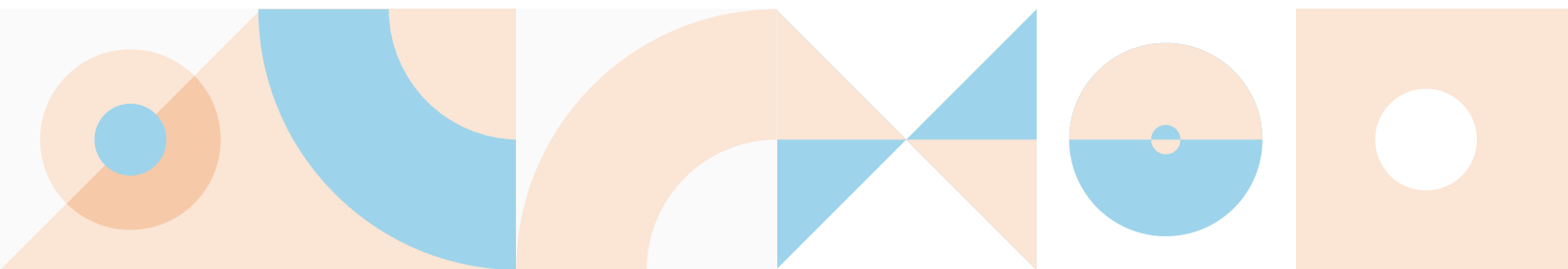


RAPPORT SEMESTRIEL SUR LA FCI POUR LES FACILITATEURS

COUVRANT LES DONNÉES DE JUILLET À DÉCEMBRE 2025

PUBLIÉ EN AVRIL 2026



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

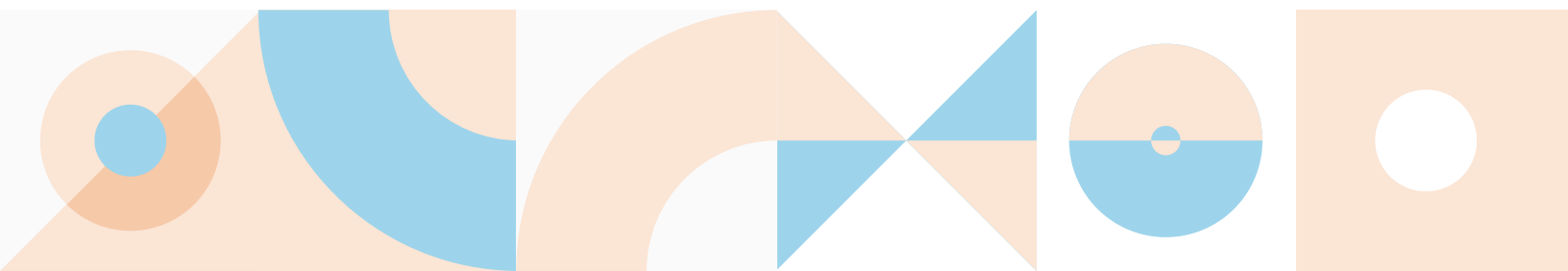
Données démographiques
des employeurs

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 juillet et décembre 2025. Les renseignements figurant au rapport sont tirés de 150 réponses des employeurs au sondage avant la formation, et de 333 réponses des employeurs au sondage après la formation. Le taux de réponse au sondage avant la formation était de 45,04 %.

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

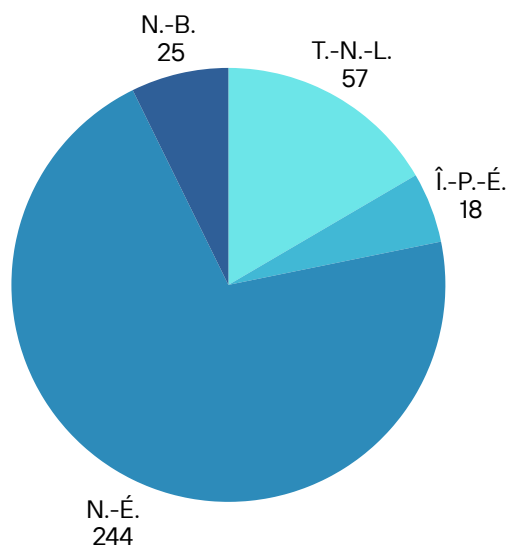
La mention «POST#» désigne le numéro de la question dans le sondage après la formation.

