



FORUM
FORMATION PROFESSIONNELLE ET IMMIGRATION
LA DIFFÉRENCE FP

SYNTHÈSE DES PRÉSENTATIONS ET DES ÉCHANGES

Geneviève Audet
Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Karine Fanuchi
Engagement Jeunesse Montréal

Ghyslaine Marcotte
Service de la formation professionnelle et diversifiée
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

**FORMATION
PROFESSIONNELLE
ET IMMIGRATION**
LA DIFFÉRENCE



Mars 2015

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	3
PRÉSENTATION DE L'ÉVÉNEMENT ET DE LA SYNTHÈSE	4
PREMIÈRE PARTIE	5
Résultats du projet Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : étude exploratoire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeois	5
DEUXIÈME PARTIE	13
Panel Perspectives d'organismes en insertion	13
Quelles sont vos réactions face aux recommandations proposées par l'étude?	15
En quoi le réseau des organismes communautaires d'insertion socio professionnelle peut faire la différence pour les 18-35 ans?	18
TROISIÈME PARTIE	25
Période d'échanges en sous-groupes et priorisation de pistes d'action	25
CONCLUSION	29
ANNEXE 1	30
Les réseaux d'organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre	30
ANNEXE 2	37
Liste des participants	37

REMERCIEMENTS

Ce premier Forum a été rendu possible grâce à la collaboration de plusieurs acteurs. Nous tenons à les remercier de leur contribution et de leur apport à ce Forum.

L'événement a été animé par Sylvie Chartrand, directrice du *Service de la formation professionnelle et diversifiée* de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB).

Les chercheurs

Sébastien Arcand, *HEC-Montréal*

Maryse Potvin, *Université du Québec à Montréal*

Les organismes – panélistes

Pascale Chanoux, *Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)/TCRI*

Sylvie Baillargeon, *Intégration jeunesse du Québec, Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)*

Sandra King, *Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)*

Le comité organisateur

Geneviève Audet, *Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité- CSMB*

Karine Fanuchi, *Engagement Jeunesse Montréal*

Mylène Filiatrault, *Service de la formation professionnelle et diversifiée- CSMB*

Ghyslaine Marcotte, *Service de la formation professionnelle et diversifiée- CSMB*

PRÉSENTATION DE L'ÉVÉNEMENT ET DE LA SYNTHÈSE

Le Forum **Formation professionnelle et immigration, *La différence FP*** a réuni près de quatre-vingt personnes. Il a eu lieu le 26 janvier 2015 à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB). Il a été organisé par le *Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité* et le Service de la formation professionnelle de la CSMB, en collaboration avec *Engagement Jeunesse Montréal*.

Deux objectifs étaient poursuivis : diffuser les constats émanant de la recherche *Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire*, menée dans des centres de formation professionnelle de la CSMB et offrir aux participants une occasion de connaître des ressources dédiées à l'insertion en emploi des immigrants dans le but de favoriser la mise en place de collaborations.

Le Forum s'est déroulé en trois temps :

1. une présentation de résultats d'une recherche exploratoire réalisée dans des centres de formation professionnelle de la CSMB,
2. un panel d'intervenants qui réagissaient à ces résultats et
3. une période d'échanges entre les participants.

Le document présente sous forme de synthèse les présentations et les échanges ayant eu lieu lors de l'événement. Il comprend trois parties :

- en première partie, un résumé de la recherche *Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : étude exploratoire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys* sous forme de capsule de recherche;
- en deuxième partie, les principaux constats des allocutions des panélistes en lien avec les deux questions qui leur ont été posées et,
- en troisième partie, des pistes de collaborations ayant émergé des échanges en sous-groupes faisant office de pistes d'action.

Par ailleurs, en annexe de ce document, figure une brève description de différents réseaux québécois d'organismes communautaires voués au développement de la main-d'œuvre ainsi que la liste des participants au Forum.

