécu une expatriation;
  - tutorats: apport d’une aide vers des étudiants étrangers en formation dans la culture de référence avant le départ ou lors du retour;
  - résolution de problèmes en groupe et coaction: les étudiants des deux cultures se rencontrent pour analyser des situations problèmes et vivre des exercices qui favorisent la décentration;
  - interviews de natifs;
  - présentations: les étudiants sont par exemple invités à expliciter les relations qui se sont établies dans le groupe avec l’aide d’un médiateur.
- Prendre en compte des connaissances préalables dans l’apprentissage: utilisation de grilles d’évaluation et d’autoévaluation.
- Utiliser une démarche métacognitive (le regard que porte une personne sur sa démarche mentale dans le but de planifier, ajuster et évaluer son processus d’apprentissage):
  - participation à une démarche d’analyse formative intégrée à la résolution de problèmes;
  - analyse des informations recueillies dans les différentes activités proposées.

Une partie de cette méthodologie (tutorat, coaction, témoignage, etc.) est utilisée avant et après le départ dans la culture d’accueil.

Un tel dispositif exige nécessairement un médiateur qui favorisera la métacognition par le questionnement, l’analyse de situation en cherchant à faire émerger différents points de vue pour comprendre les comportements, les objets ou les idées.

Pour accompagner l'évolution des étudiants inscrits dans un programme de mobilité un carnet de bord est un bon support pour un dispositif d'échanges ou de séances d'information sur la culture cible.

Dans une première partie, l'étudiant écrit ce qu'il sait du pays où il va et de ses habitants. Il donne ses impressions avant le départ de manière très spontanée. Il y décrit ses attentes, ses craintes et ses motivations. Les informations obtenues seront confrontées à celles qu'il aura recueillies à son retour sur le même questionnaire pour l'aider à mesurer l'évolution qu'il aura vécue.

Dans une deuxième partie, l'étudiant apprend à comprendre sa propre culture et la culture d'accueil en faisant appel à une analyse sociologique. Il est indispensable d'introduire dans les programmes existants une approche sociologique relativiste de la culture nationale cible. L'étudiant comprend que les cultures globales sont composées de multiples cultures et que chaque individu est un être unique. Il prend alors conscience que la culture nationale à laquelle il appartient est composée de sous-ensembles qui produisent chacun des dimensions matérielles et des idées. Une entrée par génération permet de montrer à l'étudiant que la culture est en évolution permanente. On utilisera des grilles d'analyse plus ou moins complexes impliquant des catégories telles que: sexe, âge, groupe socioéconomique, groupe socioprofessionnel, formation initiale, religion, expérience de vie personnelle – relations familiales d'origine, relation dans la famille constituée, paramètre régional. L'étudiant découvre par là que le monde actuel génère des produits culturels communs. Il comprend que les étudiants de son âge, avec la même formation initiale et un profil sociologique proche, lui ressemblent sur certains points – peut-être davantage qu'un de ses compatriotes d'une autre génération. L'étudiant est ainsi encouragé à utiliser ses compétences pour entrer de manière positive dans une relation interculturelle en s'appuyant sur une démarche d'analyse sociologique relativement standard.

Dans une troisième partie l'étudiant est invité à résoudre des problèmes en collaboration avec un interlocuteur natif de la culture d'accueil autour de catégories interculturelles généralement admises:

- polychronie / monochronie (conception de l'espace et du temps);
- universel / particulier (organisation sociale face à la loi);
- individualisme / collectivisme (place fonctionnelle de l'individu dans le groupe);
- attribution / performance (acquisition du statut de l'individu dans le société);
- explicite / implicite (degré de traduction de la pensée par le langage);
- contrôle de la nature / soumission à la nature (l'individu face à la nature);
- affective / neutre (expression des sentiments);
- spécifique / diffus (espace privé et espace public).

Une quatrième partie consiste à donner la possibilité à l'étudiant de repérer lui-même les écarts interculturels. Il dispose de trois pages. Sur la première il note l'écart culturel identifié. Ensuite, il le caractérise et propose des pistes de

solutions de problèmes en mettant en évidence la méthodologie choisie. Il pourra ainsi réinvestir les éléments fournis dans les première et deuxième parties.

