**Langue et Culture : Tentative de définition, rapports et aspects didactiques**

**La langue**

Selon Dubois et al. (2002, pp. 266-267), la langue est dotée de deux définitions : l’une relève d’une signification large, l’autre que nous pouvons inscrire dans le cadre de la linguistique.

Selon la première définition, la langue est définie comme étant *« un instrument de communication, un système de signes vocaux spécifiques aux membres d’une même communauté* » ;

Dans la seconde, le dictionnaire emprunte la définition de Saussure et de l’école de Prague, selon laquelle, la langue est considérée comme : « *Un système de relations ou, précisément, comme un ensemble de systèmes reliés les uns aux autres, dont les éléments (mots, sons, etc.) n’ont aucune valeur indépendamment des relations d’équivalence et d’opposition qui les relient. Chaque langue présente ce système implicite, commun à tout l’ensemble des locuteurs de cette langue. Dans cette théorie, la langue est définie comme un produit social dans le sens où l’individu « l’enregistre passivement », cette partie sociale du langage est « extérieure à l’individu », qui ne peut ni la créer ni la modifier. Elle est un contrat collectif, auquel tous les membres de la communauté doivent se soumettre en bloc s’ils veulent communiquer* ».

Cependant la définition donnée à la langue par Cuq (2003, p. 147), attribue à la langue également deux aspects : un aspect abstrait et systématique (dans ce cas la langue est comprise comme synonyme d’idiome) et un aspect social (on reconnaît à la langue un caractère culturel).

Dans cette perspective, selon Cuq (idem), la langue est alors conçue comme « *un système abstrait des signes dont on peut étudier de façon séparée ou concomitante suivant les théories, l’évolution, les aspects phonétiques et phonologiques, la morphologie, le lexique, la syntaxe* ». Cette vision de la langue est synonyme d’idiome.

Le second aspect est le résultat des travaux en sociolinguistique, et selon Cuq (idem) : « *Reconnaître le caractère social de la langue c’est aussi admettre que la sociolinguistique est l’étude des caractéristiques des variétés linguistiques, des caractéristiques de leurs fonctions et des caractéristiques de leurs locuteurs, en considérant que ces trois facteurs agissent sans cesse l’un sur l’autre, changent et se modifient mutuellement au sein d’une même communauté linguistique* ».

Selon Cuq (ibidem, p. 148), du point de vue de la didactique des langues, la langue est caractérisée par cette dualité idiomatico-culturelle et, par conséquent, peut être définie comme « un *objet d’enseignement apprentissage composé d’un idiome et d’une culture* ». Ceci est le signe d’une acceptation et d’une prise en compte de la culture dans l’enseignement apprentissage des langues.

**Et que serait alors la culture ?**

**Tentatives de définition de la notion de « Culture, cultures...»**

Le concept Culture n’a pas cessé de nourrir de vifs débats et pourtant les tentatives de définitions n’ont pas manqué.

La culture, mot et concept est d'origine romaine .Il est issu du latin cultura qui signifie le soin apporté au champ ou au bétail. Il désigne ensuite une parcelle de terre cultivée et le fait de cultiver la terre.

Au sens figuré, le mot faisait référence à la culture d'une faculté, c'est-à-dire le fait de travailler à la développer. Mais ce sens figuré n'obtient de reconnaissance académique qu'au XVIIIe siècle où il fait son entrée dans le Dictionnaire de l'Académie Française (édition de 1718). On parlera alors de la « Culture des Arts » de la « Culture des Lettres » et de la « Cultures des Sciences ».

Progressivement, le mot « culture »s'affranchit de ses compléments et finit par s'employer seul pour désigner la « formation », l' « éducation » de l'esprit. Il semble que le premier à utiliser le mot pour les choses de l'esprit et de l'intelligence soit Cicéron.

Il parle de excolere animun, de cultiver l'esprit, et de cultura animi au sens où nous parlons aujourd'hui encore d'un esprit cultivé. Au XVIIIe siècle, le terme « culture » est toujours employé au singulier, ce qui reflète l'universalisme et l'humanisme des philosophes : la culture est le propre de l'Homme, au-delà de toute distinction de peuples ou de classes. Le mot s'inscrit donc pleinement dans l'idéologie des lumières : il est associé aux idées de progrès, d'évolution, d'éducation, de raison qui sont au cœur de la pensée de l'époque. L'idée de culture participe de l'optimisme du moment, fondé sur la confiance dans le devenir perfectible de l'être humain. Le progrès naît de l'instruction, c'est-à-dire de la culture, toujours plus étendue.

