

# **PRATIQUES DE PRÉPARATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES MILIEUX D'ACCUEIL DES ORGANISMES DE RÉGIONALISATION DE L'IMMIGRATION : UNE TYPOLOGIE SELON LE CONTEXTE RÉGIONAL**

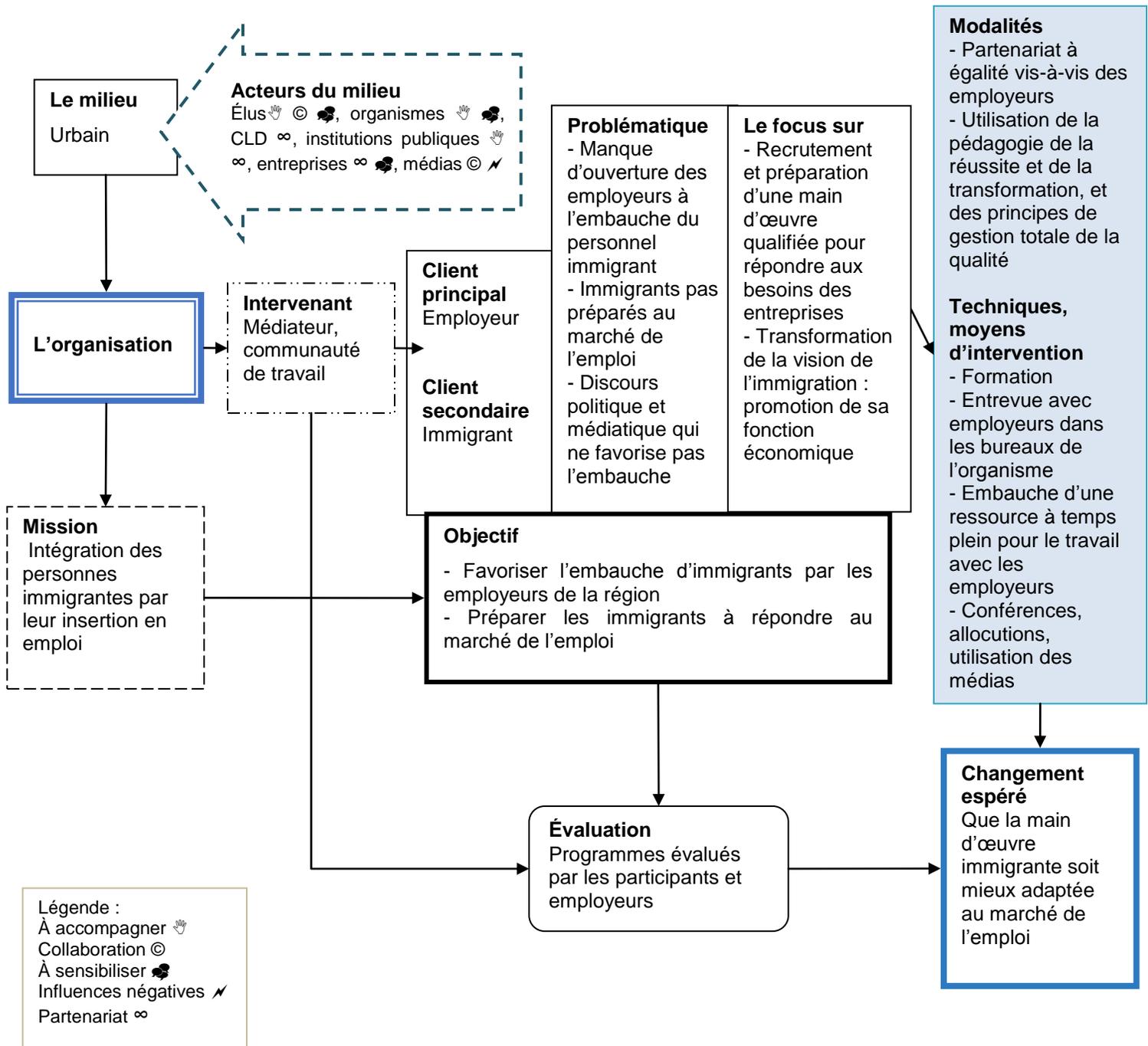
Caroline Duteau, Laura Anson Pérez et Michèle Vatz-Laaroussi