L'étudiant utilise le carnet de bord comme outil d'autoformation. Il réalise les tâches dans l'ordre indiqué. Il communique les résultats de ses travaux sur un site Internet où les fiches d'analyse seront stockées. Quand il aura fait son exercice sur Internet, il accèdera alors au commentaire du tuteur qui l'aidera à comprendre pourquoi il a fait ces choix et quelles peuvent en être les conséquences sur son expérience à l'étranger. Ce commentaire est évidemment standardisé, mais, dans un projet disposant de plus de moyens, une réponse personnalisée du tuteur est envisageable.

L'objectif de ce carnet de bord est à long terme, puisqu'il sera mis à la disposition des futurs étudiants bénéficiant du même type de projet et que les résultats seront réutilisés pour une étude sociologique et interculturelle conduite sur cinq ans, par exemple. L'auteur du carnet de bord s'en trouvera également valorisé: ses résultats seront communiqués aux futurs partants lors de rencontres préparatoires organisées au sein de l'université. Il personnalisera son document en fonction de sa filière et il verra évaluer et récompenser l'originalité ou la technicité de sa production.

Ce carnet de bord est consultable sur le site [www.franparler.org](http://www.franparler.org)

## Références

ABADALLAH-PRETCEILLE, M. & L. PORCHER. 1995. *De l'approche interculturelle en éducation*. CIEP.

ABADALLAH-PRETCEILLE, M. & L. PORCHER. 1999. *Diagonale de la communication interculturelle*. Paris: Anthropos.

BEACCO, J.C. 2000. *Les dimensions culturelles des enseignements de la langue*. Paris: Hachette Livre.

BOURDIEU, P. 1979. *La distinction, critique sociale du jugement*. Paris: Éditions de minuit.

BYRAM, M. & G. ZARATE. 1994. *Définitions, objectifs et évaluations de la compétence socioculturelle*. Conseil de l'Europe.

COLLECTIF. 1999. *Guide de l'interculturel en formation*. Paris: Retz.

DEMORGON, J. 2004. *Complexité des cultures et de l'interculturel, contre les pensées uniques*. Paris: Éditions Economica, Anthropos.

*Dialogues et cultures* 47. 2000. Fédération internationale des professeurs de français. Paris: Le français au service des activités économiques.

Diversité culturelle (hiver 2002-2003). *Nouveaux Regards* 20. Publication du centre de recherches de la FSU, l'IRHESC (Institut de recherches historiques, économiques, sociales et culturelles).

EQUILBEY, N. 2004. *Le management interculturel*. Paris: EMS éditions.

- FERREOL G. & G. JUCQUOIS. 2003. *Dictionnaire des relations interculturelles*. Paris: Armand Colin.
- GOFFMAN, E. 1973. *La mise en scène de la vie quotidienne, la présentation de soi*. Paris: Les éditions de minuit.
- HALL, E.T. 1978. *La dimension cachée*. Paris: Livre de poche.
- HAMPDEN-TURNER C. & F. TROMPENAARS. 2004. *Au-delà du choc des cultures*. Paris: Éditions d'Organisation.
- LAINÉ, S. 2004. *Management de la différence, Apprivoiser l'interculturel*. Paris: AFNOR.
- MANÇO, A. 2002. *Compétences interculturelles des jeunes issus de l'immigration: perspectives théoriques et pratiques*. Paris: L'Harmattan.
- MERMET, G. 2002. *Francoscopie 2003*. Paris: Larousse.
- MOLE, J. 1996. *Business guide européen*. Paris: Maxima Laurent du Mesnil.
- OCTOBRE, S. 2005. *Les loisirs culturels des 6-14 ans*. Paris: La documentation française.
- SECA, J-M. 2002. *Les représentations sociales*. Paris: Armand Colin.
- TROMPENAARS, F. 1994. *L'entreprise interculturelle*. Paris: Maxima Laurent du Mesnil.
- VERBUNT, G. 2001. *La société interculturelle*. Paris: Seuil.
- Ville-École-Intégration. 2002 (mai) Enjeux hors série n° 6, Enseigner en milieu ethnicisé: face à la discrimination. Actes du colloque du Réseau Interculturel et Éducation.