PREMIÈRE PARTIE

Résultats du projet *Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : étude exploratoire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys*

Sébastien Arcand, professeur
Département de management
HEC-Montréal

Maryse Potvin, professeure
Faculté des sciences de l'éducation
Université du Québec à Montréal

Sylvie Chartrand, directrice
Service de la formation professionnelle
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Dans le cadre des travaux du groupe de travail *Jeunes et adultes issus de l'immigration en formation professionnelle: enjeux et stratégies*, le Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité, conjointement avec le Groupe de recherche Immigration, équité et scolarisation (GRIES), a lancé en 2013 une offre de stage postdoctoral d'une durée de sept mois sur le thème *Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire*. La candidate retenue, Mariola Misiorowska, a amorcé ses travaux en octobre 2013. Le comité de supervision qui a été mis en place était composé de Sébastien Arcand, Maryse Potvin, Sylvie Chartrand et Geneviève Audet.

Le projet de recherche postdoctoral poursuivait deux objectifs distincts : premièrement, de réaliser une recension des écrits scientifiques, des documents officiels et de la littérature grise provenant de divers organismes, traitant de la situation des jeunes et des adultes issus de l'immigration en formation professionnelle au Québec. Cette recension est disponible sur le site www.cipcd.ca. En deuxième lieu, il s'agissait de mener une étude exploratoire à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys à propos des problèmes vécus par des élèves issus de l'immigration inscrits en formation professionnelle ainsi que recenser différentes initiatives novatrices mises en œuvre par les acteurs clés de ce milieu (décideurs, enseignants, intervenants, élèves) en lien avec cette réalité.

Lors du Forum, la présentation des résultats de la recherche a été réalisée par Sébastien Arcand, professeur à HEC-Montréal, Maryse Potvin, professeure à l'Université du Québec à Montréal et Sylvie Chartrand, directrice du Service de la formation professionnelle à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys. La capsule de recherche qui suit reprend l'essentiel de la présentation. Toutefois, pour le lecteur qui souhaiterait avoir accès au rapport de recherche intégral, il est disponible sur le site www.cipcd.ca.

Septembre 2014

CAPSULE DE RECHERCHE

Titre

La formation professionnelle de jeunes adultes issus de l'immigration dans une commission scolaire de Montréal : état de la situation

Mots clés

Formation professionnelle, élèves immigrants, pratiques en milieu scolaire et milieu de stage, recherche d'emploi

Résumé de la recherche

Cette étude exploratoire, menée à la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB), porte sur les problématiques liées à la participation de jeunes adultes issus de l'immigration dans les programmes de formation professionnelle, que nous désignerons sous le terme « d'élèves », à l'instar de la CSMB. Elle vise à mieux comprendre les problèmes qui y sont vécus par ces élèves et à recenser les diverses pratiques et projets novateurs qui y sont mis en œuvre. Pour répondre aux objectifs de l'étude, une recherche qualitative été menée à partir d'entrevues individuelles et de groupes de discussion (27 entrevues : 18 élèves et 9 intervenants). Sept programmes

caractérisés par une forte présence d'élèves issus de l'immigration ont été sélectionnés : 1) Mécanique des machines fixes, 2) Assistance à la personne à domicile, 3) Assistance à la personne en établissement de santé, 4) Santé, assistance et soins infirmiers, 5) Secrétariat, 6) Comptabilité et 7) Soutien informatique. L'échantillon a été constitué avec pour objectif de recueillir des avis différents ou complémentaires de la part des acteurs participants : les enseignants, le personnel administratif et les élèves issus de l'immigration.

Contexte

Le Québec reçoit annuellement environ 50 000 immigrants, dont 68,0 % relèvent de la catégorie de l'immigration économique (MICC, 2013, 2014). Seule une petite

minorité de travailleurs arrive au Québec avec un contrat de travail ou une promesse d'embauche; pour la majorité, la recherche d'un emploi comporte plusieurs défis. Une des principales difficultés rencontrées par de nombreux nouveaux arrivants est l'absence de reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger par les employeurs québécois. Puisque les programmes de formation professionnelle ont l'avantage de permettre l'obtention d'un diplôme « québécois » dans un temps relativement court, ils constituent souvent une avenue intéressante pour les immigrants qui font face à cette situation au cours de leur recherche d'emploi (Éducation Montréal, 2012).

