

Développer la compétence interculturelle



Guide d'animation



Table des matières

Mise en contexte	<u>2</u>
Utilisation et diffusion	<u>2</u>
L'approche pédagogique	<u>3</u>
Objectif de la formation et objectifs pédagogiques	<u>4</u>
Contenu et durée de l'atelier	<u>4</u>
Matériel requis et préparation	<u>5</u>
Déroulement de l'atelier : accueil, rappel et discussion	<u>6</u>
Déroulement de l'atelier : activité Mes lunettes	<u>7-8-9-10</u>
Déroulement de l'atelier : activité Mes lunettes	<u>11-12</u>
Déroulement de l'atelier : mini-atelier : Le cerveau rapide	<u>13</u>
Déroulement de l'atelier : retour sur la courbe d'adaptation interculturelle	<u>14</u>
Déroulement de l'atelier : banque de situations	<u>15</u>
Déroulement de l'atelier : retour sur la courbe d'adaptation interculturelle - suite et fin	<u>16</u>
Déroulement de l'atelier : outils pratiques : La boussole interculturelle	<u>17-18</u>
Déroulement de l'atelier : plan d'action personnel	<u>19</u>
Pour aller plus loin	<u>20</u>



Mise en contexte

Depuis 2021, Vision attractivité fournit aux acteurs socioéconomiques de la région des outils visant à renforcer leurs efforts d'attraction, de rétention et d'accueil des nouveaux résidents, notamment ceux issus de l'immigration. C'est dans cette perspective que s'inscrit le projet **Ensemble pour l'établissement durable de l'immigration en Estrie** (en savoir +).

Réalisé dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, ce projet vise à dynamiser la collaboration et l'échange de connaissances entre les intervenants appelés à intervenir auprès des personnes immigrantes en Estrie.

Nous croyons fermement que chacun des acteurs, qu'ils soient issus des municipalités, des MRC ou des organisations communautaires ou socioéconomiques, joue un rôle crucial dans l'accueil et l'inclusion des personnes immigrantes en Estrie. Une grande volonté de bien référer les personnes immigrantes pour faciliter leur intégration est également au cœur des préoccupations de nos partenaires.

Utilisation et diffusion

Ce guide et les outils qui l'accompagnent ont été conçus par Vision attractivité et sont mis à disposition gratuitement pour soutenir les milieux dans leurs efforts d'accueil et d'inclusion.

Sauf indication contraire, l'ensemble du contenu est protégé par la licence Creative Commons Attribution – Pas d'utilisation commerciale – Pas de modification 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).

Cela signifie que vous êtes autorisé·e·s à **copier, distribuer et partager le contenu**, à condition de :

- ▶ mentionner clairement la source (Vision attractivité),
- ▶ ne pas en faire un usage commercial,
- ▶ ne pas modifier ou adapter le contenu, sous quelque forme que ce soit.

Pour consulter les détails de cette licence : <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.fr>

Pour toute demande d'adaptation, de traduction ou d'utilisation particulière, veuillez utiliser le formulaire de contact du site web.

Coordination et mise en page: Élise Chamberland

Conception et rédaction: Chiraz Besbes

Septembre 2025



L'approche pédagogique

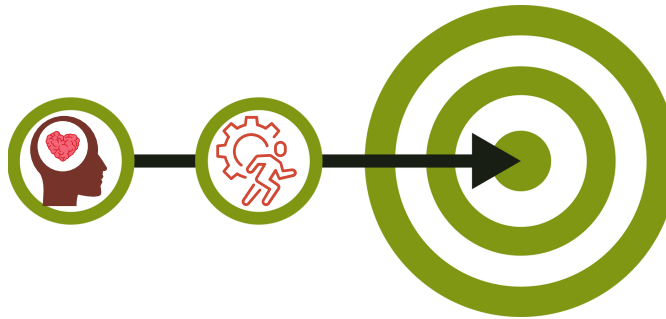
Dans ce module, nous allons passer à une phase d'intégration ou une mise en pratique intégrative.

Consolidation des apprentissages

Moment où l'on revient sur ce qui a été vu dans les modules précédents pour renforcer la compréhension, ancrer les savoirs et favoriser le transfert dans la pratique.

