

Date de soumission : 30/07/2021 ; Date d'acceptation : 29/09/2021 ; Date de publication : 31/12/2021

## PARADIGMES ÉVALUATIFS DE LA COMPÉTENCE INTERCULTURELLE DANS LA RECHERCHE : ENJEUX CONCEPTUELS ET MÉTHODOLOGIQUES

### EVALUATIVE PARADIGMS OF INTERCULTURAL COMPETENCE IN RESEARCH: CONCEPTUAL AND METHODOLOGICAL ISSUES

MEZIANI Amina<sup>1</sup>

Université Batna 2 / Algérie

Meziani.amina@yahoo.fr

**Résumé :** Dans cet article, l'objectif est de fournir aux chercheurs intéressés par la compétence interculturelle des pistes de réflexion sur son évaluation. Il s'agit de porter un regard analytique sur ce construit multidimensionnel tel qu'il est approché dans les différentes recherches. La clarification du concept nous permettra de dresser les modalités de son évaluation, leurs avantages ainsi que leurs limites tout en tenant compte des considérations méthodologiques garantissant leur validité et fiabilité selon le contexte de la recherche. Notre but est de dépasser une vision réductrice du concept altérant son opérationnalisation et de proposer des alternatives que le chercheur pourrait adopter.

**Mots-clés :** Compétence interculturelle, évaluation, conceptualisation, opérationnalisation. Enjeux méthodologiques.

**Abstract :** In this article, the aim is to provide researchers interested in intercultural competence with avenues for reflection on its assessment. It is about taking an analytical look at this multidimensional construct as it is approached in the various studies. The clarification of the concept will allow us to draw up the modalities of its evaluation, their advantages as well as their limits while taking into account the methodological considerations guaranteeing their validity and reliability according to the context of the research. Our goal is to go beyond a reductive vision of the concept altering its operationalization and to propose alternatives that the researcher could adopt.

**Keywords:** Intercultural competence, evaluation, conceptualization, operationalization. Methodological issues.

\* \* \*

Cette contribution est une réflexion sur les modalités d'évaluation de la compétence interculturelle largement abordée dans les travaux de recherches en sciences humaines et sociales notamment dans le domaine éducatif et dans celui des langues. Elle s'adresse principalement aux chercheurs qui tentent de travailler sur cette compétence que ce soit en classe de langue par le biais de protocoles expérimentaux ou par des corpus constitués d'interactions ou de réponses à des tests entre autres. L'objectif est de leur permettre de mieux cerner les enjeux du concept et de dresser des repères et paradigmes évaluatifs appropriés.

---

<sup>1</sup> Auteur correspondant : Amina Meziani ; meziani.amina@yahoo.fr

Les pratiques évaluatives sont omniprésentes dans les travaux de recherche dans le but de mesurer et d'apporter les indices de fiabilité d'une situation. Bien qu'elle soit une thématique de recherche répandue, la compétence interculturelle confronte les chercheurs à des problèmes méthodologiques multiples allant des choix conceptuels aux modes de collecte, d'analyse et d'évaluation.

Jæger voit en la compétence interculturelle une compétence vitale dans les mondes contemporains, surtout pour les spécialistes de médiation entre individus issus de pays différents (diplomates, enseignants en langues, consultants, journalistes, traducteurs...). Etant une constellation de savoirs d'ordre cognitif, comportemental et affectif, la compétence interculturelle ne sert en rien d'imiter un natif ou d'en créer un double mais sert plutôt à dialoguer avec lui en manifestant respect et relativisme, à agir et co-agir efficacement. Les recherches dans ce domaine évoluent timidement en raison de la complexité de l'interculturel, du fait qu'il n'est pas « mesurable » et que ses éléments ne sont pas toujours quantifiables.

En la présence de plusieurs concepts associés à l'interculturel (culturel, transculturel, co-culturel, multiculturel), il n'est pas sûr que celui-ci soit véritablement compris de la même façon par les enseignants eux-mêmes, mais aussi par les étudiants (Dervin, 2007). Cela renforce l'idée que l'évaluation de la compétence interculturelle demeure une problématique sensible voire mystérieuse qui implique moins d'empressement et plus de prudence.

Selon Dervin (2007), la compétence interculturelle fait partie de ces concepts qui semblent être transparents, que tout le monde semble comprendre et pratiquer, mais qui revêtent en fait dans leurs nombreuses définitions de l'ambiguïté ou de la contradiction en termes d'opérationnalisation. Des variations considérables peuvent influencer les modalités d'évaluation et contribuer parfois à proposer des modalités hybrides (Contextes, sujets concernés, concepts opérationnels, compétences, formation des enseignants/chercheurs, etc.). Dans cette contribution, nous tenterons de présenter une réflexion sur les pratiques évaluatives dans les recherches sur l'interculturel en répondant aux questions suivantes :

- Dans quelle mesure cette compétence peut-elle être évaluable et décelable dans les corpus de recherches et quelles sont les difficultés liées à cette opération ?
- Serait-il possible de proposer des modalités d'évaluation à cette compétence pouvant être considérées comme des « instruments de libération » (Bryan et Clegg) :2006 pour les enseignants et les chercheurs ?

Nous supposons que la problématique de l'évaluation de la compétence interculturelle par les chercheurs est liée à la difficulté de construire un référentiel commun, un modèle théorique précis et cohérent car l'enjeu méthodologique le plus important est au niveau conceptuel (van de Vijver et Leung, 2009). La compétence interculturelle est un construit multidimensionnel complexe qui implique la mesure de composantes cognitives, comportementales et affectives dont les instruments de mesure demeurent difficiles à élaborer.

