



LE PROJET DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

Bilan 2021- 2022 et perspectives

Le Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Le PDCI consiste à mettre en place les projets et programmes nécessaires pour que les intervenant.e.s de divers secteurs acquièrent ou renforcent progressivement les compétences interculturelles pertinentes à leurs activités. Il s'agit d'une approche adaptée aux réalités sectorielles permettant l'autonomie des intervenant.e.s plutôt que le besoin récurrent de formations externes. Il est divisé en trois phases :

PHASE 1 – Cueillette d'information et analyse des besoins

Au cours de cette phase, et grâce à l'encadrement scientifique de l'Université TÉLUQ, il fut possible de réaliser :

- 1) Des groupes de discussion avec les institutions visées : Urgences-santé, le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL), le Service de Police de Laval (SPL), le Service de sécurité incendie de Montréal (SIM), Services Québec, la BANQ et les bibliothèques publiques municipales de Montréal, Longueuil, Brossard et Laval ;
- 2) De produire le [bilan de leurs besoins sectoriels en matière de compétences interculturelles](#);
- 3) De construire une stratégie pédagogique pour le développement des compétences interculturelles tout au long de la vie en milieu professionnel ;
- 4) De développer la philosophie d'intervention pour la phase 2 (projets pilotes).

PHASE 2 - Réalisation des projets pilotes de développement des compétences interculturelles

Chacune des institutions réalise un projet pilote.

PHASE 3 - Prise en charge et appropriation graduelle d'une démarche de développement des compétences interculturelles s'inspirant du projet pilote réalisé et propre à chacune des institutions

Il s'agit de la prise en charge graduelle par chacune des institutions visées.



Réalisations 2021-2022

1. Rencontres d'échange avec les comités de pilotage des secteurs cibles

Les rencontres d'échange avec les comités de pilotage des institutions participantes **se sont poursuivies** afin de :

- 1) Réaliser les travaux **pour mettre en place et débiter les projets pilotes ;**
- 2) **Faire le suivi des projets pilotes en cours ;**
- 3) **Amorcer les travaux pour la mise en place de la Phase 3 du Projet.**

2. Co-préparation du contenu et de la co-animation des séances pour chaque projet pilote

Nous avons réalisé **près d'une soixantaine d'échanges de préparation du contenu et de l'animation des séances des projets pilotes avec les institutions participantes** (équipes formées par des expert.e.s du GEDCIQ et des représentant.e.s de chaque secteur contribuant à l'autonomie et au développement d'un leadership en matière de compétences interculturelles dans les secteurs ciblés).

Pour l'animation, nous comptons sur deux coresponsables fixes (Bureaux de Services Québec et SPAL). Dans le cas du groupe des bibliothèques, la personne co-animatrice variait en fonction de la thématique traitée. Dans le cas du SPVM, nous avons adopté une formule hybride soit un co-animateur fixe et un autre membre du groupe qui change à chaque séance en fonction de la thématique.

3. Réalisation des séances de co-apprentissage et de développement des compétences interculturelles prévues pour chaque projet pilote (cercles d'apprentissage)

La méthode andragogique mise de l'avant pour la réalisation des projets pilotes a été celle des **cercles d'apprentissage**. Selon les expert.e.s consulté.e.s, il s'agit d'une méthode andragogique innovatrice appelée « de flexibilité-structurée » et qui partage des caractéristiques avec les communautés de pratique et les groupes de co-développement.

4. Élaboration des rapports de suivi et d'évaluation à la mi-parcours et à la fin de chaque projet pilote

Nous avons réalisé **huit rapports de suivi et d'évaluation** pour les projets pilotes réalisés.

À des fins d'exploration et de validation de notre méthode andragogique, nous avons soumis l'un des projets pilotes (Services Québec) à une double évaluation soit, une évaluation interne menée par le GEDCIQ et **une évaluation externe menée par l'Université TÉLUQ**.



5. Réalisation des démarches pour le développement des connaissances transversales pertinentes aux institutions partenaires en matière d'immigration et de compétences interculturelles

Le **Manuel Parcours**, élaboré par le GEDCIQ dans le cadre de **l'Opération Partage**, contient en grande partie l'ensemble de connaissances transversales pertinentes en matière d'immigration et de compétences interculturelles. Le Manuel sera adapté à des fins de formation et d'apprentissage.

6. Constitution d'une équipe d'accompagnement pour assurer le passage de la Phase 2 à la Phase 3 (implantation et consolidation d'une démarche de développement des compétences interculturelles propre à chaque institution)

Il s'agit d'équipes mixtes formées par des représentant.e.s du GEDCIQ et des institutions partenaires.

7. Réalisation de rencontres de suivi avec les institutions partenaires pour valider la manière dont ces dernières sont en train d'intégrer les projets pilotes et le savoir généré dans leur logique et dynamique organisationnelle

Tout au long du PDCI, et selon la dynamique de chaque projet pilote et de la volonté des institutions partenaires, nous réalisons des rencontres de **suivi afin de revoir ensemble la démarche, l'ajuster au besoin et explorer la manière dont les projets pilotes pourraient s'implanter et être prises en charge dans les organisations.**

8. Poursuite du développement des approches andragogiques pour le renforcement des compétences interculturelles

Depuis le début du projet, le GEDCIQ a entrepris de manière simultanée **plusieurs démarches afin de s'assurer de la pertinence du modèle andragogique proposé aux types de contenus** (les compétences sociales, relationnelles et interculturelles) **ainsi qu'aux publics cibles.** À cet effet, en plus de constituer une cellule d'expertise au sein du GEDCIQ qui réfléchit sur ces questions, cette même cellule entretient des **échanges soutenus avec plusieurs experts universitaires** en la matière.

