



Institut de recherche sur l'intégration  
professionnelle des immigrants

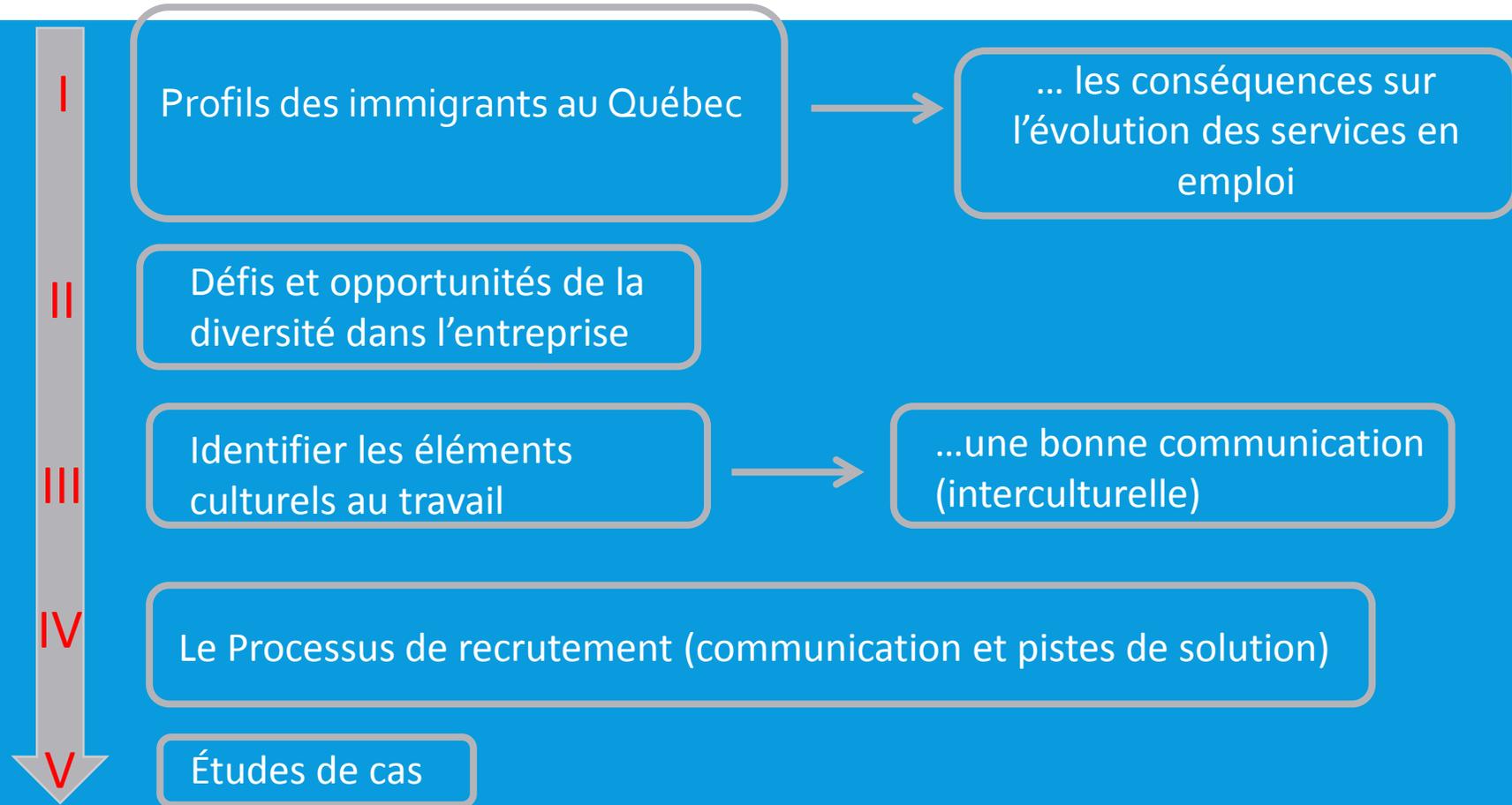


Collège de Maisonneuve

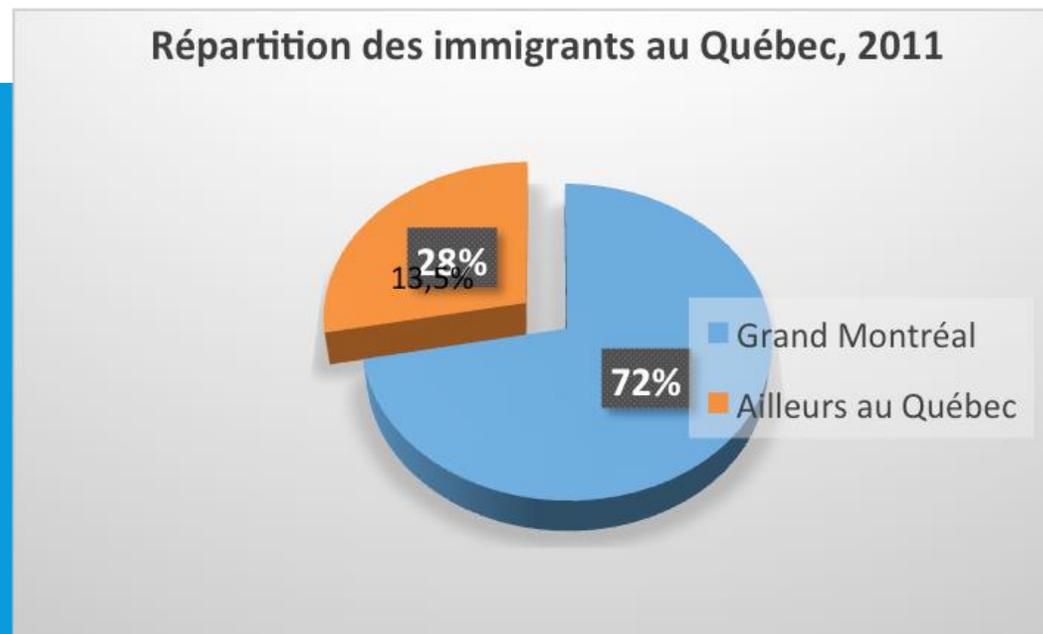
# ATTRACTION, INTEGRATION ET RETENTION EN RÉGIONS

*Pratiques porteuses en contexte de diversité culturelle*

# ORGANISATION DE LA RENCONTRE



# PROFIL DES PERSONNES IMMIGRANTES



- L'immense majorité des personnes immigrantes s'établissent dans la RMR.

**Tableau 11 : Répartition des personnes en emploi selon les secteurs d'activité, ensemble de la population et population immigrée, 15 ans et plus, Québec, 2010**

	Population immigrée	Ensemble de la population	Écart Pop. immigrée-Pop. Totale
	%		Points de %
Emploi total	100,0	100,0	0,0
Industrie des biens	17,5	21,7	-4,2
Agriculture	0,5	1,4	-0,9
Foresterie, pêche, mines et extraction de pétrole et de gaz	x	0,8	-
Services publics	x	0,9	-
Construction	3,4	5,9	-2,5
Fabrication	13,4	12,8	0,6
Industrie des services	82,5	78,3	4,2
Commerce	14,4	16,3	-1,9
Transport et entreposage	4,8	4,2	0,6
Finance, assurances, immobilier et location	6,7	6,0	0,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	11,7	7,6	4,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	4,9	3,7	1,2
Services d'enseignement	6,3	6,6	-0,3
Soins de santé et assistance sociale	13,7	12,9	0,8
Information, culture et loisirs	3,3	4,5	-1,2
Hébergement et services de restauration	7,1	6,2	0,9
Autres services	5,4	4,3	1,1
Administrations publiques	4,2	6,1	-1,9

x = donnée confidentielle.

