

Créer des liens avec Syngenta – La communication inclusive

Préjugé

- **Aversion** ou **affinité** pour une personne ou un groupe de personnes sur la base de l'**identité** ou de **caractéristiques inhérentes**.
- Affinité : concept plus difficile, mais qui, bien que fondé sur de bonnes intentions, peut aboutir à l'exclusion de personnes avec lesquelles on est moins familier.

Microagressions

- Actions, brèves remarques, commentaires qui rappellent aux personnes issues de groupes sous-représentés qu'elles sont différentes.
- Elles se produisent par hasard, fréquemment, et souvent sans intention de blesser.
- Peuvent être dévastatrices, dans la mesure où elles normalisent les préjugés.

Identité et caractéristiques inhérentes

- Genre, identité de genre
- Âge
- Race, ethnicité
- Orientation sexuelle
- Religion
- Classe, statut socioéconomique
- Langue maternelle
- Handicap
- Citoyenneté

Impact du contexte sur la communication

Lacunes en matière de connectivité : La perte de connexion peut nous amener à nous fier à des stéréotypes et à des informations imparfaites.

Incertitude : Nos collègues peuvent être plus ou moins productifs et plus anxieux, ce qui crée des problèmes de communication.

Confinement sur place : Nos collègues ne disposent peut-être pas des conditions optimales/idéales pour travailler à domicile.

Et si c'était vous? Ne vous flagellez pas.

1. Essayez de ne pas être sur la défensive, rappelez-vous que ce n'était pas intentionnel, et saisissez l'occasion d'en tirer des leçons.
2. Reconnaissez la peine ou le tort et présentez vos excuses.
3. Exposez-vous à des expériences et des points de vue différents.

Comment interrompre les préjugés et les microagressions, qu'on en soit témoin ou cible :

- Réfléchissez : est-il approprié de « corriger » ou de « convoquer »?
- Attirez l'attention sur le comportement, et non sur l'intention.
- Utilisez des termes de « ressenti » pour décrire l'impact que cela a eu.
- En cas d'incertitude, posez une question de suivi – vous pourrez toujours revenir sur la situation plus tard.
- Si cela se reproduit ou s'il y a une tendance, signalez-le ailleurs.

Conseils pour mener des conversations difficiles au travail :

1. Faites le point avec vous-même : êtes-vous bien préparé?
2. Évaluez votre relation, reconnaissez la dynamique du pouvoir.
3. Répartissez la conversation dans le temps.
4. Convenez de l'objectif de chaque conversation (p. ex. apprendre, synchroniser).
5. Ne vous attendez pas à une résolution.
6. Soyez attentif à vos propres préjugés et à vos différents styles de communication.

Favoriser des normes de communication plus saines

- **Communiquez** dès le départ aux autres vos besoins/préférences en matière de communication.
- **Concentrez-vous** sur l'impact, mais reconnaissez l'intention.
- **Écoutez activement** pour comprendre, et non pour répondre.
- **Sollicitez** des commentaires après les conversations ou les collaborations.
- **Vérifiez** la compréhension et la cohésion.
- **Concentrez-vous** sur la réparation des torts.

Leadership efficace et communication inclusive

- Engagements réels et visibles en faveur de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
- Humilité + conscience des préjugés
- Curiosité à l'égard des autres + intelligence culturelle
- Modèle de collaboration efficace



BUILDING LINKS
with syngenta.