La délimitation de la définition du concept culture n’est pas une tache aisée vu la polysémie du concept. À ce propos, Byram (1992, p. 68) affirme qu’« *il n’y a dans la pratique aucune définition unique et universellement reconnue de ce qu’est la culture* » et, plus loin (ibidem, p. 111), il considère que définir la culture spécialement en anthropologie est donc « *une tâche ardue* ». Cet auteur s’appuie sur le constat, en ce sens, de Kaplan et Hamers (1972, p. 3) qui, à leur tour, considéraient le mot culture comme « u*n mot fourre-tout qui […] ne peut servir d’instrument d’analyse* ».

La définition proposée par l’Unesco (1992) : il définit la culture comme « *l’ensemble des signes auxquels les membres d’une société se reconnaissent mutuellement tout en se distinguant de ceux n’appartenant pas à cette société* ».

Quelques années plus tard, en 2001 exactement, dans un autre document issu de l’Unesco, la culture a également été définie comme « *l’ensemble des traits distinctifs spirituels et matériels, intellectuels et affectifs qui caractérisent une société ou un groupe social » et comme englobant « outre les arts et les lettres, les modes de vie, les façons de vivre ensemble, les systèmes de valeurs, les traditions et les croyances* ».

Pour l’Unesco, la culture est au cœur de l’identité individuelle et sociale et constitue un élément majeur de la conciliation d’identités de groupe dans un cadre de cohésion sociale. L’organisme souligne que lorsqu’il s’agit de discuter de la culture il faut « *envisager tous les facteurs qui modèlent la façon dont un individu pense, croit, ressent et agit en tant que membre de la société* ».

La définition de Williams (1965, p. 57) qui définit la culture selon trois grands domaines :

Tout d’abord il la définit comme relevant du domaine de « l’idéal » de certaines valeurs universelles, et en ce sens la culture est considérée comme « un état de perfection humaine ou un processus y conduisant ». Ensuite, il la définit comme relevant aussi du domaine « documentaire » dans lequel la culture constitue « l’ensemble des productions intellectuelles et créatives, et où se trouvent enregistrées dans le détail la pensée et l’expérience humaine ». Enfin, il définit la culture comme relevant du domaine « social »; un tel point de vue fait de la culture « la description d’un mode de vie particulier traduisant certaines significations et certaines valeurs non seulement dans le monde de l’art ou du savoir, mais aussi dans les institutions et le comportement habituel ».

La notion de culture en anthropologie a été posée par Tylor dans son ouvrage Primitive culture en 1871. Cette notion vient alors acquérir une valeur synonymique de celle de civilisation sous la forme suivante : « *La culture ou la civilisation, entendue dans son sens ethnographique étendu est cet ensemble complexe qui comprend les connaissances, les croyances, 1’art, le droit, la morale, les coutumes et toutes les aptitudes et habitudes qu’acquiert l’homme en tant que membre d’une société »[[1]](#footnote-2)*

**Éléments caractéristiques de la culture**

Guy ROCHER définit la culture comme étant : « *Un ensemble lié (c’est-à-dire que la culture forme un système. ) de manières de penser, de sentir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises et partagées par une pluralité de personnes, servent, d'une manière à la fois objective et symbolique, à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte* [[2]](#footnote-3)». [Rocher, Guy, 1995 :115]

L'explication et l’exploitation de cette définition vont nous permettre de mettre en lumière les caractéristiques principales qu'anthropologues et sociologues entendent reconnaître à la culture.

1. **Le caractère systémique de la culture :** est présenté de manière très explicite et comme élément introducteur de la définition de la culture chez Lévi-Strauss[[3]](#footnote-4) ,Thomas[[4]](#footnote-5) et Piriou [[5]](#footnote-6). En accord avec Rocher :

« *Les différents éléments qui composent une culture donnée ne sont pas simplement juxtaposés l'un à l'autre. Des liens les unissent, des rapports de cohérence les rattachent les uns aux autres ; lorsque des changements s'effectuent dans un secteur d'une culture, ils entraînent des changements dans d'autres secteurs de cette culture* ».

