



Lifelong Learning Programme

IGIV – Guide

Méthode Analytique

Titre	Analyse des cultures dominantes dans les Organisations
Durée	3 heures
Groupe cible	Enseignants, travailleurs sociaux et éducateurs, partenaires et multiplicateurs, représentants des institutions, décideurs politiques et administrateurs
Matériel, espace, nombre de pièces si nécessaire, etc.	Matériel: un ordinateur portable + un projecteur, un Flipchart. Espace: une salle pour les séances plénières, des petites pièces ou un coin pour les discussions en groupes de travail
Espace de travail	Organisation
Résultats d'apprentissage	
» <i>Connaissances</i>	Outils analytiques sur les relations de dominance dans des organisations Connaissances des modèles culturels dans les organisations Connaissances des approches de base, des normes et des valeurs
» <i>Compétences</i>	Faire l'analyse des organisations à travers la perspective intersectionnelle Transférer la théorie en pratique Appliquer les modèles méthodologiques aux organisations spécifiques et leurs environnements
» <i>Capacités</i>	Identifier les problèmes liés à l'inégalité sociale dans des organisations Être capable de mettre en œuvre un modèle analytique
Guide	
» <i>Introduction/ information sur le background</i>	La méthode est axée sur l'analyse des cultures dominantes dans des organisations, basée sur une matrice d'analyse de la diversité sur le plan qualitatif (Doge 2008). La matrice différencie les dimensions de la culture dominante dans des catégories dichotomiques:



Lifelong Learning Programme

	<p>communication, relations entre sexes, temps, travail et autres. Au sein du projet IGIV, la matrice a été revue de manière intersectionnelle. Par conséquent, de nouvelles dimensions ont été introduites.</p>
<p>» <i>Savoir-faire étape par étape</i></p>	<p>1.) La matrice analytique sera présentée (faites simple!)</p> <p>2.) Les participants seront invités à appliquer le modèle analytique afin de définir les cultures dominantes dans leurs organisations (travail individuel).</p> <p>3.) Ensuite, les participants forment de petits groupes de travail (organisations identiques ou similaires) et discutent de leurs résultats. Un membre de groupe de travail anime le débat et pose des questions générales comme:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dans laquelle des dimensions citées le personnel de votre organisation représente une grande diversité? - Selon quelle dimension les relations dans /en dehors du groupe se produisent? Qui est inclus? Qui est exclu? - Quelle combinaison de catégories sociales (genre, orientation sexuelle et autres) conduit à l'inclusion / l'exclusion? - Qu'est-ce que cela vous apprend au sujet des normes et des valeurs dans votre organisation? <p>Les animateurs devraient être formés pour poser des questions précises.</p> <p>Les relations de dominance basées sur subordination seront transparentes dès que les participants s'exprimeront sur inclusion / exclusion. L'approche intersectionnelle devient transparente lorsque l'on parle des normes et des valeurs.</p> <p>4.) A la fin, organisez une séance plénière: les résultats pertinents des débats dans les groupes de travail seront exposés. Les inégalités sociales dans les organisations et les «œufs cachés» feront sujet des débats en tant que problématique principale, de différentes cultures de domination seront comparées et contextualisées.</p>
<p>Variante</p>	<p>L'analyse des relations de dominance dans les départements spécifiques d'une organisation.</p>
<p>Applicabilité et limites</p> <p><i>Les points à souligner:</i></p>	
<p>» <i>Le nombre optimal de participants</i></p>	<p>Le nombre optimal de participants: entre 8 et 16 participants</p>
<p>» <i>Le moment dans un processus de travail où la méthode peut être utilisée</i></p>	<p>A ne pas effectuer durant la première phase du processus. Les activités de sensibilisation aux processus de construction identitaire et la construction sociale des normes et des valeurs doivent avoir été effectuées avant.</p>



Lifelong Learning Programme

» <i>Pré-acquis nécessaires pour le formateur</i>	Les formateurs doivent être capables de planifier, préparer, mener et évaluer les activités d'apprentissage et de développement avec des groupes et des individus. Les formateurs doivent avoir des connaissances approfondies sur le contenu et devraient être capables de gérer des situations difficiles (les participants pourraient avoir l'impression qu'ils font partie des out-groupes dans leurs organisations!)
» <i>Pré-acquis nécessaires pour le groupe de participants</i>	Des connaissances de base sur <i>le genre, l'intersectionnalité et la théorie de la différence</i> sont nécessaires. Les participants doivent être prêts à réfléchir sur leur propre position au sein de leur organisation.
Suggestion pour poursuivre le travail	«Développement de l'organisation" (Cherchez le module dans la formation)
Commentaires, expériences et risques	Dans certaines organisations, la transparence des inégalités sociales peut être un grand tabou. Dans ce cas, les participants doivent plutôt travailler en petits groupes de travail et se concentrer sur des départements spécifiques.
Source	Döge, Peter (2008). Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.
 Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.