



Quelle place pour la sociodidactique et l'interculturel dans le
développement des *soft skills* en classe de langue?

Rachid FARHANE

Faculté des Lettres et des Sciences Humaines

Beni Mellal-Maroc

Résumé:

L'évolution contemporaine du monde professionnel et la mondialisation transforment profondément les critères d'évaluation des profils. Au-delà des seuls diplômes académiques, le développement des *soft skills* — ces compétences comportementales et transversales indispensables pour s'adapter aux mutations des environnements socioculturels — est devenu un enjeu majeur. La classe de langue constitue, par sa nature même, un espace privilégié pour cultiver ces aptitudes, à la croisée de la communication et de l'altérité. Dans cette optique, cet article interroge l'articulation entre la sociodidactique et l'approche interculturelle comme leviers méthodologiques essentiels. Notre contribution vise ainsi à mettre en lumière la place de ces deux dimensions dans l'apprentissage et le développement des *soft skills*, en questionnant leurs enjeux pédagogiques et leurs applications pratiques en contexte d'enseignement-apprentissage des langues.

Mots clés: sociodidactique, *soft skills*, approche interculturelle, classe de langue, enseignement apprentissage.



Introduction

Il est évident que le secteur éducatif au Maroc présente globalement un déficit qualitatif, ce qui se reflète dans différents indicateurs, notamment le déséquilibre entre l'offre de formation et les besoins du marché du travail. Sur le plan des compétences, les diplômés ne sont pas en mesure de répondre de manière satisfaisante aux attentes des entreprises, souvent en raison d'un manque d'ingéniosité et de créativité. Par conséquent, leurs compétences ne correspondent pas aux profils recherchés par les entreprises. D'après les employeurs, les programmes éducatifs proposés par les écoles et les universités ne sont pas en adéquation avec les évolutions de l'environnement économique, tant au niveau national qu'international, qui exigent performance et productivité. De plus, la mondialisation et la révolution technologique transforment radicalement le marché du travail, poussant tous les acteurs à se réinventer pour s'adapter aux nouvelles demandes et garantir ainsi leur pérennité.

Dans cette optique, afin de rompre avec cette situation, le rapport de la commission spéciale sur le « Nouveau Modèle de Développement Economique », (2019), effectué par le Conseil Economique, Social et Environnemental, propose la mise en place d'une véritable renaissance éducative au Maroc, visant à transformer le système éducatif en un générateur de ressources humaines de haute qualité. Cette qualité doit transparaître à la fois au niveau des compétences cognitives, englobant les compétences linguistiques, scientifiques, managériales et techniques, ainsi que des compétences dites « soft skills » ou compétences comportementales, comprenant les aptitudes personnelles, sociales et méthodologiques. Bien que ces compétences soient complémentaires, le développement continu des compétences comportementales est essentiel pour aspirer à des postes de travail de premier plan, car ce sont elles qui font la différence dans le monde professionnel.

Alors en quoi l'approche sociodidactique est favorable au développement et à l'enseignement-apprentissage des soft skills ? Pourquoi et Comment développer les soft skills chez apprenants ?

Pour répondre à ce questionnement, notre article s'articulera autour de quatre axes principaux:

Soft skills: Pertinence et enjeux

Apports sociodidactiques pour l'apprentissage et le développement des soft skills



L'enseignement apprentissage des soft skills: méthodes et approches

Enseignement des soft skills et l'interculturel

1. Soft skills: Pertinence et enjeux

La notion de « soft skills » est désormais intégrée au lexique de divers intervenants sur le marché du travail, suscitant à la fois un intérêt général et des interrogations. Ce terme polyvalent, en raison de ses divers contextes d'utilisation et des multiples besoins qu'il englobe, nécessite une clarification. Certes, définir les soft skills n'est pas une tâche simple, car elles englobent un domaine étendu lié à l'aspect humain. Cependant, il est à noter que ce terme a émergé dans les années 60, lorsque l'armée américaine les a décrites en opposition aux hard skills ; les décrivant comme des compétences non liées à la manipulation de machines ou d'équipements. Actuellement, le développement des compétences est au cœur des préoccupations traversant toutes les sociétés. Ainsi, les soft skills sont considérées comme un défi du 21^{ème} siècle pour les entreprises, tout en constituant des enjeux sociétaux, économiques et technologiques. Cette évolution amène même à repenser les notions de compétences. Le monde professionnel change, et les critères d'évaluation de la pertinence d'un profil s'élargissent. D'autres indicateurs, tels que les soft skills, entrent désormais en jeu. Alors, que recouvrent exactement les soft skills ?