La clientèle issue de l'immigration ne cesse de croître dans le secteur de la formation professionnelle dans les commissions scolaires québécoises et surtout montréalaises. Au sein de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, près de 50% des élèves des programmes de la formation professionnelle sont nés ailleurs qu'au Canada. Cette présence de plus en plus forte de jeunes et d'adultes de première génération soulève de nouveaux défis pour le personnel administratif et enseignant dans les commissions scolaires. Or, peu d'études ont été menées au Québec sur cette problématique. La présente étude vise deux objectifs spécifiques et complémentaires. Premièrement, mieux comprendre les problèmes qui sont vécus par les élèves de la première génération issue de l'immigration au cours de leur formation professionnelle, lors du stage et pendant la recherche d'emploi. Deuxièmement, recenser les divers projets et pratiques déjà mis en œuvre par les

décideurs, les enseignants et les intervenants pour soutenir le cheminement de ces élèves et pour recueillir les recommandations des acteurs concernés.

Methodologie

Dans le cadre de la recherche, des entrevues semi-directives ont été réalisées avec six enseignants - qui sont également superviseurs de stages - deux avec des membres de la direction et une avec la conseillère en formation au Service d'aide au placement de la CSMB. Également, trois groupes de discussion comprenant au total dix-sept élèves, ainsi qu'une entrevue téléphonique avec un ancien élève ont été effectués. L'enregistrement audio des entrevues a été retranscrit intégralement pour pouvoir procéder à une analyse de contenu qui s'est déroulée en deux étapes principales. La première correspondait à une lecture « flottante » des entrevues et la deuxième, à une analyse thématique inductive permettant de classer les données recueillies pour en ressortir les principales catégories. Les regards du personnel scolaire et des élèves ont été croisés ici pour en dégager des résultats d'ensemble.

Résultats ou faits saillants

Les résultats de l'étude ont été découpés en quatre sections suivant les catégories d'analyse adoptées pour tous les programmes étudiés. Pour chaque catégorie, l'étude visait à 1) identifier les difficultés rencontrées par les élèves et le personnel au cours de la formation professionnelle, en lien avec le stage et pendant la recherche d'emploi, 2) à recenser les pratiques et les projets

existants qui visent à améliorer la réussite des élèves de première génération et, finalement, 3) à recueillir des recommandations qui pourraient, selon les interviewés, exercer un impact positif sur la réussite de ces élèves.

1) Les caractéristiques sociodémographiques des élèves

Les profils des élèves issus de l'immigration rencontrés dans le cadre de cette étude sont très diversifiés du point de vue de leur âge, de leur niveau d'études, de leur expérience professionnelle ou de leur durée de séjour au Québec au moment d'entrer en formation professionnelle. Pour certains, spécialement les immigrants récents, les difficultés vécues sont reliées à une faible compréhension du français (et de l'anglais) ainsi qu'au fonctionnement du marché du travail et de la culture du travail au Québec. Pour d'autres, surtout des immigrants arabo-musulmans, les préjugés négatifs à leur égard exercent un impact qui affecte la réussite du stage professionnel et leur intégration en emploi. Par ailleurs, pour plusieurs élèves, les difficultés financières relatives à leur immigration récente et/ou à leur absence du marché du travail pendant une période de temps prolongée constituent leur principale préoccupation.

2) Milieu d'accueil

La non-reconnaissance de leur expérience professionnelle et des diplômes étrangers, ainsi que l'absence d'une orientation professionnelle adéquate après l'arrivée au Québec, sont soulignées par les élèves, qui considèrent avoir perdu leur temps avant leur entrée en formation professionnelle.

En effet, plusieurs ont vécu une recherche d'emploi infructueuse et une déception liée à la nécessité d'occuper des emplois très peu qualifiés après avoir immigré. Suivre une formation professionnelle pour obtenir un diplôme « québécois » correspond donc, du moins théoriquement, à une stratégie d'intégration en emploi relativement rapide et peu coûteuse, par rapport aux programmes de formations collégiales et universitaires.