Une culture sera donc selon A. Mucchielli (p 47) [[6]](#footnote-7): « *Un ensemble d’acquis communs aux membres d’un groupe et c’est aussi toutes les expressions et les réalisations issues de ce système d’acquis mentaux […] nous retiendrons de la définition de la culture la partie intériorisée dans les psychismes. La culture intériorisée c’est l’ensemble acquis des principes culturels (croyances, normes et valeurs), des représentations collectives et des modèles et codes de référence* »

Cet ensemble des « manières de penser, de sentir et d’agir » qui compose la culture, comporte des éléments à caractères objectifs (normes, droits, connaissances...) et subjectifs (croyances, morale, valeurs) (**construction binaire de la culture**)

Le sociologue Rocher, afin de compléter cette deuxième caractéristique, met en avant différents niveaux de formalisation des éléments constituant la culture. Il distingue un ensemble d’é1éments très formalisés que nous pouvons retrouver dans les codes de lois, les protocoles, ou encore les connaissances scientifiques et technologiques etc. Il l’oppose à un ensemble d’é1éments dont le niveau de formalisation est moindre, c’est-à-dire : l’art, les relations impersonnelles, les règles de politesse etc.

1. **Le caractère non naturel (non inné)**. **de la culture :** Le second élément caractéristique est le caractère non naturel de la culture (*rien de culturel n'est hérité biologiquement ou génétiquement, rien de la culture n'est inscrit à la naissance dans l'organisme biologique ; l'acquisition de la culture résulte des divers modes et mécanismes d’apprentissage)*. En ce sens, nous pouvons dire que la culture se transmet d’une génération à l’autre, une culture s’hérite mais non de manière génétique.

La culture ne se transmet pas par les gènes, elle n'est pas inscrite dans notre ADN. Elle est donc extérieure à l'individu biologique.

L'acquisition de la culture repose sur des processus d'apprentissage qui commencent dès la naissance et se poursuivent tout au long de la vie.

La culture se transmet de génération en génération, par l'éducation, l'imitation, les interactions

Rien de culturel n'est hérité biologiquement ou génétiquement, rien de la culture n'est inscrit à la naissance dans l'organisme biologique.

L’anthropologue Laplantine en 1987 rejoint Rocher dans cette idée en déclarant que « *La culture est l’ensemble des comportements, savoirs et savoir-faire caractéristiques d’un groupe humain on d’une société donnée, ces activités étant acquises par un processus d’apprentissage et transmises à l’ensemble de ces membres* »[[7]](#footnote-8) ; nous permet de mettre en avant une troisième caractéristique de la notion de culture. À savoir son « *mode d’acquisition et de transmission. (...) L’acquisition de la culture résulte des divers modes et mécanismes de l’apprentissage* ». Il s’agit « *d’un héritage que chaque personne doit recueillir et faire sien* »[[8]](#footnote-9). Guy Rocher introduit la notion d’héritage en opposition à la notion d’hérédité comme transmission d’un ensemble d’éléments (caractères génétiques, traits physiques d’une personne etc.) dont l’individu se voit porteur de manière involontaire.

1. **Le caractère dynamique de la culture :** Le troisième aspect, tient au caractère dynamique de la culture. Définie au départ comme une entité stable, dans l’actualité tout le monde se met d’accord pour reconnaître à la culture son aspect dynamique. En effet, comme le dit Roger, la fonction de moulage de la culture est souple et relative dans la mesure où chaque individu et chaque société réadaptent les données culturelles en accord avec les exigences du contexte dans lequel ils se trouvent. La culture est aussi dynamique parce qu’elle est en constante production, elle n’est jamais un produit fini.

En effet comme le souligne Claude Canet, « *ce sont les actualisations de ces interrelations entre les individus et les ensembles des significations détenues par la* *communauté ambiante qui constituent la culture dans son aspect dynamique. La culture c’est sans doute ce qui se fait et ce qui existe comme production de l’homme* »[[9]](#footnote-10)

La culture devient une notion dynamique, puisqu’elle peut varier d’un individu à un autre, au sein d’un même groupe d’appartenance.