Il s'agit essentiellement d'un ensemble de compétences qui, à première vue, est difficile à définir de manière précise et que les technologies actuelles ont du mal à reproduire. La distinction entre soft skills et hard skills demeure floue, d'autant plus que les technologies évoluent, notamment grâce aux progrès des neurosciences.

L'étude des compétences essentielles pour l'intégration professionnelle et la réussite sociale, distinctes des savoirs et savoir-faire techniques, se heurte à une remarquable hétérogénéité terminologique. Cette diversité reflète non seulement les différentes approches théoriques (psychologie, sociologie, sciences de l'éducation), mais aussi les évolutions conceptuelles au fil du temps. Nous observons ainsi une large gamme de désignations, toutes visant à cerner cet ensemble de qualités personnelles et interpersonnelles. Les termes les plus couramment employés sont les Compétences douces (Soft Skills) (Theurelle-Stein & Barth, 2017), qui mettent l'accent sur la souplesse et la flexibilité, et les Savoir-être (Theurelle-Stein & Barth, 2017), qui renvoient à l'aptitude à se comporter de manière adéquate en situation professionnelle. D'autres appellations insistent sur la nature intrinsèque de ces capacités, telles que les Compétences humaines



(Brasseur & Magnien, 2009), tandis que l'aspect psychologique est souligné par les Compétences socio-émotionnelles (Minichiello, 2017). Les dimensions relationnelles et d'interaction sont mises en avant par les Compétences sociales et relationnelles (Camus, 2011) ou les Compétences sociales et comportementales (Albandea & Giret, 2016). Enfin, des termes plus englobants comme les Compétences transversales (Lainé & Diaye, 2018) soulignent leur transférabilité à travers différents contextes professionnels. L'inclusion des Attitudes (Gaussel, 2018) et du Savoir devenir (Loufrani-Fedida & Saint-Germes, 2013) élargit même le champ à la prédisposition psychologique et à la capacité d'apprentissage et d'adaptation future. Cette profusion terminologique, si elle enrichit la compréhension des facettes de ces compétences, pose néanmoins un défi méthodologique et conceptuel quant à leur évaluation et leur reconnaissance unifiée.

Nous pouvons observer à partir de cette liste que les soft skills regroupent diverses aptitudes comportementales, incluant des compétences liées à la gestion des situations, des émotions et des relations, qui sont essentielles pour faire face à la complexité du milieu professionnel. Chacune de ces expressions apporte une nuance à la définition de ces compétences. Contrairement aux compétences techniques, les compétences comportementales, comme leur nom l'indique, concernent les savoir-être et caractérisent la manière dont un individu interagit avec les autres. Elles englobent des aspects tels que l'empathie, la communication, la gestion du temps, la gestion du stress et la créativité. De plus en plus recherchées par les employeurs pour assurer l'équilibre optimal au sein de l'entreprise, les soft skills sont en opposition aux hard skills, qui représentent les compétences méthodologiques et techniques. Ces dernières sont définies dans le monde anglo-saxon comme les compétences acquises par le biais de l'éducation et de la formation initiale, ainsi que par des programmes de certification tout au long de la carrière professionnelle. Elles sont quantifiables et évaluables, spécifiques à chaque profession ou métier, et peuvent être communes à plusieurs domaines (comptabilité, gestion des ressources humaines, etc.).

En plus d'être des qualifications comportementales et relationnelles, les soft skills sont essentiellement considérées comme des compétences transversales ou transférables. En d'autres termes, ces qualifications ne sont pas limitées à un domaine, un métier ou un secteur d'activité spécifique. Au contraire, elles peuvent être appliquées et utilisées dans divers contextes. Par exemple, la « capacité d'organisation » est une compétence



transversale, car elle peut être utile aussi bien dans un rôle de consultant que dans un poste d'ingénieur.

