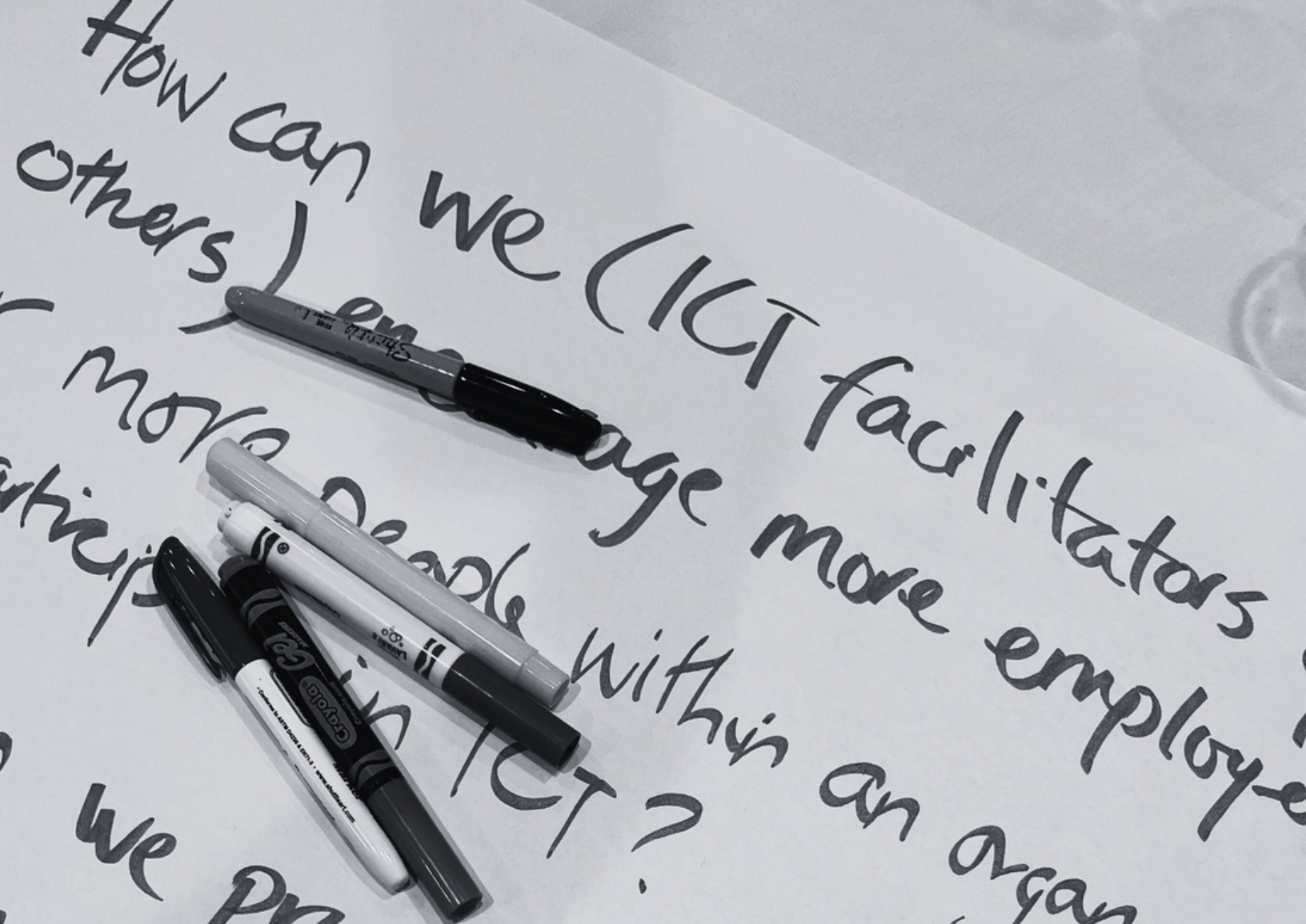
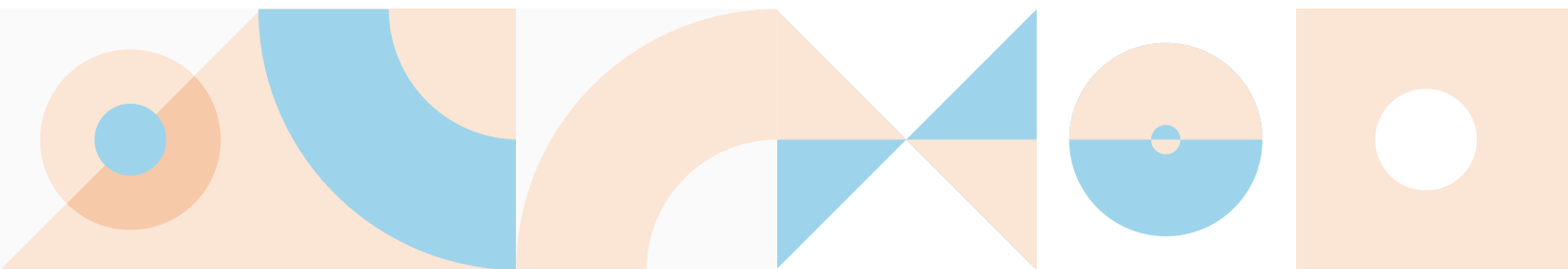




