

# 1. Qu'entend-on par « compétence interculturelle » ?

Edité par **Josef Huber**, **Christopher Reynolds**

DANS **HORS COLLECTION** 2014, PAGES 77 À 82

ÉDITIONS **CONSEIL DE L'EUROPE**

ISSN 2413-6778

ISBN 9789287177452

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://www.cairn.info/developper-la-competence-interculturelle--9789287177452-page-77.htm>



**CAIRN.INFO**  
MATIÈRES À RÉFLEXION

Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...

Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



**Distribution électronique Cairn.info pour Conseil de l'Europe.**

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

# 1. Qu'entend-on par « compétence interculturelle » ?

Pour expliquer la notion de compétence interculturelle, il faut tout d'abord définir plusieurs autres notions qui s'y rapportent : identité, culture, rencontre interculturelle et compétence.

Le terme **identité** renvoie à l'idée qu'une personne se fait d'elle-même et aux aspects de soi qu'elle considère comme significatifs et importants. Lorsque l'on demande à une personne de se décrire, elle mentionne en général plusieurs identités dont certaines sont personnelles et d'autres sont sociales. Les identités personnelles font référence à des qualités personnelles (attentif, tolérant, extraverti, etc.), à des rôles et à des relations interpersonnels (mère, ami, collègue, etc.), ainsi qu'à des éléments biographiques (né dans le milieu ouvrier, scolarisé dans un établissement public, etc.). Les identités sociales découlent de l'appartenance à certains groupes sociaux (nationalité, ethnie, religion, genre, classe d'âge, métier, formation, activité de loisirs pratiquée en groupe, sport d'équipe, etc.). Ces identifications multiples, conjuguant différents rôles, qualités, relations, expériences et groupes sociaux, aident à se définir en tant qu'individu et à se situer et s'orienter par rapport à autrui.

En général, chacun s'appuie sur une identité différente en fonction de la situation (père de famille à la maison, employé au bureau, etc.). Dans certains cas toutefois, l'on construit une identité précise, que l'on maintient à travers des situations diverses, à partir des *intersections* de plusieurs identités (jeune musulman attentif, enseignant zélé et progressiste d'origine ouvrière, etc.).

L'identité culturelle, sous-ensemble de l'identité sociale, est celle que l'on construit sur la base de son appartenance à des groupes culturels. Elle est au centre des questions soulevées dans le présent document. La **culture** est, comme chacun sait, une notion difficile à cerner, notamment parce que les groupes culturels présentent toujours une hétérogénéité interne qui recouvre des pratiques et des normes variées, fréquemment remises en question, qui évoluent avec le temps et sont déclinées de différentes manières parmi les membres du groupe.

Cela dit, il est possible d'opérer des distinctions sur la base des aspects matériels, sociaux et subjectifs de la culture. La culture matérielle désigne les objets physiques couramment utilisés par les membres d'un groupe culturel (outils,

biens, nourriture, vêtements, etc.) ; la culture sociale s'exprime à travers les institutions sociales du groupe (langue, religion, lois, règles comportementales, coutumes, symboles culturels, etc.) ; et la culture subjective renvoie aux croyances, aux normes, à la mémoire collective, aux attitudes, valeurs, discours et pratiques qui servent de cadre de référence aux membres du groupe pour concevoir le monde, lui donner du sens et entretenir des relations avec lui. La culture elle-même est le produit de ces trois dimensions réunies et consiste en un tissu de ressources matérielles, sociales et subjectives. L'ensemble du groupe détient l'ensemble des ressources culturelles, mais chaque membre du groupe ne maîtrise et n'utilise qu'un sous-ensemble des ressources culturelles qui lui sont potentiellement accessibles.

Une telle définition de la culture signifie que tout groupe, quelle que soit sa taille, peut se caractériser par une culture qui le distingue d'autres groupes. La nation, l'ethnie, la ville, le quartier, le syndicat, le corps de métier, l'orientation sexuelle, le handicap, la génération, la famille, etc., sont autant de références pouvant définir un groupe. C'est pourquoi chaque personne appartient et s'identifie simultanément à de multiples cultures.

La diversité qui prévaut généralement au sein d'un groupe culturel s'explique par le fait que les ressources matérielles, sociales et subjectives perçues comme étant associées au groupe et à ses membres sont fréquemment remises en question par des sous-groupes ou des individus au sein du groupe. D'autre part, les frontières délimitant le groupe et la question de savoir qui appartient au groupe et qui n'y appartient pas peuvent faire l'objet de controverses internes : les frontières culturelles sont souvent très floues.