Ceci dit, il faut, pour autant, dire qu'il existe une complémentarité entre soft skills et hard skills. Elles sont toutes deux essentielles en matière de recrutement, de développement professionnel et d'évolution de carrière. Elles se renforcent mutuellement pour favoriser la réussite professionnelle globale d'un individu. Ainsi, un technicien exceptionnel, compétent dans son domaine mais dépourvu de soft skills, risque probablement de ne pas apporter une valeur suffisante à l'entreprise. S'il éprouve des difficultés à communiquer, à s'organiser, à s'adapter à des situations imprévues ou à s'intégrer à une équipe, la qualité de son travail restera insuffisante. De même, un employé doté de compétences interpersonnelles remarquables, à l'écoute de ses collègues, créatif et rigoureux, mais présentant des lacunes importantes dans son domaine d'activité, ne sera pas plus efficace. En effet, les hard skills permettent d'accomplir des tâches spécifiques, mais les soft skills améliorent la capacité d'une personne à utiliser ces compétences techniques de manière efficace dans un environnement professionnel. Par exemple, un développeur informatique peut posséder d'excellentes compétences en programmation (hard skills), néanmoins s'il n'a pas le sens de collaborer avec d'autres membres de l'équipe ou communiquer efficacement, la performance globale de l'équipe peut en souffrir. De plus, en raison de l'évolution rapide de la technologie et des industries, les hard skills peuvent devenir obsolètes avec le temps. Les soft skills, tels que la capacité d'apprendre rapidement, la résilience et la créativité, aident à s'adapter à ces changements et à favoriser le développement professionnel continu.

2. L'apport de la sociodidactique à l'enseignement apprentissage des soft skills

La sociodidactique résulte de la coopération disciplinaire entre la didactique des langues et la sociolinguistique, émergeant comme une approche qui met en œuvre une linguistique de terrain où l'empirisme est la clé pour construire des compréhensions situées. M. Rispaïl (1998: 445) la définit comme une « didactique de la variation, qui prend en compte les situations linguistiques et sociolinguistiques des enseignants et des élèves. » Le terme « sociodidactique » se réfère à une sous-discipline affirmée, entrelaçant la sociolinguistique et la didactique, et qui se donne pour mission d'étudier la vie des langues à l'école et à travers elle, en examinant leurs interactions avec d'autres usages sociaux (2005, p. 100).



En tant qu'approche interdisciplinaire qui intègre des perspectives de la sociologie de l'éducation et de la didactique, la sociodidactique peut apporter plusieurs contributions à l'enseignement des soft skills (compétences comportementales ou transversales). Elle encourage l'analyse des situations d'apprentissage dans leur contexte. Cela peut être appliqué à l'enseignement des soft skills en permettant aux apprenants de comprendre les divers contextes dans lesquels ces compétences sont nécessaires. De surcroît, la dimension interculturelle de cette approche, comme discipline linguistique et culturelle, se distingue par son engagement en faveur de la diversité, combinant linguistique et aspect culturel. En effet, les compétences comportementales, en l'occurrence le sens du collectif, l'empathie, la curiosité ont trait à certains fondements de l'interculturel, d'où ce rapprochement avec les soft skills en classe de langue. En adoptant cette orientation, elle cherche à établir des liens entre la culture étrangère et celle des apprenants, favorisant ainsi la compréhension de l'altérité et l'exploration des différences culturelles.

Outre sa qualification sociale, la sociodidactique met en avant l'interconnexion entre l'enseignement des langues et celui des cultures, en ce sens qu'elle est nommée aussi «didactique des langues et des cultures» pour refléter cette vision intégrative. L'apprentissage d'une langue ne se limite pas à acquérir des compétences linguistiques, mais englobe également la valorisation de la culture d'origine et l'exploration de nouvelles cultures et modes de vie.

Dans cette optique, cette interdisciplinarité vient ainsi enrichir la didactique des langues en offrant une perspective holistique qui intègre les réalités sociales, culturelles et linguistiques des apprenants. Cela contribue à rendre l'enseignement des langues plus pertinent, inclusif et efficace en reconnaissant la diversité et en favorisant une compréhension approfondie des contextes culturels dans lesquels le savoir, le savoir-faire, le savoir être, et le savoir devenir sont développés.

Par ailleurs, cette collaboration solidifie la recherche en interrogeant les savoirs sociaux, les éléments contextuels, les enjeux socioprofessionnels et les attachements identitaires. Etant donné que les soft skills sont souvent liées à la manière dont les individus interagissent socialement, la sociodidactique vise le développement de ces compétences à travers des activités interactives et collaboratives, reflétant ainsi les dynamiques sociales réelles. Elle fait du terrain, dans sa conception la plus large, à la fois le point de départ et le point d'arrivée de la recherche, alimentant la réflexivité de la recherche sur l'action. C'est cette singularité qui attribue à cette approche une mission à la fois scientifique et sociale,



en prenant en compte les lois sociales dans la recherche et en proposant des orientations d'intervention après avoir enrichi la didactique de perspectives sociolinguistiques.