« Notre pratique de gestion deviendra plus inclusive, plus empathique et plus en phase avec la sensibilisation culturelle. J'ai appris que comprendre les différences culturelles ne consiste pas seulement à éviter les malentendus, mais aussi à créer activement un environnement où chacun se sent valorisé et respecté. »

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

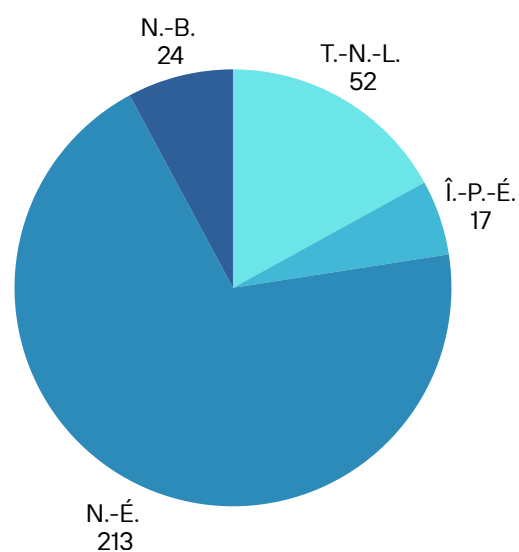


NOMBRE DE CERTIFICATS DÉLIVRÉS



NOMBRE D'EMPLOYEURS

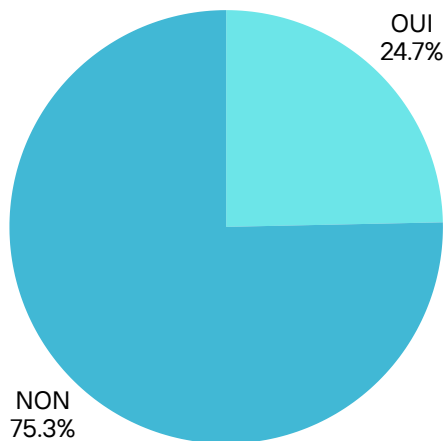
n = 344



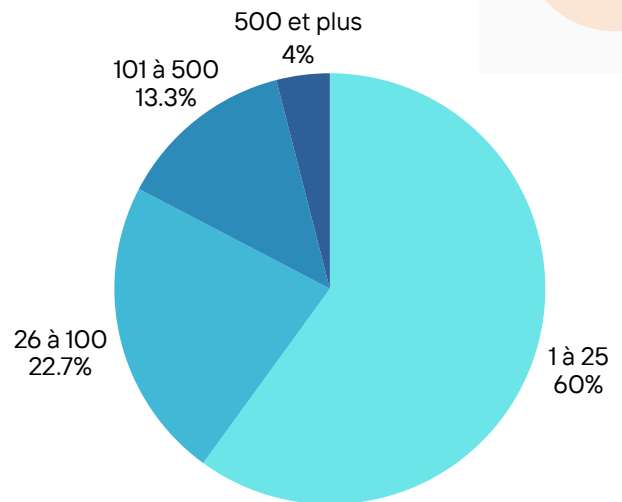
NOMBRE D'ENTREPRISES

n = 306

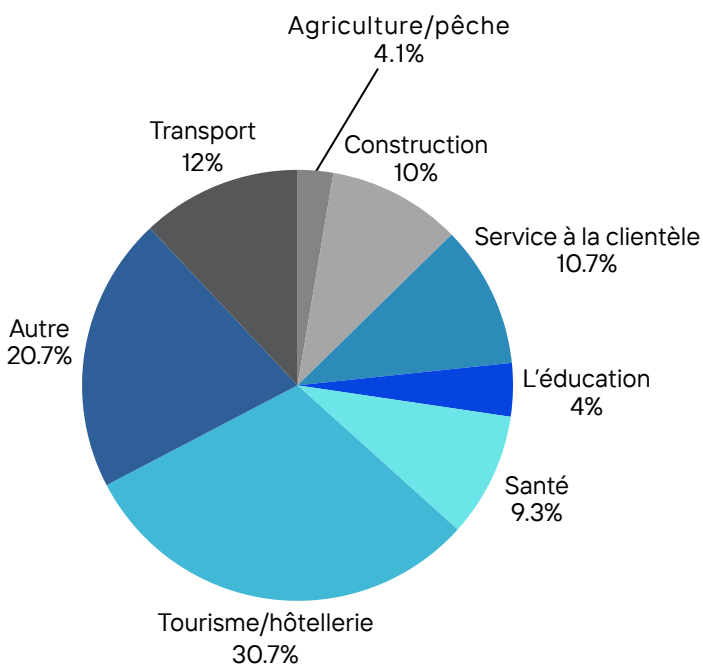
DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES DES EMPLOYEURS



