



Conférence Expérimenter et accompagner de manière innovante dans la gestion de la diversité ethnoculturelle

Doudou Sow, directeur du service de régionalisation
de la main d'œuvre immigrante

Lanaudière Économique





Appel de projets régional du programme Évolution-Compétences, volet Innovation et Connaissances (CPRMT-MESS)

Pont entre l'employeur et les candidats issus de la diversité ethnoculturelle

- Défis d'intégration des travailleurs issus de l'immigration
 - mauvaise compréhension et/ou
 - interprétation des différences de codes culturels, de part et d'autre
- Développement de compétences interculturelles

Nouvelle approche différente en accompagnement



Un nouveau service d'accompagnement complémentaire au projet de régionalisation de la main-d'œuvre immigrante

- **Implication de groupes pilotes composés d'employeurs, de gestionnaires et d'employés pour leur faire vivre**
 - une expérience immersive en utilisant la technologie
 - un rôle de travailleur immigrant
- Réponse personnalisée aux besoins de l'employeur
 - soutien à la formation et à la résolution de problèmes et/ou
 - gestion des enjeux en lien avec la main-d'œuvre immigrante

Nouvelle approche différente en accompagnement



- Développer plusieurs compétences du référentiel des compétences du futur pour les travailleurs
- Enrichir les connaissances et outiller des employeurs sur la question de la gestion de la diversité ethnoculturelle
- Accompagner le travailleur immigrant dans le maintien en emploi et la compréhension de la culture organisationnelle
- Application de la technique et philosophie de la **Décentration**

Exemples activités de formation



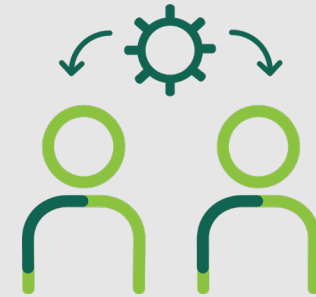
Explorer d'autres manières d'offrir de la formation et de reconnaître les compétences de la main-d'œuvre

- Jeux de rôle pour évaluer la réaction des employeurs face aux situations vécues par les travailleurs immigrants
 - parcours socioprofessionnel migratoire
 - adaptation dans une nouvelle société et un nouveau cadre de travail régional
 - précarité de leur statut
 - sécurité de l'emploi, etc.
- Atelier de formation innovant se traduisant par une mise en place d'expériences réelles et immersives
 - capsule vidéo sur les microagressions en milieu de travail réalisée par la MRC de Joliette et Synop6 en collaboration avec LÉ
 - outil servant de prétexte d'échanges constructifs
- Ateliers et formations sur les meilleures stratégies d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre immigrante (termes inclusifs, diversification des bassins de recrutement, etc.)

Exemples activités de formation



- Gestion de la diversité ethnoculturelle : bénéfiques d'une équipe diversifiée pour les entreprises ainsi que les employés
- Ateliers et formations pour le développement des compétences du futur pour les travailleurs immigrants
 - le développement professionnel,
 - l'inclusion,
 - la résolution de problème,
 - l'autonomie,
 - l'adaptabilité,
 - la communication collaborative
- Formation sur la réduction des biais, les techniques d'une communication interculturelle (comment éviter les malentendus au travail, mieux accueillir et gérer la diversité, etc.)





Les compétences interculturelles ne sont pas innées

- Valider la compréhension de l'autre pour être certain que le message que l'on veut véhiculer est bien compris, de part et d'autre.
- Importance du triptyque émetteur, récepteur, message.
- Rapport avec la hiérarchie, ses collègues
- Québec rapport horizontal différent rapport vertical dans certains pays (la prise d'initiative est différente selon certaines cultures prônant une forte hiérarchie)





Les compétences interculturelles ne sont pas innées

- Importance de connaître le vocabulaire québécois
- La connaissance ou maîtrise du vocabulaire québécois, un signe d'intégration réussie
- Outil : le répertoire des mots et expressions québécois (mentorat entre collègues, échanges interculturels)
- Exemples gestion des priorités ou respect des échéanciers
- Exemples d'interprétation des codes culturels : respect de la hiérarchie, regard droit dans les yeux, le bonjour facile dans certaines cultures, etc.