Également, avec la constitution d'un **comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers**, le GEDCIQ et les institutions partenaires qui y participent veillent à partager les avancées des travaux en la matière ainsi qu'à développer ensemble une réflexion plus approfondie sur l'approche la plus appropriée pour les services policiers.

9. Réalisation de démarches auprès d'autres secteurs pour évaluer leurs besoins et définir la stratégie de développement des compétences interculturelles la plus pertinente à mettre en place

Des évaluations auprès d'autres secteurs ont été réalisées. Également, des discussions sont en cours avec d'autres secteurs institutionnels ayant manifesté leur intérêt pour le projet.



10. Élaboration et mise en place des moyens nécessaires pour mieux accompagner les institutions partenaires dans la troisième phase du projet

Nous préparons une **formation de facilitateurs qui sera offerte aux co-animateurs des différentes institutions** partenaires qui le souhaiteront ainsi qu'une trousse d'outils pour que les participant.e.s aux cercles d'apprentissage puissent transférer les apprentissages et les compétences à leurs équipes. L'équipe d'expert.e.s du GEDCIQ est aussi disponible en tout temps pour des questions ou des consultations selon les besoins des partenaires.

11. Soutien des instances souhaitant approfondir la réflexion sur les compétences interculturelles et les harmoniser avec d'autres actions convergentes

Ce travail se réalise depuis le début du PDCI par le biais des comités de pilotage mis en place, mais aussi il est assuré par le **comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers** qui, comme mentionné plus haut, a comme objectifs de partager les avancées des travaux en la matière et de développer ensemble une réflexion plus approfondie sur l'approche la plus appropriée.

12. Maintien du comité de gestion mixte MIFI/GEDCIQ

Ce comité a le mandat de suivre et de réviser au besoin les engagements pris pour mieux les adapter à l'évolution de la conjoncture. Il se réunit de manière régulière et selon les besoins.



Principaux résultats quantitatifs 2021-2022

- 56 échanges de préparation du contenu et de l'animation réalisés avec les institutions participantes ;
- 129 heures de co-apprentissage et de développement des compétences interculturelles réalisées et 57 personnes rejointes ;
- Cinq rapports de suivi et trois rapports d'évaluation des projets pilotes ont été réalisés dont trois sont également des rapports finaux ;
- Création d'un bloc de connaissances transversales à partir du *Manuel Parcours* et qui pourra être utilisé dans le cadre des cercles ;
- Mise en place des équipes : cinq comités de pilotage ont été formés par des représentant.e.s du GEDCIQ et des institutions partenaires pour assurer la réalisation des projets-pilotes ;
- Création et animation du comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers dont les objectifs sont : (1) partager les avancées des travaux en la matière, et (2) développer ensemble une réflexion plus approfondie sur l'approche la plus appropriée ;
- Constitution d'une cellule d'expertise au sein du GEDCIQ sur l'andragogie en matière de compétences interculturelles ;
- 37 textes de référence expliquant la démarche et l'approche andragogique, les méthodes d'évaluation, comptes-rendus et présentations à l'attention des institutions partenaires et des participant.e.s aux projets pilotes ont été produits ;
- Un nouveau groupe a commencé la Phase 2 du PDCI soit les enquêteurs et agents de probation d'Emploi- Québec et un autre projet pilote avec les bibliothèques de l'arrondissement de Montréal-Nord débutera ce mois de septembre 2022 ;
- Une formation de facilitateurs en cours de préparation ainsi qu'une trousse d'outils pour que les participant.e.s aux cercles d'apprentissage puissent transférer les apprentissages et les compétences à leurs équipes.



Penser la pérennisation à l'aune des expériences pilotes (Phase 3)

Le PDCI, par sa troisième phase, a pour objectif d'accompagner les organisations partenaires à s'approprier la méthode des cercles et à les implanter de manière permanente au sein de l'organisation pour les rendre disponibles à ses professionnels en tout temps et selon les besoins.

Quelques éléments à retenir :

Dans toutes les expériences que nous avons menées jusqu'ici, c'est **l'engagement de l'organisation** qui a permis aux groupes et à ses membres de s'y engager et de durer dans le temps.

Cependant, les organisations ont elles-mêmes **des défis d'ordre structurel qui nécessitent toute leur attention** : le manque de main-d'œuvre, l'épuisement professionnel, les problèmes de plus en plus complexes à traiter, etc.

Sans être une panacée, **les cercles d'apprentissage sont des lieux de ressourcement** ; Les participant.e.s peuvent s'y déposer, se « décharger » et prendre du temps pour partager leurs défis personnels et professionnels, pour mettre le doigt sur des émotions parfois difficiles à vivre dans le quotidien.

Ce sont des lieux qui permettent à une personne de **se déposer comme personne d'abord et comme professionnel ensuite**. Une personne qui jouit d'un équilibre **en santé physique et mentale** devient un professionnel capable de prendre les meilleures décisions et d'appliquer efficacement ses compétences pour bien gérer les situations interculturelles. Ces lieux représentent également **des espaces de créativité qui ouvrent de nouvelles possibilités** aux personnes et aux organisations qui les adoptent.

Le cercle peut s'adapter aux exigences des différents milieux. La fréquence, le nombre d'heures ou encore la durée peuvent varier selon les réalités. Cependant, le GEDCIQ recommande un minimum de 30 heures de rencontres pour entamer une démarche vraiment significative.

Pour pérenniser ces espaces, il devient d'autant plus important pour les institutions de les mettre en valeur et de **trouver des moyens structurels pour les intégrer**.

L'intégration des objectifs d'apprentissage des cercles et de ceux de l'institution est un autre moyen de s'assurer de la pérennisation de ces initiatives.

Pour avoir plus d'information sur le Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI), consultez notre site web : <https://gedciq.org/projet/developpement-des-competences-interculturelles>