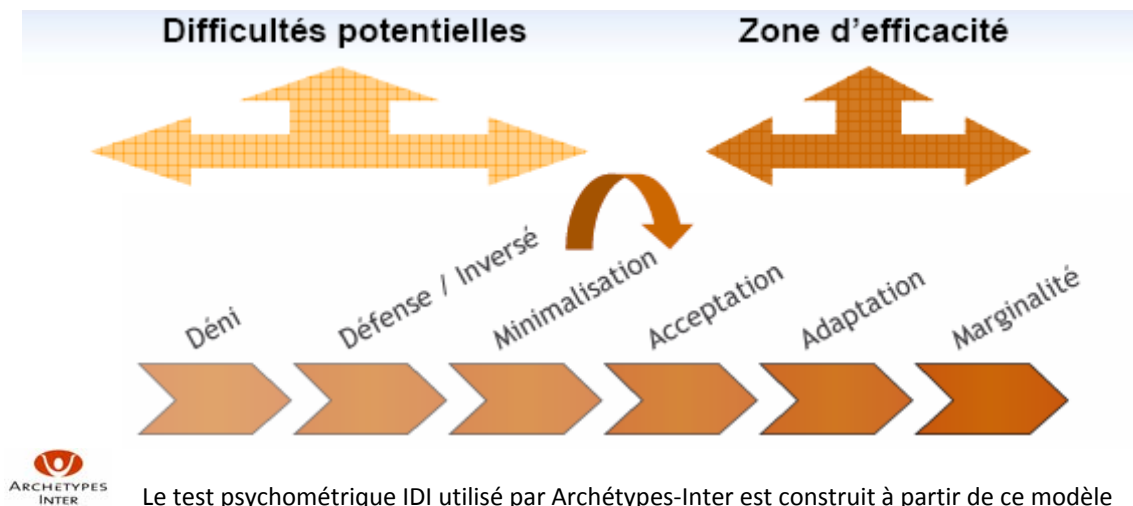


STADES DE DÉVELOPPEMENT DE SENSIBILITÉ INTERCULTURELLE



Le test psychométrique IDI utilisé par Archétypes-Inter est construit à partir de ce modèle de développement de sensibilité interculturelle de Milton Bennett, Ph.d.

Difficultés potentielles

Le Dénî : *Occulte, peu ou pas de reconnaissances des différences, ne veut pas le savoir, ne veut pas les voir.* Quelques implications possibles :

- Évite les gens d'autres cultures (exclusion)
- Ne tient pas compte des politiques ou orientations concernant la diversité
- N'assiste pas aux activités concernant la diversité (sur une base volontaire)

La Défense : *Polarisation : Eux versus Nous, les différences culturelles sont perçues un comme un obstacle ou une menace.* Quelques implications possibles :

- Se sent envahie par les *Autres* (*exclure un CV, éviter ses collègues, non collaboration PAE, etc.*)
- Utilise des pratiques de gestion inadaptées (exclusion peut générer des incidents critiques, conflits, démobilisation, démission, etc.)

Minimalisation : *Focus sur les ressemblances, sur les valeurs universelles qui masquent les différences.* Quelques implications possibles :

- Surestime ses compétences interculturelles
- Considère que les politiques sont suffisantes
- Met l'accent sur la culture organisationnelle et la gestion par compétence
- Pratiques de gestion inadaptées (incidents critiques, communication, etc.)

Zone d'efficacité

Acceptation : reconnaît et apprécie les différences culturelles (valeurs et comportements). Quelques implications possibles:

- Curieux et intéressé par les différences
- Engagé dans la mise en place des orientations de l'organisation en regard de la diversité (collabore)
- Reconnaît qu'il y ait des différents aspects culturels mais ne sait pas adapter ses pratiques de gestion (hésite, résiste)

Adaptation : capable de changer de perspective culturelle et adapte ses comportements. Quelques implications possibles:

- Répertoire varié de perceptions du *Monde* et de comportements culturels (cognitif)
- Performe, est à l'aise dans un contexte interculturel (comportement)
- A du leadership et crédibilité auprès de ses employés (mobilise, encourage le développement de ses pairs)
- Utilise les différences dans ses pratiques de gestion (pratiques inclusives, créativité)

Lucie Houde, M.A. CRHA