Université de Sherbrooke

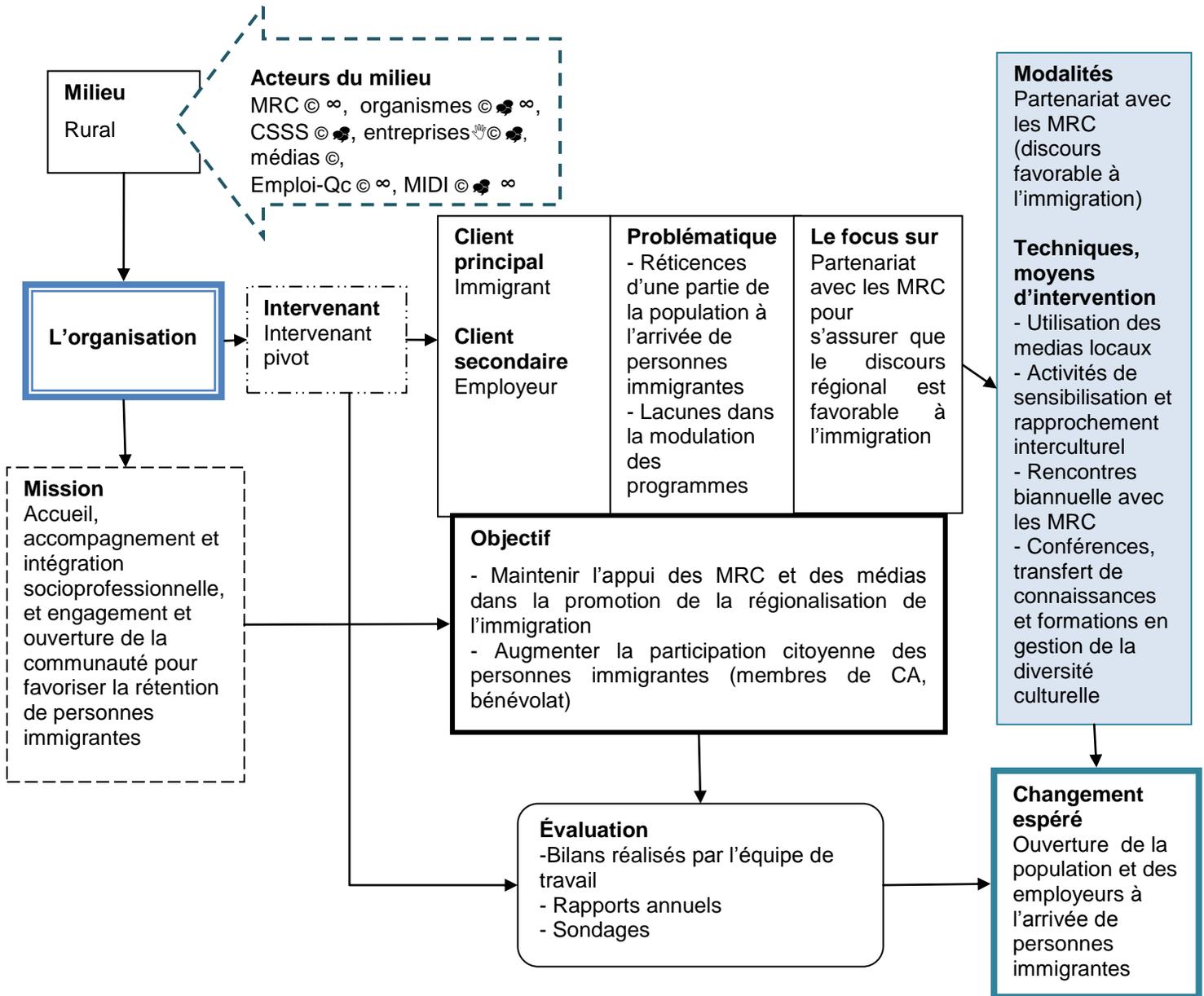
Les organismes mandatés pour travailler à la régionalisation de l'immigration au Québec ont développé depuis plusieurs années des pratiques d'accompagnement des immigrants et de préparation et d'accompagnement des milieux régionaux. L'expertise développée par ces organismes et les intervenants qui y travaillent mérite d'être reconnue et peut être profitable dans l'optique d'un partage de connaissances entre ces différents organismes et au sein des milieux qui œuvrent pour l'établissement des immigrants au Québec et au Canada.