Utilité pédagogique :

- ▶ Aide à passer de la théorie à l'action
- ▶ Active la mémoire à long terme
- ▶ Donne du sens à l'apprentissage en reliant les morceaux entre eux
- ▶ Favorise l'autonomie des participant·es



Transfert des apprentissages

Capacité d'un·e apprenant·e à réutiliser ce qu'il/elle a appris dans de nouveaux contextes.

Utilité pédagogique :

- ▶ C'est le but ultime de toute formation
- ▶ Permet de passer de la connaissance passive à la compétence active
- ▶ Encourage l'analyse réflexive en situation réelle ou simulée

Concrètement, ce 3e module est une séquence de mise en pratique réflexive qui vise à favoriser le transfert des apprentissages émotionnels et interculturels dans des contextes réels ou simulés.

Objectif

Reconnaître ses biais, adapter ses comportements et utiliser des outils pour mieux interagir avec des personnes issues de diverses cultures.

Objectifs pédagogiques

À la fin, les participant·es seront capables de :

- Identifier et analyser leurs biais inconscients et leurs « lunettes culturelles ».
- Comprendre comment les biais influencent les perceptions et interactions.
- Utiliser la boussole interculturelle.
- Appliquer des stratégies concrètes pour mieux interagir avec des personnes issues de cultures différentes.
- Développer un plan d'action personnel pour tester et intégrer des comportements inclusifs.

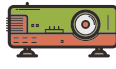


Contenu



Durée totale de l'atelier: 3 h 00 min.

Matériel requis

-  Stylos, crayons feutres
-  Projecteur pour présentation visuelle
-  Grand dessin ou affiche de la courbe d'adaptation interculturelle
-  3 couleurs de *Post-it* (vert, orange et jaune)
-  Papier kraft ou tableau blanc pour prise de notes

Préparation

Pour assurer le bon déroulement de cette activité, il est important de disposer :

- d'un espace suffisamment grand pour permettre les déplacements des participant·es,
- de petites tables (de 3 à 4 selon le nombre de participants) ou surfaces de travail pouvant accueillir des groupes de 4 personnes.

Courbe d'adaptation interculturelle (voir PDF)

Dessiner la courbe sur le tableau blanc en vous référant au document PDF (du module 1) ou l'illustration de la courbe dans la présentation visuelle de ce module).

Les participants, participantes pourront y coller leurs post-it.



Adaptation et émotions

Les *Post-it* serviront à l'activité

Retour sur la courbe d'adaptation interculturelle.

Les participant·e·s écriront eux-mêmes, elles-mêmes les émotions.



- **Émotions positives (vertes)** : soulagement, joie, fierté, curiosité, gratitude, espoir, enthousiasme, sécurité, appartenance.
- **Émotions négatives (orange)** : isolement, déracinement, tristesse, colère, peur, honte, confusion, fatigue, frustration, impuissance.
- **Émotions ambivalentes (jaunes)** : nervosité, vigilance, dépendance, attente, méfiance, soulagement, ambivalence, culpabilité, vulnérabilité.

<http://>



Ouvrez un nouvel onglet sur votre ordinateur afin d'accéder avant le début de l'atelier au vidéo du Mini-atelier "Le cerveau rapide". L'hyperlien est [ici](#).

Déroulement de l'atelier



Accueil, rappel et discussion (15 min.)



Accueil et rappel des modules précédents (5 min.)

Mot de bienvenue et objectif du jour :

- Phrase clé : « Dans le module 1, on a ressenti ce que vivent les personnes immigrantes et dans le module 2, on a exploré nos propres référents culturels. Aujourd'hui, on met ces apprentissages en action. »

Discussion (10 min.)

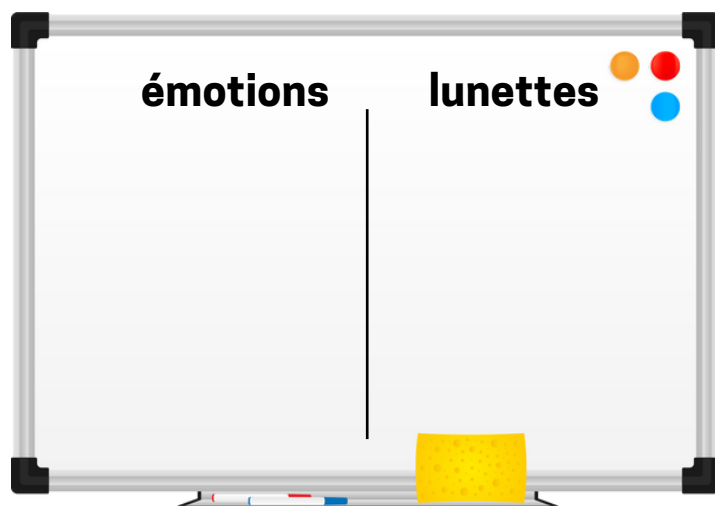
Questionner:

