

PROGRAMME DE FORMATION

L'interculturalité : un cadre conceptuel et opérationnel pour favoriser les relations interprofessionnelles et intergénérationnelles

Contexte

Les métiers de la relation à autrui sont des métiers d'interaction. Le préfixe latin *inter*, exprime la réciprocité ou l'action mutuelle de groupes d'individus entre eux. La gestion de ces interactions est au centre des préoccupations dans les organisations de travail, notamment car les rencontres de groupes culturels différents sont maintenant inévitables, y compris en ce qui concerne leur âge ou encore leur corps professionnel. Cependant, ces rencontres peuvent être sources de tensions et d'incompréhensions mutuelles car donnant lieu à des chocs culturels. Selon Cohen-Emerique, le choc culturel est défini comme « une réaction de dépaysement, plus encore de frustration ou de rejet, de révolte et d'anxiété [...] ; en un mot, une expérience émotionnelle et intellectuelle, qui apparaît chez ceux qui, placés par occasion ou profession hors de leur contexte, se trouvent engagés dans l'approche de l'étranger [...] » (Ferréol & Jucquois, 2010, p. 176). Le choc culturel peut alors concerner le langage verbal, non verbal mais aussi le système de normes, de valeurs et la conception du monde et des choses (croyances). Savoir gérer ces chocs culturels en entrant dans une démarche d'interculturalité devient alors indispensable pour les organisations de travail afin de préserver des environnements de travail riches et sereins. En effet, la démarche interculturelle permet de renforcer le partage et la communication et c'est ce que ce programme de formation vous propose !

Public concerné et prérequis

Toute personne exerçant un métier de la relation à autrui qu'il soit novice ou non dans son activité professionnelle.

Compétences visées

- ✚ Développer sa conscience interculturelle
- ✚ Développer sa compétence interculturelle
- ✚ Développer sa communication interculturelle

Objectifs

Cette formation vise à vous permettre :

- ✚ De comprendre la démarche interculturelle
- ✚ De prendre conscience de votre (vos) cadre(s) de référence culturel(s), professionnel(s), générationnel avec leurs normes, valeurs, croyances et modèles
- ✚ De prendre conscience de vos stéréotypes, préjugés et représentations sur d'autres cadres de référence afin d'effectuer un pas de côté
- ✚ De développer votre curiosité pour aller à la rencontre d'autrui et interagir avec lui
- ✚ De communiquer efficacement dans un cadre interculturel y compris interprofessionnel et intergénérationnel
- ✚ De tirer profit de la diversité culturelle y compris professionnelle et générationnelle
- ✚ De mettre en place des stratégies de gestion des tensions issues de chocs culturels afin de faire consensus

Contenu du programme

1. La démarche interculturelle

- ✚ Eléments de définition : culture, choc culturel et interculturalité
- ✚ Travailler avec et sur ses cadres de référence
- ✚ Travailler avec et sur ses représentations
- ✚ Entrer dans une démarche d'altérité
- ✚ La méthode de gestion des chocs culturels aussi appelés « incidents critiques » permettant d'atteindre un certain degré de neutralité culturelle et d'aboutir à une meilleure négociation des solutions possibles

2. Mise en perspective dans les organisations de travail

- ✚ La question de la cohésion et du travail d'équipe collaboratif entre plusieurs groupes générationnels
 - Caractéristiques des générations : baby-boomers, X, Y, Z et Alpha
 - Identification des conséquences ou non de ces caractéristiques sur le travail d'équipe (rapport au travail, à la hiérarchie, à la communication, à l'engagement, au changement, etc.)
 - Critique de la notion de génération
 - Les relations intergénérationnelles comme alternative
- ✚ La question de la cohésion et du travail d'équipe collaboratif entre plusieurs groupes professionnels
 - Eléments de définition : profession, professionnalisation, professionnalité, interprofessionnalité
 - Le sentiment d'appartenance
 - Mettre en œuvre l'interprofessionnalité au service des professionnels et des populations

3. Communiquer efficacement dans un cadre interculturel, interprofessionnel et intergénérationnel

- ✚ La notion de confiance
- ✚ La programmation neuro-linguistique
- ✚ L'écoute active
- ✚ La communication non violente
- ✚ L'analyse transactionnelle

Intervenant

Julie Bourdin, Directrice de l'IPRA :

- ✚ Docteure en Sciences de l'Education et de la Formation (PhD)
- ✚ Membre associée au laboratoire CIRNEF UR 7454 Normandie Université
- ✚ Sage-Femme

Méthodes pédagogiques

Apports théoriques et méthodologiques.