1. **L’aspect identitaire et distinctif, ou l’aspect symbolique de la culture :** élément caractéristique de la culture concerne son aspect identitaire et distinctif, ou l’aspect symbolique pour emprunter l’expression de Rocher (ibidem, p. 114) (c’est-à-dire que la culture est ce qui permet à un individu de s’affirmer en tant que sujet appartenant à une certaine société et de se différencier de ce fait d’autres n’appartenant pas à cette société).
2. **Le caractère collectif et social de la culture**: Selon Renald Legendre dans son ouvrage intitulé Dictionnaire actuel de l’éducation, la notion de culture est « *un ensemble de manières de voir, de sentir, de percevoir, de penser, de s’exprimer, de réagir, des modes de vie, des croyances, des connaissances, des réalisations, des us et coutumes, des traditions, des institutions, des normes, des valeurs, des mœurs, des loisirs, des aspirations qui distinguent les membres d’une collectivité et qui cimente son unité à une époque donnée* »[[10]](#footnote-11) . Dans cette définition, il renforce l’idée d’un ensemble de codes et de références commun à un groupe d’individus, à travers lequel les individus vont pouvoir s’identifier. Le caractère collectif et social de la culture est mis en avant, en ce sens elle est partagée par une pluralité d’individus formant une même entité. Cet ensemble d’éléments constituant la culture permet donc de distinguer « les membres d’une collectivité » mais aussi de distinguer les cultures à un moment donné.

**Les fonctions de la culture**

**Nous nous appuyons sur** la définition de la notion de culture que nous propose Martine Abdallah-Pretceille dans son ouvrage L’éducation interculturelle : « *Les cultures sont à la croisée d'une double détermination, une logique d'appartenance qui opère sur les notions de structures et de codes, une logique relationnelle qui renvoie à l'idée de réseau, de processus et de dynamiques, le tout inscrit dans un contexte historique, politique et économique* »[[11]](#footnote-12)

Suite à cette définition de la culture en tant que processus dynamique, se dégagent les deux fonctions suivantes :

* **Une fonction ontologique** : permettant « à l’être humain de se signifier à lui même et aux autres ».
* **Une fonction instrumentale** ou **pragmatique**: soit l’adaptation de l’individu à l’environnement par la production de comportements et d’attitudes, elle facilite l’adaptation aux comportements en produisant des comportements et des attitudes (les aménagements culturels).

Ainsi, selon cette auteure (idem), dans les sociétés traditionnelles (au sens anthropologique du terme) la fonction ontologique prime-t- elle sur les adaptations et les aménagements culturels (donc la fonction pragmatique) qui sont relativement rares. En revanche, dans les sociétés « modernes » la fonction ontologique s’efface au profit de la fonction instrumentale ou pragmatique. Dans ces sociétés, cette fonction se développe considérablement afin de répondre aux nécessités du terrain : multiplication des contacts, rapidité des changements, complexité croissante, etc.

Néanmoins, selon Rocher (1968, pp. 116-120), la culture peut remplir **trois fonctions** chez l’homme : une fonction sociale, une fonction psychique et une troisième fonction, détachée des deux autres, la fonction d’adaptation.

**La fonction sociale** de la culture s’exprime par le fait que la culture peut servir à réunir une pluralité des personnes en une entité (groupe, association, collectivité, société) bien supérieure à eux. Ainsi, toujours selon cet auteur (ibidem, p. 117), à travers la culture « *les personnes peuvent communiquer entre elles, se reconnaissent des liens, des attaches, des intérêts communs, des divergences et des oppositions, se sentent enfin, chacun individuellement et tous collectivement,* *membres d'une même entité* ».

**La fonction psychique**, selon Rocher (1968), est celle qui permet aux individus d’agir d’une certaine façon. La culture est, dans ce cas, une sorte de moule qui propose, ou fournit, aux individus des manières d’agir, de sentir et de vivre en accord avec la société où ils naissent et grandissent. La culture informe et donne forme à la personnalité. Ainsi, pour lui (idem), la construction de la personnalité d’un enfant doit se faire en accord avec l’environnement dans lequel il naît et grandit dans la mesure où il sera amené à *« aimer certains mets, à les manger d'une certaine manière, à relier certains sentiments à certaines couleurs, à se marier selon certains rites, à adopter certains gestes ou certaines mimiques, à percevoir les "étrangers" dans une optique particulière* ». Toutefois, l’auteur (ibidem, p. 118) relativise cet aspect de moulage dans la mesure où ce moule n’est pas absolument rigide mais, au contraire, souple et permettant des adaptations individuelles. En effet, « *chaque personne assimile la culture d'une manière idiosyncratique, la reconstruit à sa façon dans une certaine mesure* ». Cette souplesse autorise également une relative innovation culturelle chez les acteurs sociaux, relative parce qu’elle doit toujours s’opérer en accord avec les limites du raisonnable sans quoi l’individu marquerait son étrangeté, sa distanciation par rapport à cette culture.