3) Milieu scolaire

Le personnel enseignant se déclare inquiet du degré « d'intégration » des élèves de première génération dans les classes. Selon les répondants, ils auraient tendance à se regrouper en fonction de leur nationalité, communiqueraient dans leur langue d'origine et éviteraient d'entrer en contact avec les autres élèves. Certains enseignants déclarent tenter de favoriser davantage l'intégration en encourageant les échanges en classe et en invitant les élèves issus de l'immigration à partager leur expérience pré-migratoire avec les autres. Également, le décalage entre le niveau d'études, l'âge et l'expérience professionnelle des élèves immigrants (plus âgés, plus scolarisés et expérimentés) et celui des natifs, qui sont surtout des jeunes en continuité de formation, amène des difficultés de gestion de classe pour les enseignants. Ces derniers disent adapter leur pédagogie en tenant compte de ces différences, tout en respectant les objectifs du programme.

4) Milieu de stage et du travail

Dans les programmes où les élèves doivent eux-mêmes chercher leur lieu de stage, la

demande d'aide et de soutien de la part de la Commission scolaire est récurrente. Comme principales difficultés pour trouver un bon lieu de stage, les élèves issus de l'immigration soulignent leur faible connaissance du marché du travail et des entreprises qui offrent des stages, ainsi que le manque de relations dans le milieu professionnel au Québec. Pour pallier à cette difficulté, certains enseignants développent des liens plus étroits avec les entreprises afin de pouvoir y référer leurs élèves.

Les élèves ayant déjà complété un ou plusieurs stages expriment leur frustration quant au déroulement de certains stages. Ils disent notamment que le contenu des stages ne correspond pas aux modules de formation et aux objectifs identifiés. Les tâches effectuées sont très répétitives et ne permettent pas un réel apprentissage. Également, les stagiaires soulignent qu'ils ne sont pas toujours bien accueillis ni encadrés durant le stage par leur superviseur sur le lieu de travail. Les élèves se disent préoccupés car ils pensent que la faible qualité de leur stage aura un impact négatif sur leur intégration en emploi.

Dans les programmes de formation où le placement des élèves en stage est effectué par les enseignants, le degré d'ouverture des entreprises à accepter des stagiaires immigrants est une question centrale, selon les répondants. Une plus forte présence d'immigrants dans les classes oblige certains enseignants à chercher continuellement de nouvelles organisations ouvertes à recevoir les stagiaires immigrants, surtout les élèves arabo-musulmans. Dans le milieu hospitalier, les

élèves issus de l'immigration rencontreraient plus de difficultés que les élèves natifs dans leurs rapports avec les autres employés et avec les patients. Quelques cas de discrimination directe et flagrante ont été signalés par les élèves ou par les enseignants. En général, il serait plus difficile pour les élèves immigrants de trouver un emploi et de le conserver après avoir complété leur formation.

Discussion et apport en matière d'intervention

Notre étude démontre que les élèves issus de l'immigration vivent plus de difficultés au cours de la formation professionnelle et par la suite en milieu professionnel que les autres élèves. Certains, encore en processus d'adaptation à la société d'accueil, vivent de nombreuses difficultés liées à leur situation d'immigrant récent. Ceux qui ont été longtemps absents du marché du travail ou qui sont en processus de réorientation professionnelle font face à d'autres défis, tels la conciliation des obligations scolaires et familiales, la maîtrise insuffisante de la langue française (et anglaise) ou encore le manque de réseau professionnel dans le domaine visé. On constate par ailleurs que les perceptions des obstacles des enseignants corroborent celles des élèves, mais les enseignants qui doivent trouver des stages sont parfois plus « conscients » que les élèves eux-mêmes des discriminations se produisant dans les milieux de stage.