Nonobstant l'importance des pratiques d'accompagnement des personnes immigrantes et de leur famille qui sont déployées au sein de plusieurs organismes de régionalisation de l'immigration, dans cette recherche nous nous sommes concentrées sur les pratiques d'accompagnement et de préparation des milieux d'accueil. En effet, la préparation et l'accompagnement du milieu représente un enjeu réel en régionalisation de l'immigration et la reconnaissance du savoir développé en ce sens permet une prise de conscience sur cet enjeu et mène à la découverte des pistes d'actions pour les organismes. Pour connaître différentes pratiques menées dans le domaine, nous avons ciblé trois organismes avec lesquels nous avons abordé la question de l'accompagnement et la préparation de leurs milieux respectifs. Nous avons collaboré avec trois organismes qui jonglent avec les réalités régionales bien différentes les unes des autres. Plus précisément, la recherche s'est fait auprès d'un organisme qui dessert l'une des plus grandes villes du Québec et la région qui l'entoure, un autre organisme situé dans une ville de taille moyenne à proximité de Montréal et un dernier organisme installé en région éloignée. Ainsi, les contextes de pratique de ces organismes varient considérablement, ce qui nous a permis d'accéder à un panorama de pratiques en régionalisation. À partir des exemples de pratiques abordés lors de nos rencontres, nous avons recensé certaines bonnes pratiques à partir desquelles nous avons fait un travail de modélisation, présenté sous forme de trois logiques de pratique d'accompagnement et de préparation des milieux. Les schémas permettent de dresser un portrait de l'articulation des pratiques au sein des organismes.