## **1. La compétence interculturelle : Un concept transparent ?**

L'intérêt d'aborder la problématique de l'évaluation de la CI dans la recherche trouve son origine dans les multiples travaux réalisés en Algérie dans les départements de langue française et consacrés à la thématique interculturelle. Qu'ils soient inscrits en sciences du

langage ou en didactique, ces travaux exposent diverses approches de la compétence interculturelle et de son évaluation à travers des activités de classes, des tests, des analyses d'interactions, des rédactions, des corpus oraux, etc. L'importance de cette compétence réside dans le fait qu'elle permet de pallier les distorsions dans la communication interpersonnelle entre les porteurs de cultures différentes. Bref, le monde actuel impose une compétence qui concrétise une communication non-conflictuelle et un vivre-ensemble. Dans le domaine éducatif tout comme celui du travail et des entreprises « La compétence interculturelle des individus et des organisations a un impact économique non négligeable et se traduit sous des formes multiples » (Gauthey, 1998 : 15). Dans ce sens, est considérée comme requise toute personne manifestant une compétence interculturelle qui s'exprime réellement dans des situations d'interactions interculturelles. Plus largement, il est préconisé que la compétence soit décelable dans la performance et que l'approche interculturelle cible le respect de la différence et le détachement raisonné de la culture originelle afin de comprendre l'Autre. La connaissance théorique de la culture cible n'est qu'une infime partie de cette compétence et ne la résume pas.

Traiter de l'interculturel est une tentative ardue de par les multiples approches qui prétendent le rendre praticable et évaluable. il n'existe pas de commun accord quant aux modalités de son évaluation vu la complexité du concept et sa nature multidimensionnelle. C'est pourquoi, il est important de prime abord de bien saisir le concept puis de définir le contexte et les objectifs de son évaluation. Plusieurs approches centrées sur l'interculturel l'envisagent sous différents angles, nous nous référons à Collès (2007) qui les présente comme suit :

- L'approche de l'interculturel par les représentations et les stéréotypes (G. Zarate) ;
- Le détour par l'analyse des heurts de la rencontre (M. Cohen-Emerique, P. Casse et L. Festinger) ;
- Le point de vue anthropologique et le support littéraire (L. Collès) ;
- La conception pragmatique et l'ethnographie de la communication (G. de Salins) ;
- L'approche interactionniste (C. Kerbrat-Orecchioni) ;
- L'apport linguistique :
  - L'hypothèse lexicologique (R. Galisson) ;
  - L'hypothèse de l'implicite (P. Grice, L. Collès)

De là, tout chercheur se confronte à une pluralité d'approches et à un choix conceptuel difficile selon l'angle à partir duquel il envisage l'interculturel, il élabore un cadre théorique et effectue l'opérationnalisation du concept.

En raison de la complexité du concept de C I, plusieurs modèles sont proposés en vue de la rendre évaluable. Pour les saisir, il paraît judicieux de définir les composantes de cette compétence et l'histoire de son évolution car, dans le domaine de l'éducation et notamment dans celui des langues, le concept a subi une migration et a été impacté par différents courants de l'anthropologie, de la psychologie sociale, de l'ethnographie de la communication, de la linguistique, de la sociologie, etc.

L'introduction des composantes des savoir-faire et savoir-être dans la compétence de communication langagière vers le début des années 70 a constitué le point de départ vers une compétence interculturelle dans la mesure où des composantes discursives et stratégiques (Canale, 1983) ont été ajoutées à la compétence de communication tout

comme les composantes référentielles et socioculturelles (Moirand, 1982), sociolinguistiques (Hymes, 1972) et pragmatiques (Canale & Swain, 1980). C'est à ce moment-là que les réflexions sur la nécessité de distinguer entre les différentes compétences culturelles, pluriculturelles, interculturelles, transculturelles ont pu constituer un tournant dans l'histoire des approches interculturelles.

Dépassant le volet cognitif consacré à la composante culturelle ou aux connaissances relatives à l'histoire, aux institutions d'un pays, encore moins aux caractéristiques d'un pays et à sa mémoire collective, la compétence interculturelle se veut :

Un ensemble complexe de savoirs, savoir-faire, savoir-être qui, par le contrôle et la mise en œuvre de moyens langagiers permet de s'informer, de créer, d'apprendre, de se distraire, de faire et de faire faire, en bref d'agir et d'interagir avec d'autres dans un environnement culturel déterminé. (Coste, 1998 : 08)

Des approches humaniste, anthropologique, sociologique étudient les savoirs sous différents angles, en focalisant la réflexion sur la culture cultivée qui constitue la mémoire collective d'un peuple par l'interprétation des signes, des connotations culturelles et des mythes, ou en visant la compréhension des relations avec les membres d'autres groupes sociaux par la centration sur la diversité des modes de vie et des faits quotidiens, ou encore en prenant appui sur le contexte socioculturel par l'étude des documents basées sur les enquêtes qui révèlent des faits ou des statistiques de divers ordres.

Cette compétence implique l'intervention du savoir-faire considéré comme l'utilisation des connaissances culturelles pour réajuster ses comportements aux différences surgissant des situations de contact. Dans le domaine des langues, les apprenants sont censés décoder des messages ayant plusieurs interprétations, prévoir, éviter voire réparer des malentendus culturels. Toutefois, ce savoir-faire doit se manifester en situation réelle en dehors de la classe car cette compétence :

Se diffère de la compétence culturelle en ce sens que celle-ci relève du structurel alors que la compétence interculturelle relève du conjoncturel où est considérée la culture actualisée sous sa forme de création, manipulations et de « mise en scène ». (Meziani, 2012).