RAPPORT SEMESTRIEL SUR LA FCI POUR LES FACILITATEURS

COUVRANT LES DONNÉES DE JANVIER À JUIN 2025
PUBLIÉ EN SEPTEMBRE 2025



Financé par :

Funded by:



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

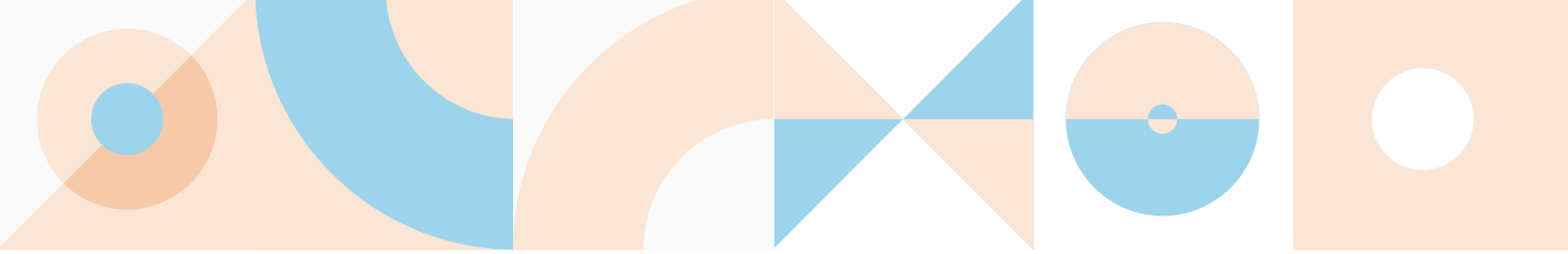


TABLE DES MATIÈRES

03

Aperçu

08

Réponses écrites

04

Nombre de
certificats délivrés

10

Annexe A – Questions au
sondage avant la formation

05

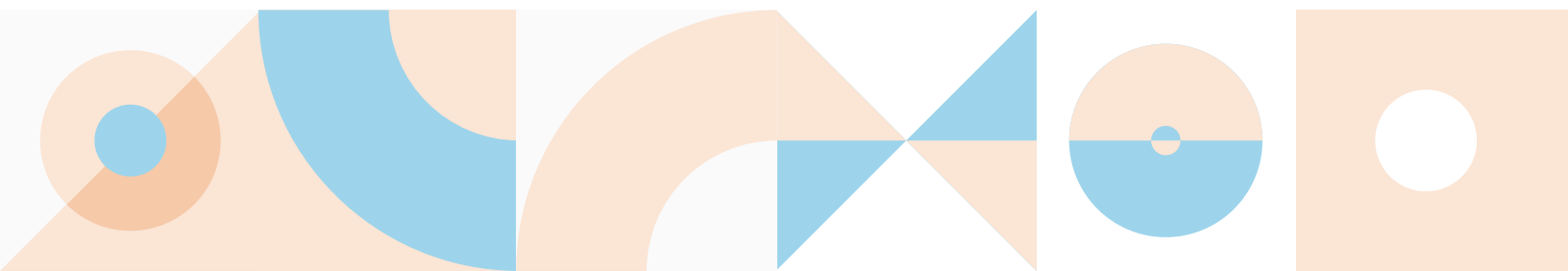
Données démographiques
des employeurs

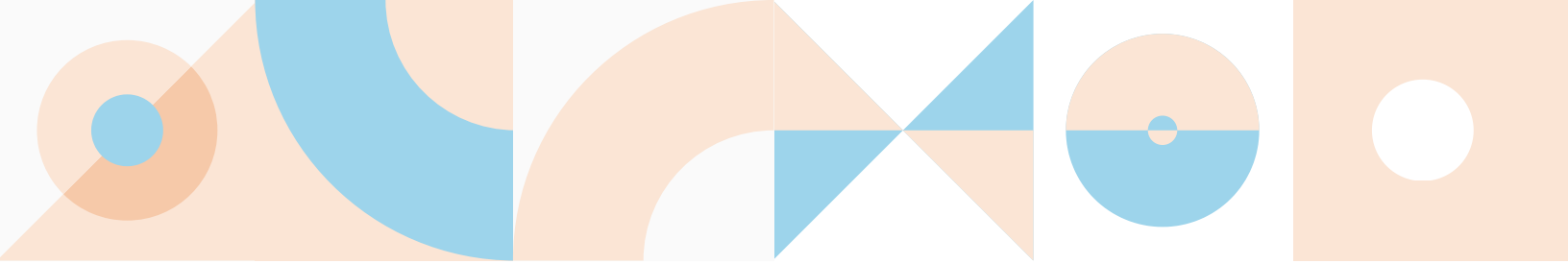
11

Annexe B – Questions au
sondage après la formation

06

Compétences
interculturelles





APERÇU

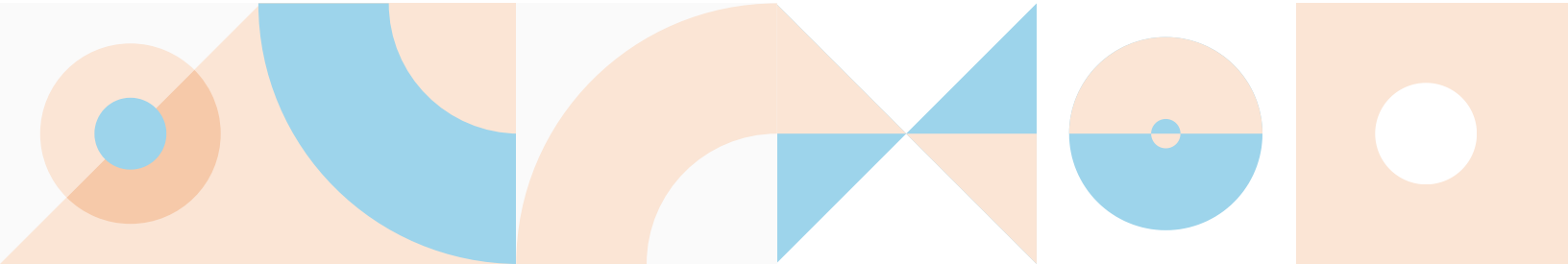
Le présent rapport vise à présenter les principales tendances pour la formation en matière de compétences interculturelles (FCI) requise dans le cadre du Programme d'immigration au Canada atlantique (PICA). Ce rapport est une synthèse des données sur