

LA MÉTHODE PÉDAGOGIQUE DE NOVA TRIS

NovaTris développe des dispositifs pédagogiques ayant pour objectif d'accompagner l'apprenant dans le développement des compétences nécessaires à agir avec aisance en contextes transfrontaliers et/ou interculturels. Sur la base des réflexions de Deardorff (2011), Hiller (2010) et Byram & al. (2002), la compétence interculturelle¹ se compose selon nous :

- D'attitudes et de valeurs,
- De capacités d'action / d'interaction constructive (en terme de communication, de connaissances (inter-)culturelles, etc.),
- De capacités réflexives (connaissance de soi et mise en perspective, conscientisation, prise en compte de son contexte, etc.).

Ces trois grands domaines de compétences sont transversaux et permettent d'optimiser le pouvoir d'agir de chacun en contexte interculturel. Ensemble et en interaction, ils constituent la compétence interculturelle essentielle à toute rencontre / action commune, quelle que soit la situation dans laquelle l'apprenant évolue.

L'acquisition de la compétence interculturelle est un processus qui se développe tout au long de la vie, au fil des expériences réfléchies et formalisées. L'accumulation de savoirs cognitifs sur l'Autre² ne permet pas, seule, le développement d'un pouvoir d'agir et comporte un risque de réification de la « culture » de l'Autre (stéréotypes, analyse par grilles figées etc.) (L. Chalmel, 2018).

« Dans une perspective interculturelle, la formation s'attarde moins sur la culture comme déterminant les comportements mais sur la manière dont l'individu utilise les traits culturels pour dire et se dire, pour s'exprimer verbalement, corporellement, socialement, personnellement. Le passage d'une formation culturelle à une formation interculturelle ne reproduit pas une simple progression linéaire dans la formation, mais traduit une mutation nécessitée par une recentration de l'acte de formation sur le sujet et moins sur les structures et les systèmes culturels. »

(Abdallah-Preteuille, 2003, p. 20).

Les méthodes pédagogiques développées et expérimentées par NovaTris depuis 2012 (J. Chalmel, Quinte et Sauter, 2019) reposent sur une pédagogie active et permettent à l'apprenant de vivre des expériences concrètes et des simulations de situations interculturelles dans un espace d'expérimentation sécurisé. L'apprenant est ainsi placé au centre du processus d'apprentissage. Il est amené à réfléchir les expériences vécues, à les mettre en parallèle avec des situations réelles et à construire les compétences lui étant nécessaires pour évoluer dans les contextes interculturels qui lui sont propres.

Les dispositifs de formation mis en œuvre par NovaTris n'ont donc en aucun cas pour objectif de transmettre des compétences « clé en main ». Au contraire, ils visent à proposer à l'apprenant un espace au sein duquel il peut développer des compétences individualisées. Pour ce faire, les acteurs du Centre de compétences transfrontalières adoptent une posture d'accompagnement qui mène l'apprenant vers une double autonomie :

¹ Nous faisons le choix du singulier car nous considérons la compétence interculturelle comme un ensemble dynamique de compétences sociales, personnelles, méthodologiques, etc. qui, en interaction, permettent d'agir dans un contexte interculturel.

² Nous écrivons « Autre » avec une majuscule, considérant la rencontre d'un Autre au sens large – une personne, un lieu, un objet, un évènement / situation, une communauté, etc.

- Une autonomie d'action (pour une meilleure appréhension des contextes interculturels),
- Une autonomie de méthode (reproduction des processus et stratégies d'apprentissage).

Les dispositifs de formation proposés se situent dans le cadre d'un apprentissage non formel : leur structure n'étant pas basée sur un référentiel de compétences, elle conserve la flexibilité nécessaire à la prise en compte des besoins et contributions des apprenants. Les formateurs de NovaTris adopte une posture d'accompagnement adaptée à l'individualisation des parcours au sein d'une même formation (Boutinet, Denoyel, Pineau et Robin, 2007).

Le modèle de l'apprentissage expérientiel proposée par David Kolb (1984) est l'un des cadres théoriques clés sur lesquels NovaTris développe sa pédagogie. Celui-ci comporte quatre phases : l'expérience concrète (EC), l'observation réfléchi (OR), la conceptualisation abstraite (CA) et l'expérimentation active (EA). "*Learning is a process whereby knowledge is created through the transformation of experience*" (Kolb, 1984, p. 38) : c'est par la progression à travers ces quatre phases que le savoir expérientiel se construit.