Une formation à l'interculturel est d'une importance inéluctable parce qu'elle est susceptible de favoriser une « compétence d'action interculturelle » Barmeyer (2007). C'est sur la base d'une expérience concrète et aussi spontanée que possible que s'éprouve la réalité de la communication interculturelle. (Ladmiral et Lipiansky, 1989 : 30). A cet effet, Springer (2009) souligne que dans l'histoire des méthodologies du FLE, c'est l'approche actionnelle qui vise à développer des projets favorisant de vivre ensemble des expériences, et amène au désir d'interagir avec l'Autre en allant au-delà de l'approche culturaliste. Springer insiste sur le fait que dans le cadre de l'approche actionnelle, on peut assister à une culture en acte rendant possible la construction commune de l'interculturel. (Springer, 2009: 519).

La composante du savoir-être relève des domaines affectif, attitudinal, voire psychologique. Il concerne la sensibilisation ou la conscientisation culturelle permettant de s'ouvrir à l'Autre et de le comprendre. A cela s'ajoute la capacité de s'accepter et d'accepter ce qui provient de différent de l'autre culture, d'entretenir des relations individuelle et collective se basant sur l'esprit critique, la tolérance, l'empathie, la médiation culturelle et la compétence transculturelle.

Plusieurs définitions sont proposées au concept de la CI que nous ne pouvons exposer ici, nous nous limitons à quelques-unes répertoriées dans un tableau présenté en annexe (voir annexe I), en plus de quelques-unes sélectionnées principalement de par leur référence au domaine des langues.

Le souci pragmatique dominant dans plusieurs définitions mettant en exergue l'efficacité de communiquer dans des situations interculturelles sous-entend la possibilité d'évaluer et de mesurer cette efficacité interculturelle. D'autres définitions se concentrent plutôt sur la compétence de l'apprenant sans préciser si son interlocuteur doit être aussi compétent ou pas. Quant à certaines définitions, elles proposent des objectifs qualifiés par Dervin (2007) d'« idéalistes » de par la complexité d'habiletés exigées et leur évaluation très délicate. Des habiletés telles que le savoir-être a comme descripteurs l'enthousiasme, l'ouverture d'esprit, etc. posent le problème d'authenticité dans leur évaluation.

Le repère théorique le plus retenu dans de nombreuses recherches est celui de Byram (1997) qui liste cinq types de savoirs qu'il définit comme suit :

- Les Savoirs: « Knowledge of social groups and their products and practices in one's own and in one's interlocutor's country, and of the general processes of societal and individual interaction » (Byram, 2000: 9).
- Les Savoir-comprendre: « ability to interpret a document or event from another culture, to explain it and relate it to documents from one's own » (Byram, 2000: 9).
- Les Savoir-faire : « ability to acquire new knowledge of a culture and cultural practices and the ability to operate knowledge, attitudes and skills under the constraints of real-time communication and interaction » (Byram, 2000 : 9).
- Les Savoir-être : « curiosity and openness, readiness to suspend disbelief about other cultures and belief about one's own » (Byram, 2000 : 9).
- Les Savoir s'engager : « critical engagement with the foreign culture under consideration and one's own » (Byram, 1997: 54).

La cohérence de cette définition offre au chercheur un concept opérationnel mais le met face au défi de décliner les critères d'évaluation de la curiosité ou de l'esprit critique par exemple, une tâche fort complexe qui exige du chercheur lui-même de l'éthique dans sa démarche en plus des habiletés précédemment citées.

## **2. Quelques paradigmes évaluatifs de la C.I.**

Cet aperçu sur les composantes de la compétence interculturelle interroge les modalités de son évaluation ou les indicateurs de son développement chez le sujet apprenant. Ces descripteurs sont indispensables pour rendre compte du stade d'évolution de la compétence interculturelle selon le contexte choisi.

Avant de dresser d'une manière détaillée les différentes pratiques évaluatives de la compétence interculturelle, il s'avère pertinent de rappeler que cette évaluation s'est souvent faite par le contrôle de connaissances et les épreuves écrites quant au savoir et par les jeux de rôles et la résolution de conflits pour le savoir-faire. Concernant le savoir-être, la composante la plus délicate qui rend cette compétence vulnérable, son évaluation s'effectue par des journaux de bord, par une auto-évaluation ou une évaluation continue et formative.

Cependant, il existe des méthodes élaborées dans le but d'évaluer cette compétence ou du moins quelques-unes de ses composantes que nous présenterons dans ce qui suit :

## 2.1. L'assimilateur de culture

Cet instrument se concentre sur la technique des incidents (Flanagan, 1957). Il s'agit d'entraîner les répondants à voir une situation d'un point de vue appartenant à la culture cible. On propose généralement une série de situations d'interactions « interculturelles » comportant des conflits ou susceptibles de déboucher sur diverses lectures ou interprétations, puis les répondants auront à choisir entre quatre réponses probables (Martin, 2002). Les sujets sont censés choisir une interprétation d'un comportement, proposer l'action à réaliser ou prévoir la suite des événements. Une fois les réponses fournies, un retour est donné et complété par des informations et explications supplémentaires sur la situation. L'avantage de cet instrument est d'offrir au sujet apprenant une panoplie de situations conflictuelles pour qu'il réfléchisse à leur gestion ou interprétation. Cela renforcera ses connaissances ainsi que son esprit critique. Quant aux limites de l'assimilateur de cultures, elles concernent particulièrement le fait d'axer l'évaluation sur la connaissance et non pas sur des situations réelles où le sujet aura à agir et à co-agir en situation. Cette conception n'englobe pas toutes les composantes de la compétence interculturelle considérées comme une « négociation de la réalité » (Friedman et Berthoin Antal, 2005). De même, on ne peut pas savoir à quel point le sujet apprenant peut apprendre et assimiler les compléments d'informations fournis.