- ▶ « Qu'est-ce que vous retenez du module 1 (émotions et phases migratoires) ? »
- ▶ « Qu'est-ce que vous retenez du module 2 (vos référents culturels) ? »

Inscrire sur un tableau 2 colonnes:

émotions / lunettes

→ garder pour la suite.





Activité Mes lunettes

Consignes

1. **Former des sous-groupes** de 3 à 5 personnes.
2. Les participant.es ont seulement les mises en situation dans leur cahier. Le reste de la grille est vide.
3. Demander aux participant.es de compléter la **grille de réflexion à compléter**.
4. Temps de travail en sous-groupe : **30 minutes**.
5. Présentation en plénière (5-10 min. par groupe). Diviser les mises en situation par le nombre de groupe pour ne pas avoir des répétitions mais seulement des ajouts après la présentation de chaque groupe.

Avec ça, vous pouvez animer l'exercice en invitant les participant.es à deviner les valeurs de l'autre avant de révéler la colonne 4 (les lunettes alternatives possibles).





Activité Mes lunettes

Mise en situation	Perception initiale (premier réflexe)	Valeurs/croyances probables chez l'autre	Lunettes alternatives possibles
1. <u>Pause-café et silence</u> : Dans une équipe de travail, Myriam (d'origine québécoise) remarque que Samir, nouvel arrivant d'Algérie, ne participe jamais aux discussions informelles autour de la machine à café. Elle le perçoit comme froid et peu intéressé à créer des liens.	« Il ne veut pas s'intégrer »	Dans certaines cultures, les conversations légères au travail peuvent sembler peu professionnelles ou intrusives ; la réserve peut être un signe de respect.	Peut-être qu'il observe avant de participer, ou qu'il n'est pas encore à l'aise dans un groupe informel.
2. <u>Courriels sans formule de politesse</u> : Julie reçoit toujours des courriels de Fatima (Maroc) qui commencent directement par l'information, sans « Bonjour » ni formule de politesse. Julie se sent brusquée.	« Elle manque de respect »	Dans certaines cultures professionnelles, aller droit au but est un signe d'efficacité, pas d'impolitesse.	Interpréter la concision comme un style professionnel plutôt que comme un manque de respect.
3. <u>Retards fréquents</u> : Antoine, superviseur, constate que Juan (Colombie) arrive souvent 5-10 minutes après l'heure de début de réunion. Il le voit comme désorganisé et nonchalant.	« Il ne respecte pas mon temps »	Dans certains pays, la notion de ponctualité est plus souple et axée sur la flexibilité relationnelle plutôt que sur l'heure exacte.	Comprendre que Juan ne le fait pas pour manquer de respect, mais par habitude culturelle.
4. <u>Contact visuel intense</u> : Marie (Québec) trouve que le regard insistant d'Amir (Iran) pendant les conversations est gênant, presque intimidant.	« Il me met mal à l'aise »	Dans certaines cultures, maintenir un contact visuel prolongé est un signe de sincérité et d'engagement.	Se rappeler que ce n'est pas une agression, mais un signe de respect.
5. <u>Refus de poignée de main</u> : Sophie tend la main à Amina (Tunisie) lors de leur première rencontre, mais Amina la salue verbalement sans la toucher. Sophie se sent rejetée.	« Elle ne veut pas me parler »	Pour des raisons religieuses ou culturelles, le contact physique avec le sexe opposé peut être évité.	Comprendre que ce n'est pas personnel.

Déroulement de l'atelier



Mes lunettes (70 min.)