Le propre des dispositifs de formation du Centre de compétences transfrontalières est de permettre à l'apprenant de vivre des expériences concrètes de rencontre de l'Autre (EC). Les interactions ainsi provoquées l'amèneront à prendre conscience de sa propre manière d'être et d'agir (effet miroir).

Pendant les phases de débriefing qui suivent, l'apprenant est invité à penser l'expérience vécue (OR). La réflexion autour des effets miroirs expérimentés lui permettent ainsi de prendre conscience de certaines facettes de son identité (culturelle, professionnelle, personnelle, etc.). Il met en perspective son ordinaire, ce qu'il peut revêtir d'extraordinaire (Lhôtellier, 2007) du point de vue de l'Autre et identifie les compétences et ressources mobilisées collectivement et individuellement pendant l'expérience.

Un temps de formalisation individuel est ensuite indispensable à la conceptualisation de l'expérience (CA). Cette mise en mots permet à l'apprenant de problématiser son expérience, de définir pour lui les concepts sous-jacents ; elle l'amène ainsi à conceptualiser son expérience et à construire un savoir expérientiel transférable dans des situations similaires. Il pourra réfléchir à son potentiel (aux ressources internes et externes mobilisées) pour *pouvoir agir* dans des contextes interculturels similaires (Oudet, 2012).

L'expérimentation active (EA) constitue la dernière étape du processus d'apprentissage expérientiel défini par Kolb. L'apprenant, fort de ses expériences et de la réflexion menée à leur propos, peut faire le choix de mettre en action le savoir développé et d'en refaire consciemment l'expérience.

C'est en ce sens que, progressivement, dans une démarche conscientisante (Freire, 2001), l'apprenant acquiert une double autonomie (action et méthode) et devient capable, au fil d'expériences réfléchies, de poursuivre seul son processus d'apprentissage. Il continue ainsi à se former au-delà du dispositif de formation proposé par NovaTris.

Bibliographie

Abdallah-Pretceille, M. (2003). *Former et éduquer en contexte hétérogène : pour un humanisme du divers*. Paris : Economica/Anthropos.

Boutinet, J.-P., Denoyel, N., Pineau, G. et Robin, J.-Y. (2007). *Penser l'accompagnement adulte*. Paris : P.U.F. Repéré à <http://www.cairn.info/penser-l-accompagnement-adulte--9782130562115.htm>

Byram, M., Gribkova, B. et Starkey, H. (2002). Développer la dimension interculturelle de l'enseignement des langues. *Strasbourg: Conseil de l'Europe, 45*.

- Chalmel, J., Quinte, J. et Sauter, V. (2019). Oser une nouvelle approche de l'interculturel. Exemple de la « pédagogie NovaTris ». Dans F. Dervin et N. Auger (dir.), *Les nouvelles voix - voies de l'interculturel* (EME éditions, p. 179-194). Louvain-la-Neuve.
- Chalmel, L. (2018). *Pour une pédagogie de l'accompagnement interculturel*. Communication présentée au Regards croisés sur les pratiques en pédagogies actives, Bruxelles.
- Deardorff, D. K. (2011). Assessing intercultural competence. *New Directions for Institutional Research*, 2011(149), 65-79. doi:10.1002/ir.381
- Freire, P. (2001). *Pédagogie des opprimés: suivi de Conscientisation et révolution*. Paris : La Découverte.
- Hiller, G. G. (2010). *Innovative methods for promoting and assessing intercultural competence in higher education*. Communication présentée au Proceedings of Intercultural Competence Conference (vol. 1, p. 144–168).
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Englewood Cliffs : Prentice Hall.
- Lhôtellier, A. (2007). Accompagner et tenir conseil: démarche fondamentale ou anesthésie sociale. Dans *Penser l'accompagnement adulte*. Paris : P.U.F.
- Oudet, S. F. (2012). Concevoir des environnements de travail capacitants: l'exemple d'un réseau réciproque d'échanges des savoirs. *Formation emploi. Revue française de sciences sociales*, (119), 7–27.