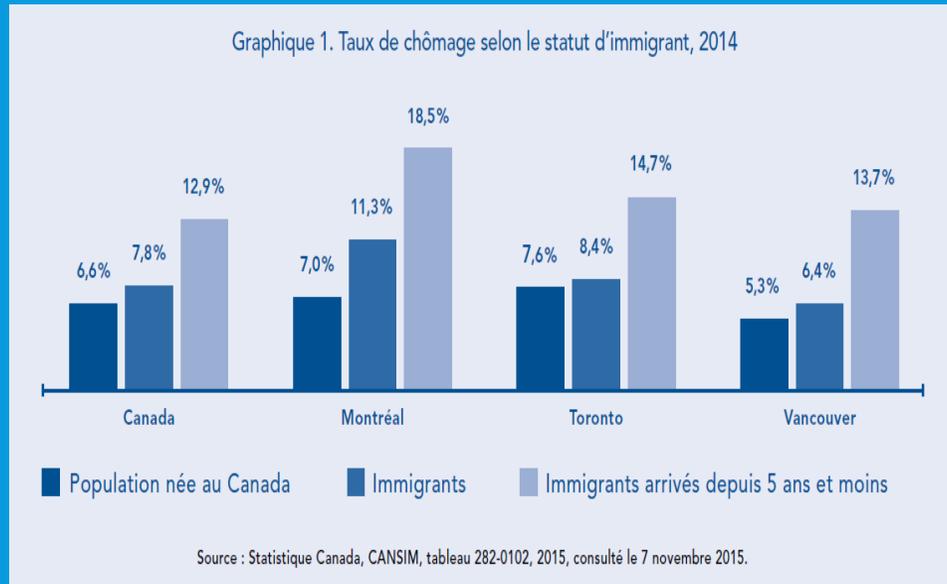
- = donnée non disponible.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, compilations spéciales MICC.

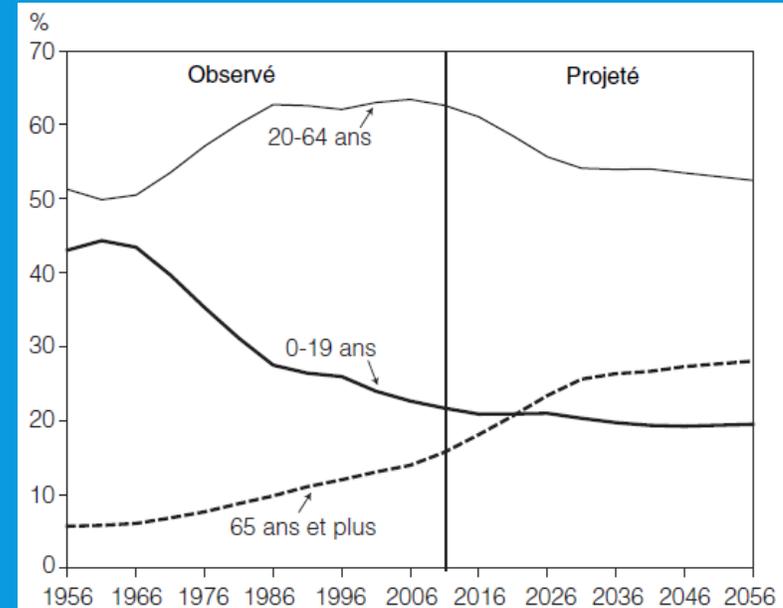
Traitement : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

# PROFIL DES PERSONNES IMMIGRANTES

Source: Statistiques Canada 2015/ Institut de la statistique du Québec, 2012



- **Malgré leurs diplômes et leur expérience, beaucoup d'immigrants qualifiés doivent trouver « un travail alimentaire »**



- Le graphique montre le vieillissement de la population québécoise.
- Les personnes âgées (65 +) représenteront 26 % de la population générale in 2031.
- 21% des emplois créés seront occupés par des immigrants.

# PROFIL DES PERSONNES IMMIGRANTES

- ✓ Les immigrants ne constituent pas un groupe homogène (différentes trajectoires, différents statuts). Ceci étant dit, des tendances générales indiquent que:
- ✓ 50% des immigrants ont un Baccalauréat ou un diplôme supérieur (40% chez les Canadiens) → **Surqualification** (beaucoup d'emplois n'exigent pas des diplômes si élevés)
- ✓ Problème de reconnaissance des diplômes et de l'expérience si acquise à l'étranger  
→ **Retour à l'école OU pression pour trouver un emploi rapidement** pour faire vivre sa famille.
- ✓ Les pratiques RH doivent parfois être adaptées en contexte de diversité (→ adaptation)
- ✓ Barrière de la langue (Français... et Anglais)
- ✓ Discrimination (Chicha 1989, Chicha et Charest 2008, Eid 2012)

# DÉFIS RÉCURRENTS EN RÉGION

## *Dans certaines régions:*

- Accessibilité des services (sans voiture)
- Logement.
- Manque de réseau, isolement.
- Le / la conjoint(e)
- Peu d'immigration dans certaines régions (impact sur la société d'accueil et sur les immigrants s'installant dans la région)
- Besoin de faire ces marques lorsqu'on arrive dans un nouveau lieu de vie.
- Bénéficier des organismes communautaires locaux mais aussi de l'expérience vécue des personnes ayant un parcours similaire.

