

MARDI 16 JUILLET 2024

LE CENTRE DE L'ARC PRÉSENTE

DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Le Centre de l'ARC est financé par Affaires mondiales
Canada et hébergé par Coopération Canada.

Agenda

L'acquisition de compétences interculturelles nécessite une approche à multiples facettes qui va au-delà de la simple prise de conscience de l'existence de cultures différentes et englobe l'analyse critique, l'action intentionnelle et la réflexion continue. La présentation d'aujourd'hui sera une vue d'ensemble de la manière de construire le parcours vers la compétence interculturelle.

01

Introduction

02

Comprendre la compétence culturelle

03

Application pratique / études de cas

04

Renforcer les compétences et les relations

05

Outils et ressources

06

Cheminement continu

06

Conclusion et prochaines étapes

RECONNAISSANCE DU TERRITOIRE

En tant que personnes racialisées, nous avons historiquement entretenu des relations considérables avec les terres sur lesquelles nous avons vécu et que nous avons traversées. Il est donc important, dans le cadre de notre travail, de réfléchir à la manière dont nous continuons à honorer ces terres qui prennent soin de nous et des communautés qui ont pris soin d'elles, et d'aligner nos rêves sur nos luttes. Contribuer aux appels mondiaux en faveur de la 're-indigenization', de la rétribution et de la fin du projet colonial est crucial pour la durabilité des efforts en tant que secteur et pour faire intentionnellement et consciemment un travail pertinent et de qualité.

J'honore le territoire appelé traditionnellement Tiohtià:ke, une île historiquement connue pour avoir été le théâtre de tant de mouvements et de connections . Ce territoire a été un lieu d'ancrage et de rassemblement pour le transit d'un grand nombre de communautés autochtones et de de connexion, d'échange et de collaboration. Je rends hommage à la nation Kanien'kehá:ka, gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous vivons, travaillons, aimons et grandissons..

Exercice de réflexion

- Que signifie pour vous le fait d'honorer la terre ? Pour votre organisation ?
- Comment honorez-vous la terre ? Comment votre organisation le fait-elle ?
- Quelles actions entreprenez-vous pour être en relation avec les communautés autochtones de la terre sur laquelle vous travaillez et que vous occupez ?
- Quelle est votre relation avec vos terres d'origine ? Qui sont les protecteurs traditionnels ?

Qu'est-ce que la compétence culturelle

La compétence culturelle est souvent comprise comme la capacité à comprendre et à s'engager efficacement avec des personnes de cultures différentes. Il s'agit d'une pratique qui commence par une réflexion personnelle sur nos visions du monde, sur notre relation avec elles et sur la manière dont elles sont apparues, par une éducation active à la diversité qui existe dans les pratiques culturelles et par le développement de compétences permettant de réconcilier le tout.

Prise de conscience :

Reconnaître et comprendre ses propres croyances, préjugés et valeurs culturelles.

Connaissance :

Apprendre de manière proactive les pratiques culturelles, les croyances et les valeurs des autres.

Compétences : Développer les outils nécessaires pour interagir avec des personnes issues de contextes culturels différents, de manière appropriée et respectueuse.

Attitudes : Garder et continuer à développer une ouverture d'esprit, valoriser activement la diversité et démontrer intentionnellement le respect des différences culturelles.

L'IMPORTANT DE L'APPLICATION

La compétence culturelle est moins importante en tant que concept qu'en tant que pratique. Il ne s'agit pas seulement de chercher à comprendre les différentes cultures, mais d'être capable de traduire cette compréhension dans chaque interaction que nous avons et, plus important encore, dans les complexités de l'engagement dans la diversité. Il est important de comprendre que cela ne s'applique pas seulement au contexte mondial, mais aussi à nos relations, à nos lieux de travail et à la manière dont nous structurons et définissons nos pratiques organisationnelles.

