



GUIDE PÉDAGOGIQUE

UNE PRODUCTION DU PROGRAMME
IDEFI DEFI DIVERSITÉS



**VOUS AVEZ DIT
INTERCULTURALITÉ ?**

**COMMENT PARTICIPER
AU DÉVELOPPEMENT DES
COMPÉTENCES INTERCULTURELLES
DES ÉTUDIANTS ?**


SOMMAIRE



03 - AVANT-PROPOS



04 - COMMENT PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES DES ÉTUDIANTS DANS LE CONTEXTE D'INTERNATIONALISATION DES CAMPUS ?



05 - INTERNATIONALISATION À DOMICILE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES : EST-CE QUE JE SUIS CONCERNÉ ?

■ QUELQUES PARAMÈTRES À PRENDRE EN COMPTE

■ PETITE MISE AU POINT SUR LA NATURE DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES :

■ COMMENT CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES ?



08 - COMMENT S'Y PRENDRE ?

■ 1. FAIRE LE POINT SUR LA SITUATION DE DÉPART

■ 2. CONCEVOIR LE DISPOSITIF

■ 3. LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

■ 4. L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF

AVANT-PROPOS



Ce livret vous est proposé par le projet **IDEFI Déployer l'excellence en formations d'ingénieurs par et pour les diversités - DEFI Diversités**. Il est le fruit d'un travail de recueil d'informations sur les actions et les dispositifs visant à exploiter la diversité culturelle et l'inter-culturalité présentes sur les différents campus des établissements membres du projet DEFI Diversités (IMT Mines Albi, INSA Toulouse, ISAE SUPAERO, Toulouse INP).

SES OBJECTIFS :

- communiquer sur les enjeux et opportunités de l'internationalisation de l'enseignement et du développement de l'interculturalité dans la formation de l'ingénieur ;
- encourager le développement de nouvelles actions grâce à des échanges de pratiques et des mutualisations inter-établissements.

DANS CE LIVRET VOUS TROUVEREZ DES OUTILS PRATIQUES POUR:

- faire le point sur le processus d'internationalisation de votre établissement ;
- concevoir une activité ou encore incorporer dans un enseignement déjà existant des éléments de sensibilisation à l'interculturalité.

COMMENT PARTICIPER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES DES ÉTUDIANTS DANS LE CONTEXTE D'INTERNATIONALISATION DES CAMPUS ?



Mis en avant dans les recommandations de la CTI (Commission des titres d'ingénieurs), porté par les politiques éducatives européennes et nationales, le développement des compétences interculturelles est désormais considéré comme un élément crucial de la formation des ingénieurs de demain dans l'ensemble des soft skills ou compétences transversales. L'internationalisation et la diversité culturelle qu'elle induit sur les campus semblent réunir les conditions propices à cet exercice. Cependant force est de constater que ce contexte multiculturel ne se traduit pas systématiquement par des dynamiques d'échanges interculturelles voire par le développement de compétences interculturelles. Dans le réseau DEFI Diversités, les équipes pédagogiques ont mis en place des actions de sensibilisation à l'interculturalité à travers des projets pédagogiques innovants pour faire face à ces limites. Ces initiatives traduisent une entrée dans la démarche d'internationalisation à domicile, un processus qui nous permet d'agir sur la mise en place d'actions pédagogiques favorables à l'internationalisation effective de l'offre de formation tout en contribuant au développement des compétences interculturelles de tous les étudiants à l'intérieur même des campus.

INTERNATIONALISATION À DOMICILE ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES : EST-CE QUE JE SUIS CONCERNÉ ?



QUELQUES PARAMÈTRES À PRENDRE EN COMPTE :

Dans le réseau DEFI Diversités, la proportion d'étudiants internationaux sur les campus des écoles d'ingénieurs est supérieure à la moyenne nationale. Aujourd'hui on ne peut donc que constater l'évolution de la composition des publics étudiants dans les amphithéâtres et dans les salles de cours. Comme tout changement de paramètres contextuels, la diversité culturelle induite par la présence d'étudiants internationaux fait apparaître de nouveaux besoins et préoccupations pour les équipes pédagogiques.

En ce sens, l'internationalisation à domicile peut constituer une piste d'action stratégique en accord avec l'engagement des écoles d'ingénieurs toulousaines pour le maintien et le développement de la qualité des enseignements et apporter des réponses concrètes à ces préoccupations.