La troisième et dernière fonction, selon Rocher (1968, p. 119), est **la fonction symbolique** qui est la synthèse des deux premières parce qu’elle est « *plus générale et plus fondamentale, elle permet et favorise l'adaptation de l'homme et de la société à leur environnement et à l'ensemble des réalités avec lesquelles ils doivent vivre* ». Ainsi, selon cet auteur (idem), la culture remplit-elle donc chez l’homme la fonction d’adaptation à soi-même et à l’environnement, parce qu’elle est « *comme le prisme à travers lequel l'homme perçoit la réalité, qu'il utilise pour s'adapter à cette réalité et pour la contrôler [...]* ». Même si les deux auteurs ci-dessus, appellent ces fonctions différemment, nous remarquons que les descriptions qu’ils en font renvoient aux mêmes significations. Les fonctions, ontologique et instrumentale, chez Abdallah-Pretceille équivalent respectivement aux fonctions sociale et d’adaptation chez Roger.

**Les dimensions culturelles de Hofstede**

Les travaux menés par le psychologue néerlandais Hofstede (1980) permettent d’illustrer les différences qu’il est possible de retrouver à travers les nations et, par conséquent, les cultures.

Geert Hofstede a mené une impressionnante étude portant sur des données récoltées auprès de 117 000 employés d’un groupe industriel multinational provenant de plus de 40 pays. L’analyse factorielle des résultats a fait émerger quatre dimensions sur lesquelles peuvent se positionner les ressortissants d’un pays. Une cinquième dimension a fait son apparition quelques années plus tard, et ce, suite aux travaux de Michael Bond (Chinese Culture Connection, 1987).

Ce constat a amené Hofstede (1984) à définir la culture comme étant « *la programmation de l’esprit humain qui permet de distinguer les membres d’une société par rapport à une autre* ». Cette définition lui a permis de formuler ensuite la théorie des dimensions culturelles qui défend l’idée d’interdépendance entre les valeurs dominantes des pays et la façon dont les individus se comportent non seulement au sein de l’entreprise mais aussi dans tous les contextes où ils sont appelés à intervenir.

Autrement dit, malgré l’instauration des procédures communes pour toutes les filiales de l’entreprise, la réalité individuelle (la culture individuelle) de chaque employé alliée à la réalité du pays (la culture du pays) exerçaient une forte influence sur le mode de gestion de la filiale.

Ainsi, présentement, on peut concevoir la culture selon ces cinq dimensions : la distance hiérarchique, le contrôle de l’incertitude, l’individualisme/collectivisme, la masculinité/féminité et l’orientation long/court terme.

Hofstede établit dans un premier temps quatre dimensions culturelles (la distance hiérarchique ou distance au pouvoir, individualisme/collectivisme, masculinité/féminité et contrôle ou acceptation de l’incertitude) auxquelles il en ajoute, plus tard, une cinquième qu’il a nommée « indice confucéen ».

**La distance au pouvoir (distance hiérarchique)** **:** réfère au degré auquel les relations entre supérieurs et subordonnés sont caractérisées par la hiérarchie et les interactions formelles (Hofstede, 1980, 1991). Ainsi, cette dimension se rapporte au « *degré d’acceptation, par ceux qui ont le moins de pouvoir dans les institutions ou les organisations d’un pays, d’une répartition inégale du pouvoir* » (Hofstede, 1994, p. 47).

Ainsi, dans une entreprise caractérisée par une forte distance hiérarchique entre les dirigeants et leurs collaborateurs, il y aura forcément la même distance, ou équivalente, au sein des relations familiales ou éducatives dans la société. Enfin, la dimension de distance hiérarchique dépasse le simple cadre de l’entreprise dans la mesure où elle détermine d’autres types de rapports dans la société, comme par exemple : le rapport père/fils ou professeur/élève.

Ensuite, **l’individualisme/collectivisme** réfère au degré auquel une culture privilégie l’identité individuelle et les choix personnels (individualisme), comparativement à l’identité collective et au maintien du bien-être du groupe (Collectivisme) (Hofstede, 1980).

il s’agit de savoir quel est le rapport qu’entretient l’individu avec son groupe. Cette dimension détermine, par exemple, la nature des liens entre l’individu et sa famille, l’individu et sa culture. Selon Hofstede (ibidem, pp. 210-236), une culture est dite individualiste si les valeurs sont liées à la personne, là où les individus ne s’occupent que d’eux-mêmes et éventuellement de leur famille proche. Selon lui (idem), dans ces cultures, les individus apprennent dès l’enfance à penser en termes de « je » et cherchent très tôt leur indépendance. En revanche, une société est dite collectiviste, si les valeurs sont liées au groupe d’appartenance, les individus s’occupent les uns des autres et pensent en termes de « nous », vouant un grand respect et accordant beaucoup d’importance à ce groupe.