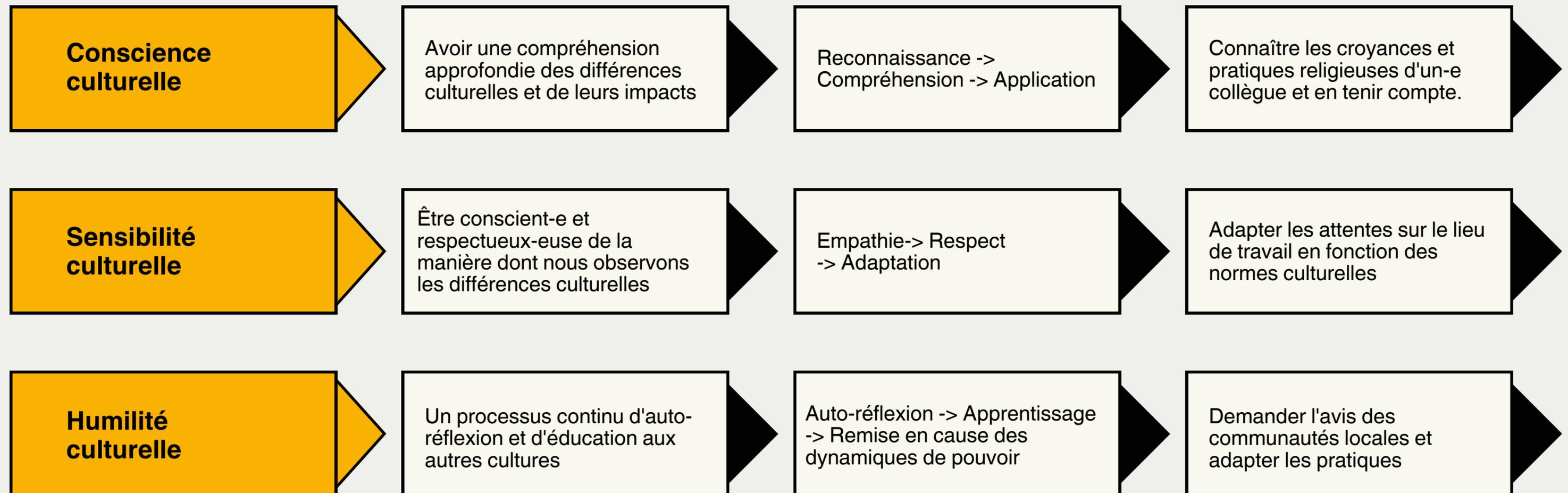
Qu'est-ce que la culture?

En termes simples, la culture fait référence à un ensemble de valeurs, de croyances, de normes et de pratiques partagées qui façonnent la manière dont les personnes s'engagent au sein d'un groupe ou, plus largement, au sein d'une société. Il s'agit d'un système incroyablement complexe de signification et de comportement qui se transmet de génération en génération.

Composantes	Comment elle est définie	Exemples
Valeurs	Les principes et/ou les normes qui existent au cœur de la culture	Respect des aîné-e-s, collectivisme vs. individualisme, distance de pouvoir, coopératif vs. compétitif
Croyances	Les convictions profondes et les vérités acceptées qui sont défendues par des individus ou des groupes	Religieux, santé, éducation, composition de la famille, réussite
Normes	Les comportements et les règles sociales qui façonnent la manière dont les personnes s'engagent	Rôles des genres, étiquette sociale, style de communication, rapport au temps, rituels et traditions
Coutumes	Les pratiques et rituels traditionnels régulièrement observés	Fêtes, cérémonies, façons de célébrer, pratiques quotidiennes, coutumes culinaires

Quelques concepts clés...

Notre compréhension des cultures et la manière dont nous nous engageons à l'intérieur et autour d'elles sont profondément influencées par notre ouverture à la diversité. C'est l'une des nombreuses façons dont nous pouvons nous comprendre en évoluant et en déconstruisant notre relation à la culture. Nous commençons toutes à des points différents de ce continuum et, souvent, cela sera influencé par la culture à laquelle nous appartenons. (Matière à réflexion)



Intersectionnalité

Un cadre développé par Kimberle Crenshaw qui a évolué pour nous aider à comprendre comment les identités sociales multiples telles que la race, le genre, la sexualité, la classe, etc. se croisent pour créer une expérience unique et personnelle d'oppression et de privilège.