La variabilité interne et le flou d'une culture proviennent en partie du fait que chaque personne appartient à des cultures multiples et y participe suivant des combinaisons diverses ; les relations qu'elle entretient avec une culture particulière dépendent au moins partiellement des points de vue en vigueur dans ses autres cultures de référence. Les intersections évoquées plus haut ne sont donc pas seulement d'ordre identitaire mais aussi d'ordre culturel, chaque personne occupant un point défini par une combinaison unique de coordonnées culturelles. A cela s'ajoute le fait que la signification et les sentiments que chacun attache à ses différentes cultures sont modulés en fonction de ses trajectoires de vie, de son expérience et de son caractère.

Les références culturelles revêtent un caractère fluide et dynamique ; chez une même personne, la dominance subjective d'une identité culturelle donnée peut

varier en fonction de la situation. Le rattachement à telle culture, ou groupe de cultures, peut passer au premier plan ou s'estomper dans un contexte social particulier. Ces fluctuations sont également liées à l'évolution des intérêts, des besoins, des buts et des attentes de chacun selon les situations rencontrées et au fil du temps.

D'autre part, toutes les cultures sont dynamiques et ne cessent d'évoluer en réaction à des événements politiques, économiques ou historiques ainsi que sous l'influence d'autres cultures ou à travers des échanges culturels. Les cultures évoluent aussi sous la contrainte d'une remise en question interne des significations, normes, valeurs ou pratiques en vigueur au sein du groupe. Si cette remise en question fait apparaître de nouvelles significations, valeurs ou pratiques qui entraînent l'adhésion d'autres membres du groupe, celles-ci pourront s'ajouter à son patrimoine culturel, auquel chaque membre a accès, et contribuer ainsi à faire évoluer sa culture même.

Les relations que chacun tisse avec ses références culturelles sont complexes. La participation et les pratiques culturelles varient en fonction du contexte et d'autres facteurs ; c'est pourquoi chaque personne utilise les multiples ressources culturelles auxquelles elle a accès de manière fluide pour construire et négocier activement ses propres significations et interprétations du monde dans les contextes variés qu'elle rencontre au cours de la vie. Mais toute culture impose également des limites aux pensées et aux actes de ses adhérents. Les références culturelles influencent la façon dont chacun perçoit sa propre personne et ses propres identités, mais aussi la façon dont on perçoit les autres, les autres groupes et les autres façons d'agir, de penser et de réagir, ou encore la façon de concevoir les relations entre les groupes.

Aux identités culturelles que chacun utilise subjectivement pour se décrire soi-même s'ajoutent des identités culturelles attribuées par autrui. Or les *identités attribuées*, qui se fondent souvent sur des caractéristiques visibles telles que l'origine ethnique ou le sexe, ne sont pas nécessairement considérées comme significatives par l'intéressé. Des études ont montré que l'attribution par autrui d'identités inadaptées et le décalage entre celles-ci et la perception que l'on a de soi nuisent au bien-être psychologique et à l'adaptation sociale de l'individu.

En résumé, chaque individu participe à plusieurs cultures et chaque culture présente une variabilité, une diversité et une hétérogénéité internes. L'identification à une culture s'accompagne d'une personnalisation ; l'identification à de multiples cultures crée des intersections et des interactions culturelles. La façon dont une

personne participe à ses cultures est fluide et varie fréquemment en fonction du contexte ; toutes les cultures évoluent et changent, constamment. Les références culturelles favorisent des modes de pensée, des sentiments et des actions, et en limitent d'autres. Enfin, le bien-être et le fonctionnement social de l'individu peuvent être perturbés par l'attribution par autrui d'identités inadaptées.

Une **rencontre interculturelle** est une rencontre avec une personne (ou un groupe de personnes) perçue comme ayant d'autres références culturelles que les siennes propres. Une telle rencontre peut être physique ou virtuelle, par exemple par l'intermédiaire de médias sociaux ou d'autres moyens de communication. La dimension interculturelle peut être liée à de nombreux facteurs : nationalité, région d'origine, langue, ethnie, religion, mode de vie, genre, catégorie sociale, orientation sexuelle, âge ou génération, niveau d'observance religieuse, etc. *Une rencontre interpersonnelle devient une rencontre interculturelle lorsque des différences culturelles sont perçues et considérées comme marquantes, du fait de la situation ou du fait des conceptions et des attitudes de l'individu.* En conséquence, lors d'une interaction interculturelle, l'on n'aborde pas son interlocuteur en fonction de ses qualités individuelles mais en fonction de ses références à une ou plusieurs autres cultures. Dans une telle situation, il est nécessaire de disposer d'une compétence interculturelle pour pouvoir établir une interaction harmonieuse et un dialogue fructueux.