Activité Mes lunettes

Mise en situation	Perception initiale (premier réflexe)	Valeurs/croyances probables chez l'autre	Lunettes alternatives possibles
6. <u>Prise de parole en réunion</u> : Paul remarque que Mei (Chine) ne donne jamais son opinion spontanément en réunion. Il pense qu'elle manque d'initiative.	« Elle n'a rien à dire »	Dans certaines cultures, on parle uniquement si on a une expertise forte ou si on est sollicité par la hiérarchie.	Considérer que le silence peut être une forme de respect ou de prudence.
7. <u>Cadeaux aux collègues</u> : Karim (Maroc) apporte régulièrement des pâtisseries aux collègues, même sans occasion particulière. Isabelle (Québec) trouve cela excessif et se demande s'il veut « acheter » la sympathie.	« Il veut se faire bien voir »	Dans certaines cultures, offrir de la nourriture est un geste normal de convivialité et de lien social.	Voir cela comme une marque de générosité plutôt qu'une stratégie cachée.
8. <u>Franc-parler perçu comme agressif</u> : Louis (Québec) trouve que Sofia (France) est trop directe dans ses commentaires en réunion.	« Elle est rude et critique »	Dans certaines cultures, la franchise est valorisée comme signe de transparence et d'efficacité.	Revoir la perception : ce n'est pas forcément de l'hostilité.
9. <u>Refus d'un tutoriel vidéo</u> : Étienne propose une vidéo explicative à Nour (Syrie), mais elle préfère qu'il lui montre en personne. Il pense qu'elle ne veut pas faire d'effort.	« Elle est paresseuse »	Dans certaines cultures, l'apprentissage passe avant tout par la transmission humaine et la relation directe.	Comprendre qu'elle valorise l'échange direct pour apprendre.
10. <u>Habitudes alimentaires</u> : Lors d'un lunch d'équipe, Pierre insiste pour que Li (Vietnam) goûte sa tourtière. Elle refuse poliment, mais il se sent vexé.	« Elle rejette ma culture »	Les restrictions alimentaires peuvent être religieuses, culturelles ou personnelles.	Comprendre que ce n'est pas un jugement sur la cuisine québécoise.





Activité Mes lunettes

Conseils d'animation

- **Explorer les ressentis** : demander aux participants comment ils se sont sentis en analysant la situation.
- **Mettre en lumière sur les automatismes** : « Quelle était votre première interprétation? »
- **Souligner la diversité des lunettes** : montrer que plusieurs lectures coexistent pour un même geste. Faire ressortir que les lunettes ne sont pas “bonnes” ou “mauvaises”, elles donnent juste des angles différents.
- **Aller vers l'action** : « Que feriez-vous concrètement si cette situation arrivait demain? »
- **Lien avec la réalité professionnelle** : inviter à partager des exemples vécus



Échangez autour des questions suivantes



Qu'est-ce que ces réactions révèlent sur mes attentes implicites ?
(Ponctualité, respect, communication directe, égalité hiérarchique, etc.)



Ces attentes, sont-elles universelles ou culturellement apprises ?



Est-ce que j'aurais réagi différemment dans un autre contexte ?
(En voyage, avec un supérieur, dans une autre culture ?)



Conclure avec un message clé :
plus on connaît d'angles, plus on comprend les autres
et on évite les tensions inutiles.



Pause (15 min.)





Activité Mes lunettes

Présentation (10 min.) *

Introduction (1 min.)

- « Imaginez que vous portez des lunettes invisibles. Elles ne sont pas faites de verre, mais de vos valeurs, de votre éducation, de votre culture, de vos expériences. Elles influencent tout : ce que vous voyez, ce que vous jugez normal, poli, respectueux... ou pas. »
- Aujourd'hui, on va explorer ce que signifient ces lunettes, et surtout comment elles sont liées à nos biais inconscients.

Nos lunettes culturelles = nos filtres de perception



Elles représentent : nos valeurs, nos croyances, nos normes, notre éducation.



Elles filtrent le monde : ce qu'on remarque, ce qu'on comprend, ce qu'on juge acceptable.

Questions réflexives pour l'auditoire

- Est-ce que vos lunettes vous font juger certaines choses plus vite ?
- Dans quelles situations elles vous ont aidé-e ? Ou au contraire mis en difficulté ?



Message clé :

Nos lunettes créent nos attentes implicites.

Le lien avec les biais inconscients

Définition simple :

Un biais inconscient, c'est un raccourci automatique que notre cerveau prend.
C'est comme si le cerveau disait : « J'ai déjà vu ça, donc je sais déjà quoi penser. »
Mais ce n'est pas toujours vrai.