La sociodidactique met souvent l'accent sur la réflexivité, incitant les apprenants, en tant qu'acteurs, à réfléchir sur leurs propres pratiques. Cela peut être appliqué à l'enseignement des soft skills en encourageant la prise de conscience et la réflexion sur le comportement professionnel. De plus, intégrer des discussions éthiques dans l'enseignement de ces compétences, aiderait les apprenants à comprendre ces implications dans leur comportement, du fait que les compétences douces comportent souvent cette dimension.

En termes d'évaluation, la sociodidactique propose également des méthodes d'évaluation qui tiennent compte de la dimension sociale des soft skills, évaluant non seulement les compétences individuelles, mais aussi la capacité à s'adapter et à interagir dans des contextes sociaux variés.

3. L'enseignement apprentissage des soft skills: méthodes et approches

Enseigner les soft skills dans une classe de langue et les évaluer peut être un défi, mais c'est une approche cruciale pour préparer les apprenants aux exigences du monde professionnel. Ainsi, l'enseignement apprentissage de telles compétences nécessite une approche spécifique, car les contenus associés ne doivent pas être simplement transmis de manière traditionnelle: l'enseignant ne se contente pas de dispenser des connaissances, et les apprenants ne se limitant pas de prendre des notes et de résoudre des exercices donnés par leur enseignant.

Dans cette perspective, il serait utile de penser à la favorisation des méthodes d'apprentissage actives, telles que des discussions en groupe, des jeux de rôle, des études de cas, des projets collaboratifs, qui encouragent le développement des soft skills. Au travers de ces situations, les enseignants peuvent montrer comment utiliser efficacement les soft skills dans différents contextes, qui assurent, à la fois, un feedback constructif aux apprenants sur leurs performances et une pratique de l'autoévaluation. Autrement dit, les cours sur les soft skills devraient plutôt se dérouler sous forme d'ateliers interactifs où les participants sont engagés dans des tâches et des activités qui leur permettent de pratiquer, de s'épanouir, de se découvrir et de simuler des situations réelles. Chaque participant doit assumer au sein du groupe d'apprenants le rôle d'un acteur amené à évoluer dans un environnement d'apprentissage ou professionnel. Il convient de noter que les approches



pédagogiques pour l'enseignement de ces contenus diffèrent en fonction du domaine considéré, et que la mise en œuvre de ces cours nécessite une organisation logistique adaptée pour animer efficacement les ateliers de formation.

Pour faciliter la conduite d'un atelier sur les compétences comportementales, l'enseignant devrait:

Aménager l'espace de manière à permettre aux participants de se déplacer, de se regrouper, et de simuler les activités qui leur seront assignées. Il est essentiel de créer un environnement éducatif qui encourage la collaboration, la communication et la créativité. Les enseignés doivent se sentir en sécurité pour exprimer leurs idées et pratiquer ces compétences.

Préparer un guide pédagogique comprenant les objectifs d'apprentissage, le calendrier du programme et la documentation de travail (fiches d'outils, énoncés, supports de cours). L'utilisation d'exemples concrets et de scénarios réels aide à voir comment les soft skills s'appliquent dans des situations professionnelles réelles. C'est ainsi que l'établissement des partenariats avec des entreprises permet d'offrir des perspectives du monde réel et de s'assurer que les soft skills enseignées sont alignées sur les attentes du marché du travail.

Pour assurer la gestion d'un cours sur les soft skills, il est essentiel d'adopter une approche basée sur:

3.1. La dynamique des groupes restreints

L'enseignant encadre un groupe d'apprenants désireux d'apprendre. Pour favoriser l'interaction, il est préférable que le groupe soit limité, au maximum une trentaine de personnes. Plus le groupe est restreint plus la chance de prendre part aux activités proposées est garantie. Travailler avec un groupe de petite taille facilite également l'évaluation des compétences. L'enseignant doit avoir une compréhension approfondie des différentes soft skills, de leurs nuances et de leur importance dans le contexte professionnel. A cet égard, deux conditions fondamentales sont requises pour qu'il puisse les transmettre au groupe classe:

- a. La perception d'une cible commune: les membres du groupe sont présents parce qu'ils sont motivés par le désir de renforcer leurs profils.



b. La mobilisation des énergies en faveur de la cible ainsi perçue: les membres du groupe font preuve de dévouement et de sérieux pour atteindre la cible.