PETITE MISE AU POINT SUR LA NATURE DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES :

Quand on parle de développement des compétences interculturelles dans le cadre de l'enseignement supérieur, on se réfère à une éducation à l'interculturalité qui s'inscrit dans le concept plus large « d'éducation à la diversité ». Au-delà des différences culturelles¹, on s'intéresse plus particulièrement aux interactions entre les individus, groupes et communautés, ce qui en fait une entrée pour le développement des soft skills, en particulier les compétences sociales qui intéressent particulièrement le marché du travail mondialisé.

Les expériences à l'international ne permettent pas à elles seules l'acquisition spontanée des compétences interculturelles. La raison de cela : il s'agit d'un processus complexe visant des compétences complexes. Être « inter-culturellement compétent » c'est « agir et communiquer de manière efficace et appropriée dans des situations interculturelles pour atteindre ses objectifs »².

En ce sens, on parle de compétences interculturelles au pluriel car il s'agit en fait d'une combinaison de savoirs spécifiques, de compétences et d'attitudes qui assurent la réussite des interactions.

¹ Conseil de l'Europe, Développer la compétence interculturelle par l'éducation, Pestalozzi series n°3, 2014.

² BERARDO Kate; DEARDORFF Darla K. (éds), Building Cultural Competence, innovative activities and models, Stylus, Sterling, Virginia, 2012.

Le développement des compétences interculturelles s'inscrit sur un continuum d'évolution sur lequel les individus progressent en passant successivement d'un état de résistance envers l'autre (déni, défiance, minimisation de la différence : vision du monde dite ethno-centrée ou mono-culturelle) à un état d'ouverture vers l'autre (acceptation, adaptation, intégration : vision du monde dite ethno-relative ou interculturelle)³.

Il s'entend de manière intentionnelle et consciente à travers un apprentissage continu tout au long de la vie et se positionne sur trois dimensions :

La dimension cognitive : elle vise aussi bien l'acquisition de connaissances factuelles sur la culture au sens large (valeurs, normes, art, traditions, us et coutumes etc.) que les stratégies de la communication interculturelle (gestion des conflits et des malentendus, coopération etc.).

La dimension affective : elle correspond à des savoir-être, des valeurs et des attitudes. Elle vise la conscience de soi, la tolérance et le respect de l'autre.

La dimension pragmatique⁴ : elle correspond aux savoir-agir en situation. Elle implique l'activation et le transfert des connaissances relatives aux deux dimensions précédentes (factuelles et stratégiques, comportementales) pour apporter des solutions à une situation problématique.

Alors que la dimension cognitive trouve déjà traditionnellement sa place dans les disciplines des Sciences humaines et sociales, les dimensions affective et pragmatique ne sont pas nécessairement liées à un contenu disciplinaire. Elles peuvent être abordées à différents niveaux de la formation dans différents enseignements, d'autant plus que les objectifs d'apprentissage visés rencontrent ceux de la formation des ingénieurs⁵ (cf. figure 1).

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DES INGÉNIEURS D'APRÈS LA CTI⁵

ADAPTABILITÉ :
« être capable d'évoluer » dans son métier, de
« travailler en contexte international »

CONNAISSANCE DE SOI

COMMUNICATION

CONSCIENCE CITOYENNE,
RESPONSABILITÉ ET ÉTHIQUE

ANALYSER, CONCEVOIR ET INNOVER



LES OBJECTIFS DE L'APPRENTISSAGE DE L'INTERCULTURALITÉ

ADAPTABILITÉ :
« être capable d'adopter une autre manière de voir » accepter l'ambiguïté

CONNAISSANCE DE SOI
et représentation de l'identité

COMPÉTENCE LINGUISTIQUE,
CAPACITÉ D'INTERACTION, OUVERTURE
ÉMOTIONNELLE

VIVRE ENSEMBLE

ESPRIT CRITIQUE, MISE EN PERSPECTIVE,
CRÉATIVITÉ

Figure 1 : Objectifs de la formation des ingénieurs et de l'apprentissage de l'interculturalité

³ HAMMER M.-R. ; BENNETT M.-J. ; WISEMAN R. ; "Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory", International Journal of Intercultural Relations, n°27, 2003, pp.421-443.

⁴ Pour plus de précision sur les 3 dimensions de l'apprentissage de l'interculturalité : Conseil de l'Europe, Développer la compétence interculturelle par l'éducation, Pestalozzi series n°3, 2014.

⁵ CTI, Références et orientations, Livre 1, version 2016

COMMENT CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES ?

Au regard de la nature des compétences interculturelles, les opportunités dépassent le simple contexte disciplinaire voir même, impliquent la mise en place d'actions multidimensionnelles complémentaires et coordonnées pour assurer la cohérence de la formation.

