

L'offre de services de soutien à l'emploi destinées aux personnes immigrantes : la différenciation selon les régions

Michel Racine, professeur titulaire, Université Laval

Sara Tapia, directrice – Mobilité internationale, Québec international



Introduction

- Problématique : « mieux prendre soin » des personnes immigrantes (PI)
- Cadre théorique : l'institutionnalisme
- Mise en contexte
 - Recherche sur les attitudes des employeurs en région à l'endroit des PI
 - Régions de Québec, Capitale-Nationale (CN) et de Chaudière-Appalaches (CA)
 - PI : statuts centrés sur compétences (travailleurs temporaires et qualifiés, étudiants)
- Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI
- Actions gouvernementales
- Discussion : Quelle vision globale? Quelles interventions souhaitables?
- Conclusion

Problématique

- « Mieux prendre soin » des immigrants : qui alors sera en charge ?
 - Sans doute pas l'État à lui seul (cf. COFI (Centre d'orientation et de formation des immigrants) des années 1980)
 - Entreprises en besoin de main-d'œuvre? Bonne volonté (direction et RH), mais ressources généralement limitées
 - Plutôt une kyrielle d'organisations intermédiaires en appui aux PI et aux entreprises
- Quelle adaptation de l'offre régionale de services aux « besoins » des entreprises, mais aussi aux spécificités des régions et de la société ?

Cadre théorique : l'institutionnalisme

- Institution : lois, règles, normes, conventions qui produisent pour les acteurs de la prévisibilité dans un contexte d'incertitude et de déterminations
 - Veblen : habitude mentale spécifique, une façon particulière de penser et d'agir (Ghislain)
 - Deux ordres : formel / construit (p.ex. gouvernement) et informel / « spontané »; entre-deux (p.ex. coordination de ces organisations intermédiaires)
 - Influence entre ces deux ordres non déterminée. L'ordre informel change lentement.
- Analyse économique centrée sur les comportements de groupe et non sur les prix
 - Les motivations des acteurs, plurielles, ne sont pas centrées que sur l'utilité et le profit
- Analyse à portée normative et éthique, concernant notamment le caractère raisonnable ou non des institutions → résultats descriptifs et normatifs
- Ici, analyse permettant de caractériser l'ordre plus ou moins formelle des organisations intermédiaires de soutien à l'emploi des PI, ainsi que leur influence

Mise en contexte

- Recherche sur les attitudes des employeurs en région à l'endroit des PI
 - 5 régions, 10 chercheurs de partout au Québec
 - Entrevues avec 103 représentants d'entreprises (78) et d'« acteurs clés » (AC, 25)
 - Avec les AC, quelques thèmes abordés : dotation (de l'attraction à l'installation), intégration en milieu de travail, rétention, intégration sociale, gouvernement, collaborations)
 - Ici, redécoupage de l'analyse thématique initiale :
Analyse comparative différenciée des régions administratives de la CN et de CA
 - Thèmes différenciés retenus : recrutement, sensibilisation (personnel existant), intégration sociale
- Coauteure, ainsi que www.services-immigrant-quebec.com

Mise en contexte

- Région administrative de Québec, Capitale-Nationale (CN)
 - 19 864 résidents permanents qui se sont installés entre 2006 et 2015 et encore présents en 2017 (sans compter les étudiants et travailleurs temporaires)
 - Proportion de PI à la hausse : 4,5% (2011) à 5,9% (2016)
 - Taux chômage historiquement bas : 4,1% en 2018 (QI, service d'études économiques)
 - Différentes « régions » : une plus manufacturière (Portneuf), l'autre plus touristique (Charlevoix)

Mise en contexte

- Région administrative de Chaudière-Appalaches (CA)
 - 2 719 résidents permanents installés entre 2006 et 2015 et encore présents en 2017, ce qui est peu
 - Proportion de PI faible, mais à la hausse : 1,4% (2011) à 1,8% (2016)
 - Taux chômage très bas : 3,3% en 2018 (QI, service d'études économiques)
 - Lévis, mais surtout des « régions » très actives dans le manufacturier : Beauce, mais aussi MRC Bellechasse