Pourquoi on en a ?

Notre cerveau reçoit des milliers d'informations chaque jour.
Pour aller vite, il s'appuie sur nos expériences, notre culture, les stéréotypes, ce qu'on a appris.

Exemple concret :

Quelqu'un arrive en retard à une entrevue → « cette personne est paresseuse ».
En réalité ? Peut-être un problème de transport ou une urgence.



Activité Mes lunettes

Présentation (10 min.) suite et fin

Métaphore visuelle – Les lunettes teintées

- Nos biais inconscients, c'est comme porter des lunettes colorées sans s'en rendre compte.
- La teinte influence tout ce qu'on voit, sans qu'on en soit conscient·e.

Pont explicite:

- Les lunettes  nos filtres culturels.
- Les biais  les jugements rapides produits par ces filtres.



Message clé et ouverture

- Avoir des biais, ce n'est pas « être raciste ou sexiste », c'est **humain**.
- Mais **ne pas en être conscient·e, ça devient problématique**.
- Les reconnaître, c'est le premier pas pour :
 - mieux comprendre l'autre,
 - éviter de juger trop vite,
 - créer des relations plus respectueuses, surtout en contexte interculturel.
- Lien avec le Module 2 :

La première activité sur « nos lunettes culturelles » prépare à comprendre d'où viennent nos biais.

« Dans nos interactions quotidiennes, il arrive que l'on tienne des propos ou que l'on adopte des comportements qui semblent anodins, mais qui peuvent blesser, exclure ou stigmatiser l'autre.

On appelle cela des **micro-agressions**. Ce sont des remarques ou gestes souvent involontaires, liés à des stéréotypes ou à des biais culturels, raciaux, de genre ou de statut.

Par exemple :

- demander systématiquement à une personne d'où elle vient "vraiment",
- présumer qu'une femme n'a pas les mêmes compétences qu'un homme,
- complimenter l'accent d'une personne comme si elle ne pouvait pas être "vraiment d'ici".

Les micro-agressions s'accumulent et ont un effet réel sur le sentiment d'inclusion.

Les reconnaître est une étape clé pour développer notre compétence interculturelle et bâtir un climat d'accueil respectueux. »





Mini-atelier “Le cerveau rapide” (10 min.)

Consignes

« Vous allez regarder une courte vidéo d'environ 30 secondes.

Dans cette vidéo, vous verrez deux équipes : une équipe en chandails blancs, et une autre en chandails noirs.

Votre tâche est de compter précisément combien de fois les personnes en chandail blanc se font des passes avec un ballon.

Ne vous laissez pas distraire par les autres.

Concentrez-vous uniquement sur les passes des **chandails blancs**. »



L'hyperlien est ici et se trouve aussi dans la diapo de la présentation visuelle.



Arrêter la vidéo à 36 sec.

Après la vidéo, poser les questions suivantes:

- Combien avez-vous compté de passes ?
- Avez-vous remarqué quelque chose d'inhabituel ?
- Quelqu'un a-t-il vu un gorille passer dans la vidéo ?



Généralement, près de la moitié des participant·es ne voient pas le gorille, parce qu'ils·elles sont trop concentré·es sur la tâche.



Message pédagogique

« Quand on focalise notre attention sur un objectif précis, on peut complètement rater ce qui semble évident.

C'est la même chose dans nos interactions interculturelles : nos attentes et notre “mission” peuvent nous empêcher de voir les besoins réels ou les signaux importants de l'autre. »



Retour sur la courbe d'adaptation interculturelle (module 1) (20 min.)

Afficher la courbe soit en:

- Utilisant l'affiche que vous avez imprimé au préalable,
- La projetant (à partir de la présentation visuelle de ce module),
- Utilisant celle que vous avez dessinée sur un tableau blanc ou un tableau à feuille mobile (*paperboard*)

Utiliser les cartes d'émotions de 3 couleurs

- **Émotions positives (vertes)** : soulagement, joie, fierté, curiosité, gratitude, espoir, enthousiasme, sécurité, appartenance
- **Émotions négatives (orange)** : isolement, déracinement, tristesse, colère, peur, honte, confusion, fatigue, frustration, impuissance
- **Émotions ambivalentes (jaunes)** : nervosité, vigilance, dépendance, attente, méfiance, soulagement, ambivalence, culpabilité, vulnérabilité.