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 :

Tourisme et hôtellerie à Terre-Neuve-et-Labrador

Tourisme et hôtellerie à l'Île-du-Prince-Édouard

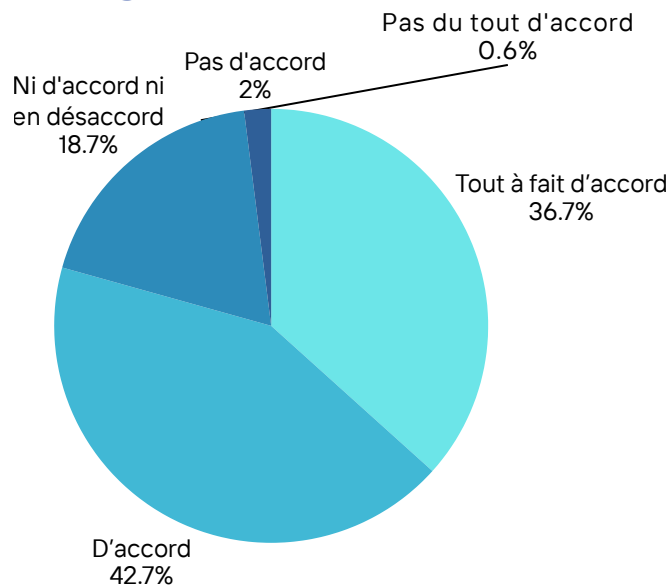
Tourisme et hôtellerie à la Nouvelle-Écosse

Construction au Nouveau-Brunswick

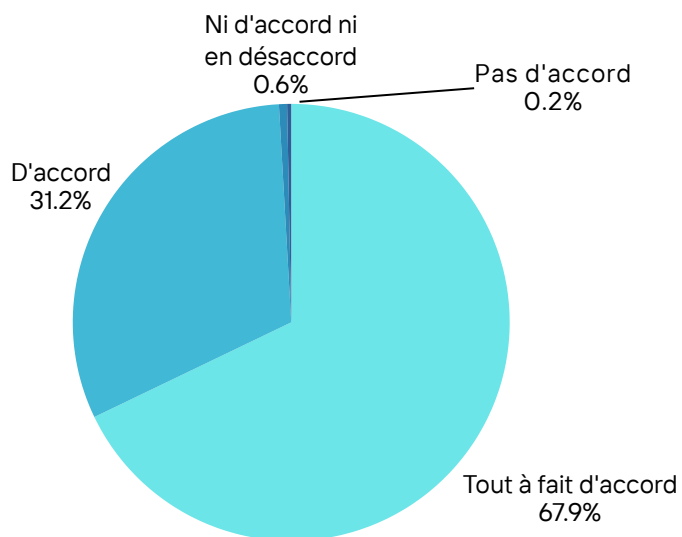
Le **secteur où le plus grand nombre** d'employeurs ont participé à la formation **en français** était celui de l'**éducation**.