DEUX AXES POSSIBLES :

Les exemples de projets pédagogiques des écoles d'ingénieurs toulousaines nous montrent que l'on peut agir à différents endroits de la formation :

SUR LE PROGRAMME FORMEL :

Dans le cadre des unités d'enseignement, on peut consacrer un enseignement dédié à la thématique ou à un de ses aspects. Dans les enseignements scientifiques et techniques on peut également envisager la mise en place d'ateliers pédagogiques, proposer la participation d'intervenants étrangers, développer la mobilité virtuelle, valoriser la présence des étudiants étrangers dans les programmes d'études, ou mettre en place une pédagogie interculturelle.

SUR LE PROGRAMME INFORMEL :

Dans le cadre extra-scolaire, éventuellement en collaboration avec le service des relations internationales ou les associations étudiantes internationales, on peut mettre en place des activités originales qui sortent du cœur de métier de l'ingénieur et créent un espace d'expression pour la créativité des étudiants.

Agir sur les deux plans est l'occasion de contribuer à la cohésion sur le campus et au renforcement de la culture d'établissement.

PLUSIEURS APPROCHES DE L'APPRENTISSAGE INTERCULTUREL POSSIBLES :

L'APPRENTISSAGE DES FAITS CULTURELS

De quoi s'agit-il ?

Cette approche a trait à la dimension cognitive et porte directement sur l'acquisition de connaissances factuelles et de stratégies communicationnelles.

Dans quel contexte d'enseignement ?

En Sciences humaines et sociales (SHS) à travers des thèmes culturels, l'analyse des implications du plurilinguisme ou la communication non verbale par exemple.

En dehors du cadre des SHS à travers le choix de thèmes, de sujets ou de cas particuliers internationaux.

L'APPRENTISSAGE INTERACTIF

De quoi s'agit-il ?

La construction des connaissances est fondée sur les interactions et les dynamiques interculturelles. Selon le contexte et la méthode adoptée, il peut permettre de couvrir les 3 dimensions de l'apprentissage interculturel.

Dans quel contexte d'enseignement ?

Dans tous domaines disciplinaires dans la mesure où le contexte d'enseignement permet les interactions avec l'autre. Les pédagogies actives, les apprentissages par projets (APP), le team building et la mise en place de tutorat entre étudiants sont propices à cette approche de l'interculturalité.

COMMENT S'Y PRENDRE ?



Que l'on souhaite mettre en place une toute nouvelle activité ou participer au développement de certains aspects des compétences interculturelles en apportant des adaptations à son enseignement pour créer un environnement d'apprentissage favorable, quatre étapes fondamentales sont indiquées pour assurer la réussite du projet et éviter quelques pièges ...

1. FAIRE LE POINT SUR LA SITUATION DE DÉPART

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER POUR ÉVALUER LE CONTEXTE :

SUR L'ÉTABLISSMENT :

- Quelle est la politique de l'établissement en matière d'internationalisation de l'enseignement ? Et en matière de soft skills ?
- La diversité culturelle et les expériences internationales sont-elles exploitées comme une source d'apprentissage au sein de la communauté académique ?

SUR LE PROGRAMME DE FORMATION :

- Des opportunités d'expériences internationales et interculturelles existent-elles déjà ? (Hors mobilité des agents) Sont-elles régulières ?

SUR UN ENSEIGNEMENT :

- Quelle est la proportion d'étudiants internationaux ?
- Les étudiants, français et étrangers, travaillent-ils ensemble spontanément ?
- Les étudiants étrangers réussissent-ils aussi bien que les autres ?
- Des adaptations de l'enseignement sont-elles envisagées pour répondre aux besoins différenciés des étudiants ?
- Exploite-t-on effectivement la diversité culturelle comme une ressource pour le développement pédagogique ?

La plupart du temps, les réponses à ces questions laissent apparaître de nouvelles implications et indiquent potentiellement une opportunité d'entreprendre quelques changements dans les programmes et les pratiques pédagogiques.

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER POUR ANALYSER LES BESOINS :

LES ATTENTES DE LA FORMATION :

- Comment mon action pédagogique va-t-elle s'inscrire dans l'ensemble de la formation ?
- Est-ce une action isolée ou vient-elle en complément d'actions existantes ?
- Qu'a-t-elle de différent par rapport à ces dernières ?
- Quelle plus-value pour l'offre de formation ?

LES ATTENTES DES ÉTUDIANTS :

- Qu'est-ce que mes étudiants ont envie d'apprendre ?
- Qu'est-ce que mon action pédagogique leur apportera de plus dans la construction de leur projet professionnel ?