**La dimension masculinité/féminité :** cette dimension détermine la distribution des rôles dans la société. Selon la culture, les hommes et les femmes n’ont pas les mêmes statuts, il y a des tâches réservées aux hommes et d’autres aux femmes. La masculinité caractérise «les sociétés où les rôles sont nettement différenciés (où l’homme doit être fort, s’imposer et s’intéresser à la réussite matérielle, tandis que la femme est censée être plus modeste, tendre et concernée par la qualité de vie). À l’inverse, la féminité désigne les cultures où «les rôles sont plus interchangeables» (Hofstede, 1994, p. 113).

Puis, **le contrôle de l’incertitude** correspond au degré d’inquiétude des membres d’une société par rapport à des situations jugées ambiguës, inconnues ou incertaines (Hofstede, 1994). Le contrôle de l’incertitude – détermine la manière dont une société fait face à l’inconnu et aux menaces. Pour faire face à ce genre de situations, les individus peuvent instaurer des règles et des procédures précises (Hofstede, 1994), opter pour des rôles et des responsabilités clairement définies et des processus de travail précis et constants. Alors que des cultures davantage flexibles favoriseraient des directives générales à des méthodologies spécifiques (Marquardt et Horvath, 2001). outes les sociétés ne gèrent pas les incertitudes de la même façon, il y a d’un côté des cultures qui n’ont pas peur de s’y confronter tandis que d’autres mettent tout en œuvre pour pallier l’incertitude et l’inconnu à travers des lois et autres instruments.

Enfin, concernant **La dimension d’indice de dynamisme confucéen** **: l’orientation à long /court terme**, comme son nom l’indique, cette dimension, ajoutée ou formulée tardivement, est inspirée des enseignements et valeurs de *Confucius* (Philosophe chinois), notamment l’endurance, le respect des traditions, la patience et la stabilité personnelle. En accord avec cette dimension il y a, d’une part, des cultures qui privilégient des perspectives à long terme et, d’autre part, celles qui préfèrent des perspectives à court terme. Il est à noter qu’il règne une certaine confusion parmi les chercheurs en ce qui a trait à cette dimension (Bearden, Money et Nevins, 2006). En effet, lors de la première conceptualisation de cette dimension en 1987, *les valeurs référant au respect des traditions et à la persévérance étaient considérées comme des valeurs orientées vers le long terme*. Toutefois, par la suite, une distinction a été faite entre ces deux composantes, le respect pour la tradition devenant une valeur orientée vers le court terme et la persévérance une valeur orientée vers le long terme (Hofstede, 1994). Hofstede (2005) déclare que « *l'orientation à long terme promeut les vertus orientées vers les récompenses futures, telles la persévérance et l’épargne. À l’opposé, l’orientation à court terme promeut les vertus reliées au passé et au présent, tels le respect de la tradition, sauver la « face » (protecting one's 'face') et l’accomplissement des obligations sociales* » (Hofstede et Hofstede, 2005). Pourtant, la majorité des chercheurs ont une vision différente de cette dimension, postulant que « *l’orientation à long terme réfère à une vision holistique du temps, valorisant ainsi le passé et le futur ; alors que l’orientation à court terme se focalise sur le présent et l’immédiat. Ainsi, les individus ayant une orientation à long terme valorisent la tradition, la planification, la persévérance et le travail dans une perspective de bénéfices futurs*» (Beardern et al., 2006).

Cependant, et comme le remarquait Hofstede lui-même en 1993, ces dimensions ne sont pas une liste exhaustive exempte de toute critique. Toutefois, elles ont le mérite de donner un cadre général pour l’analyse des différences culturelles et constituent donc un point de départ pour l’analyse des contacts entre cultures différentes.