## 2.2. Les échelles de mesure

Ces échelles sont proposées dans le but de mesurer la présence ou l'absence de traits de personnalité liés à la compétence interculturelle, ces traits peuvent concerner l'empathie, l'ouverture d'esprit, le respect de la différence, etc. On peut les répartir comme suit :

- MPQ (multicultural personality questionnaire) : Il est considéré comme l'outil le plus fiable par rapport au prélèvement des traits de personnalité. Ces concepteurs proposent cinq traits : la stabilité émotionnelle, la prise d'initiatives au niveau de l'interaction (« social initiative »), l'ouverture d'esprit, l'empathie sociale et la flexibilité.
- L'échelle « ISS » (Intercultural Sensitivity Scale, Chen et Starosta, 2000) qui vise en particulier à mesurer le volet affectif de la compétence interculturelle. Les éléments retenus sont : l'engagement, le respect face aux différences culturelles, la confiance en soi, le plaisir et l'attention.
- L'outil « BASIC » (« Behavioral Assessment Scale »; Koester et Oebele, 1988) considéré comme moins solide par rapport aux échelles susmentionnées mesure huit traits : le fait de montrer du respect, la posture face à l'interaction, l'orientation vers la connaissance, l'empathie, les comportements face à la relation et à la tâche, la gestion de l'interaction.

## 2.3. Les niveaux de compétence

Les niveaux et profils proposés par Lussier et al (2007) ( voir annexe II) sont considérés comme une approche d'évaluation qui mêlent le développement interculturel aux compétences langagières. Les savoirs, liés à la dimension cognitive, les savoir-faire relatifs au volet comportemental et le savoir-être relatif au côté affectif sont tous évaluables,

selon trois niveaux, minimum, médium et élevé. Ces niveaux sont calibrés avec des compétences langagières.

#### **2.4. La verbalisation de la compétence interculturelle**

« Faire parler » le sujet de ses interactions avec des membres d'autres cultures et de son attitude vis-à-vis des différences, de sa façon de voir et d'agir, de ses sentiments, est une approche qui tient compte de la personnalité de l'individu et l'évalue d'une manière spécifique. Toutefois, l'inconvénient demeure dans le choix de l'évaluateur qui doit être un expert des relations interculturelles et un connaisseur des cultures dont il est question. De même, il y a une part importante de subjectivité à prendre en considération dans ce type d'évaluation.

#### **2.5. L'autoévaluation**

Parmi les paradigmes évaluatifs de la CI, l'utilisation individuelle des instruments de mesure représente une pratique d'évaluation largement pratiquée. Le sujet, de par sa connaissance de soi, de son parcours d'apprentissage, de son expérience personnelle ou professionnelle rend compte de sa compétence interculturelle. Cependant, l'enjeu demeure dans le choix des outils et dans la sincérité des réponses.

### **3. Limites et considérations méthodologiques**

Bien que des auteurs tels que van de Vijver et Leung (2009), Heine (2008) ou encore Mendenhall et ses collaborateurs (2004) entre autres s'intéressent aux processus évaluatifs de la compétence interculturelle, il existe un commun accord sur la nécessité de partir de repères théoriques solides et d'un référentiel consistant (voir Downing et Haladyna, 2009; Sireci, 2009) car la tâche la plus complexe pour le chercheur est d'ordre conceptuel. Zarate par exemple parle de compétences interculturelles au pluriel qui peuvent être déclinées en plusieurs phases de développement instables du fait qu'elles sont basées sur des dimensions délicates cognitives, émotives et émotionnelles Zarate (2003 : 113). Dans le même contexte, si l'on se réfère au modèle de Lussier et al, on peut avancer le fait que ces compétences interculturelles ne peuvent pas toujours être évaluées parallèlement à des compétences langagières.

Les paradigmes évaluatifs généralement proposés pour évaluer la CI renseignent peu sur les savoir-faire qui nécessitent des expériences concrètes avec l'Autre sans réduire cette compétence à des connaissances factuelles parfois généralisantes et stéréotypées.

Par ailleurs, l'observation in vivo par des rencontres interculturelles pose des problèmes de fiabilité et de validité, celle-ci est toujours subjective et influencée par un grand nombre de facteurs extérieurs (fatigue, émotions, représentations...), ce qui confirme l'avis de Byram et de Morgan (2004) qui évoquent le problème de fiabilité d'un comportement « adéquat » dans une situation alors que l'individu est écœuré par ce qu'il fait.

En conséquence, la définition et l'opérationnalisation de la compétence interculturelle représentent des tâches exigeante et complexe pour les personnes qui ont à élaborer des instruments de mesure car ces possibilités d'évaluation se confrontent en effet au problème de l'authenticité de l'honnêteté des réponses. Dans leur ensemble, ces échelles sont d'une utilisation assez aisée pour qui cherche à évaluer la compétence interculturelle

d'un grand nombre d'individus. Mais ces outils ne permettent pas d'apprécier les compétences culturelles spécifiques d'un individu, ni sa capacité d'action en situation. Le recours à l'auto-évaluation est également souhaitable, même si elle n'est pas toujours fiable ; on retiendra son utilité pour motiver un travail métacognitif et méta-réflexif.