- Favoriser un meilleur accompagnement des travailleurs issus de la diversité dans une optique de productivité et de compétitivité des entreprises lanaudoises :
 - développement des compétences techniques et des savoir-être,
 - renforcement du sentiment d'appartenance, etc.
- Enrichissement des connaissances des employeurs sur les réalités des travailleurs immigrants
- Meilleure compréhension du vécu, des craintes et appréhensions pouvant limiter la productivité et le maintien en emploi du travailleur immigrant

Résultats attendus/Portée du projet



- Meilleur accompagnement des travailleurs issus de la diversité et des entreprises favorisant une productivité et une compétitivité régionale
- Amélioration de la communication interculturelle
- Meilleure préparation des équipes de travail pour assurer l'accueil des nouveaux arrivants en entreprise
- Valorisation des équipes en place (les natifs)



Opérationnalisation/Activités du projet



- Documentation, recherche, analyse, élaboration et évaluation
 - Jeux de rôle
 - Utilisation de vidéos, études de cas
 - Ateliers de formation individuels et de groupe
 - Séances d'information
 - Accompagnement personnalisé en entreprises
- ✓ Les activités sont gratuites pour les entreprises

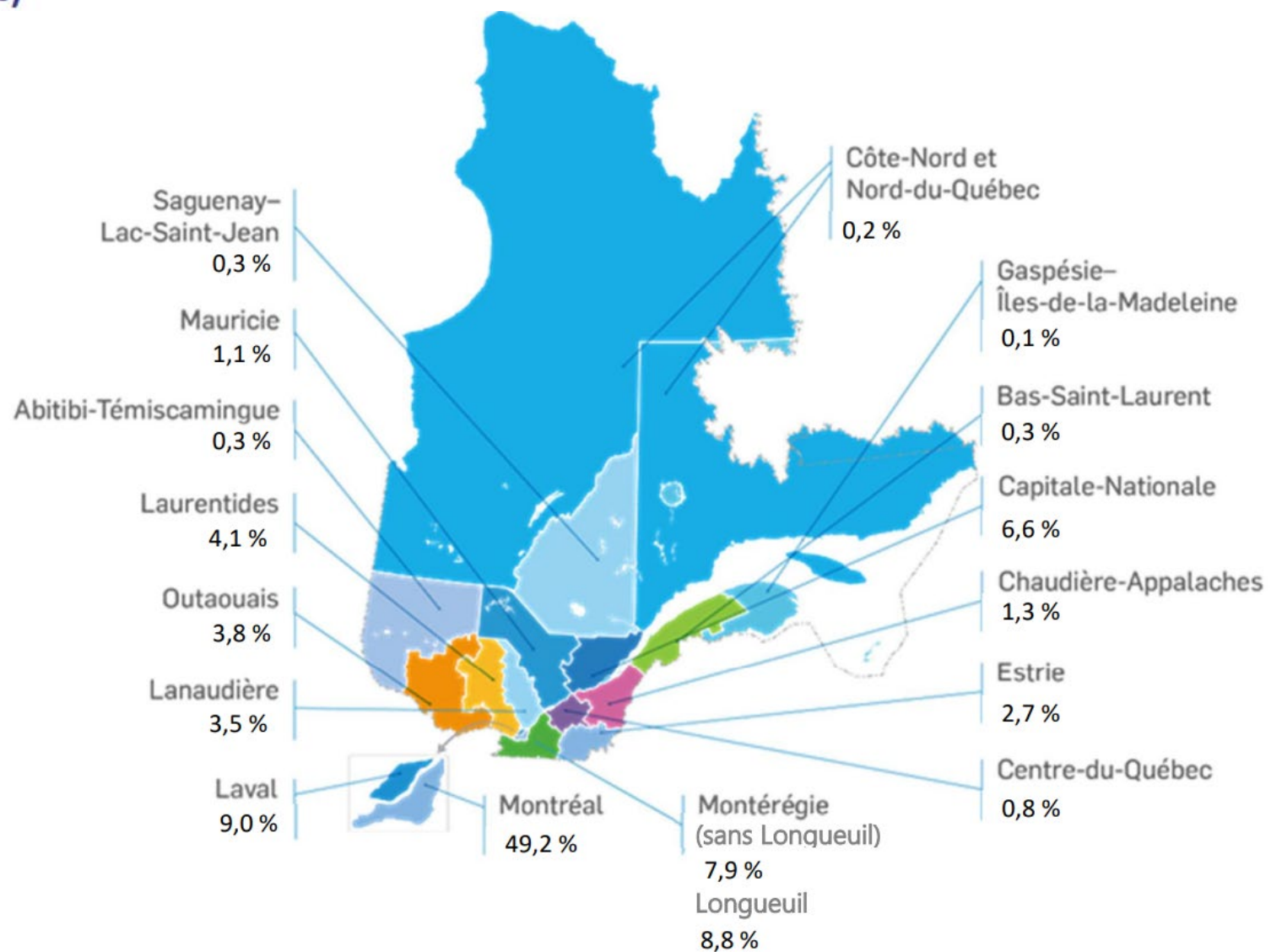


Collaboration avec les acteurs de l'écosystème



- Réseau des conseillères et conseillers de Services Québec (SQ), partenaire et référence des entreprises
- Conseillers MRC, SADC, organisations de première ligne, etc.
- Public cible
 - entreprises ayant recours à la main-d'œuvre immigrante (PME, GE)
 - enjeux liés au recrutement et à la gestion de la diversité
- Transférabilité des aspects du projet :
 - soutien actif des acteurs de l'écosystème sur des questions liées à une grande compréhension de la diversité et l'inclusion