la FCI qui ont été recueillies entre janvier et juin 2025. Les renseignements figurant au rapport sont tirés de 344 réponses des employeurs au sondage avant la formation, et de 615 réponses des employeurs au sondage après la formation. Le taux de réponse au sondage avant la formation était de 55,9 %.

La mention «PRÉ#» désigne le numéro de la question dans le sondage avant la formation.

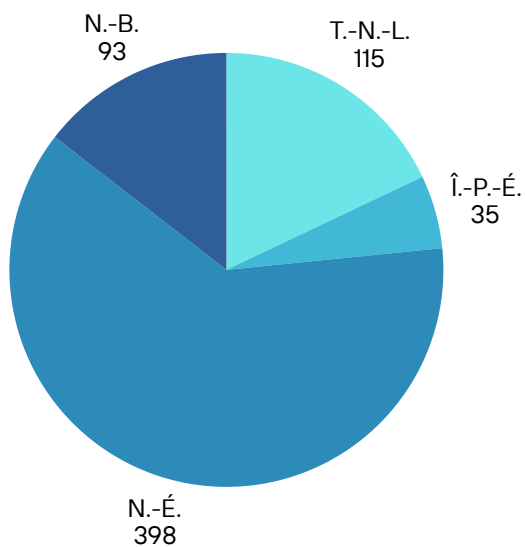
La mention «POST#» désigne le numéro de la question dans le sondage après la formation.

«Après cette formation, mon approche en matière de gestion évoluerait vers une communication plus claire, une résolution des conflits plus efficace et une collaboration renforcée au sein de l'équipe. Je mettrais l'accent sur la création d'un environnement inclusif, la prise de décisions fondées sur les données et la promotion d'un état d'esprit axé sur le développement au sein de mon équipe.»