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

- **Recrutement**
- En commun :
 - Québec international (QI) pour recruter à l'international en TI et manufacturier
 - Recrutement étudiant pour trouver des candidats en formation professionnelle
- CN
 - Secteurs spécifiques avec QI
 - Restauration : missions QI, mais aussi écoles hôtellerie-restauration à l'international
 - Santé (CIUSSS)
 - « Missions » de recrutement à Montréal
 - Organismes spécialisés en employabilité proposent des CV de PI permanentes
 - Compter sur l'effet réseau pour attirer des candidatures

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

■ Recrutement

- En commun :
 - Québec international (QI) pour recruter à l'international en TI et manufacturier
 - Recrutement étudiant pour trouver des candidats en formation professionnelle
- CA
 - *Place aux manœuvres* (recrutement à Montréal)
 - *Viens te souder au Québec* (plutôt à la Beauce!) : stages offerts aux finissants français
 - Organismes de services de soutien généraux aux PI offrent des CV « sélection origine »...

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

■ Sensibilisation (personnel existant)

- En commun :
 - Cas d'entreprises qui, lorsqu'elles « s'engagent » avec leur personnel à intégrer des PI comme nouveaux collaborateurs, connaissent des transformations plus profondes que le seul ajout de nouveaux employés
- CN
 - Services (formation / intervention) offerts aux entreprises pour préparer équipes en place et cadres intermédiaires
- CA
 - Mention de la nécessité de la sensibilisation avant l'arrivée de premiers PI, mais aucune mention de service formel offert par les AC

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

■ Installation

■ CN

- Opinions divergentes des AC quant au rôle des entreprises à cet égard (volume)
- En « **région** » : « [L]es gens qui s'installent [...] c'est ce qu'ils recherchent. Ils veulent être un peu rassurés, soulagés, de savoir que des gens préparent le terrain un peu avant d'arriver. Quand on leur trouve un **logement** avant d'arriver, qu'on va les chercher à l'**aéroport**, qu'on les amène – qu'on va peut-être même faire une petite **épicerie** avec eux, les accompagner. Faire le tour des concessionnaires **automobile** pour qu'ils se trouvent une voiture plus rapidement. Qu'ils soient **autonomes**. »
- « Toute l'aide à l'installation, les accueillir, aller les chercher à la Gare routière de Sainte-Foy parce qu'ils prennent le bus pour venir de Montréal, [...] **on n'est pas payés pour ça** – ce sont des temporaires. » (2017)

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

■ Installation

■ CA

- « On a deux organisations [dans Beauce-Nord et Beauce-Sud]. Donc, ces deux-là font tout le territoire de la **Beauce** et offrent vraiment les services d'intégration [installation] de personnes immigrantes. C'est-à-dire que, lorsque je fais le recrutement, moi, et que j'ai des personnes immigrantes qui ont besoin de soutien [...], ces deux organisations-là ont déjà tout. Ils ont un réseau de bénévoles. Ils font de la recherche de **logement**. Ils vont... il y a des interprètes. **J'ai tout** ici pour faire ça. »
- Témoignage d'une **Initiative** dans une entreprise (autre « **région** ») : « Ils savaient que le Brésilien s'en venait, donc, il y a eu comme une **collecte de meubles**, les employés, tu sais... Modérateur : Ah oui? ils ont suscité l'entraide à l'intérieur de l'entreprise. »

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

► Intégration sociale

- Quel accompagnement des Québécois? « On se retrouve entre étrangers »
- CN
 - Responsabilité attribuée aux villes et municipalités
 - Proposition faite aux PI : faire du bénévolat ou participer à des activités de loisirs
 - En « **région** » : « On publie d'ailleurs à chaque année un **cahier spécial** [dans l'hebdomadaire régional] où on présente des nouveaux arrivants. On présente des témoignages de personnes qui se sont installées depuis deux ou trois ans. »