Le mot « **compétence** » peut prendre des significations diverses. Il est couramment utilisé comme synonyme de « aptitude » dans un cadre général et de « savoir-faire » dans le contexte de la formation professionnelle, mais peut aussi désigner l'aptitude à répondre à des exigences complexes dans une situation précise. Dans le cadre du présent document, la compétence s'entend non pas simplement comme un ensemble de facultés appliquées dans un contexte donné mais comme une combinaison d'attitudes, de connaissances, de compréhension et de facultés qui sous-tend l'action dans certaines situations. La compétence est donc la capacité de bien réagir aux tâches, difficultés ou défis qui peuvent se présenter à une personne, individuellement ou en groupe, dans certaines situations. Une rencontre interculturelle est un exemple d'une telle situation. Etant donné qu'une situation type peut se décliner en de nombreuses variantes, la compétence peut être continuellement enrichie par confrontation et réaction à ces variations.

La **compétence interculturelle** désigne ainsi un ensemble d'attitudes, de connaissances, de compréhension et de facultés qui sous-tend l'action et permet à une personne, individuellement ou en groupe :

- de comprendre et de respecter des personnes perçues comme ayant des références culturelles différentes ;
- de réagir de façon appropriée, efficace et respectueuse dans l'interaction et la communication avec ces personnes ;
- d'entretenir des relations positives et constructives avec ces personnes ;
- de s'appréhender soi-même et ses propres références culturelles à travers la rencontre avec l'altérité culturelle.

Dans ce contexte, le terme « respectueux » signifie que l'on traite son interlocuteur avec égards et considération, le terme « approprié » que toutes les personnes concernées apprécient semblablement que l'interaction réponde à leurs attentes en termes de normes culturelles, et le terme « efficace » que ces personnes sont en mesure d'atteindre, au moins en partie, les objectifs qu'elles poursuivent dans l'interaction.

Dans le cadre d'une rencontre interculturelle physique, la communication et l'interaction exigent des participants de recourir à des compétences plurilingues, c'est-à-dire au répertoire de langues et de variétés linguistiques qu'ils ont acquis lors de leur éducation formelle ou par d'autres moyens<sup>5</sup>. La compétence interculturelle suppose donc une conscience du rôle des compétences linguistiques dans les rencontres interculturelles. Elle suppose également la conscience du fait que, dans les rencontres interculturelles comme dans toute autre interaction, les éventuelles différences de maîtrise linguistique entre les participants peuvent engendrer des asymétries voire des déséquilibres dans le rapport de force au sein de l'interaction. Plus généralement, le mode d'interprétation et de communication employé dans une rencontre interculturelle est déterminé par le bagage linguistique et culturel des participants.

A l'échelle de l'individu, la compétence interculturelle n'est jamais exhaustive, mais elle peut toujours s'enrichir par le biais de nouvelles variantes de rencontres interculturelles.

---

5. L'expression « compétence plurilingue » désigne un répertoire de compétences couvrant plusieurs langues et plusieurs niveaux d'utilisation dans des situations où plus d'une langue est employée. Pour les personnes possédant cette compétence, les langues ne sont pas des entités distinctes mais forment un ensemble permettant de s'adapter aux besoins de l'interaction.

Voir : Conseil de l'Europe (2001), *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*, Editions Didier ; et Conseil de l'Europe (2007), *De la diversité linguistique à l'éducation plurilingue : Guide pour l'élaboration des politiques linguistiques éducatives en Europe*, Conseil de l'Europe, Strasbourg.

Comme indiqué plus haut, la compétence interculturelle implique de faire preuve de respect à l'égard des personnes perçues comme ayant d'autres références culturelles, mais il est important de distinguer le respect dû aux personnes de celui dû aux actes. Il convient de toujours respecter les êtres humains et avec eux les droits de l'homme inaliénables, la dignité et l'égalité de tous. Le respect que l'on doit aux actes, en revanche, a des limites : les actes qui portent atteinte aux principes fondamentaux des droits de l'homme, de la démocratie et de l'Etat de droit ne sauraient être respectés, pas plus qu'ils ne devraient être admis au nom d'une « différence culturelle ».