- Un employeur qui a participé à la formation en Nouvelle-Écosse

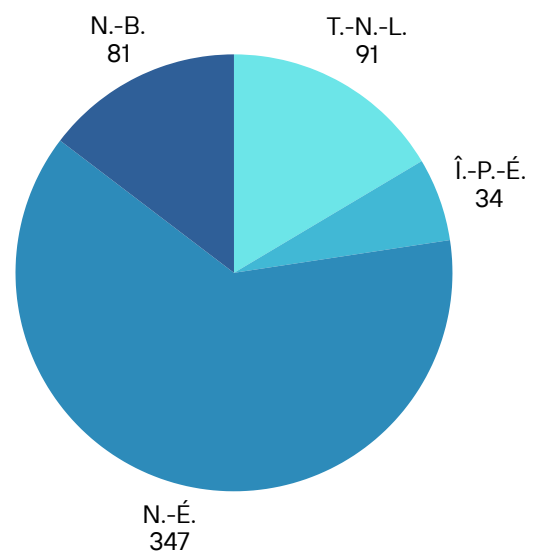


NOMBRE DE CERTIFICATS DÉLIVRÉS



NOMBRE D'EMPLOYEURS

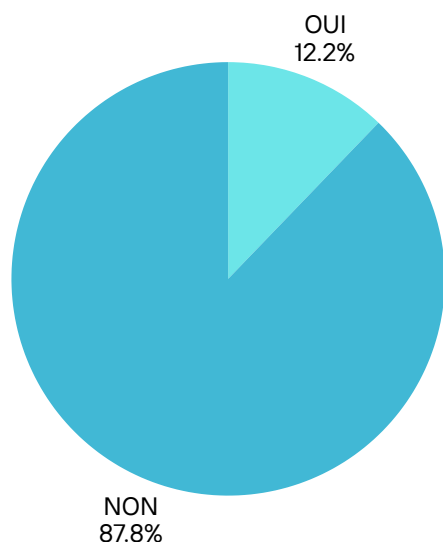
n = 641



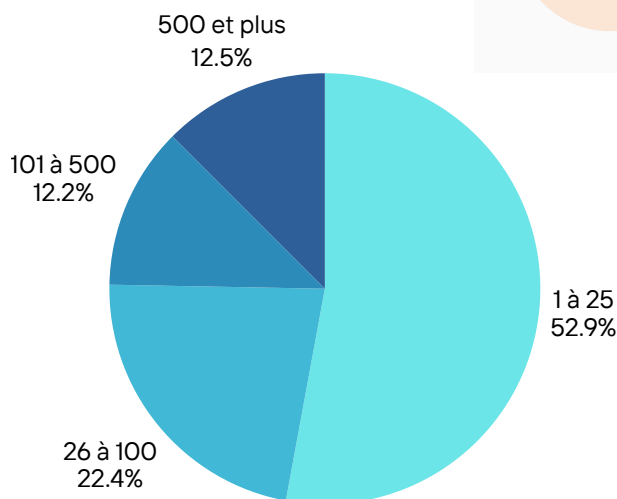
NOMBRE D'ENTREPRISES

n = 553

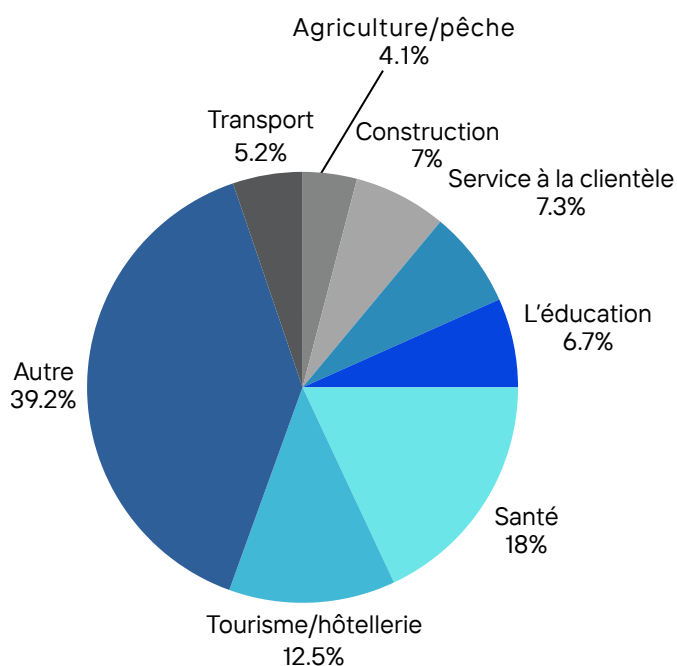
DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DES EMPLOYEURS



**ENTREPRISE DIRIGÉE OU EXPLOITÉE
PAR UN NOUVEL ARRIVANT OU QUI
APPARTIENT À UN NOUVEL
ARRIVANT
(PRE 2)**



**NOMBRE D'EMPLOYÉS
(PRE 3)**



**BUSINESS' SECTOR
(PRE4)**

Voici les principaux secteurs par province :

