Actions INTERCULTURELLES de développement et d'éducation • AIDE

20 ans 1990-2010

Le capital de rétention des immigrants en région:

une question d'emplois et de qualifications

Mohamed Soulami, Directeur général

HISTORIQUE

Actions interculturelles (AIDE), une organisation fondée à l'Université de Sherbrooke en 1990, est devenue un centre d'expertise en gestion des défis et opportunités que soulève la diversité culturelle dans une société pluraliste.

Actions INTERCULTURELLES de développement et d'éducation • AIDE

20 ans 1990-2010

MISSION

AIDE offre :

- ***Des <u>services conseils aux employeurs et aux institutions</u> pour mieux gérer la diversité culturelle;***
- ***Un <u>soutien à l'intégration socio-économique et culturelle</u> des personnes issues de l'immigration;***
- ***Diverses <u>activités qui rapprochent</u> et valorisent le potentiel des différentes cultures.***
- ***Des formations adaptées (linguistiques, informatique, etc.)***

Rayonnement

Actions interculturelles offre ses services à travers le Canada:

- ***Bureau à Sherbrooke, siège social depuis 1990;***
- ***Bureau à Montréal, depuis 2009;***
- ***Des partenaires dans toutes les provinces, depuis 2006.***
- ***Bureau à Ottawa, en préparation;***

Problématique de la rétention des personnes immigrantes en région

Contexte régional de l'Estrie

- Pénurie de main d d'œuvre relié à la fin du cycle manufacturier et d'extraction forestière (sommet de Sherbrooke 2008)
- Option pour l'innovation et le développement du capital humain et de l'immigration (Plan d'action de la CRE Estrie)

Projets de AIDE : « Gestion de la diversité culturelle en entreprise » (MICC 2004-2008)

- Interventions de diagnostics et formation auprès d'une trentaine de PME de l'Estrie. Préoccupation pour la gestion de la diversité culturelle dans leur management des ressources humaines

- Forum régional pour sensibiliser les employeurs aux avantages concurrentiels de la diversité même pour les PME dans une société en changement par la mondialisation

Projets de AIDE :

« Cultiver l'excellence » (ICMT 2008-2010)

- **<u>Sensibiliser une série de décideurs et employeurs</u> de la région à l'importance d'agir pour mieux développer les compétences de leurs travailleurs immigrants et ainsi améliorer leur compétitivité dans un contexte concurrentiel;**

- **<u>Expérimenter des outils de développement de compétences</u> pour l'intégration au travail.**

  a)Cellules interculturelles en milieu de travail.
  b)Formations d'appoint pour immigrants en emploi)

2 Recherches: OBSTACLES À L'EMPLOI

sur immigrants récents en Estrie (93 % arrivés depuis 2001)

Recherche de Aura Maria FORERO, maitrise en administration à l'Université de Sherbrooke, 2008.

· 136 personnes rencontrées
· 13 pays latinos américains représentés (surtout Colombie, Argentine, Brésil, Mexique)
· 21% entre 18-30 ans, 65% entre 31-45 ans,
· 65% avec dipl.universitaire, 21% dipl. collégial
· 40% employés, 34% recherche d'emploi, 13% entrepreneurs indépendants, 13% étudiants

---

Recherche de Alida MEGNENG-ME-MVET, maitrise en administration à l'Université de Sherbrooke, 2010.

- 64 questionnaires remplis par Internet
- Prépondérance d'immigrants africains noirs
- 58% entre 18 et 30 ans, 34% entre 31-45 ans
- 49% dipl. universitaire, 44% dipl. collégial
- 24% en emploi, 24% en recherche d'emploi, 42% étudiants

Recherche: OBSTACLES À L'EMPLOI
Questionnaires à immigrants récents (Latinos)

· Connaissances linguistiques (français et anglais)
· Lacunes d'information sur les programmes d'intégration,
· Employeurs peu sensibilisés ou méfiants face management interculturel
· Reconnaissance des diplômes,
· Manque d'outils pour faire valoir les compétences acquises à l'étranger,
· Lenteur des Ordres professionnels
· Rareté des passerelles de mises à niveau techniques ou académiques en région,

Recherche : OBSTACLES À L'EMPLOI
Questionnaires à des immigrants récents (Africains)

Grille un peu modifiée avec Africains francophones, mais résultats semblables et quelques nuances intéressantes.

a) besoin de renforcement en informatique,

b) un inconfort concernant les communications dans une culture de travail moins hiérarchisée,

c) besoin de développer un réseau social,

d) regret de ne pas être informé sur les conditions de travail au Québec

Conclusion des sondages sur les obstacles

- Ces obstacles freinent la croissance du capital humain de l'immigration
- Les immigrants entrepreneurs contournent plusieurs obstacles, mais en rencontrent d'autres.