Étapes

1. Rappel de la courbe et ses phases : Lune de miel – Choc – Ajustement – Adaptation.
Pour animer le groupe et réactiver les apprentissages, poser la question : À votre avis, à quelle étape les émotions sont les plus intenses ? Qu'est-ce qui se passe à cette étape ?
2. Distribuer des *Post it* de couleurs représentant des émotions (**zone positive**, **zone ambivalente**, **zone négative**)
3. « Placez la personne immigrante dans une de ces zones selon votre lecture de la situation. »
Chaque émotion doit être à l'endroit de la courbe où elle est la plus probable (Comme fait auparavant mais ceci réactivera les connaissances du module 2).

Donc, la « situation » dont on parle, c'est soit :

- Un scénario inventé et donné par toi
- Un exemple vécu et partagé par un participant
- Ou un cas réel discuté en groupe



Sinon, voir la banque de situations à la prochaine page.



Banque de situations

Situation	Zone probable	Émotions dominantes	Biais aggravants	Attitudes / actions apaisantes
Arrivée enthousiaste – Sami, 3 semaines au Québec, émerveillé par les découvertes.	Verte	Curiosité, excitation, ouverture	« Il s'adaptera sans problème », minimiser les défis à venir.	Valoriser son enthousiasme, l'encourager à explorer, créer des occasions de rencontres.
Première désillusion – Mina, 2 mois, difficultés à trouver un emploi.	Jaune	Doute, frustration, déception	« Elle ne cherche pas assez », « Elle n'est pas compétente ».	Reconnaître ses efforts, l'informer sur les ressources et techniques de recherche d'emploi au Québec.
Isolement social – Mohamed, 4 mois, peu d'amis, solitude.	Rouge	Tristesse, isolement, nostalgie	« Il ne veut pas s'intégrer », « Il est fermé ».	Proposer des activités sociales simples, présenter à d'autres personnes, inviter dans un cadre détendu.
Barrière linguistique – Anh, 5 mois, difficulté à suivre les conversations.	Rouge	Honte, anxiété, retrait	« Elle ne fait pas d'effort », « Elle n'est pas intéressée ».	Parler plus lentement, reformuler, proposer des occasions de pratiquer sans jugement.
Premier succès – Luis, 6 mois, premier emploi dans son domaine.	Verte	Fierté, optimisme, motivation	« Maintenant tout est réglé pour lui ».	Célébrer sa réussite, encourager le maintien des efforts et l'intégration au travail.
Incompréhension culturelle – Fatoumata, collègues perçus comme peu sincères.	Jaune	Confusion, méfiance	« Elle est trop susceptible », « Elle juge notre façon de faire ».	Expliquer la signification locale des salutations, normaliser la différence, créer un lien plus authentique.
Nostalgie intense – Amira, 8 mois, hiver, pleurs de nostalgie.	Rouge	Tristesse, manque, fatigue émotionnelle	« Elle dramatise », « Elle n'est pas adaptée à notre climat ».	Inviter à partager sa culture, proposer des activités hivernales, valider ses émotions.
Succès avec nuances – Dimitri, accepté en formation mais inquiet du langage.	Jaune	Joie, inquiétude, appréhension	« Il parle déjà bien », « Il n'a pas besoin d'aide ».	Offrir du soutien linguistique, l'intégrer dans des échanges où il peut poser des questions.
Micro-agressions – Khadija, blagues sur son accent.	Rouge	Blessure, rejet, colère	« Elle n'a pas d'humour », « C'est juste pour rire ».	Reconnaître que c'est blessant, sensibiliser l'équipe, instaurer un climat respectueux.
Adaptation en progression – Paulo, 2 ans, emploi stable, cercle social diversifié.	Verte	Satisfaction, sentiment d'appartenance	« C'est un modèle, tout le monde devrait s'intégrer comme lui ».	Valoriser son parcours, lui permettre de partager son expérience avec d'autres nouveaux arrivants.