# DÉFIS RÉCURRENTS EN RÉGION

## *Chez les candidats*

- Mauvaise connaissance des régions (et plus encore de la diversité *intra* régionale)
- Certains aspects de l'après-installation sont souvent sous estimés dans la préparation : le manque de réseau, l'intégration du ou de la conjointe (travail, formation, activités sociales...).
- Difficile dans certaines régions de s'appuyer sur l'expérience vécue d'anciens candidats à la régionalisation.



# ABITIBI- TÉMISCAMINGUE

## Portrait régional

- ➔ Population rurale: 36,8 %
- ➔ Taux de chômage: 7,0 %
- ➔ Nombre de PME: 176
- ➔ Nombre de Grandes entreprises: 34
- ➔ Université: Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue



## Principaux secteurs économiques

- ➔ Agriculture nordique axée sur la production bovine
- ➔ Systèmes de construction en bois
- ➔ Techno-mines souterraines

**EN CROISSANCE**  
Extraction minière



### GRANDE VILLE

#### ROUYN-NORANDA

41 934 habitants // 7,1 hab./km<sup>2</sup>

- CLE de Rouyn-Noranda
- CPE Au jardin de Pierrot, Bonaventure, Fleur et miel
- Commission scolaire de Rouyn-Noranda

#### FORMATION

- Technologies minières et forestières



### VILLE MOYENNE

#### VAL D'OR

32 846 habitants // 9,2 hab./km<sup>2</sup>

- CLE de Val d'Or
- CPE Abinodjic-Miguam, Vallée des loupiots, La magie du rêve
- Commission scolaire de l'Or et des bois



### PETITE VILLE

#### AMOS

12 850 habitants // 30 hab./km<sup>2</sup>

- CLE d'Amos
- CPE Ariequin et Colombine, Des petits élan, Mokaam
- Commission scolaire Harricana

# DES PISTES DE SOLUTIONS

Comme pour l'immigration (cf. Cohen Emerique), la régionalisation est un **processus bi-directionnel**

## Favoriser l'attraction

- Favoriser les voyages exploratoires
- Outiller les régions, si besoin de regrouper différents acteurs locaux (ex: centre communautaire, MRC, employeurs... coop d'habitation ).
- Renforcer les liens entre organismes montréalais et de régions.

## Favoriser la rétention

- Insertion professionnelle ou formation du / de la conjoint(e)
- Quand le travail finit... besoin d'un réseau de relations signifiantes (sensibiliser la population locale à la nécessité d'accueillir des gens venus de l'extérieur).

# DES PISTES DE SOLUTIONS

- **Partir des personnes:** Quel cadre de vie souhaite-on ? (grands espaces, sécurité, possibilité d'avoir un terrain, accès à la propriété, présences ou non d'autres immigrants)
- **Opportunités professionnelles** / de formation (voire de francisation si nécessaire) pour le / la conjoint(e)
- Opportunité de se constituer un **réseau**
  
- Se renseigner sur la région (métiers en demande, possibilité de formation, besoin de voitures....?) →→ voyage exploratoire
- Préparer EN AMONT :
  - ✓ La Recherche d'emploi
  - ✓ Recherche de logement

# PRÉPARATION DES REGIONS :

## 1. **Etablir un plan de communication de la politique de régionalisation dans les villes / communes**

- Déconstruire les préjugés et démontrer les avantages de l'immigration en région, convaincre la population locale
- Engager les médias locaux et parler aux décideurs, leaders d'opinion, acteurs clé du milieu

## 2. **Développer les politiques d'accueil et d'intégration à tous les niveaux**

- Entreprises / Coopératives
- Pouvoirs locaux / Écoles / CSSS
- Information, soutien aux immigrants / Suivi avec les nouveaux arrivants (agent de liaison d'un organisme communautaire ?)
- Soutien des conjoints sans emploi
- Processus de mentorat en et hors emploi