- Co-construction avec le cabinet AtmanCo pour le développement d'outils

Population immigrante admise au Québec de 2012 à 2021 et présente en janvier 2023 selon la région administrative de résidence (en %)



Aspects innovants nouveau projet régionalisation



L'entrepreneuriat de la diversité ethnoculturelle comme un véritable outil de développement économique

- **Guider et consolider le parcours d'entrepreneurs Lanaudois de la diversité ethnoculturelle en vue de favoriser l'attraction et l'établissement durable des personnes immigrantes**
 - Différentes pénuries : main-d'œuvre mais aussi d'entrepreneurs pour assurer la relève de la création de richesses
 - Le repreneuriat constitue aussi un défi de taille pour assurer la pérennité de l'entrepreneuriat dans les différents territoires
- « 34 000 PME pourraient être mises sur le marché d'ici 2025, selon une analyse faite pour le compte du Centre de transfert d'entreprise du Québec (CTEQ) » - [Un nouveau programme pour le repreneuriat immigrant au Québec](#)
- Entrepreneuriat et Repreneuriat immigrant : une partie de la solution

Aspects innovants nouveau projet régionalisation



- Actions ciblées et concertées dans le parcours entrepreneurial de la diversité ethnoculturelle dans Lanaudière

LÉ : pont entre les entrepreneurs de la diversité ethnoculturelle et les acteurs locaux de l'écosystème entrepreneurial

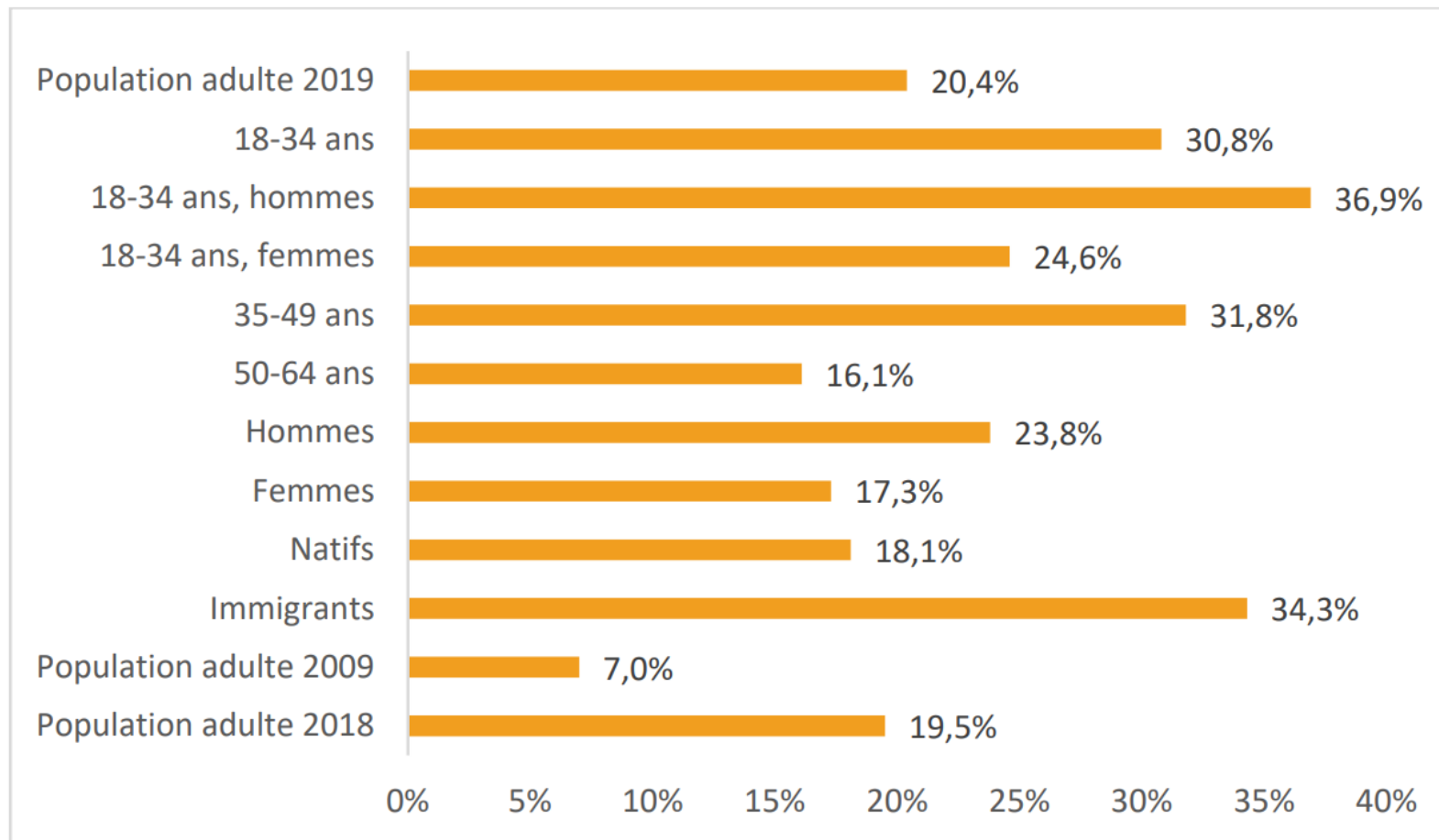
- Référence et collaboration active avec les organisations de développement économique, les diverses ressources disponibles pour la création d'entreprise (financement, prédémarrage, démarrage d'entreprise, croissance d'entreprise)
- Organisation d'un premier rendez-vous inclusif de la diversité entrepreneuriale dans Lanaudière
- Importance du mentorat pour entrepreneurs immigrants en région