Dans le cadre de l’enseignement-apprentissage d’une langue et d’une culture étrangères, qui nous concerne particulièrement, ces dimensions seraient avant tout destinées aux enseignants. Ces derniers pourraient s’en servir afin de préparer des activités de sensibilisation à la diversité culturelle et à la relativité culturelle. Il faudrait, toutefois, qu’ils veillent à éviter les pièges que renferment ces dimensions, notamment le renforcement des stéréotypes

D’après le modèle d’Hofstede, il y a quatre dimensions pour comparer un pays à l’autre

**(1)   «individualisme ou collectivisme» (IDV)**

**(2)   «distance hiérarchique forte ou faible» (PDI)**

**(3)   «contrôle de l’incertitude fort ou faible» (UAI)**

**(4)   «la dimension « masculinité ou féminité» (MAS)**

(1) L’ ***IDV*** (*Individualism*) détermine le degré par lequel sont liés les individus aux groupes. L’échelle d’individualisme va de 0 à 100 et montre les caractéristiques générales d’une société. Si l’indice IDV est élevé, la culture serai plus individualiste et l’individu est au centre de l’intérêt. Si l’indice est plus bas, la société est plus communautaire et on y trouve «un tissu social très serré», comme p.ex. en Chine.[[9]](https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1g2-travail/G1-G2-3/g2-Hofstede/" \l "_ftn9)

(2) La deuxième dimension, le ***PDI*** (*Power Distance Index*), définit le grade de la distance par rapport au pouvoir et montre la tolérance des individus face à une répartition inégale du pouvoir. Si on compare la France et l’Allemagne, on peut constater des différences. La France se caractérise par une grande distance hiérarchique. En revanche, l’Allemagne est parmi les pays qui ont une faible distance hiérarchique. Dans une telle société, le pouvoir est distribué de manière plutôt démocratique et ses membres sont perçus comme égaux.[[10]](https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1g2-travail/G1-G2-3/g2-Hofstede/" \l "_ftn10) Cette différence au niveau hiérarchique se manifeste notamment dans l’organisation de l’entreprise. Dans une entreprise française, c’est le patron qui décide tout parce qu’il jouit de la plus grande autorité et les employés ne participent pas à la prise des décisions.  En Allemagne, la prise de décisions se déroule de manière plus collégiale et les employés participent aussi au processus de décision.

(3) Cette dimension désigne la tolérance d’une société vis-à-vis de l’incertitude et de l’ambigüité. L’ ***UAI*** (*Uncertainty Avoidance Index*) décrit dans quelle mesure une culture se sent menacée par une situation inconnue ou un évènement inattendu. Dans une société à fort contrôle de l’incertitude, les gens ont peur du changement. Contrairement a cela, dans une culture à faible contrôle de l’incertitude les gens n’ont pas peur de l’avenir inconnu. Ils tolèrent l’incertitude et prennent chaque jour comme il vient. De plus, une culture à faible contrôle de l’incertitude se caractérise par une grande tolérance, car les gens ne se sentent pas menacés par les opinions et personnes différentes. Ils acceptent les avis opposés et considèrent les conflits comme enrichissants.[[11]](https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1g2-travail/G1-G2-3/g2-Hofstede/" \l "_ftn11)

(4) La dimension de ***MAS*** (*Masculinity*) détermine la division des rôles des sexes dans une société. Un indice très élevé définit une culture masculine et fait une claire distinction entre les rôles exclusivement féminins et les rôles exclusivement masculins. En revanche, dans les sociétés féminines les rôles des sexes ne sont pas clairement différenciés. Cela veut dire que l’homme, par exemple, s’occupe aussi de l’éducation des enfants. De plus, une culture féminine met l’accent sur les êtres humains et l’environnement ; elle considère, par contre, l’argent et les biens matériels comme moins importants. La qualité de vie prime sur la réussite. Par conséquent, on travaille pour vivre et on ne vit pas pour travailler.[[12]](https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1g2-travail/G1-G2-3/g2-Hofstede/" \l "_ftn12) Avec un score de 66, l’Allemagne, peut être considérée comme un pays plutôt masculin. Par contre, la France obtient un score de 43 et se retrouve parmi les pays de culture plutôt féminine.[[13]](https://www.uni-giessen.de/de/fbz/fb05/romanistik/sprx/frz/pers/moureaux/proj/seminar/g1g2-travail/G1-G2-3/g2-Hofstede/" \l "_ftn13)