A cet effet, nous rejoignons Beal (2000 : 14) pour qui l'analyse des interactions interculturelles vise à :

Mettre en évidence le lien complexe qui existe entre, d'une part, les contenus et les formes que prennent les "conversations" et, d'autre part, l'éthos au sens large de chacune des cultures observées : conception de la personne et des faces, lois de la politesse, valeurs sociales telles que l'individualisme ou le collectivisme, l'égalitarisme ou le respect du rapport hiérarchique, mais aussi analyse de concepts-clés fonctionnant comme des révélateurs de chaque culture (Wierzbicka 1997). (2000 :15)

Il est donc particulièrement utile pour un chercheur qui aspire à déceler les marqueurs de la compétence interculturelle de ses données, de s'intéresser aux stratégies de médiation, d'adaptation, de réparation, de correction, utilisées pour anticiper et résoudre des malentendus d'ordre interculturel ou autre, puis, de mettre en évidence les différents éthos qui s'élaborent à travers les interactions. Il faut insister sur les traces d'engagement et d'implication dans les échanges.

Dans le même ordre d'idées, Dausendschön-Gay et Kraft (1998 : 93-94) avancent que ce sont les interactants qui introduisent la dimension interculturelle pour trouver des solutions à des problèmes locaux et pour réaliser une tâche finale dans laquelle ils se seraient engagés. Cette dimension peut prendre plusieurs aspects à savoir : l'explication, la correction, la justification d'un acte de parole, par une question, ou un comportement, l'évitement d'éventuels malentendus, la réparation, etc. Ces auteurs, proposent les procédés de catégorisation qui aboutissent à des propositions d'enseignement.

Ces idées apportent au chercheur des pistes sur l'opérationnalisation de la compétence interculturelle et les principaux indicateurs de sa présence dans les interactions, ce qui rend son repérage et son évaluation possibles.

### **3. L'évaluateur de la compétence interculturelle**

Pour tous ces types d'évaluations, il faut que tous les intervenants (enseignants ou chercheurs entre autres) soient formés (Holec & Huttunen, 1997) et que le problème de subjectivité soit maîtrisé. Tout chercheur aspirant à évaluer cette compétence doit se rendre compte de son caractère évolutif, du fait qu'elle n'est pas acquise à vie et qu'elle peut être impactée par un certain nombre de facteurs tels que (fatigue, émotions fortes, lieux de rencontre, bruits, etc).

Müller (1999 : 333) précise à ce sujet que l'évaluateur interculturel (qu'il soit chercheur, guide ou apprenant-utilisateur) devrait remplir les critères d'évaluation afin d'être en mesure de jouer son rôle correctement et dans la mesure du possible.

### **4. La compétence interculturelle dans les corpus de recherche**

Pour rendre compte des modalités d'évaluation de la CI adoptées par les chercheurs en lettres et langue française, nous avons répertorié un corpus constitué de 20 travaux de recherche (mémoires et thèses) publiés sur les sites d'universités algériennes et portant sur l'interculturel ainsi que 14 articles scientifiques traitant de la même thématique

hébergés dans la plateforme ASJP (Algerian Scientific Journal Platform) ou sur les sites des revues. Notre analyse a porté sur les points suivants :

- La place accordée à la compétence interculturelle dans la problématique de recherche
- Les repères théoriques relatifs à la compétence interculturelle ;
- La méthode de recueil ou d'analyse
- Le cadre d'analyse et les indicateurs de mesure
- Le corpus recueilli

Nous avons ciblé le critère de pertinence entre ces éléments et la manière par laquelle les chercheurs mettent en pratique les dispositifs d'évaluation pour mesurer la C.I. Les recherches visaient la mobilisation de la compétence interculturelle en classe de langue dans le cadre de protocoles expérimentaux, ou le repérage de cette compétence dans des corpus d'interactions ou de réponses à des questionnaires ou entretiens.

Nous avons pu prélever une variété d'instruments employée dans le cadre de programmes de développement de la CI constitués de questionnaires, entretiens, tests de connaissances, grilles d'observation. Scénario didactique. Toutefois il a été constaté que :

- Certains chercheurs se réclament de l'interculturel alors qu'ils ne pratiquent en fait que du culturel dans le sens où toutes leurs pratiques évaluatives émanent de l'approche culturaliste visant la composante des savoirs et les connaissances factuelles ;
- Le choix des méthodes ou des instruments ne s'avère pas, dans certains cas, approprié pour contrer les biais liés à la complexité de la C I. De plus, le lien de pertinence entre les méthodes choisies et les objectifs escomptés est souvent ambigu. Or, les choix théoriques ne sont pas en adéquation avec la démarche empirique mise en place. Par conséquent, la validité et la fidélité des recherches ne sont pas bien assurées ;
- La reproduction des stéréotypes et des généralisations dans les tests, ce qui réduit la richesse et la diversité culturelle des pays et renforce les images préconçues.
- L'absence d'une analyse de discours approfondie sur les productions des apprenants/interactants lors de tâches à visée interculturelle.
- Les guides d'entretiens sont confectionnés sur la base de questions générales sans fondements conceptuels précis.
- Les items des questionnaires sont superficiels et ne touchent pas à toutes les composantes de la C I.

Par conséquent, Il est préconisé de varier les instruments et de privilégier les méthodologies mixtes (Deardorff, 2006; Fantini, 2009; van de Vijver et Leung, 2009) car la conceptualisation et l'opérationnalisation de cette compétence impliquent un cadre théorique cohérent et précis et une méthodologie rigoureuse qui permet le recueil de données fiables. De plus, il est important de tenir compte de l'interlocuteur dans l'évaluation vu son impact dans le déroulement de l'interaction et d'éloigner, comme l'ont suggéré (Byram & Zarate, 1997 : 12 ; Davies, 2003 ; Dervin & Mutta, 2006), la notion de « locuteur natif », considéré comme un modèle fictif et dangereux qui ne représente pas la

diversité des individus. Ces sujets doivent être considérés « not as imitators of native speakers but as social actors engaging with other social actors » (Byram 1997 : 21).