# RECRUTEMENT (OBJECTIFS)

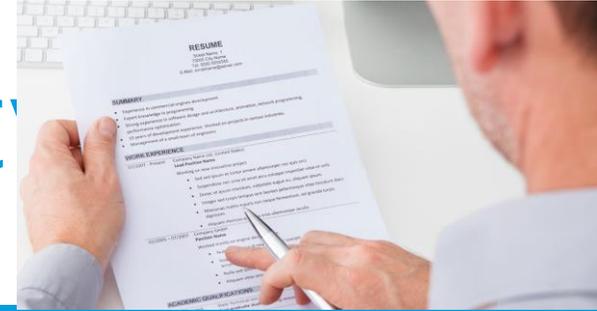


- Engager le **candidat le plus compétent** (Immigrant ou Québécois) pour stimuler l'innovation, la créativité et de la productivité l'entreprise.
- Enrayer la pénurie de main d'œuvre, renouveler son personnel selon ses besoins.
- Rester compétitif dans un environnement où la diversité culturelle est déjà une réalité. Stimuler la capacité d'adaptation de l'entreprise (*outside the box*)

# RECRUTEMENT

- Recours à un acteur tiers (organisme communautaire, chambre de commerce, comité sectoriel, consultants...).
- Sortir du marché caché, annonces dans certains réseaux (communautaires). CEGEPS / Universités font de la formation continue
- Se doter d'une personne ressource et d'une politique de l'entreprise incluant les questions de diversité.
- Former les RH (ou employeur) *et* l'équipe. Adapter les pratiques existantes pour favoriser l'inclusion.
- Faire un profil des compétences réaliste avec ce qu'exigera réellement le poste.

# PREMIERS CONTACTS : LE C



- Aller au delà du nom et de ce qu'il pourrait impliquer
- Des diplômes et une expérience invérifiables ?
- Surqualification  Risque de rétention
- Manque d'expérience québécoise vs Expérience internationale

# L'ENTREVUE



- Poser des questions ouvertes en utilisant un langage accessible et concret.
- Passer l'entrevue à plusieurs, si possible avec des personnes d'origine différentes.
- Valider les réponses | Être conscient du rapport de pouvoir
- Privilégier si possible l'évaluation des compétences dans l'action ou les mises en situation

# ET APRÈS...



- Parrainage mentorat
- Formations en interne
- Favoriser les rencontres informelles (activités sociales)
- Outils de suivi (productivité et évolution de l'équipe, liens avec le travailleur immigrant)
- Sites web

# LES OUTILS EN RECRUTEMENT



- CV : se focaliser sur les compétences puis les expériences et pas sur le nom ou les pays ou ces expériences ont été acquises.
- Ne pas penser qu'une personne surqualifiée ne restera pas
- Privilégier les mises en situation et l'évaluation des compétences dans l'action (VOUS êtes les experts dans ce domaine).
- Comité de sélection composé de plusieurs personnes (dont un immigrant si possible)

# LES OUTILS (SUITE)



- Évaluation comparative des diplômes du MIDI
- PRIIME
- Stages / interconnexion
- emploi nexus (Capsules) / Modèle L.I.R.E
- Hire Immigrants (capsules)

**MERCI !**

**POUR EN SAVOIR PLUS :**

**Outil:**

- *Relations interculturelles et gestion de la diversité pour les PME*

<http://iripi.ca/wp-content/uploads/2018/01/Guide-pour-outiller-les-PME.pdf>

**Bibliographie**

- Dupuis, J.P. (2013). *Coopérer dans les entreprises multiculturelles*. Éditions 2013. Québec, Canada.
- Hudon R., Jacob M. y Dulude C. (2008). *Comprendre les enjeux culturels en emploi pour faciliter son intégration*. Québec. ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI).
- Lambert J. et Myers S. (2009). *The Diversity Training, Activity Book*. United States of America: American Management Association.



Institut de recherche sur l'intégration  
professionnelle des immigrants



Collège de Maisonneuve

**Neal Santamaria :**

**[nsantamaria@cmaisonneuve.qc.ca](mailto:nsantamaria@cmaisonneuve.qc.ca)**