Il est important de souligner que l'enseignant est également considéré comme un membre du groupe. Bien qu'il soit le leader, son implication dans la mission du groupe apporte une énergie supplémentaire, évitant ainsi une situation de pénurie énergétique dans la dynamique établie.

Pour réussir l'enseignement d'un cours de soft skills, plusieurs étapes s'avèrent cruciales:

La planification préalable du cours: Il est primordial d'analyser les besoins des apprenants afin de définir des objectifs pédagogiques pertinents. Ensuite, il convient d'élaborer des plans de cours et des supports de manière à ce qu'ils soient en adéquation avec les sujets à aborder.

La sélection des approches pédagogiques: Déterminer les méthodes d'enseignement qui seront les plus efficaces pour atteindre les objectifs pédagogiques. Ceci peut englober la méthode de l'exposé, en utilisant des présentations visuelles telles que des diaporamas ou des vidéos, ou la méthode de l'application, impliquant des activités de groupe, des simulations de situations réelles, des études de cas ou des exercices pratiques.

3.2. Projets de groupe et collaboration d'équipe

En effet, l'incorporation des projets de groupe représente l'une des méthodes les plus efficaces pour cultiver différentes compétences non techniques chez les étudiants. Ces projets renferment globalement des aspects tels que la discussion, la communication interpersonnelle, la résolution de problèmes, ainsi que l'établissement d'objectifs, entre autres. Chaque membre de l'équipe fournit une perspective singulière au même problème ou sujet, contribuant ainsi à perfectionner les compétences des étudiants en compréhension et analyse de situations pour des résultats améliorés.

Que l'enseignement se fasse en ligne ou en présentiel, le recours aux remue-ménages demeure une technique précieuse pour renforcer le travail d'équipe. En utilisant des outils interactifs de présentation en ligne tels que, par exemple, les diapositives de remue-ménages, l'enseignant éveille l'intérêt des étudiants à faire part de leurs idées et opinions, tout en votant pour les plus populaires, et les discuter individuellement.



En vue de valoriser le capital humain, les écoles et les universités sont encouragées à promouvoir le développement des soft skills chez leurs apprenants en adoptant les approches suivantes:

Organiser des formations spécifiques axées sur les compétences interpersonnelles, telles que la communication, la résolution de conflits, le leadership, et divers autres domaines.

Intégrer des modules dédiés aux soft skills dans les programmes académiques pour offrir aux étudiants des opportunités formelles d'acquisition de ces compétences.

Encourager la participation des étudiants à des activités parascolaires qui favorisent le renforcement des soft skills, telles que des clubs, des événements de réseautage, et des projets collaboratifs.

Fournir des ressources et des ateliers visant à sensibiliser les étudiants à l'importance des soft skills dans leur développement professionnel et personnel.

Collaborer avec des entreprises et des professionnels pour intégrer des éléments du monde professionnel dans le processus éducatif, mettant l'accent sur les compétences non techniques.

En somme, l'appropriation des compétences douces par les étudiants jouit d'une grande utilité pour les préparer à réussir, tant sur le plan académique que professionnel, vu leur rôle prépondérant dans la réalisation individuelle et professionnelle. En cultivant ces compétences les apprenants sont mieux préparés à exceller dans leur vie personnelle, leur carrière et leur environnement socio-interculturel.

3.3. Technique d'animation et déroulement d'un cours de Soft skills

Les stratégies pédagogiques visant à développer les soft skills en classe de Français doivent reposer sur une scénarisation pédagogique soigneusement élaborée en s'inspirant des apports de la sociodidactique. Etant donné que « le cours de langue constitue un moment privilégié qui permet à l'apprenant de découvrir d'autres perceptions et classifications de la réalité, d'autres valeurs, d'autres modes de vie [...] Bref, apprendre une langue étrangère, cela signifie entrer en contact avec une nouvelle culture. » (Denis, 2000).

En prenant appui sur les comportements des apprenants lors des interactions, il est apparu qu'une grande partie d'entre eux ne relativise pas leurs points de vue, ils font part, parfois,



des propos discriminatoires, en particulier lorsqu'il s'agit de sujets liés à l'ethnicité ou à des immigrés africains. En vue de sensibiliser à ce constat, et de développer les compétences socio-émotionnelles des apprenants, nous avons envisagé un scénario pédagogique, parmi d'autres, portant sur des activités et des sujets en lien avec la vie sociale, culturelle et personnelle des étudiants.