COMPÉTENCES INTERCULTURELLES

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

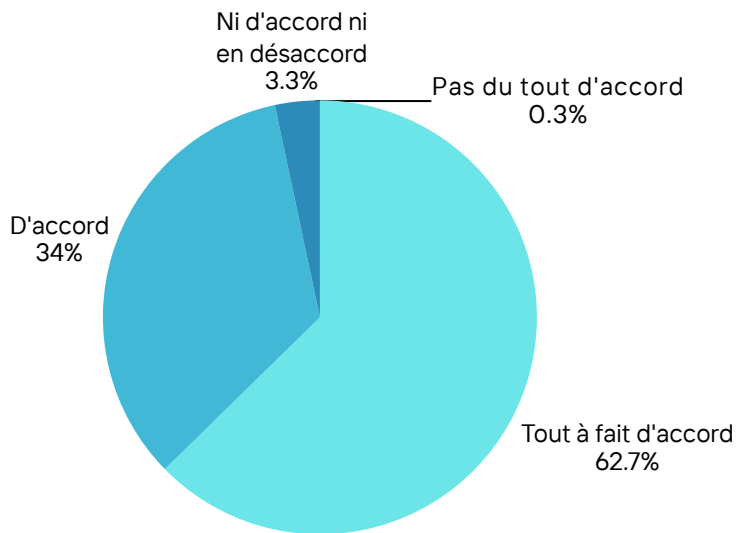


AVANT LA FCI
(PRE 6)

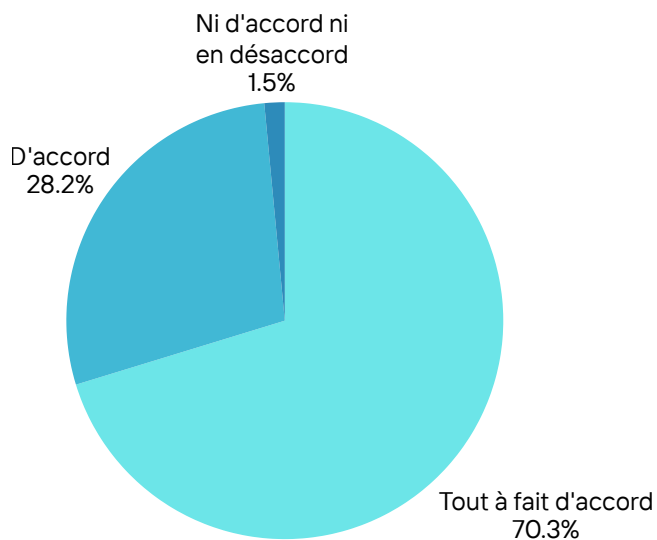


APRÈS LA FCI
(POST 7)

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



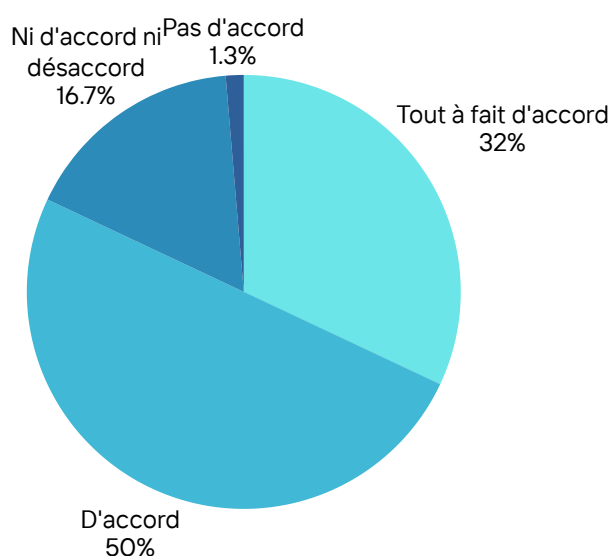
AVANT LA FCI
(PRE 8)



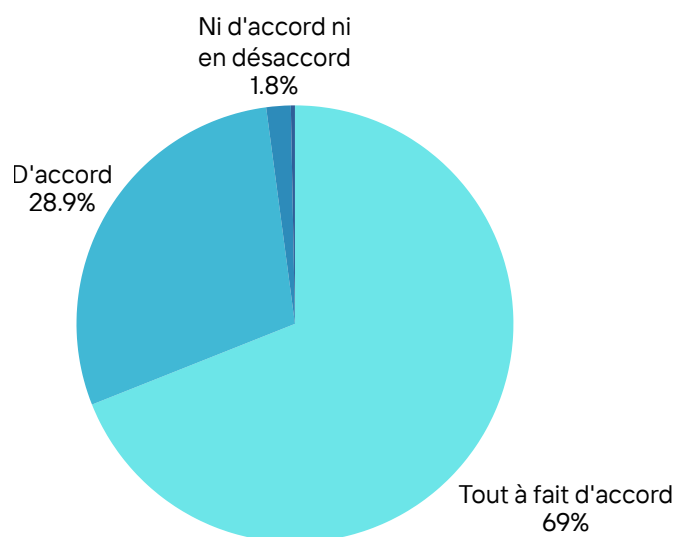
APRÈS LA FCI
(POST 10)