Aspect	Description	Exemple
Identités multiples	La reconnaissance de la multitude d'identités sociales et la compréhension du fait que chacun-e en a plusieurs qui se recoupent.	Une femme musulmane à faible revenu vivant avec un handicap et confrontée à des discriminations fondées sur la religion, le sexe, la situation socio-économique et les capacités.
Interactions complexes	La connaissance du fait que les identités qui composent une personne se croisent pour créer une expérience unique	Avoir à naviguer entre les préjugés liés à la race, au sexe et à la religion dans un cadre professionnel
Justice sociale	Aborder les inégalités et les injustices d'un point de vue intersectionnel	Permettre aux communautés concernées de créer des politiques qui s'attaquent aux barrières, aux préjugés et aux oppressions sur le lieu de travail.

Diversité +

Nous utilisons souvent le mot diversité et compétence culturelle comme moyen de parvenir à la diversité, mais il est important de savoir que la diversité n'est que le début de la conversation. La base à partir de laquelle nous construisons.

Diversité - Concept	Inclusion - Application	Équité - Durabilité
L'existence de différentes identités, perspectives, croyances, etc.	Créer des systèmes et des structures dans lesquels les diverses personnes sont valorisées, intégrées équitablement et peuvent pleinement exercer leur autonomie	Où l'équité et la justice s'entrecroisent pour garantir que les gens ont les possibilités et les ressources nécessaires pour obtenir des résultats similaires.
Représentation -> Inclusion -> Équité	Accueillir -> Engager -> Valoriser	Équité -> Opportunité -> Avancement
Recrutement d'un conseil d'administration diversifié	Veiller à ce que des voix diverses soient représentées dans la prise de décision	Mise en œuvre de politiques visant à soutenir les groupes marginalisés /sous-représentés

Application pratique

Au cours des 30 prochaines minutes, nous nous engagerons dans des discussions en petits groupes centrées sur l'exploration des différentes façons dont nous pouvons nous engager dans l'auto-réflexion. L'objectif est de créer des espaces sûrs pour être radicalement honnêtes et regarder vers l'intérieur d'une manière qui nous fournira les informations nécessaires à la construction de notre parcours personnel et à la réflexion sur la compétence interculturelle. Pour le compte-rendu, nous nous concentrerons sur l'expérience que vous avez vécue plutôt que sur ce que vous avez partagé.

GROUPE DE DISCUSSION N° 1

Quiz interactif
d'auto-évaluation

GROUPE DE DISCUSSION N° 2

Questions d'auto-réflexion

GROUPE DE DISCUSSION N° 3

Discussion de groupe sur les
expériences



N'hésitez pas à vous promener dans les salles de discussion et si vous avez besoin d'aide, n'hésitez pas à nous appeler dans la salle.

Compte- rendu

Études de cas

Les 20 minutes suivantes seront consacrées à l'examen d'études de cas réels qui mettent en lumière certains problèmes généraux et simples liés à la compétence culturelle. Dans vos groupes de discussion, vous aurez l'occasion d'analyser ces scénarios et de proposer vos idées et vos points de vue. Cette activité a pour but de faire réfléchir et de montrer nos forces et nos faiblesses.