Soins de santé à Terre-Neuve-et-Labrador

Construction à l'Île-du-Prince-Édouard

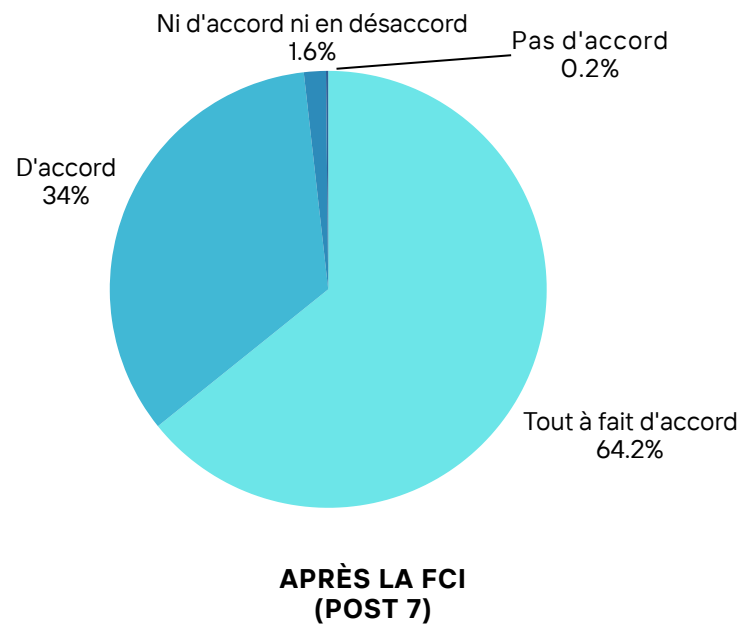
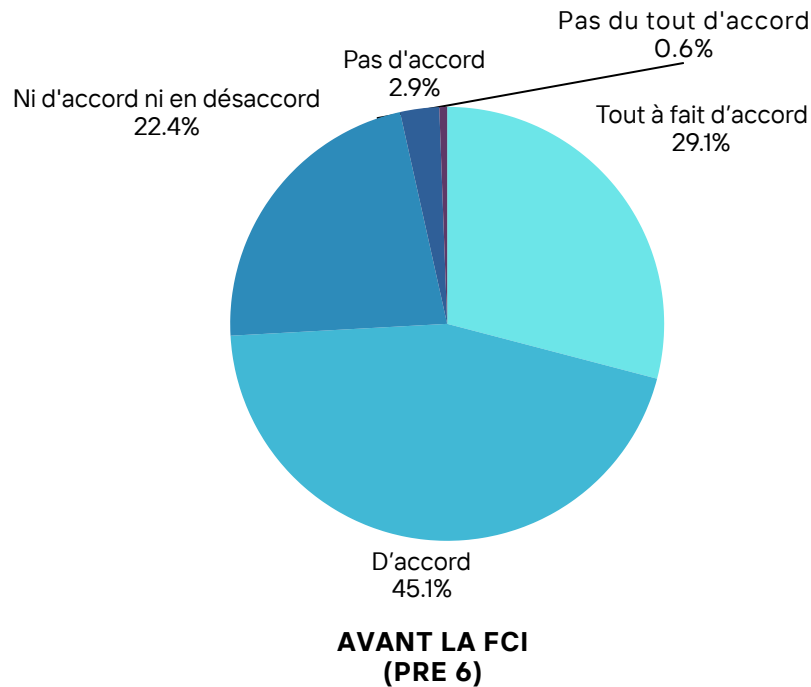
Tourisme et hôtellerie à la Nouvelle-Écosse

Éducation au Nouveau-Brunswick

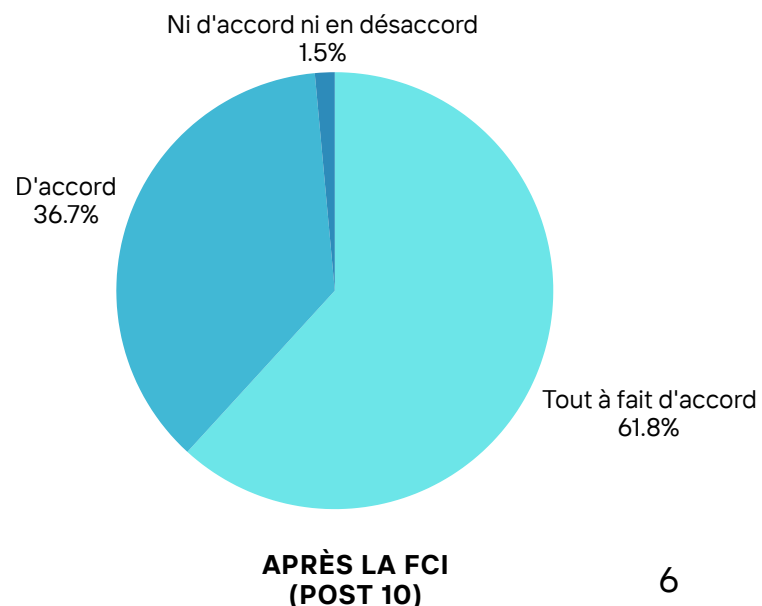
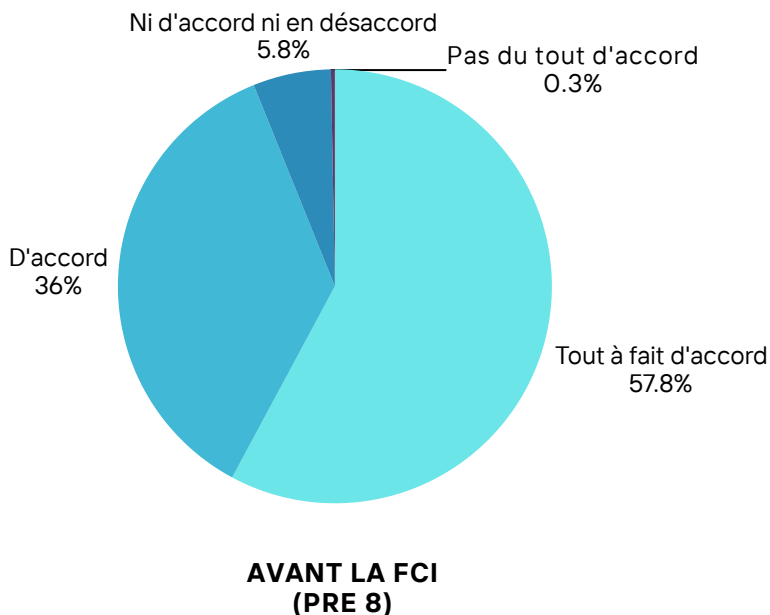
Le **secteur où le plus grand nombre**
d'employeurs ont participé à la formation **en**
français était celui de l'**éducation**.

COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

JE CROIS QUE J'AI LES CONNAISSANCES ET LES OUTILS NÉCESSAIRES POUR SOUTENIR MES EMPLOYÉS NOUVELLEMENT ARRIVÉS.

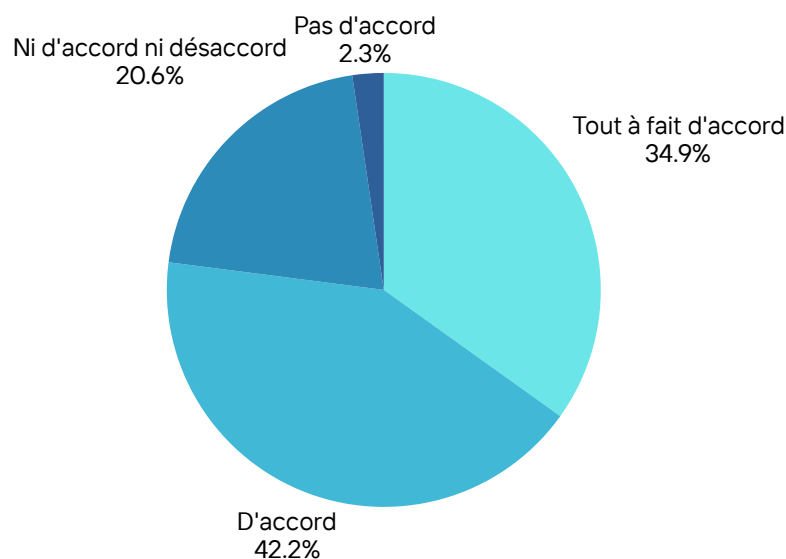


J'AI CONFIANCE EN LA CRÉATION D'UNE CULTURE EN MILIEU DE TRAVAIL QUI SOUTIENT LES EMPLOYÉS NOUVELLEMENT ARRIVÉS

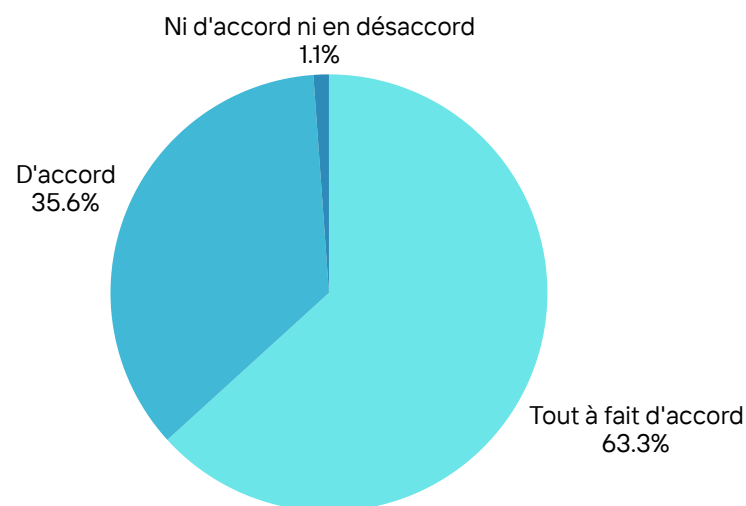


COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

JE CONNAIS LES MESURES QUE JE PEUX PRENDRE POUR AIDER À ACCROÎTRE LE SENTIMENT D'APPARTENANCE DES EMPLOYÉS NOUVELLEMENT ARRIVÉS DANS NOTRE COMMUNAUTÉ LOCALE.