# LOGIQUE DE PRATIQUE EN ACCOMPAGNEMENT ET PRÉPARATION DU MILIEU : RÉPONDRE AUX BESOINS DES EMPLOYEURS

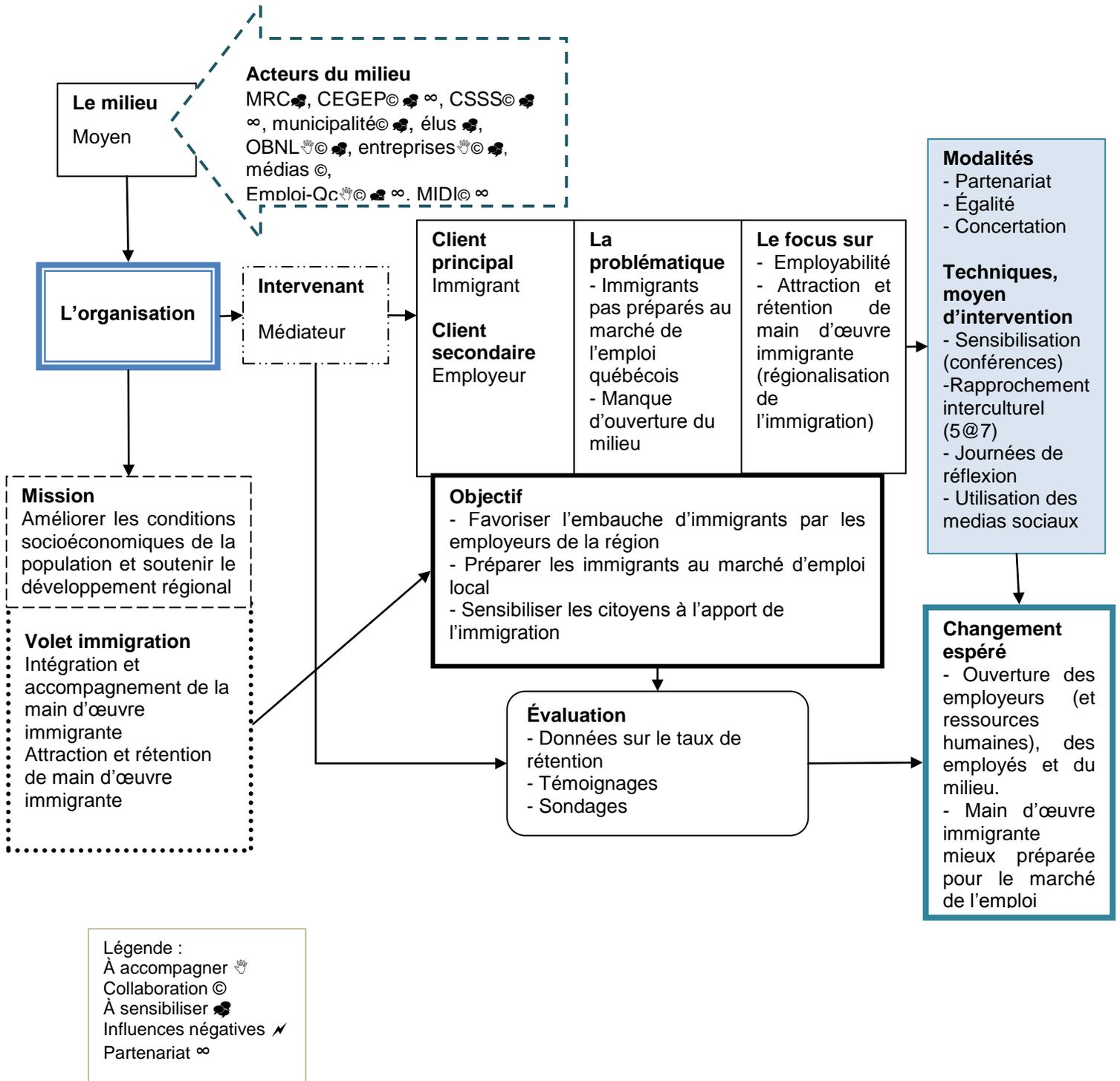


# LOGIQUE DE PRATIQUE EN ACCOMPAGNEMENT ET PRÉPARATION DU MILIEU : VERS UNE TRANSFORMATION DU MILIEU



**Légende :**  
À accompagner ☞  
Collaboration ☉  
À sensibiliser ∞  
Influences négatives ✎  
Partenariat ∞

# LOGIQUE DE PRATIQUE EN ACCOMPAGNEMENT ET PRÉPARATION DU MILIEU : PRÉPARER LES IMMIGRANTS AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



## **DÉFIS ET DIFFICULTÉS**

Les entrevues menées au sein des différents organismes nous ont permis d'identifier certaines difficultés rencontrées dans la préparation et l'accompagnement du milieu. En effet, malgré les efforts déployés et l'expertise développée en ce sens, les organismes doivent arrimer leur travail avec diverses réalités qui freinent leurs possibilités d'action.