Retour sur la courbe d'adaptation interculturelle (module 1) (20 min.) suite et fin

Voici des question qui peuvent vous aider pour l'animation



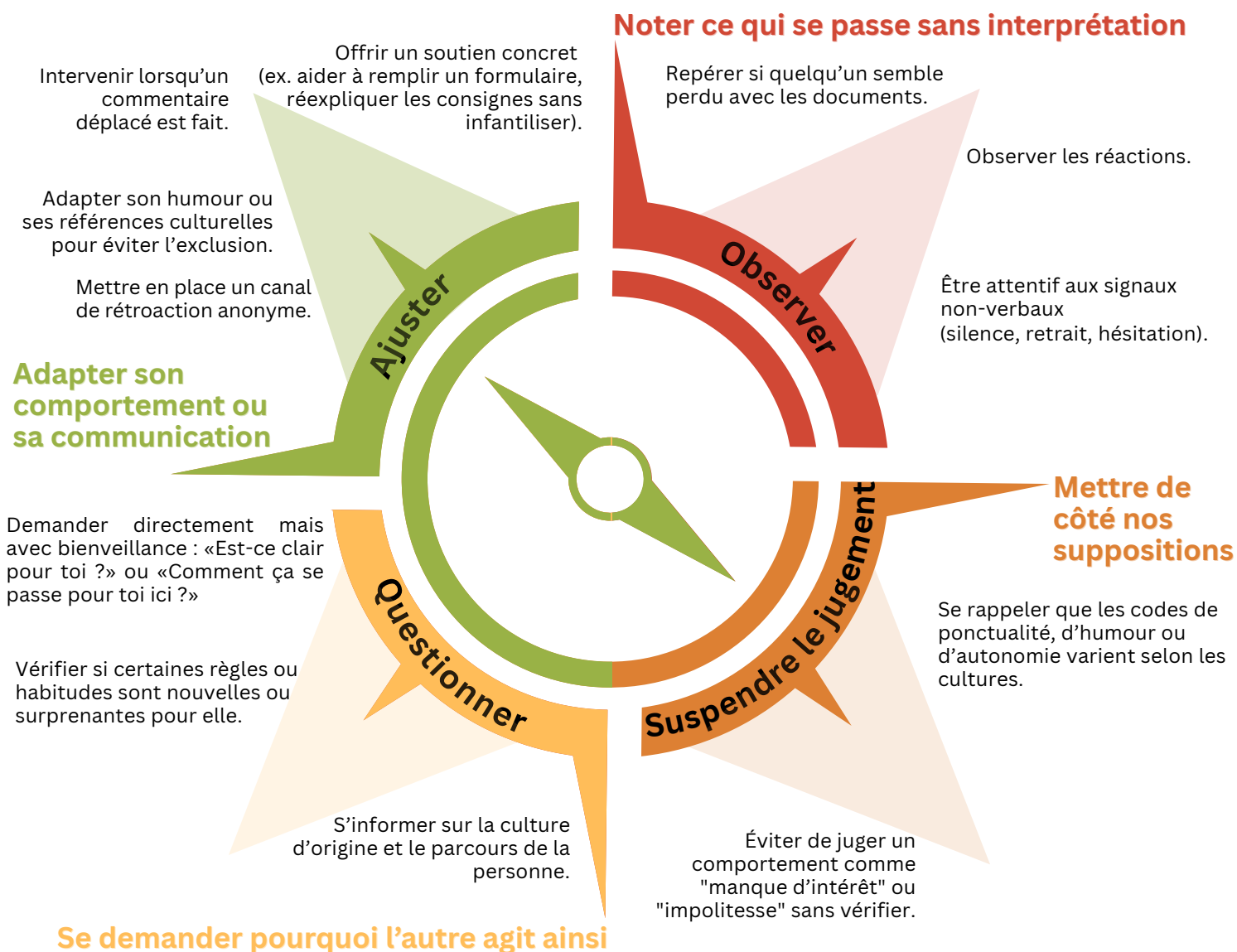
- Comment mes propres biais peuvent-ils amplifier ou apaiser ces émotions ?
- Si je réagis avec jugement ou indifférence, est-ce que je la fais descendre ou monter dans la courbe ?
- Quelle réaction plus consciente ou inclusive pourrait l'aider à remonter ?
- Expliquer comment une réaction empathique pourrait l'aider.
- Quelle réaction biaisée pourrait empirer la situation ?



Outils pratiques : La boussole interculturelle

Introduction (5 min.)