Scénario pédagogique: autour de la communication et l'empathie

Objectifs pédagogiques: promouvoir un bon climat de classe, encourager l'interaction et la dynamique de groupe, tout en sensibilisant les apprenants à l'importance des compétences comportementales dans le monde contemporain et dans leur future vie professionnelle.

Situation d'apprentissage: débat permettant d'amener l'apprenant à prendre conscience de la pluralité et de la relativité des points de vue (cas de réfugiés et d'immigrés africains au Maroc)

Technique de brainstorming: le groupe classe écrit autant d'idées que possible, sur la thématique proposée (immigrés africains au Maroc), dans un délai préétabli avant qu'elles ne soient discutées, développées ou critiquées. Ce processus de brainstorming s'avère bénéfique pour contrer une tendance courante où les idées sont rejetées trop rapidement, sans avoir eu l'opportunité de mûrir, d'évoluer et de se développer.

Grâce aux interactions, nous avons pu constater qu'un nombre significatif d'apprenants exprimait des points de vue stéréotypés, des préjugés et des représentations négatives, notamment en ce qui concerne des réfugiés et des immigrés au Maroc.

Encourager l'expression des diversités culturelles des apprenants, ainsi que des positions variées qu'ils peuvent prendre, leurs différentes perceptions des événements et des individus, dans le but de les inciter à s'exprimer. Cette approche vise à les encourager à réagir, à ajuster leurs positions, à relativiser et à mieux comprendre les multiples perspectives qui existent. Ainsi, pour ancrer le débat dans un perspectif socioconstructiviste, la création d'une situation confrontant leurs pensées à la réalité a incité les apprenants à prendre du recul par rapport à ce qu'ils considéraient comme des convictions absolues.

En effet, le développement des compétences comportementales nécessite du temps et de la pratique régulière plutôt que quelques séances ponctuelles. De plus, évaluer l'empathie



en tant qu'attitude demeure un défi. Cependant, encourager apprenants à se mettre virtuellement à la place de l'autre, à imaginer son histoire et ses perspectives, peut être un exercice symbolique précieux qui contribue à éveiller en eux ce sentiment.

4. Soft skills et l'interculturel en classe de langue

L'approche interculturelle en classe de langue a pour finalité non seulement de promouvoir la communication et les interactions, mais aussi de développer l'observation, la communication, le sens critique et l'empathie à l'égard d'autrui. Pour ce faire, il faudrait doter les enseignés des compétences nécessaires pour interagir avec des étrangers, organiser leurs réflexions, et développer un sentiment de relativité par rapport à leurs points de vue. L'aboutissement de ces objectifs est tributaire des besoins interculturels et des activités prévues en classe de langue ayant trait, à titre indicatif, à la solidarité, aux préjugés et aux stéréotypes.

Les compétences mises en œuvre dans la communication et l'interaction avec autrui exigent certains traits de personnalité et de comportement tels que la capacité d'écoute, l'intelligence émotionnelle, la distanciation et le respect d'autrui, par exemple. Dans le monde professionnel, la compétence en communication reste l'une des compétences les plus escomptées, attendu que cette aptitude requiert d'autres compétences sociales. A l'ère de la mondialisation, ces compétences sociales sont fondamentales pour la communication interpersonnelle et revêtent une grande importance pour l'éducation interculturelle que ce soit à l'école où en entreprise. A cet égard, Jean-Claude Filloux, affirme que « l'école n'est pas seulement une microsociété où se reflète la problématique sociale, mais surtout un lieu d'où peut s'initier le changement » et que [...] La société scolaire est certes une microsociété, mais elle n'est pas la société globale: son rôle est de préparer l'enfant à vivre dans cette dernière. Une fonction d'anticipation y est donc nécessaire... » (Filloux, 1978). En entreprise, la sensibilité à l'interculturalité est devenue inévitable, puisque son manque peut engendrer l'échec de la négociation, les difficultés de management d'équipe, la perte de confiance des partenaires, voire l'éloignement de collaborateurs.