Dans un autre ordre d’idées, et s’éloignant de l’énumération des composantes de la culture, Bollinger et Hofstede (1987) définissent la culture comme étant «la programmation collective de l’esprit humain qui permet de distinguer les membres d’une catégorie d’hommes par rapport à une autre» (p. 27). Ainsi, selon ces auteurs, la culture inclut un système de valeurs fondamentales et serait à un groupe d’humains ce que la personnalité est à un individu. Cette dernière définition, tout comme les précédentes, ne prend pas en compte une caractéristique importante de la culture, soit le fait qu’elle ne constitue pas un ensemble de variables statiques, mais un système complexe et dynamique qui influence et qui est influencé par les individus (Hartford, 2010). Ceci étant, dans le cadre de la présente thèse, la définition proposée par Bollinger et Hofstede (1987) sera privilégiée, puisqu’elle met l’emphase sur ce qui caractérise des groupes d’individus en regard d’une façon partagée de penser et d’agir qui les distingue des autres groupes.

1. 5 Rocher G., Culture, civilisation et idéologie dans Introduction à la sociologie générale. Première partie : L’action sociale, chapitre IV. Montréal. Éditions Hurtubise. HMH, 1992, 3ième édition. [En ligne] <http://jmt-socioIogue.uqac.ca/www/word/387_335_CH/Notions_culture_civiIisation.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
2. [**file:///C:/Users/HP/Downloads/Documents/Notions\_culture\_civilisation.pdf**](file:///C:/Users/HP/Downloads/Documents/Notions_culture_civilisation.pdf) [↑](#footnote-ref-3)
3. Tout d’abord**, Lévi-Strauss** (1950, p. xix), définit la culture comme : « *Un ensemble de systèmes symboliques au premier rang desquels se placent le langage, les règles matrimoniales, les rapports économiques, l'art, la science, la religion. Tous ces systèmes visent à exprimer certains aspects de la réalité physique et de la réalité sociale, et plus encore, les relations que ces deux types de réalité entretiennent entre eux et que les systèmes symboliques eux-mêmes entretiennent les uns avec les autres* ». [↑](#footnote-ref-4)
4. Ensuite, **Thomas** (1993) tient bien compte de cette complexité du mot culture qu’il définit comme : « *Un système universel d’orientation de l’homme typique de chaque société, organisation ou groupe de personnes. Ce système est constitué de symboles spécifiques qui font l’objet d’une tradition au sein d’une même société, organisation, etc. Ce système culturel influe sur les processus de connaissances (perception, pensée, évaluation) et d’action de tous les ressortissants d’une même culture et définit ainsi leur appartenance. Une telle culture, prise comme système d’orientation, structure donc le champ de connaissance et d’action spécifiques d’individus se considérant comme appartenant à une société et elle forme la base nécessaire au développement d’instruments qui leur sont tout à fait propres et qui leur permettent de maitriser leur environnement* ». [↑](#footnote-ref-5)
5. Enfin, pour **Piriou** (2003, p. 34), la culture est : « *Un ensemble des faits de civilisation (art, connaissances, coutumes, croyances, lois, morales, techniques, etc.) par lesquels un groupe (société, communauté, groupe social particulier) pense, agit, et ressent ses rapports avec la nature, les hommes et l’absolu; système de hiérarchisation des valeurs qui ne se manifeste pas seulement dans les formes d’expression culturelles mais aussi à travers la religion, les structures politiques, l’organisation familiale, l’éducation, voire le développement matériel et technique* ». [↑](#footnote-ref-6)
6. MUCCHIELLI. (A), L’identité, PUF, Paris, 2003. (6ème é.). [↑](#footnote-ref-7)
7. Laplantine F., L’anthropologie, Paris, Seghers, 1987 [↑](#footnote-ref-8)
8. Rocher G., Culture, civilisation et idéologie dans Introduction à la sociologie générale, Première partie : L’action sociale, chapitre IV. Montréal. Éditions Hurtubise. HMH, 1992, 3ième édition. [En ligne] <http://jmt-socioIogue.uqac.ca/www/word/387_335_CH/Notions_culture_civiIisation.pdf> [↑](#footnote-ref-9)
9. Canet C., L’interculturel : introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines. Presses Universitaires du Mirail, 1993 [↑](#footnote-ref-10)
10. Chaves R.-M., Favier L. et Pelissier S., L’interculturel en classe, PUG, 2012. p.9 [↑](#footnote-ref-11)
11. Abdallah-Pretceille M., L'éducation interculturelle, Que sais-je ?, 2013, p.12 [↑](#footnote-ref-12)