Présenter la boussole interculturelle avec les 4 étapes (et quelques exemples concrets*) :



*Les exemples concrets sont à la page suivante.



Outils pratiques : La boussole interculturelle

Exemples concrets

- Un·e collègue ne répond pas aux emails → observer, suspendre le jugement (peut-être moins d'habitude de communication écrite directe), questionner, ajuster (relancer poliment).
- Réunion où les décisions se prennent collectivement → observer, suspendre le jugement, questionner, ajuster sa participation.

Exercice en petits groupes (10 min.)

Consignes

Partager une situation vécue où une différence culturelle a créé un malentendu.

Appliquer la boussole :



Observer : Que s'est-il passé ?

Suspendre le jugement : Quelles suppositions mettre de côté ?

Questionner : Quelles explications culturelles ou contextuelles ?

Ajuster : Que pourrais-tu faire différemment ?

Exemple de situation

Situation : Une collègue immigrante ne répond pas aux courriels.



Observer : Elle ne répond pas en temps voulu.

Suspendre le jugement : Ne pas conclure qu'elle est "irresponsable".

Questionner : La communication écrite directe est-elle moins prioritaire dans sa culture ?

Ajuster : Proposer un suivi verbal ou un rappel amical.

Retour en grand groupe (2-3 min.)

Chaque groupe partage une idée clé ou une réflexion.





Outils pratiques : Plan d'action personnel (15 min.)

Réflexion individuelle (8 min.)

Consignes

Inviter les participant·es à noter :



Un apprentissage clé du module 1 (émotions / phases migratoires)

Exemple : *La frustration peut apparaître à différentes phases sans être un rejet.*



Un apprentissage clé du module 2 (lunettes culturelles)

Exemple : *Mes jugements sont influencés par mes valeurs et expériences.*



Une action concrète à tester du module 3 (outil / comportement)

Exemple : *La prochaine fois qu'une différence culturelle apparaît, je vais appliquer la boussole en observant et questionnant avant de réagir.*

Partage en binôme (5 min.)

- Chaque participant·e partage ses notes avec un·e pair·e.
- Les binômes s'encouragent mutuellement et formalisent un engagement concret : "Je vais tester cette action cette semaine et je ferai un retour à mon binôme."

Conclusion (2 min.)



Rappeler que l'objectif n'est pas la "bonne réponse" mais la **réflexion et l'ajustement**.



Noter sur un tableau les idées clés qui émergent pour garder un **fil conducteur visuel**.

Clôture (5 min.)

Inviter le groupe à faire un tour de table :

« Mon prochain pas pour développer ma compétence interculturelle »

Remercier et rappeler la continuité des 3 modules.





The art of misdirection : courte vidéo (8 min 33 sec.) Considéré comme le plus grand pickpocket du monde, Apollo Robbins étudie les bizarreries du comportement humain en dérobant votre montre. Dans une démonstration hilarante, Robbins goûte au buffet du public du TEDGlobal 2013, montrant comment les failles de notre perception nous permettent de voler un portefeuille et de le laisser sur l'épaule de son propriétaire, sans qu'il ne s'en aperçoive.

Source : **Compte Youtube d'Appollo Robbins**

Les compétences interculturelles

Série de 4 capsules vidéo :

- Qu'est ce que la compétence interculturelle?
- Les 4 éléments de la communication interculturelle
- Intégrer une responsabilité partagée
- Comprendre le processus d'intégration

Source : **Actualisation TV**

Les micro-agressions

Courte vidéo explicative (1min.) et une page dédiée au sujet réalisé par la Ville de Québec

Source : **Ville de Québec**

Test de citoyenneté interculturelle

Le Test de citoyenneté interculturelle est un outil d'apprentissage conçu pour aider les individus et les groupes à réfléchir à ce que signifie être un-e citoyen-ne interculturel-le.

Le test suscite des réflexions et des discussions sur nos propres attitudes, comportements et connaissances.



Le test de citoyenneté interculturelle comprend 18 questions et peut être complété individuellement en ligne ou en groupe, par exemple dans les écoles, les universités, sur les lieux de travail et bien d'autres. Pour les groupes, une version imprimable du test est disponible, accompagnée d'un guide de l'animateur-trice qui offre des conseils supplémentaires sur les sujets et des idées de discussion.

Source : **Conseil de l'Europe**