*

Concept et fonctionnement des formations d'appoint

- AIDE décide de mieux répondre à un besoin d'accompagner les personnes immigrantes dans leurs besoins de développement de leurs compétences
- L'objectif: aider les personnes immigrantes à être plus productives et mieux intégrées au marché du travail (Rétention)
- L'outil: des ententes tripartites impliquant les employeurs, les immigrants et AIDE

Formations d'appoint pour renforcer les compétences des personnes immigrantes

» Face à ces constats, AIDE a exploré plusieurs modalités visant à renforcer les compétences des personnes immigrantes en emploi en cherchant à impliquer les employeurs dans ces formations, soit par les pratiques de management interculturel, soit par la formation du personnel (ententes tripartites avec objectifs et apports $$).

» Formation en petits groupes à horaires souples adaptés à des PME pour le français , l'anglais, la bureautique et autres techniques

» La forme de ces ateliers de perfectionnement constitue une réponse personnalisée et inédite par rapport à l'offre des services existants;

» Cette initiative a permis de découvrir un profond intérêt et une motivation insoupçonnée de la part des personnes immigrantes et des employeurs

ATELIERS ANNONCÉS

Ateliers de communication

1. Parler le français au travail (40h)
2. Écrire le français au travail (40h)
3. Parler le québécois au travail (24h)
4. Le français technique lié au métier (24h)
5. L'anglais écrit (40h)
6. Conversation en anglais (40h)

Ateliers d'informatique

7. Word (24h)
8. Excel (24h)
9. Outlook et Internet (24h)

Ateliers de compétences techniques

10. Ateliers développés en fonction des demandes spécifiques des employeurs (durée variable sur demande)

Leçons et retombées
du projet « Cultiver l'excellence »

- **Le projet a permis de mieux <u>répondre au besoin d'accompagnement des personnes immigrantes</u> pour développer des compétences d'appoint qui les rendent plus productives et mieux intégrées au marché du travail;**

- **Les recherches que nous avons réalisées pour adapter la <u>Charte de la diversité</u> développée en Europe de l'Ouest, commencent à susciter l'intérêt d'employeurs de la région et au Québec, même au-delà;**

- **L'expérimentation de <u>cellules interculturelles</u> en milieu de travail en est à la phase de validation dans quelques entreprises et tend à prouver son efficacité comme méthode relativement inédite d'intégration des différences culturelles en milieu de travail pour une meilleure rentabilité à la fois sociale et économique;**

Autres ACTIONS de AIDE

- La Tribune de la diversité (page mensuel dans le quotidien régional La Tribune, 12 parutions + un numéro spécial pour valoriser des expériences positives d'intégrations);
- Découverte des opportunités de la région (Caravane de la diversité);
- Impact des communautés organisées sur le développement du capital humain, l'intégration et la rétention en emploi;

Autres ACTIONS de AIDE

- **L'INNOVATION PAR LA DIVERSITÉ CULTURELLE**

  La démarche soutenue par l'ICMT en Estrie a déjà suscité autour de AIDE une alliance regroupant les conférences régionales des élus de quatre régions du Québec et de quatre autres provinces, en plus des chercheurs d'une dizaine d'universités canadiennes pour approfondir le potentiel d'innovation reliée à la diversité culturelle et les méthodes de gestion les mieux adaptées aux travailleurs issus de l'immigration.

NOUS CONTACTER

Actions interculturelles de développement et d'éducation

AIDE inc.

Mohamed Soulami
Directeur général

465, rue Lawford
Sherbrooke (QC) J1G 2C2
Téléphone : 1 819 822-4180
Courriel: aide@aide.org Site Web: www.aide.org

Téléphone : 1 877 310 4180