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 vais bien sûr aborder la question des préjugés avec la direction et le personnel, et veiller à ce que nos politiques de lutte contre la discrimination soient toujours respectées. Je veillerai également à ce que tous les employés se sentent libres de parler des difficultés qu'ils rencontrent dans leur processus d'intégration. »

– 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. Renforcer la communication et la compréhension interculturelles : Les participants ont insisté sur l'importance d'adapter les styles de communication, de pratiquer l'écoute active et d'instaurer un dialogue ouvert afin de garantir la clarté et la compréhension mutuelle au sein d'équipes diverses.

2. Développer la sensibilisation culturelle et un état d'esprit d'inclusion : De nombreuses réponses ont mis en évidence une évolution vers davantage d'empathie, d'ouverture d'esprit et de respect des différences culturelles, avec une volonté de reconnaître les préjugés et de valoriser la diversité des points de vue.

3. Moderniser les pratiques organisationnelles : Les répondants ont souvent mis en avant des projets visant à formaliser l'inclusion grâce à une meilleure intégration des nouveaux arrivants, à des politiques révisées et à une formation continue afin de mieux accompagner les employés nouvellement arrivés.

Commentaires de la part des employeurs :

« Nous commencerons par **former les gestionnaires et les collaborateurs clés** de l'entreprise, afin de transmettre les informations et les bonnes pratiques aux équipes... »

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

« Je compte intégrer les concepts abordés dans ce cours à mon travail quotidien en continuant à **aborder les programmes, les partenariats et l'engagement communautaire sous un angle interculturel**. Je compte également appliquer ces apprentissages lorsque j'appuie le personnel, les bénévoles et les partenaires communautaires, notamment en encourageant les personnes à réfléchir à leurs propres normes culturelles, y compris celles propres à Terre-Neuve-et-Labrador. »
Je trouve que cela contribue à créer des interactions plus empathiques et respectueuses avec les nouveaux arrivants et les uns avec les autres. »

– 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. **Accroître la sensibilisation culturelle et l'autoréflexion** : Les participants indiquent être davantage conscients des différences culturelles, des biais et des perspectives, ce qui les amène à aborder les situations avec plus d'ouverture, de curiosité et moins de jugement.

2. **Adopter une approche de leadership plus inclusive et empathique** : De nombreux participants ont fait état d'une évolution vers des styles de gestion plus empathiques, plus patients et plus solidaires, qui accordent la priorité à la sécurité psychologique, au respect et au sentiment d'appartenance de tous les employés.

3. **Des pratiques de communication plus claires et plus réfléchies** : Les répondants ont insisté sur la nécessité d'améliorer la communication en se montrant plus explicites, plus flexibles et plus proactifs pour vérifier la bonne compréhension, définir les attentes et encourager un dialogue ouvert.

Commentaires de la part des employeurs :

« Je comprends mieux les causes des chocs culturels ; mieux **comprendre l'autre** me permettra **d'être plus ouverte et attentive.** »

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

« Ma pratique de gestion va évoluer : je vais m'efforcer d'être **plus attentif à la sensibilisation culturelle** et d'adopter une approche plus réfléchie dans la façon dont je dirige des personnes issues de milieux divers. **J'adapterai mon style de communication** selon les préférences culturelles, **je serai plus attentif aux indices non verbaux** et je créerai un environnement plus inclusif où les employés internationaux se sentent respectés et soutenus. Je mettrai également davantage l'accent sur des attentes claires, une rétroaction structurée et un **dialogue ouvert** afin d'éviter les malentendus pouvant découler de différences culturelles. »

- Un employeur qui a suivi la formation en Nouvelle-Écosse

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
 - Stéréotypes
 - 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

SRUCTURE 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