Aperçu de l'indice entrepreneurial



Graphique 13 : Intentions de créer ou de reprendre une entreprise – Par groupes d'âge, sexes ou statuts – Québec
(Indice 2019)



Aspects innovants nouveau projet régionalisation



- Création d'un guide des bonnes pratiques en gestion de la diversité ethnoculturelle
- Tenue d'une journée récréative et éducative intitulée
 - Tournoi de soccer interculturel
- Mise en œuvre de l'initiative intitulée « Entreprises ambassadrices de la diversité en action »





Une nouvelle baisse des seuils d'immigration annoncée au printemps prochain

Contexte concurrentiel de régionalisation de la main-d'œuvre immigrante
(accentué par les mesures de restriction sur l'immigration du fédéral mais aussi du provincial)

- Forte concurrence entre employeurs pour le recrutement (Montréal, bassin de recrutement)
- Séduction immigration, Montréal, lieu d'attraction de + 60 % des nouveaux arrivants
- Diversification des bassins et stratégies de recrutement

Enjeux des nouvelles règles restrictives en immigration



Mesures des différents gouvernements (provincial, fédéral)

- Resserrement plus large par Ottawa du recours aux travailleurs temporaires à bas salaire sans une fin déterminée (date d'entrée en vigueur, le 26 septembre)
- Les mesures du gouvernement fédéral de resserrement du PTET s'appliquent aux «régions métropolitaines de recensement» dont le taux de chômage est égal ou supérieur à 6% (annonce faite le 26 août)
- La hausse du salaire médian par le fédéral (de 27,47\$ à 32,96 \$) à partir du 8 novembre 2024, un autre choc pour les employeurs québécois

La réduction de l'immigration temporaire au Québec aura un coût économique (une des conclusions de la nouvelle étude de l'Institut du Québec (IDQ) publiée le **30 octobre**)

Mobilisation des entreprises de la région impactées par les nouvelles mesures

Suspension immédiate et pendant huit mois du traitement des demandes de Certificat de sélection du Québec (CSQ) dans 2 principaux programmes d'immigration gérés par Québec

- Le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) et le Programme de l'expérience québécoise (PEQ), volet Diplômés du Québec - annonce faite le **31 octobre**

MAIS impacts économiques et conséquences humaines



La régionalisation, un projet de vie, un choix de vie et un milieu de vie

Derrière les chiffres, il y a des êtres humains