### **Le milieu de l'emploi**

Un des défis soulevé par un intervenant lors de l'entrevue est qu'il demeure difficile pour les organismes qui travaillent en immigration de créer des liens avec les employeurs et de les sensibiliser. Ainsi, les échecs de l'intégration des personnes immigrantes sont parfois attribuables au manque de temps alloué par l'entreprise pour l'intégration, le manque d'ouverture et de compréhension à l'égard de certains besoins, ou encore des éléments de choc culturel qui ne sont pas compris de part et d'autre. D'un autre côté, pour un des organismes qui expliquait avoir développé des partenariats intéressants avec plusieurs grandes entreprises de sa région, l'une des difficultés mentionnées est de développer des moyens d'interventions pour la collaboration et la sensibilisation des PME à l'embauche des personnes immigrantes.

Dans d'autres cas, il a été possible de constater que l'un des défis qui demeure sur le plan de l'employabilité n'est pas forcément lié au contact et à la sensibilisation auprès des employeurs, mais plutôt auprès des employés. En fait, dans certains cas, l'employeur base sa décision de l'embauche de personnes immigrantes sur la capacité du personnel en place à travailler de pair avec celles-ci. Le phénomène est tel que l'employeur se retrouve parfois coincé entre l'arbre et l'écorce, car malgré sa volonté d'engager des immigrants, il sait que les nouveaux employés immigrants pourraient être victime de discrimination, ou encore que l'arrivée de personnel immigrant pourrait miner la dynamique au sein des équipes de travail étant donné le manque d'ouverture de la part des employés en place. Ainsi, les organismes auraient également à développer des pratiques qui visent spécifiquement à sensibiliser les employés.

### **Le manque de ressources destinées à la préparation et l'accompagnement du milieu**

Un autre enjeu non-négligeable le manque de ressources, humaines et financières, qui a pour conséquence de laisser plusieurs emplois dans un statut précaire. En effet, la précarité des emplois des personnes qui développent une expertise liée avec l'accompagnement et la préparation du milieu reste un défi de taille. N'ayant pas le financement récurrent nécessaire à l'embauche de personnes ressources à temps plein, les organismes se voient parfois dans

l'obligation d'offrir des postes à temps partiel, augmentant ainsi le roulement du personnel et faisant en sorte que l'organisme perd continuellement l'expertise acquise pour préparer et accompagner le milieu.

Dans le même ordre d'idées, nous avons constaté qu'il y a un manque de reconnaissance des bailleurs de fonds de la nécessité du travail de formation et de sensibilisation qui est réalisé au sein des organismes et entreprises du milieu. En effet, la méconnaissance des besoins d'apprentissage des professionnels des organismes et institutions du milieu pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes demeurent un frein, car les organismes peinent à obtenir les ressources nécessaires pour continuer leur travail et développer de nouvelles approches.

Les coupures de service dans plusieurs de ces organismes, du fait du manque de subventions, représentent par ailleurs un enjeu majeur pour la survie des programmes de régionalisation de l'immigration et pour le développement des bonnes pratiques identifiées ici.

### **Le manque d'espace de rencontres avec la population locale**

Un autre des enjeux mentionnés en entrevue concernait la réticence à l'arrivée des personnes immigrantes, causée par le manque d'opportunités qu'a la population d'accueil d'entrer en contact avec les nouveaux arrivants. Cela fait en sorte que plusieurs personnes restent sur des aprioris défavorables à l'immigration, d'autant plus que ces aprioris peuvent être nourris par certains médias. En ce sens, les organismes doivent continuellement miser sur l'importance de créer des espaces propices aux rencontres entre les nouveaux arrivants et la communauté d'accueil.

Par ailleurs, il a également été question du besoin de rencontres entre la population locale et les personnes immigrantes, et ce, en dehors d'activités folkloriques qui mettent de l'avant plan le thème de l'interculturalité. Il est ressorti qu'il est pertinent pour les organismes d'innover en trouvant de nouveaux espaces de rencontre entre les nouveaux arrivants et la communauté d'accueil dans des espaces qui ne sont pas nécessairement dédiés à la rencontre de l'autre, mais qui sont propices au dialogue et à la création de lien social entre les membres d'une communauté. Plusieurs idées seront reprises et développées aussi avec les employeurs et les immigrants dans la recherche suivante.