Dans une perspective de psychologie sociale, l'identité sociale et l'identité culturelle sont étroitement associées. L'identité marque l'articulation entre les aspects psychologiques et sociaux d'un individu. Elle constitue le résultat de la relation entre l'individu et son environnement. En ce sens, l'identité sociale d'un individu se révèle plurielle et complexe, résultant de l'ensemble de ses affiliations au sein du tissu social, englobant des aspects tels



que son âge, sa nationalité, son genre, son statut socio-économique, et bien d'autres encore. L'identité est intrinsèquement liée au concept d'altérité. Elle dépend des relations entretenues avec d'autres individus ou groupe d'individus. Tandis que l'altérité, faisant partie du langage anthropologique et sociologique, est perçue comme la qualité de ce qui n'est le même que Moi. Pour Cuq (2003, p, 15)), l'altérité:

C'est l'autre en tant qu'autre c'est-à-dire comme moi, un sujet (responsable et absolument singulier, incomparable) il est à la fois différent de moi et identique à moi en dignité. L'altérité est le concept qui recouvre l'ensemble des autres, considérés eux aussi comme des egos (alter ego) et dont je suis moi aussi l'alter ego, avec droit et devoirs. Pour être moi, j'ai besoin que les autres (l'altérité) existent. Tout sujet suppose une intersubjectivité et en même temps éprouve toujours la tentation de réduire l'autre à un objet, grand danger contre lequel il faut sans cesse lutter en soi-même pour les relations humaines

En conséquence, la perception négative de cette notion peut dresser des barrières symboliques comme la ségrégation, la discrimination.

L'interculturel vise donc à ramener les représentations et les visions du monde de l'apprenant vers son environnement scolaire, favorisant ainsi le développement de compétences de vie et de citoyenneté. Cette démarche permet également à l'apprenant de comprendre la complexité de son environnement social et de gérer avec confiance les différences. Pour favoriser et gérer les interactions, notamment en classe de langue, la considération de la relation dialectique entre identité et altérité semble indispensable. Dans ce contexte, Geneviève Zarate, dans son ouvrage « Enseigner une culture étrangère » (Geneviève, 1986), met en avant trois lignes directrices qui soulignent trois principes fondamentaux de l'interculturel en classe. Le premier de ces principes est que le monde est structuré autour de la question de l'identité. Le second réside dans le fait que la relativité s'appréhende en observant la culture de l'intérieur et non simplement en scrutant sa surface. Le troisième souligne que la confrontation avec l'autre est une condition indispensable pour la définition de soi. Ainsi, la confrontation apparaît comme une condition essentielle à la définition de soi et à la prise de conscience interculturelle.

Les principes de la démarche interculturelle, tels que présentés par Clément (2001), se résument à quatre aspects essentiels: « se décentrer, se mettre à la place des autres, coopérer et comprendre comment l'autre perçoit la réalité et comment l'autre me



perçoit. » En effet, la décentration implique à la fois la connaissance de son propre centre et une adhésion à ses propres valeurs. Toutefois, il est important d'éviter d'imposer ce sociocentrisme aux autres. Les visions du monde peuvent différer, c'est ainsi qu'il faut se faire à relativiser son propre cadre de référence sans le rejeter. Assurer un équilibre délicat entre l'égoцентризм et la décentration peut être bénéfique. Or, cette démarche exige une autocritique et une introspection approfondie qui débouchera sur la décentration.

De même, l'adoption d'une attitude empathique, implique la faculté à se mettre à la place des autres pour ressentir ses émotions et avoir la capacité de relativiser. Comme le souligne Amor Séoud (1997: 148), « L'intérêt de la démarche interculturelle est donc qu'elle s'accompagne d'une prise de conscience de soi, liée elle-même souvent à une remise en question de soi ». Les valeurs implicites de l'autrui aide à déchiffrer les enjeux des rencontres et échanges interculturels en cas de divergence entre deux cultures en contact. Autrement dit, il faut accorder l'intérêt aux valeurs implicites, tout en se tenant en garde contre des premières impressions.

Selon Porcher (cit. in Berque, 1985: 82), l'éducation interculturelle doit s'en remettre aux actions contextualisées, en d'autres termes « en fonction des réalités auxquelles on se trouve confronté partout différemment et qui, par conséquent, appellent des solutions diverses et adaptées ». En revanche, dans sa conception des principes axiologiques de l'interculturel, Prétceille (1999, p.162-167), estime que l'éducation interculturelle table sur deux principes axiologiques:

« 1-La décentration: La stratégie interculturelle exige cette confrontation permanente des points de vue. Elle implique une capacité aiguë de décentration, capacité qui ne fait, par ailleurs, l'objet d'aucune « éducation systématique et structurée. ».