Caractérisation des organisations de soutien à l'emploi destinées aux PI

► Intégration sociale

- Quel accompagnement des Québécois? « On se retrouve entre étrangers »
- CA
 - Rapporté d'un dirigeant : « Je ne m'attendais pas à avoir (...) à m'investir autant à l'extérieur de l'entreprise »
 - « La Beauce est une région extrêmement accueillante, mais la fin de semaine, là, on est entre nous »
 - « Quand je dis qu'on est chauvins, il y a ça aussi » (région non Beauce)
 - Pratique individualisée de réseautage à l'aide de bénévoles accompagnateurs : « Regarde, toi, ta tâche, **tu l'invites à tes affaires** »
 - Proposition individuelle pour socialiser et « prendre l'accent québécois » : aller dans les **casse-croûte** pour converser

Actions gouvernementales (cf. institution formelle)

- Mention des programmes PRIIME, francisation en entreprise
- Organismes financés par le MIDI, via deux programmes :
 - Réussir l'intégration (PRint)
 - Mobilisation diversité (cofinancement du milieu (MRC) exigé?)
 - Initiative récente pour que temporaires, PVTistes et étudiants demeurent au pays; (bientôt) corecrutement entreprises et centre de formation professionnel
- Service (Emploi-) Québec, direction régionale pour initiatives régionales?
 - CN – participation aux missions de recrutement, formation en gestion de la diversité
 - CA - *Place aux manœuvres* (projet pilote); recrutement d'étudiants internationaux, en partenariat avec le Conseil économique de Beauce

Discussion

- Pour les organisations de soutien aux PI (institution-réseau à la coordination informelle), « prendre soin » c'est :
 - Accompagner, organiser le recrutement international des entreprises
 - Préparer le terrain pour intégrer les PI qui seront embauchées
 - Intégration serait synonyme de rétention pour l'ensemble du personnel
 - La rétention des PI en emploi est indissociable de l'intégration sociale
- Tendance en « régions » (il n'est plus question du clivage CN-CA)
 - Attirer, recruter en valorisant le côté humain de la région
 - À l'installation, « prendre par la main » les PI, en offrant une palette élargie de services (accompagnement du conjoint (emploi), des enfants, recherche de logement, etc.), avec la motivation de rendre durables les efforts investis

Discussion

- Y a-t-il une vision globale dans l'institution formelle (gouvernement)?
Pas au moment des entrevues (2017, autre parti au pouvoir)
- Initiative récente financée par le MIDI en vue d'attirer à l'étranger des candidatures de travailleurs temporaires, mais aussi étudiants, PVTistes, candidats non qualifiés à former, principalement à l'intention des employeurs hors Montréal et CN-CA
Question : Le gouvernement devient-il une agence de placement?
- Actuellement, « mieux prendre soin » serait de s'assurer d'un emploi offert dès l'arrivée, avant l'obtention d'un statut permanent, mais qu'en est-il des autres dimensions de l'intégration sociale?
- Quelle adaptation de l'offre de services préconisée?
Tendance personnaliser / individualiser les services

Conclusion ouverte

- Harmoniser raisonnablement les ordres formel et informel des institutions pour « prendre soin » :
 - Soutien à la sensibilisation du personnel existant dans les entreprises sans PI
 - Voir l'intégration des PI en entreprise comme une gestion du changement
 - Prendre aussi conscience de ce que les PI laissent lorsqu'ils quittent leur pays
 - Soutenir l'offre de services individualisés, mais pour quel volume de PI?
 - Financer les services offerts aux PI sans statut permanent, mais dont les probabilités d'installation sont élevées (évaluation des motivations personnelles et non selon des critères catégoriels)
 - Mise en place de stratégies étendues de rétention (cf. comités sectoriels)



Conclusion ouverte

- Questions à approfondir
 - Quelle limite raisonnable l'État devrait-il mettre à l'individualisation des services offerts par les organismes de soutien?
 - Quels services de soutien aux PI incombent seulement aux entreprises?
 - Quelles transformations occasionnées en entreprise par l'arrivée de PI?