LES ATTENTES DE L'ENSEIGNANT :

- En tant qu'enseignant qu'ai-je envie de transmettre à mes étudiants ?
- Comment je souhaite le faire ?
- Quelle démarche me correspond ?

QUELQUES QUESTIONS À SE POSER POUR ANALYSER LES CONTRAINTES :

- Quel soutien peut-on attendre de la part de l'établissement pour la mise en place du projet en termes de moyens matériels, humains et éventuellement de temps dégagé sur les enseignements ?
- Est-ce que l'action implique un changement des pratiques pédagogiques ?
- Le cas échéant, peut-on compter sur un accompagnement du projet ?
- Est-ce que la démarche ou l'approche pédagogique est familière à l'ensemble de l'équipe pédagogique impliquée dans le projet ?
- Est-elle familière aux étudiants ?

2. CONCEVOIR LE DISPOSITIF

DEFINIR LES OBJECTIFS DE L'ACTION PÉDAGOGIQUE

L'analyse des caractéristiques du contexte d'enseignement, des contraintes et des besoins en formation permettent de mettre en relief des points de tension auxquels le projet d'action pédagogique se propose de remédier. Les raisons qui ont motivé la démarche du projet répondent à la question « Pourquoi ? » et constituent le but de la formation. Les résultats d'apprentissage attendus de la part des étudiants répondent à la question « Pour quoi ? », ils constituent les objectifs pédagogiques et traduisent les résultats d'apprentissage visés.

- Se fixer des objectifs réalisables en fonction des contraintes de son contexte.
- L'explicitation des objectifs est un moment crucial pour pouvoir concevoir un dispositif qui vise effectivement à les atteindre. De ces objectifs dépend le choix de l'approche pédagogique choisie, du format et des outils d'évaluation les plus appropriés.

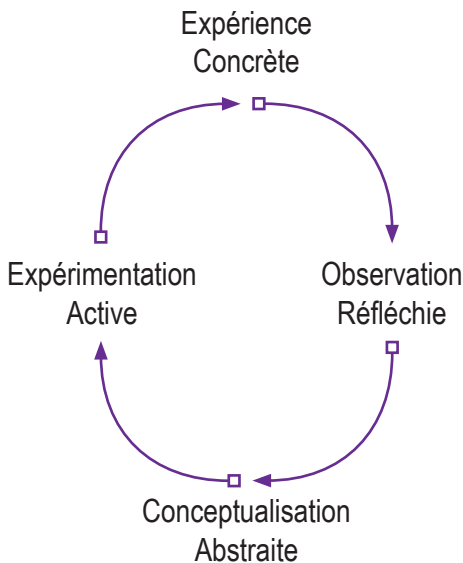


Figure 2 : Le cycle de l'apprentissage expérientiel de Kolb (1984)

CONCEVOIR LE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE À PARTIR D'UN MODÈLE THÉORIQUE

Dans le cadre de la conception d'un dispositif pédagogique, les modèles théoriques constituent des outils qui peuvent être utilisés pour contribuer au développement des compétences interculturelles. Le modèle théorique choisi doit être compatible avec les objectifs pédagogiques visés et l'approche de l'interculturalité envisagée. Lorsque l'on souhaite participer au développement des compétences interculturelles à travers un apprentissage sur les 3 dimensions, le modèle théorique privilégié est celui du Cycle d'Apprentissage Expérientiel de Kolb.

Ce modèle théorique socio-constructiviste définit l'apprentissage comme un processus de création de connaissances à partir de la transformation de l'expérience (cf. figure 2).

Pour ce faire, l'étudiant apprend en passant par 4 phases successives.

- Dans la première, l'expérience concrète, l'apprenant est mis en situation, il vit l'expérience.
- Dans la deuxième, l'observation réfléchie, l'apprenant entame une réflexion sur le vécu.
- Dans la troisième, la conceptualisation abstraite, l'apprenant passe du cas particulier à la généralisation de la connaissance.
- Dans la dernière étape, l'expérimentation active, l'apprenant valide les hypothèses générées par l'étape précédente dans une nouvelle situation.

En même temps qu'il achève un cycle de construction de connaissances il en démarre un autre : de nouvelles problématiques sont générées, l'expérimentation active devient expérience concrète.

Dans cette logique, l'apprentissage est un processus et non une fin en soi, c'est pourquoi ce modèle est compatible avec la logique de développement des compétences.

La réussite de l'apprentissage expérientiel dépend du passage effectif de chaque objectif visé par les quatre étapes du cycle.