« 2-Education de la relation à l'autre: L'ouverture à l'autre relève d'un apprentissage au même titre que les autres fonctions, cognitive, sensorielle, physique, esthétique. »

A cet effet, divers outils pédagogiques sont impératifs:

-outils pédagogiques d'inspiration interculturelle en fonction des conditions locales, réalisées sur une base bilatérale au moins,

-outils pédagogiques d'enseignement de la langue étrangère (d'accueil) spécifiques du public migrant (...),



–outils pédagogiques d'enseignement de la langue maternelle dans un contexte du pays d'accueil.

Il est essentiel de noter que le simple contact avec d'autres cultures ne garantit pas automatiquement une réduction de l'ethnocentrisme chez un individu. En effet, son attachement à son propre système de valeurs, souvent profondément enraciné et donc souvent inconscient, peut persister. Parfois, cette rencontre avec d'autres cultures peut même entraîner un rejet plutôt qu'une acceptation ou une ouverture d'esprit.

Nous avons examiné l'importance pédagogique de l'intégration des compétences comportementales, également appelées soft skills en les liant à la dimension de la communication interculturelle. Cette dernière représente une compétence comportementale essentielle recherchée dans les entreprises qui opèrent à l'échelle internationale. La nécessité de communiquer avec des partenaires étrangers, imprégnés de cultures différentes, souligne l'importance du développement de compétences comportementales spécifiques, qui constituent une forme d'apprentissage interculturel. L'intégration des compétences comportementales, notamment celles associées à la communication interculturelle, au sein des programmes scolaires et universitaires, nécessite une reconnaissance formelle de ces compétences, établissant ainsi des normes claires. Cette reconnaissance officielle servirait de base à l'élaboration d'un cadre de compétences adaptable et évolutif.



Conclusion

En définitive, l'enseignement des soft skills et des compétences interculturelles constitue une composante essentielle de la formation éducative et professionnelle. Ces compétences, axées sur les aspects comportementaux, relationnels et interculturels, sont devenues indispensables dans un monde professionnel en constante évolution. L'intégration de ces enseignements contribue à préparer les apprenants à affronter les défis complexes de la société contemporaine, en favorisant le développement de qualités telles que la communication efficace, l'empathie, la résolution de problèmes, et la compréhension interculturelle.

L'approche interculturelle en particulier, en mettant l'accent sur la prise de conscience de soi et la reconnaissance de la diversité culturelle, favorise une communication plus fluide et respectueuse entre individus de cultures différentes. Elle encourage également le développement d'une pensée critique, de l'adaptabilité et de la flexibilité, compétences cruciales dans un environnement mondialisé. Intégrer ces dimensions dans l'enseignement offre aux apprenants les outils nécessaires pour prospérer dans des environnements professionnels de plus en plus diversifiés et interconnectés. Cela contribue non seulement à l'épanouissement individuel, mais aussi à la construction d'une société plus inclusive, où la diversité est valorisée et comprise comme une richesse.



Références bibliographiques:

1. Abdallah-Pretceille, M. (1999). *L'éducation interculturelle*. Presses Universitaires de France.
2. Abdallah-Pretceille, M., & Thomas, A. (Dir.). (1995). *Relations et apprentissages interculturels*. Armand Colin.
3. Cuq, J.-P. (Dir.). (2003). *Dictionnaire de didactique du français langue étrangère et seconde*. Clé International.
4. Defélix, C. (2006). *Nouveaux regards sur la gestion des compétences*. Vuibert.
5. Denis, M. (2000). Développer des aptitudes interculturelles en classe de langue. *Dialogues et cultures*, (44), 45-58.
6. Mauléon, F. (2014). *Les compétences des leaders de demain*. Dunod.
7. Nouamani, S., & Alaoui, L. L. (2022). La relation entre soft skills et employabilité en littérature. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(3), 1405-1430.
8. Ouahmi, F., & Aoula, E. (2023). Place des soft skills dans la réforme de l'enseignement supérieur: quelles perceptions et quelles pratiques ? *Revue Marocaine de l'Évaluation et de la Recherche en Éducation*, (9), 293-308.
9. Séoud, A. (1997). *Pour une didactique de la littérature*. Hatier-Didier.
10. Zarate, G. (1986). *Enseigner une culture étrangère*. Hachette.