**Autoévaluation**

 **de votre compétence culturelle**

Directives : Pour évaluer vos propres compétences, veuillez répondre aux questions suivantes avec le plus d’honnêteté et de précision possible.[[1]](#footnote-1)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **QUESTIONS** | **PRESQUE TOUJOURS** | **PARFOIS** | **PRESQUE JAMAIS** |
| 1. Mes préjugés (problèmes) personnels au sujet de la diversité culturelle surgissent sans que je ne m’en rende compte.
 |  |  |  |
| 1. Les organismes ou les groupes de travail les plus productifs sont ceux au sein desquels personne ne se sent laissé de côté.
 |  |  |  |
| 1. Je comprends les dimensions de la culture qui façonnent le comportement de nos étudiants.
 |  |  |  |
| 1. Je suis confiant de pouvoir adopter des comportements empreints de compétence culturelle dans mes interactions avec mes étudiants et mes collègues.
 |  |  |  |
| 1. Je reconnais et j’accepte le fait que des personnes de différentes origines culturelles puissent désirer différents niveaux d’acculturation et d’adaptation dans la culture dominante.
 |  |  |  |
| 1. Je suis surpris de mes propres présuppositions et stéréotypes vis-à-vis d’autres groupes culturels.
 |  |  |  |
| 1. Je trouve stimulant de travailler avec des gens qui ne partagent pas mes valeurs culturelles.
 |  |  |  |
| 1. Je suis à l’aise de parler des droits civils et d’autres mouvements de libération.
 |  |  |  |
| 1. J’ai confiance en ma connaissance du domaine interculturel.
 |  |  |  |
| 1. Je suis sûr d’être sensible aux questions interculturelles dans mes interactions avec mes étudiants.
 |  |  |  |
| 1. J’ai du mal à garder mon calme face à des idées que je trouve offensantes.
 |  |  |  |
| 1. Je respecte une grande variété de points de vue et d’attitudes dans la salle de classe.
 |  |  |  |
| 1. J’ai un sens très aiguisé de l’observation de la nature humaine.
 |  |  |  |
| 1. J’interviens de manière appropriée lorsque d’autres collègues ou étudiants de mon institution se comportent de manières qui ne sont pas culturellement compétentes.
 |  |  |  |
| 1. Durant mes interactions avec les autres, j’évite consciemment d’imposer mes valeurs.
 |  |  |  |
| 1. Je suis conscient de mes propres préjugés.
 |  |  |  |
| 1. Cela me dérange qu’on méprise certaines personnes en raison de leur sexe, de leur race ou de tout autre aspect lié à la diversité.
 |  |  |  |
| 1. Je me tiens au courant des questions contemporaines relatives aux divers groupes culturels représentés dans mon institution.
 |  |  |  |
| 1. Je suis souvent disponible et disposé à participer à des programmes de développement personnel et à diverses formations pour améliorer des connaissances et des habiletés qui permettent d’interagir plus aisément dans un milieu interculturel.
 |  |  |  |
| 1. Je me fais souvent le porte-parole de ceux qui demandent à ce que les objectifs, la mission, les politiques et les procédures de nos programmes incorporent des principes et des pratiques qui favorisent la compétence culturelle.
 |  |  |  |
| 1. Je ne me fais pas le porte-parole d’un groupe ni d’un point de vue particulier.
 |  |  |  |
| 1. La diversité fonctionne quand toutes les parties font des ajustements.
 |  |  |  |
| 1. Je trouve intéressant de comparer les normes culturelles, tant au Canada qu’à l’extérieur de ses frontières.
 |  |  |  |
| 1. Je veille à ce que les images, les affiches et les vidéos que j’utilise dans mes cours ou mes offres de services reflètent autant que possible la diversité culturelle de notre institution.
 |  |  |  |
| 1. Je peux intervenir de manière efficace lorsque certaines personnes autour de moi se comportent de manière raciste et/ou discriminatoire.
 |  |  |  |

**Directives pour calculer votre résultat**

1. **Notez d’abord les résultats aux questions nos 1, 6 et 11, puis inscrivez-les dans le tableau ci-dessous, à côté de leur numéro correspondant.**

Presque jamais = 4 points

Parfois = 2 points

Presque toujours = 0 point

1. **Notez ensuite les résultats des 22 autres éléments, puis inscrivez-les dans le tableau ci-dessous, à côté du numéro correspondant.**

Presque toujours = 4 points

Parfois = 2 points

Presque jamais = 0 point

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Conscience de soi** | **Croyance dans les valeurs****de base sur la diversité** | **Connaissance de****la matière** |
| 1. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 2. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 3. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 6. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 5. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 8. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 4. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 7. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 9. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 10. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 12. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 13. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 11. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 14. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 18. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 16. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 15. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 19. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 20. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 17. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 23. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| 21. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | 22. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |
| 24. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |  |
| 25. | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |  |
| Total | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Total | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Total | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

1. **Analyse des résultats**

|  |  |
| --- | --- |
| **POINTS** |  |
| **80 à 100** |  Vous êtes en voie de devenir culturellement compétent dans le domaine de la diversité. |
| **60 à 79** | Vous possédez certaines des compétences requises, mais vous devrez travailler à en développer d’autres dans certains domaines. |
| **59 et moins** | L’autoévaluation montre que vous avez un peu plus de travail à faire pour être compétent dans le domaine interculturel. Regardez les trois domaines de compétence interculturelle évalués plus haut et si vos résultats sont plus faibles dans l’un de ces trois (par exemple, celui de la conscience de soi), vous pouvez travailler cet aspect précis. |

Sources : **Adapté de Marshall, (2005, p. 18)**

**Le masculin est utilisé pour alléger le texte**.

1. **Concepts qui sous-tendent l’autoévaluation**

Ce questionnaire évalue votre compétence dans trois domaines qui font partie d’une formation efficace sur la diversité culturelle. Voici l’explication de chacun de ces domaines.

1. **Conscience de soi**

Ce concept fait référence à notre conscience et à la façon dont les préjugés, les stéréotypes et les présuppositions, entre autres, ont un effet sur nous. On ne doit pas régler nos propres problèmes de conscience en s’en prenant aux membres des autres groupes culturels;

1. **Croyance en des valeurs de base sur la diversité culturelle**

Toute formation sur la diversité culturelle repose sur un ensemble de croyances et de valeurs. Parmi celles-ci, on retrouve la croyance selon laquelle la compétence culturelle « part de l’intérieur ». En d’autres mots, nous devons tous trouver le confort et la sécurité en chacun de nous pour accepter les différences. De plus, la diversité comprend les concepts de l’inclusion, de la tolérance, de l’adaptation et de l’égalité. Il est essentiel qu’en tant que membre de l’institution, nous souscrivions à ces valeurs.

1. **Connaissance de la matière**

L’ensemble des connaissances liées à la formation sur la diversité demandent que nous soyons à l’aise avec certaines théories tirées de l’anthropologie, de la psychologie et de la sociologie. Notre formation examine le comportement humain. Elle se concentre également sur la conscientisation au sujet de la culture en tant que principal déterminant du comportement et des aptitudes dans les milieux diversifiés.

1. **Le masculin est utilisé pour alléger le texte**. [↑](#footnote-ref-1)