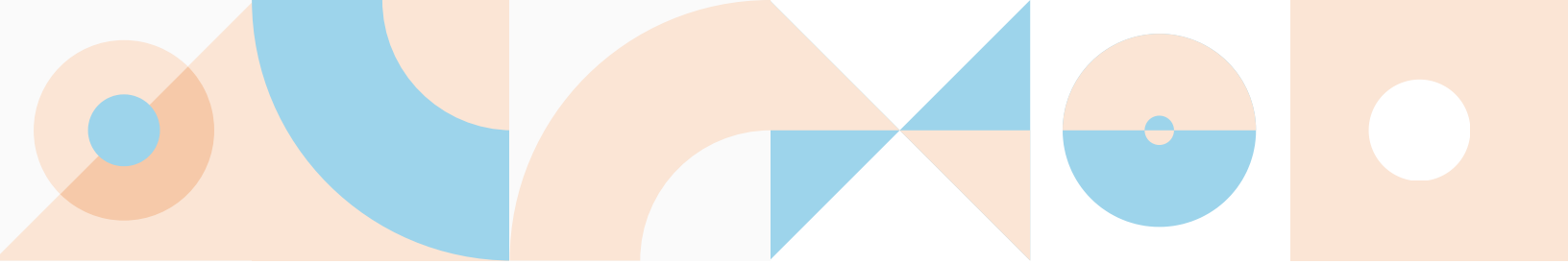
**AVANT LA FCI
(PRE 9)**



**APRÈS LA FCI
(POST 11)**

«Je serais plus consciente des différences culturelles et des préjugés implicites, je vais développer un leadership inclusif qui valorise chaque employé, indépendamment de son origine culturelle, et ce pour renforcer la cohésion et la collaboration au sein de mon équipe. Je vais aussi développer des compétences pour mieux gérer et résoudre les conflits interculturels de manière constructive pour maintenir un climat de travail harmonieux et productif.»

– Un employeur qui a participé à la formation



RÉPONSES ÉCRITES

COMMENT ALLEZ-VOUS METTRE EN ŒUVRE LES STRATÉGIES ET LES CONCEPTS APPRIS DANS CE COURS DANS VOTRE LIEU DE TRAVAIL ? (POST15)

Les trois principaux thèmes ressortis des commentaires sont les suivants :

1. Améliorer la communication et la compréhension culturelle : Un nombre important de répondants ont insisté sur la nécessité de favoriser un dialogue ouvert, de respecter les différences et de sensibiliser les employés à différentes perspectives afin de créer un environnement de travail inclusif et collaboratif.

2. Soutien et développement du personnel : De nombreux répondants ont mis l'accent sur le mentorat, l'empathie et le renforcement de l'esprit d'équipe pour aider les employés, en particulier les nouveaux membres du personnel, afin qu'ils puissent apprendre, se développer et se sentir soutenus dans leurs fonctions.

3. Processus d'intégration et organisationnels : Les employeurs ont manifesté leur volonté d'optimiser les procédures d'accueil, les politiques internes et les méthodes de travail, afin de clarifier les attentes et d'intégrer les pratiques inclusives dans le fonctionnement quotidien de l'organisme.

Commentaires de la part des employeurs :

« Je mettrai en œuvre les stratégies apprises en **intégrant des pratiques interculturelles** dans mes interactions et mes processus de recrutement, afin de créer un **environnement plus inclusif**. »

– Un employeur qui a participé à la formation au Nouveau-Brunswick

« Nous allons créer **un guide clair** pour les nouveaux arrivants et serons plus intentionnels dans notre système de jumelage. Nous organiserons des **dîners-causeries** sur différentes cultures — nous faisons déjà beaucoup d'apprentissage interculturel, mais nous pourrions l'appliquer de manière plus ciblée. »

– Un employeur qui a participé à la formation en Nouvelle-Écosse



RÉPONSES ÉCRITES

COMMENT VOTRE PRATIQUE DE LA GESTION POURRAIT-ELLE CHANGER APRÈS CE COURS ? (POST16)

Les trois principaux thèmes ressortis des commentaires sont les suivants :

1. Réduire les préjugés et favoriser l'inclusion : Les employeurs soulignent la nécessité d'être plus conscients des préjugés inconscients, de planifier et de prendre des décisions selon un système équitable, et de garantir l'inclusion dans les opérations quotidiennes.

2. Encourager et soutenir le développement des employés : L'accent est mis sur la nécessité d'encourager le personnel à saisir de nouvelles opportunités de croissance et de favoriser un milieu de travail favorable.

3. Devenir des leaders plus empathiques et plus sensibles à la culture : Un thème récurrent est la nécessité pour les gestionnaires de diriger avec empathie, d'être plus ouverts aux différentes perspectives de leur équipe et d'adapter leurs pratiques si nécessaire pour soutenir les personnes issues de milieux culturels différents.

Commentaires de la part des employeurs :

«Je serai plus conscient **des différences culturelles et des biais implicites**. Je chercherai à exercer **un leadership inclusif** qui valorise chaque employé, peu importe son origine culturelle, afin de renforcer la cohésion et la collaboration au sein de mon équipe. Je perfectionnerai aussi mes compétences en gestion et en **résolution constructive des conflits interculturels**, dans le but de préserver un milieu de travail harmonieux et productif.»

- Un employeur qui a participé à la formation en Nouvelle-Écosse

«Je veux m'assurer de ne pas agir sur la base **de suppositions ou de nuances**. Je veux m'assurer que les personnes avec lesquelles je travaille se sentent à l'aise, en sécurité et comprises. Il existe différentes façons de communiquer, et cela **commence par poser des questions pour apprendre à connaître la personne**.»