## Conclusion

Il existe un engouement pour l'interculturel, générant des polémiques d'ordre conceptuel pour bien le définir mais surtout méthodologique pour mieux l'appliquer et le développer dans différents contextes. Notre positionnement est pour le recours au « syncrétisme méthodologique » tel que le préconise Kerbrat-Orecchioni (2005 : 22) afin de le maturer et le rentabiliser.

À partir de ce qui a été dit, on peut avancer qu'il est envisageable d'évaluer les compétences interculturelles si le chercheur assure une maturation théorique et empirique de la compétence interculturelle pour qu'il puisse faire des choix pertinents et assurer une opérationnalisation fiable des concepts.

Pour compléter cette réflexion nous dirons que pour le développement et l'évaluation de cette compétence, le chercheur doit viser la totalité de ses aspects cognitif, émotif et comportemental, opérationnaliser ses concepts, contrecarrer la subjectivité et opter pour des approches mixtes en triangulant les données et assurer une éthique dans l'approche adoptée.

## Références bibliographiques

- BARMAYER C. 2007. *Management interculturel et styles d'apprentissage. Étudiants et dirigeants en France, en Allemagne et au Québec*. Ire éd. Laval. Les Presses de l'Université Laval.
- BEAL C. 2000. *Les interactions verbales interculturelles : quel corpus ? quelle méthodologie ?*. Dans Traverso V (dir.). *Perspectives interculturelles sur l'interaction*. V. Lyon: PUL. pp.13-32.
- BRYAN C. et Clegg K. 2006. « Introduction ». Dans Bryan C. et Clegg K (eds.). *Innovative assessment in higher education*. Routledge. London. 1-7.
- BYRAM M. 1997. Teaching and assessing intercultural communicative competence. Multilingual Matters Ltd. Clevedon.
- BYRAM M et ZARATE G. 1997. *Socio-cultural competence in language learning and teaching*. Council of Europe. Strasbourg.
- BYRAM M. et MORGAN C. 1994. *Teaching-And-Learning Language-And-Culture*. Multilingual Matters Ltd. Clevedon.
- CANALE M. 1983. From Communicative Competence to Communicative Language Pedagogy. Dans Richards, J K et Schmidt R W (Eds.), *Language and Communication*. Longman. London. 2-27.
- CANALE M, SWAIN M. 1980. Theoretical Bases of Communicative Approaches to Second Language Teaching and Testing. *Applied Linguistics*, 1 (1), 47.: 10.1093/applin/1.1.1 consulté en juin 2021.
- CHEN G et STAROSTA W. 2000. « The development and validation of the intercultural communication sensitivity scale ». Dans *Human Communication*. Vol. 3, p. 1-15.
- COLLES L. 2007. *Interculturel : des questions vives pour le temps présent*. Editions modulaires européennes (EME), coll. « Discours et méthodes ». Fernelmont.
- COSTE D. 1998. « Compétence plurilingue et pluriculturelle » dans *Le français dans le Monde*. N° spécial. Hacette/Edicef.
- CUI G et VAN DEN BERG S. 1991. « Testing the Construct Validity of Intercultural Effectiveness ». Dans *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 15, N° 2, p. 227-241.
- DAUSENDSCHÖN-GAY U, KRAFFT U. 1998. « Quand l'exolingue devient de l'interculturel ». Dans *Lidil*. 18. Grenoble : Lidilem. pp. 93-111.
- DAVIES A. 2003. *The Native Speaker. Myth & Reality*. Clevedon: Multilingual Matters Ltd.
- DERVIN F et SUOMELA-SALMI E (dir.), 2007. *Évaluer les compétences langagières et interculturelles dans l'enseignement supérieur*. Publication n° 10 du Département d'études françaises, Université de Turku, Turku (Finlande).
- DERVIN F et MUTTA M. 2006. « Le français, une langue qui fait de la différence ? » dans *Lingua, Riksföreningen för Lärarna i moderna språk*. Vol. 1. 57-60.
- DEARDORFF D. 2004. *The identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization at institutions of higher education in the United States*. Unpublished PhD dissertation. North California State University.