De par la nature complexe et multidimensionnelle des compétences interculturelles, l'apprenant doit pouvoir entreprendre ce cheminement sur le long terme et de manière itérative. Les actions de sensibilisation ponctuelles ont de ce fait moins d'impact sur le développement des compétences.

CHOISIR DES OUTILS CONCEPTUELS SUR L'INTERCULTURALITÉ ADAPTÉS À SES OBJECTIFS

Les modèles conceptuels sont porteurs d'idées et traduisent des processus clés relatifs à la culture. Ils sont empruntés à différents domaines d'étude : la sociologie, la psychologie-sociale, la psychologie culturelle, la communication ou encore le management. Le choix du ou des modèles conceptuels auxquels on fera appel dépend fondamentalement de l'approche de l'interculturalité envisagée et des objectifs pédagogiques fixés.

3. LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

Pour assurer la réussite de l'expérience d'apprentissage, quelques conditions de mise en œuvre doivent être observées :

EXPLICITER ET COMMUNIQUER

Expliciter les objectifs de l'action, le « Pourquoi? » et le « Pour quoi? » permet aux étudiants de donner du sens à l'expérience.

Ils peuvent se représenter ce qui est attendu d'eux et ce qu'ils peuvent en attendre à leur tour.

Expliciter l'approche pédagogique choisie, en particulier lorsque l'on fait appel à des méthodes nouvelles pour les étudiants.

Cela permet de prévenir la résistance des étudiants à la méthode pédagogique choisie et participe à favoriser leur engagement volontaire dans la logique de développement à travers le cycle d'apprentissage.

DEVENIR « FACILITATEUR » DE L'APPRENTISSAGE

Mettre en place un climat de confiance favorable au bon déroulement des activités.

On demande aux étudiants d'avoir un regard critique sur leurs propres valeurs, leurs comportements et de partager leurs expériences personnelles. Pour faciliter les échanges et l'engagement des étudiants dans le processus d'apprentissage, il faut garantir un environnement de confiance et d'entente mutuelle.

Expliciter les modèles théoriques sous-jacents aux activités et accompagner la réflexion des étudiants en facilitant leur retour réflexif et en apportant un regard externe sur le déroulement de l'activité.

Cela permet de détecter et de prévenir la résistance au contenu proposé : en termes d'interculturalité, s'arrêter au niveau de la conscientisation et de la reconnaissance des différences risque de renforcer les stéréotypes péjoratifs. L'intervention du « facilitateur » est essentielle pour réorienter la réflexion des étudiants en ayant un regard critique des modèles théoriques abordés.

ORGANISER LES CONTENUS EN FONCTION DES DESTINATAIRES

Assurer un niveau de difficulté adapté aux étudiants. Cela implique de savoir à quel niveau de développement des compétences interculturelles se situe la majorité des étudiants mais également à quel point ils sont familiarisés avec la méthode pédagogique choisie.

Cela permet de prévenir la résistance au contenu et à la méthode pédagogique. Un niveau de challenge acceptable pour l'étudiant favorise l'engagement dans une évolution progressive de l'apprentissage.

Organiser une évolution graduelle du niveau de complexité, aller du concret vers l'abstrait. Le matériel pédagogique doit permettre aux étudiants de construire de nouvelles connaissances à partir de connaissances et d'expériences concrètes familières qui présentent un intérêt professionnel.

Cela permet de prévenir la résistance au contenu, de valider son utilité dans le cadre de la formation aux yeux des étudiants et ainsi de favoriser l'engagement de ces derniers dans l'apprentissage proposé.



4. L'ÉVALUATION DU DISPOSITIF

À l'image des responsables pédagogiques à l'origine des projets de sensibilisation à l'interculturalité du réseau DEFI Diversités, on peut mettre en place une évaluation systématique de l'expérience basée sur une analyse du dispositif de formation, le retour d'expérience de l'équipe pédagogique ainsi que le retour d'expérience des étudiants. Ce dernier élément peut être envisagé à travers la mise en place d'entretiens ou encore la diffusion de questionnaires d'évaluation de l'enseignement qui permettent d'accéder à la perception des étudiants sur le dispositif proposé.

Cette dernière étape de la conception permet de détecter d'éventuels éléments déclencheurs de résistances à l'apprentissage et de réunir des informations pratiques sur lesquelles agir pour y remédier. Cette pratique s'inscrit ainsi dans une logique d'amélioration constante des dispositifs qui permet d'adapter l'offre de formation à son propre contexte et aux spécificités de ses étudiants.

AUTEUR LYDIA BÉDOURET
MISE EN PAGE JULIE SISTENICH