Discussions de groupe(s).

Jeux de rôles et mises en situations simulées.

Etudes de cas.

Evaluation de la formation

L'évaluation de la formation se fait tout au long de celle-ci et plus particulièrement en fin de formation dans le cadre d'un échange. Un questionnaire de satisfaction anonyme vient compléter cette évaluation à chaud.

Valeur ajoutée

L'approche par l'interculturalité reposant sur des concepts scientifiques en Sciences Humaines et Sociales qui, en plus d'apporter des éléments de compréhension conceptuels, offre également des outils pratico-pratiques permettant de capitaliser sur l'identification des différences comme source de complémentarité et non d'opposition et/ou de division. Cette approche permet également, par le dialogue, de travailler sur les outils de communication indispensables dans tout travail d'équipe.

Modalités

	Formation INTRA
Modalité	Présentiel
Durée	3 jours mais adaptable à vos besoins
Dates	A convenir avec vous
Lieu	Dans votre Institut de Formation
Tarif	Nous contacter ipra@ipraformation.com

Contact

Site internet : [Home \(ipra.fr\)](http://ipra.fr)

Courriel : ipra@ipraformation.com

Téléphone : +33 7 44 91 10 00

Pour les personnes en situation de handicap

Si vous êtes une personne en situation de handicap, n'hésitez pas à prendre contact avec nous afin que nous puissions précisément vous informer et analyser conjointement votre situation afin d'adapter ensemble les conditions d'accès à nos formations.

Bibliographie

Attias-Donfut, C. (1988). La notion de génération : usages sociaux et concept sociologique. *L'Homme et la société n°90. Le temps et la mémoire aujourd'hui*, pp. 36-50.

Attias-Donfut, C., Daveau, P., & Baillauquès, S. (2004). Génération. *Recherche & Formation n°45. Transmission intergénérationnelle et formation professionnelle*, pp. 101-113.

Blavier, P. (2010). La notion de génération en histoire. *Regards croisés sur l'économie n°7*, pp. 44-46.

cihcps. (2023, Juillet 08). *Glossaire*. Récupéré sur Canadian Interprofessional Health Collaborative. Consortium pancanadien pour l'interprofessionnalisme en santé: <https://www.cihc-cpis.com/>

Clanet, C. (1993). *L'interculturel. Introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines* (éd. 2e). Toulouse: Presses universitaires du Mirail (Interculturels).

Dasen, P. R. (2002). *Pourquoi des approches interculturelles en sciences de l'éducation*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Donnat, O., & Lévy, F. (2007). Approche générationnelle des pratiques culturelles et médiatiques. *Culture prospective n°3*, pp. 1-31.

Ferréol, G., & Jucquois, G. (2010). *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*. Paris: Armand Colin.

Heine, A., Licata, L., & Azzi, A. (2013). Considérer la dimension interculturelle dans les formations professionnalisantes en santé. Dans F. Parent, & J. Jouquan, *Penser la formation des professionnels de la santé. Une perspective intégrative* (pp. 131-152). Bruxelles: De Boeck Supérieur.

Jorro, A. (2014). *Dictionnaire des concepts de la professionnalisation*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Llobet, E. (2017). Générations X, Y, Z... L'alphabet d'un concept qui se cherche. *Effeillage n°6*, pp. 36-39.

Parent, F., & Jouquan, J. (2013). *Penser la formation des professionnels de la santé : une perspective intégrative*. Bruxelles: De Boeck Supérieur.

Plivard, I. (2014). *Psychologie interculturelle*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Rocher, G. (1970). *Introduction à la sociologie générale*. Paris: Le Seuil.

Rouet, G. (2019). Les stéréotypes générationnels : fondements, limites et dangers. *Hermès, La Revue n°83*, pp. 125-133.

Organisme certifié Qualiopi, Certificat n° FRCM25096, au titre de la catégorie d'actions suivante : Actions de Formation.