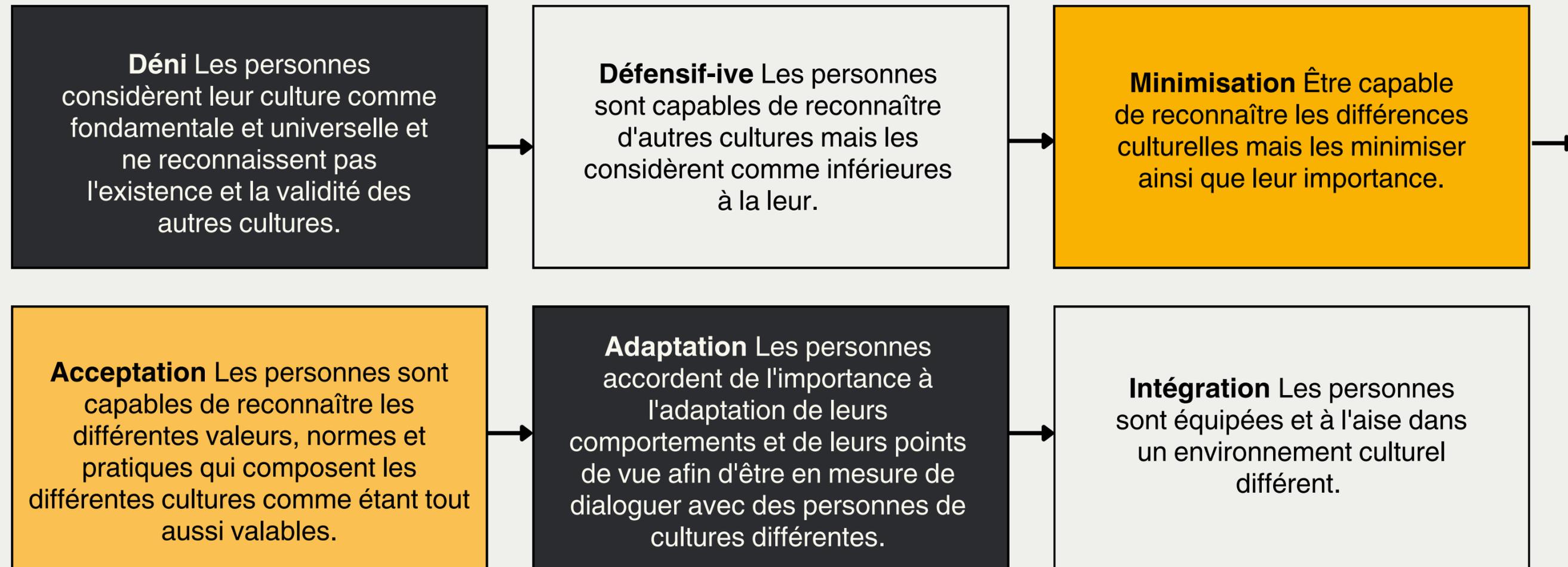
Renforcer les compétences

Il doit s'agir d'une pratique dans laquelle nous nous engageons continuellement : les cultures sont des entités vivantes qui ne cessent de se développer et il doit en être de même pour nos manières d'apprendre et de s'engager.

Domaine de compétence	Technique/Stratégie	Exemple	Activité
Communication efficace	Employer un langage simple	Utilisation de supports d'explication pertinents sur le plan social	Pratiquer les styles de communication
Comprendre la communication non verbale	Travailler à reconnaître les indices	Comprendre le contact visuel direct et indirect	Apprendre la communication non verbale pertinente
Compétences en matière d'écoute active	Faire preuve d'engagement, poser des questions, se montrer attentif-ive	Paraphraser ce qui a été entendu pour confirmer la compréhension	Exercices d'écoute active
Établir des relations	Établir intentionnellement des liens réels, s'engager dans la communauté le cas échéant, être fiable et responsable.	Savoir quand et comment participer à des événements locaux	Élaboration de procédures de responsabilisation. Planification de l'engagement communautaire
Engagement culturellement approprié	Comprendre les protocoles locaux, établir des partenariats équitables, adapter les styles de communication	S'adresser d'abord aux personnes plus âgées, savoir quand obtenir de la nourriture, etc.	Atelier sur l'étiquette culturelle, adaptation des styles de communication
Adapter les pratiques	Intégrer de manière réfléchie les connaissances locales, élaborer des politiques sensibles à la culture, garantir une participation inclusive	Adapter les plans de projet en fonction des traditions locales	Simulation de la conception d'un programme, exercices d'examen des politiques

Modèle de Développement de la Sensibilité Interculturelle de Bennett (DMIS)

Comme nous fonctionnons dans des systèmes intrinsèquement racistes, il est compréhensible qu'il soit difficile de s'y confronter. Il est essentiel d'être déterminé-e et préparé-e, car ce travail est un aspect essentiel de l'expérience et de l'identité dans et en dehors de l'espace de travail. L'abandon de ces efforts ou le fait de commencer et d'arrêter peut avoir des conséquences graves et durables.



Le modèle de Trompenaars

Ce modèle étudie et évalue les différences culturelles à travers sept dimensions de la culture qui ont un impact sur la manière dont nous nous engageons les un-e-s envers les autres.