- DOWNING S et HALADYNA T. 2006. « Twelve steps for effective test development », dans Downing S et Haladyna T (Dir.). *Handbook of test development*. (pp. 3-25). Routledge. New-York.
- FANTINI A. E. 2000. « Assessment tools of intercultural communicative competence ». [http://www.sit.edu/publications/docs/feil\\_appendix\\_f.pdf](http://www.sit.edu/publications/docs/feil_appendix_f.pdf) visité le 17.7.2007. Consulté en juin 2021
- FIEDMAN V et BERTHOIN-ANTAL A. 2005. « Negotiating Reality: A Theory of Action Approach to Intercultural Competence ». Dans *Management Learning*, Vol. 36, N° 1, p. 69-86.
- FLANAGAN, J. (1954). « The critical incident technique ». Dans *Psychological Bulletin*, N° 51, p. 327-358.
- GAUTHEY F1998. « Logique d'entreprise et réalité interculturelle ». Dans *Les Cahiers de l'ENSPTT*, N° 9, p. 13-18.
- HOEC H. et HUTTUNEN. 1997. « L'Autonomie de l'apprenant en langues vivantes ». Dans *Conseil de l'Europe/ Langues vivantes*. Strasbourg.
- HYMES D. 1972. « On Communicative Competence ». Dans Pride J B, Holmes J (Eds.), *Sociolinguistics*. Penguin Harmondsworth. 269-293.
- JÆGER K. 1995. Teaching intercultural competence to university students. Dans Jensen. A.A.
- KERBRAT-ORECCHIONI C. 2005. *Le discours en interaction*. Armand Colin. Paris
- KOESTER J et OLEBE M. 1988. « The behavioral assessment scale for intercultural communication effectiveness » dans *International Journal of Intercultural Relations*, Vol. 12, N° 3, p. 233-246.
- LADMIRAL J-R, LIPIANSKY E-M. 1989. *La communication interculturelle*. A. Colin. Paris
- LUSSIER D. 1997. « Domaine de référence pour l'évaluation de la compétence culturelle en langues ». Dans *Revue de Didactologie des langues-cultures, Études de linguistique appliquée (ELA)*, 106, 232-246. Didier Érudition. Paris
- LUSSIER D et al. 2007. « Lignes directrices pour évaluer la compétence de communication interculturelle ». Dans Lazar I et al (dir.), *Développer et évaluer la compétence de communication interculturelle. Un Guide à l'usage des enseignants de langues et des formateurs d'enseignants.*, Centre européen pour les langues vivantes. Éditions du Conseil de l'Europe. Strasbourg.
- MARTIN M. 2002. « Beruflich in Indonesien. Ein Orientierungstraining zur Bewältigung kulturellen "Stolpersteine" », dans Janich N. et Neuendorff D. (Dir.), *Verhandeln, kooperieren, werben. Beiträge zur interkulturellen Wirtschaftskommunikation*, Wiesbaden, DUV Verlag, p. 131-166.
- MENDENHALL M et al. 2004. « Evaluation studies of crosscultural training programs; a review of the literature from 1988 to 2000 », dans Landis D et al (Dir). *Handbook of Intercultural Training* (3e ed.) (pp. 129-143). Thousand Oaks. SAGE.
- MEZIANI A. 2012. Interactions exolingues entre étudiants de FLE via un blogue communautaire : Vers l'instauration d'une conscience interculturelle. Thèse de doctorat sous la direction de Springer C et Dakhia A. Université de Biskra. Algérie.
- MOIRAND S. 1982. *Enseigner à communiquer en langue étrangère*. Hachette. Paris.
- MÜLLER B.K. 1999. « L'évaluation, partie intégrante du travail interculturel ». dans Demorgon J. Lipiansky E.M. *Guide de l'interculturel en formation*. Retz. Paris.331-336.
- SIRECI S G. 2009. « Packing and Unpacking Sources of Validity Evidence: History Repeats Itself Again ». dans Lissitz R D (Dir.). *The Concept of Validity: Revisions, New Directions and Applications* (pp. 19-37). Charlotte, NC: Information Age Publishing.
- SPRINGER C. 2009. « Vers une pédagogie du dialogue interculturel : agir ensemble à travers les environnements numériques sociaux ». <http://www.frl.auth.gr/sites/congres/Interventions/FR/springer.pdf> Consulté en décembre 2020
- VAN DE VIJVER F. et al. 2009. « Methodological Issues in researching Intercultural Competence ». Dans Deardorff D.K. (Dir.). *The Sage Handbook of Intercultural Competence* (pp.404-418). Thousand Oaks. SAGE.
- VAN OUDENHOVEN J. et VAN DER ZEE K. 2002. « Predicting multicultural effectiveness of international students: the Multicultural Personality Questionnaire ». dans *International Journal of Intercultural Relations*, 26, 679-694.
- ZARATE G. et GOHARD-RADENKOVIC A (éds.).2004. *La reconnaissance des compétences interculturelles : de la grille à la carte*. Didier FLE. Paris.
- ZARATE G. 2003. « Identities and plurilingualism : preconditions for the recognition of intercultural competences ». Dans BYRAM M. (éd). *Intercultural competence*. Strasbourg: Council of Europe Publishing.

## Annexes

### Annexe I

| Auteur                           | Définition                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Bender (1996)                    | La compétence interculturelle demande une conscience critique des caractéristiques distinctives d'une autre culture que la sienne.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Bittner & Reisch (1994 : 12)     | Compétence interculturelle : «Le collaborateur est capable de gérer convenablement les aspects interculturels de son travail, et de préférence de profiter aussi de synergies interculturelles».                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Bolten, (1998 : 167)             | Compétence (inter-)culturelle : Connaissance de l'autre culture, connaissance de la langue étrangère, tolérance à l'ambiguïté, relativisation du rôle de chacun, empathie, flexibilité. La compétence interculturelle est indépendante de la compétence individuelle ou sociale qui demande capacité de coopération, capacité de communication, capacité d'innovation, motivation et résistance au stress.                                                                                                                                                              |
| Cui & Van den Berg (1991)        | L'efficacité interculturelle est un concept tridimensionnel, incluant la compétence de communication, l'empathie culturelle et le comportement communicationnel. L'empathie culturelle est un facteur incluant la tolérance, l'empathie pour l'autre culture, l'empathie pour les manières de travailler, et la conscience des différences culturelles.                                                                                                                                                                                                                 |
| Dirks (1995 : 84)                | La compétence interculturelle comporte trois composantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- cognitive (reconnaissance de normes, valeurs et coutumes différentes, compréhension des relations sociales locales, prise de conscience des différences et nuances dans la communication verbale et non-verbale),</li> <li>- émotionnelle / psychologique (empathie, prise de risque, volonté d'apprendre, conscience de soi-même),</li> <li>- sociale (écoute active, volonté d'améliorer son propre comportement, engagement dans les réseaux locaux).</li> </ul> |
| Friedman & Berthoin-Antal (2005) | La compétence interculturelle implique la capacité d'explorer son propre répertoire [culturel] et de construire activement une stratégie d'action appropriée.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