- Un employeur qui a suivi la formation à l'Île-du-Prince-Édouard

ANNEXE A

QUESTIONS AU SONDAGE AVANT LA FORMATION

SECTION 1 — QUESTIONS SUR LE PROFIL DE L'EMPLOYEUR

1. Nom complet
2. Êtes-vous un nouvel arrivant, ou votre entreprise appartient-elle à un nouvel arrivant ou est-elle dirigée ou exploitée par un nouvel arrivant ? Veuillez répondre pour l'entreprise pour laquelle vous cherchez à obtenir une désignation. — Oui ou non
3. Nombre d'employés de l'entreprise (approximatif)
Veuillez répondre pour l'entreprise pour laquelle vous cherchez à obtenir une désignation.
 - 1 à 25
 - 26 à 100
 - 101 à 500
 - 500 et plus
4. Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?
 - Agriculture/pêche
 - Construction
 - Service à la clientèle
 - Éducation
 - Santé
 - Tourisme/hôtellerie
 - Transport
 - Autre

SECTION 2 — QUESTIONS SUR LA FCI

5. Pour appuyer l'intégration et l'inclusion des employés nouvellement arrivés, mon entreprise...
 - offre des programmes de formation adaptés aux nouveaux arrivants.
 - a une initiative de mentorat qui appuie l'intégration des employés nouvellement arrivés.
 - a des politiques en matière de diversité et d'inclusion.
 - collabore avec les agences d'établissement locales.
 - Nous n'avons pas d'initiatives à l'heure actuelle.
 - J'espère avoir quelques idées grâce à cette formation !
 - Autre
6. Je crois que j'ai les connaissances et les outils nécessaires pour soutenir mes employés qui sont de nouveaux arrivants.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
7. Je comprends mes propres valeurs culturelles et leur incidence sur mon comportement.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
8. J'ai confiance en ma capacité de créer une culture en milieu de travail qui soutient les employés nouvellement arrivés.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
9. Je connais les mesures que je peux prendre pour aider à accroître le sentiment d'appartenance des employés nouvellement arrivés dans notre communauté locale.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
10. Quels aspects des compétences interculturelles aimeriez-vous apprendre dans cette formation ? Veuillez sélectionner toutes les options qui s'appliquent.
 - Styles de communication
 - Chocs culturels
 - Diversité, équité et inclusion
 - Comment créer un lieu de travail inclusif
 - Incidence des valeurs et des croyances sur le comportement et la prise de décision dans le lieu de travail
 - Intersectionnalité
 - Élimination des obstacles et augmentation du sentiment d'appartenance pour les employés nouvellement arrivés
 - Plans et services d'établissement offerts par les agences d'établissement locales
 - Stereotypes
 - Parcours et expériences des nouveaux arrivants
 - Préjugés inconscients
 - Qu'est-ce que la culture ?
 - Conflits au lieu de travail et surmonter les différences culturelles
 - Autre
11. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez que votre animateur sache ?
12. Date de la formation à laquelle vous participerez



ANNEXE B

QUESTIONS AU SONDAGE APRÈS LA FORMATION

STRUCTURE DU COURS ET ANIMATION

1. Les résultats de l'apprentissage pour le cours étaient clairs.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
2. Le matériel du cours était utile.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
3. Les instructeurs du cours ont bien organisé et animé le cours.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
4. La structure du cours m'a permis d'apprendre à un rythme adéquat.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
5. L'instructeur a fourni de la rétroaction utile pour mon apprentissage.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord

RÉSULTATS DE L'APPRENTISSAGE

6. Avant de suivre ce cours, je pensais avoir les connaissances et les outils nécessaires pour soutenir mes employés nouvellement arrivés.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
7. Après avoir suivi ce cours, je crois que j'ai les connaissances et les outils nécessaires pour soutenir mes employés nouvellement arrivés.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
8. Après avoir suivi ce cours, je comprends mieux mes propres valeurs culturelles et leur incidence sur mon comportement.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
9. Après avoir suivi ce cours, j'ai appris de nouvelles façons de communiquer avec mes employés nouvellement arrivés.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
10. Après avoir suivi ce cours, j'ai confiance en la création d'une culture en milieu de travail qui soutient les employés nouvellement arrivés.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
11. Après avoir suivi ce cours, je connais les mesures que je peux prendre pour aider à accroître le sentiment d'appartenance des employés nouvellement arrivés dans notre communauté locale.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
12. Je vais revoir mon point de vue sur la gestion des personnes issues d'autres cultures.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
13. Je vais collaborer avec une agence d'établissement dans ma communauté.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
14. Je mettrai en œuvre de nouvelles initiatives pour surmonter les différences culturelles sur mon lieu de travail.
Tout à fait d'accord à pas du tout d'accord
15. Comment allez-vous mettre en œuvre les stratégies et les concepts appris dans ce cours dans votre lieu de travail ?
16. Comment votre pratique de la gestion pourrait-elle changer après ce cours ?
17. Quels sont les autres sujets et stratégies sur lesquels vous souhaiteriez vous informer à l'avenir ?
18. Veuillez ajouter tout autre commentaire que vous souhaiteriez partager. Merci !

INFORMATION SUR LE CERTIFICAT



POUR NOUS JOINDRE



902-431-3203 #3204



info@aipsettlementsupport.ca



aipsettlementsupport.ca/fr