Universalisme vs. Particularisme

Le degré d'importance qu'une culture accorde aux règles ou aux personnes. Les cultures universalistes accordent la priorité à l'élaboration de comportements par le biais de règles, de lois et de normes, tandis que les cultures particularistes accordent plus d'importance aux relations.

Individualisme vs. communautarisme

Les cultures individualistes donnent la priorité à l'expérience individuelle, tandis que les cultures communautaires se concentrent sur l'expérience collective.

Neutre vs. émotionnel

Le niveau auquel une culture laisse la place à l'expression des émotions. Les cultures neutres exercent un contrôle élevé, tandis que les cultures émotionnelles exercent un contrôle faible.

Spécifique vs. Diffuse

L'espace dans lequel les cultures séparent la vie professionnelle de la vie privée. Les cultures spécifiques les séparent tandis que les cultures diffuses les mélangent.

Accomplissement vs Ascription

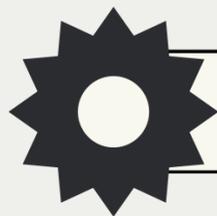
Les cultures orientées vers l'accomplissement accordent plus de valeur à l'accomplissement personnel, tandis que les cultures ascriptives accordent plus de valeur aux attributs et qualités personnels.

Temps séquentiel vs temps synchrone

Les cultures du temps séquentiel mettent l'accent sur les priorités, la rigueur, la ponctualité et les horaires, tandis que les cultures du temps synchrone permettent une certaine flexibilité.

Contrôle interne vs contrôle externe

Les cultures de contrôle interne tendent à essayer d'influencer les résultats, tandis que le contrôle externe cherche à s'adapter aux circonstances.



Où se situent vos pratiques culturelles personnelles par rapport à ces dimensions ?

Les dimensions culturelles de Hofstede

Analyser les différences culturelles à travers les six dimensions suivantes nous aidant à comprendre comment les valeurs et les croyances d'une culture affectent le comportement de ceux qui la composent.

Dimensions	Description	Implications
Distance du pouvoir	Les façons dont le pouvoir peut être réparti de manière inégale et le niveau auquel les membres d'une société acceptent cette inégalité.	Lorsqu'une culture présente une distance de pouvoir élevée, on s'attend à des structures hiérarchiques, tandis que les cultures à faible distance de pouvoir donnent la priorité à l'établissement de l'équité.
Individualisme vs. collectivisme	Le niveau de priorité que les membres d'une société s'accordent à eux-mêmes par rapport à la collectivité.	Les cultures individualistes valorisent la réussite personnelle et les cultures collectivistes donnent la priorité à la communauté et à son bien-être.
Masculinité vs. féminité	Une société qui se construit sur des principes fondés sur l'attribution et la séparation des qualités et des attentes en fonction du sexe.	Les sociétés patriarcales donneront la priorité à la compétitivité et à la réussite, tandis que les sociétés matriarcales mettront l'accent sur l'attention et la collaboration.
Évitement de l'incertitude	Le niveau de tolérance d'une société à l'égard de l'incertitude/ambiguïté	Les cultures à fort degré d'évitement de l'incertitude préfèrent construire des structures, tandis que les cultures opposées embrassent l'ambiguïté.
Orientation à long terme vs. à court terme	La manière dont une société se concentre et/ou donne la priorité aux bénéfices futurs par rapport au présent et au passé.	Une culture à long terme donne la priorité à des éléments tels que la tradition, la résilience et l'adaptabilité, tandis qu'une culture à court terme est davantage axée sur les normes, le passé et les résultats immédiats.
Indulgence vs. retenue	Le niveau auquel les sociétés autorisent ou contrôlent la satisfaction des désirs.	Les cultures d'indulgence privilégient l'optimisme, la liberté, les choix personnels et les loisirs, tandis que les cultures de restriction privilégient le conformisme, la prudence, le contrôle et la circonspection.

Liste de vérification pour l'auto-évaluation de la compétence culturelle

Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive de questions ou de thèmes que nous pouvons et devons explorer tout en établissant notre compréhension personnelle de la manière dont nous nous engageons dans notre propre culture et dans celle des autres.