|                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Funke (1995 : 90)                                                           | La communication interculturelle sans heurts a pour présupposé la compréhension graduelle de la culture étrangère. L'objet d'apprentissage est pour une part la culture étrangère, pour l'autre, le processus de compréhension de cette culture étrangère y compris tous les autres facteurs qui le composent.                                                                                                                                          |
| Hofstede (1994 : 293-294)                                                   | La compétence [interculturelle] constitue un troisième niveau d'apprentissage et est le résultat de la prise de conscience du fait que l'on « a reçu une certaine programmation mentale et que d'autres (...) ont un programme mental différent », de « l'acquisition de connaissances » sur l'autre culture et de « la pratique ». La compétence, c'est de « se débrouiller dans ce nouvel environnement, d'être capable d'y résoudre des problèmes ». |
| Iles (1995)                                                                 | La compétence interculturelle comporte les niveaux affectif, communicatif et cognitif                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Kiechl (1997 : 14)                                                          | Possède une compétence interculturelle la personne qui comprend, lors de la coopération avec des personnes porteuses d'une autre culture, leurs concepts spécifiques du ressentir, penser, et agir. Cette compréhension doit être intégrée dans la cognition, l'affectif et le comportement de la personne en situation interculturelle.                                                                                                                |
| Knapp & Knapp-Potthoff, (1990 : 83) cités par Breuer & Barmeyer, 1998 : 180 | La compétence interculturelle se compose principalement d'un « complexe de capacités analytico-stratégiques, qui élargissent le spectre d'interprétation et d'action de l'individu dans l'interaction interpersonnelle avec des membres d'autres cultures »                                                                                                                                                                                             |
| Knapp (1995)                                                                | Compétence de communication interculturelle : L'adéquation du comportement perçu avec des attentes préexistantes dans un contexte précis, et l'efficacité de ce comportement pour atteindre les objectifs poursuivis.<br><br>La compétence interculturelle serait donc notamment une « bonne » impression faite auprès d'autres personnes.                                                                                                              |

### Les différentes définitions de la compétence interculturelle

## Annexe II

| Profils de compétences et indicateurs d'évaluation |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                    | Minimum                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Medium                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Elevé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <b>Savoirs</b>                                     | <p><i>Niveau de reconnaissance :</i><br/> <b>Informations réduites des systèmes culturels, dominance des stéréotypes</b></p> <p>Repérage d'éléments culturels limités en relation avec la mémoire collective et à la diversité des systèmes culturels</p>                                                                                                                                                                                                    | <p><i>Niveau de comparaison :</i><br/> <b>Connaissances plus vastes se rattachant aux modes de vie, aux us et coutumes et aux valeurs d'autres cultures</b></p> <p>Capacité d'expliquer et de comparer des faits culturels et des comportements et tout élément à trait culturel.</p>                                                                                                                                                                                | <p><i>Niveau d'analyse :</i><br/> <b>Connaissances plus approfondies. Particularités diversifiées de certaines cultures</b></p> <p>Plus de connaissances précises et ciblées sur des éléments culturels, sur des stratégies d'apprentissage. Développement de réflexions et d'observations sur la compétence interculturelle.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Savoir-faire</b>                                | <p><i>Niveau de fonctionnement</i><br/> <b>Des expériences restreintes dans des contextes interculturels non-ambigus.</b></p> <p>Implication dans des conversations simples d'ordre culturel. Recours à un langage simple et connu dépourvu de facteurs culturel.</p>                                                                                                                                                                                        | <p><i>Niveau d'interaction</i><br/> <b>Une bonne maîtrise des patrons linguistiques afin d'agir et d'interagir dans des contextes interculturels ambigus.</b></p> <p>Une participation plus libre à des échanges dans différentes situations culturelles où la tendance à comparer et à analyser les éléments culturels est plus apparente. Il s'agit aussi d'une capacité à décoder et à interpréter certains aspects des comportements verbaux et non-verbaux.</p> | <p><i>Niveau de négociation :</i><br/> <b>Des habiletés à négocier des situations conflictuelles caractérisées par la comparaison et l'analyse des différents aspects culturels du langage.</b></p> <p>Une implication efficace dans des échanges culturels conflictuels ou inattendus en ayant la capacité de comparer et de déceler les traits culturels relatifs à d'autres cultures. Une mise en relation des cultures à travers la prise en compte des différences et des similitudes. Gestion des conflits et des malentendus en manifestant une malléabilité dans les comportements et les interventions en jouant le rôle comme médiateur culturel.</p> |
| <b>Savoir-être</b>                                 | <p><i>Niveau de compréhension</i></p> <p><b>Tolérance<br/>Conscientisation culturelle<br/>Sensibilité aux autres cultures<br/>Identification de nouvelles croyances attitudes et valeurs</b></p> <p>Le sujet rencontre des difficultés dans les situations interculturelles se manifestant par une attitude défensive et un ethnocentrisme. Toutefois, il montre une certaine sensibilité et une tolérance envers des comportements culturels étrangers.</p> | <p><i>Niveau d'acceptation et d'interprétation</i></p> <p><b>Sympathie<br/>Appropriation critique<br/>Ouverture à d'autres cultures</b></p> <p>Les attitudes vis-à-vis des porteurs de cultures différentes sont plus positives. Le sujet éprouve envers eux de la sympathie.</p>                                                                                                                                                                                    | <p><i>Niveau d'intégration et d'internisation</i></p> <p><b>Empathie<br/>Transfert entre cultures<br/>Sens de l'altérité</b></p> <p>Respect de tout ce qui fonde les cultures des autres (valeurs, tradition, attitudes, etc). Le sujet manifeste plus d'empathie et d'ouverture aux différences. Il agit en tant que médiateur culturel dans des situations interculturelles conflictuelles en observant, analysant et interprétant des malentendus et les événements interculturels tout en défendant sa vision des choses.</p>                                                                                                                               |

**Niveaux et indicateurs de la compétence interculturelle. Lussier et al (2007)**