Conscience culturelle	Compétences en matière de communication	Communication non-verbale	Écoute active	Empathie et respect	Établir des relations	Adaptation des pratiques
<p>Est-ce que je comprends les valeurs fondamentales des cultures avec lesquelles je m'engage?</p> <p>Ai-je intentionnellement consacré du temps à l'approfondissement de ma compréhension?</p> <p>Ai-je fait des recherches?</p>	<p>Est-ce que je veille à adapter ma façon de communiquer en fonction du contexte culturel?</p> <p>Est-ce que je vérifie si je suis compris-e?</p> <p>Est-ce que j'utilise un langage clair?</p>	<p>Suis-je conscient-e des diverses normes de communication non verbale en vigueur dans d'autres cultures?</p> <p>De quelle manière est-ce que je m'engage déjà dans la communication non verbale?</p> <p>Est-ce que je m'efforce de l'intégrer dans ma façon de communiquer?</p>	<p>Est-ce que j'écoute pour comprendre mon interlocuteur-trice ou pour lui répondre?</p> <p>Est-ce que je pose des questions de clarification pour m'assurer que j'ai bien compris?</p> <p>Est-ce que je réfléchis à ce que j'entends?</p>	<p>À quoi ressemble le respect pour les cultures avec lesquelles je m'engage?</p> <p>Est-ce que je m'engage avec des cultures différentes en faisant preuve de sensibilité et de respect?</p> <p>Suis-je ouvert-e à l'apprentissage des perspectives d'autres cultures?</p>	<p>Est-ce que je construis des relations réelles et/ou profondes avec des personnes de cultures différentes?</p> <p>Suis-je prêt-ête à être fiable et responsable?</p> <p>Ai-je travaillé pour comprendre ce qui est juste et approprié?</p>	<p>Est-ce que j'adapte les projets ou mes méthodes de travail aux cultures locales?</p> <p>Suis-je activement responsable?</p>

Construire une démarche continue...

L'acquisition d'une conscience et d'une sensibilité culturelles doit être un processus continu ; c'est en fait le principe fondamental sur lequel repose ce processus. Voici quelques-unes des pratiques que vous pouvez avoir dans votre boîte à outils pour naviguer et progresser dans votre cheminement:

L'engagement dans la formation continue

Lisez, participez à des ateliers, engagez-vous activement dans des espaces où vous pouvez apprendre de la culture.

Pratiques réflexives

Créer des structures de retour d'information et de responsabilisation, tenir un carnet de suivi

Exercer des pratiques de responsabilisation

Pratiquer l'écoute active, construire et tester différentes structures de responsabilité

Réseaux et engagement avec des groupes diversifiés

Rejoindre, faire du bénévolat, collaborer avec divers groupes communautaires lorsque possible

Auto-évaluation et réflexion

Faire une analyse SWOT personnelle et/ou du projet, établir des objectifs SMART

Élaborer un plan d'apprentissage

Élaborer un calendrier, prévoir des moments de réflexion, des ressources et du soutien

Mise en œuvre et suivi des progrès

Progresser dans vos plans d'apprentissage tout en examinant et en comprenant le retour d'information de manière cohérente

Réflexion et mise à jour/adaptation

Réfléchissez à ce qui fonctionne ou non et adaptez le plan, les objectifs et les styles d'engagement en conséquence.

Q&A

CONCLUSION

Le Centre de l'ARC prévoit de nombreuses activités intéressantes, alors restez à l'affût grâce à notre site web, aux médias sociaux et à notre bulletin d'information!

Répertoire d'Expert-e-s & Bibliothèque de Ressources

Période d'Adhésion & Rapports Annuels

Site web & Infolettre

- Études de cas
- Construire des stratégies organisationnelles antiracistes - **8 août 2024**
- Forum Futurs de Coopération Canada - **8 au 10 octobre 2024**
- Heures de bureau du Centre de l'ARC **tous les derniers mardis du mois**
- Rencontres Communautaires PNADC - **Prochainement**

SONDAGE POST-ÉVÉNEMENTIEL

Merci de prendre quelques minutes pour remplir notre sondage post-événementiel!



MERCI!

Le Centre de l'ARC est financé par Affaires mondiales Canada et hébergé par
Coopération Canada.



Canada 