Certains projets et pratiques novateurs ont déjà été mis en place à la Commission scolaire pour soutenir ces élèves, mais les enseignants disent avoir besoin d'outils

pour mieux servir cette clientèle. Ils souhaitent généralement être mieux informés des défis auxquels font face ces élèves en matière d'immigration, d'intégration et de discrimination. Ils constatent également que plusieurs d'entre eux auraient besoin d'être mieux préparés « pour s'intégrer au Québec », mais que les milieux de stage devraient aussi être mieux préparés à les accueillir. Face à ces résultats, on peut penser que l'éducation interculturelle et inclusive en milieu scolaire aurait un rôle à jouer pour outiller tant le personnel que les élèves, dont ceux de première génération, et les milieux de stage. Au niveau de la direction de la CSMB, on prévoit initier des échanges entre le personnel enseignant et administratif et les acteurs externes concernés par cette problématique. Il est nécessaire de réfléchir aux raisons du peu de réceptivité des milieux professionnels à l'égard des stagiaires et des diplômés immigrants (surtout arabo-musulmans) et sur les projets qui pourraient améliorer cette situation.

Cette étude a permis de mettre en lumière les problématiques liées à la réussite scolaire et à l'intégration en emploi des élèves de première génération en formation professionnelle au Québec. Cependant, d'autres études, davantage quantitatives, seraient nécessaires pour mieux cerner le profil sociodémographique des élèves de première génération, notamment leur catégorie d'immigration, la durée de leur séjour au Québec au moment de l'inscription, leur maîtrise du français, leur expérience professionnelle et leurs diplômes antérieurs. Ce type d'informations faciliterait en effet la mise en place de

projets adaptés à la clientèle immigrante en formation professionnelle, caractérisée par une grande diversité de profils et de besoins. Par ailleurs, il faudrait aussi s'assurer de colliger des données sur la présence des élèves de deuxième génération (nés au Québec de parents immigrants) dans ce secteur et mieux connaître leur situation, ce que nous n'avons pu explorer dans cette étude.

PROJET

Titre

Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire

Disponible sur le site du Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité : www.cipcd.ca

Membres de l'équipe

Mariola Misiorowska, stagiaire postdoctorale

Maryse Potvin, directrice de la recherche, professeure, Université du Québec à Montréal

Sébastien Arcand, directeur de la recherche, Professeur, HEC-Montréal

Geneviève Audet, chargée de projet universitaire, Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité, CSMB.

Sylvie Chartrand, directrice, Service de la formation professionnelle et diversifiée, CSMB

Ghyslaine Marcotte, conseillère pédagogique, Service de la formation professionnelle et diversifiée, CSMB

Organismes subventionnaires

Groupe de Recherche Immigration Équité Scolarité (GRIES)

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Références

Misiorowska, M. (2014). « Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire. » Rapport de recherche sous la direction de Potvin, M., Arcand, S. et Audet, G., Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, Groupe de recherche immigration, équité, scolarité (GRIÉS), août 2014.

Éducation Montréal, en ligne – consulté en décembre 2013

MICC, en ligne – consulté en décembre 2013 et en avril 2014

Synthèse réalisée par :

Mariola Misiorowska

Stagiaire postdoctorale

Université du Québec à Montréal

Geneviève Audet

Chargée de projet universitaire

Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

DEUXIÈME PARTIE

Panel *Perspectives d'organismes en insertion*

Pascale Chanoux, coordonnatrice
Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration
*Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en
emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)/TCRI*

Sylvie Baillargeon, directrice générale
*Intégration jeunesse du Québec, Réseau des services spécialisés de
main-d'œuvre (RSSMO)*

Sandra King, intervenante socioprofessionnelle
Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)

Dans le cadre du panel *Perspectives d'organismes en insertion*, trois personnes sont intervenues. Elles sont présentées ci-bas. L'essentiel de leurs interventions autour des deux questions qui leur ont été adressées est repris dans les pages qui suivent.

Pascale Chanoux, coordonnatrice des Volets Employabilité et Régionalisation de l'immigration, Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)/TCRI

Mme Chanoux est titulaire d'un diplôme de 3^{ème} cycle universitaire en sciences humaines. Depuis 1994, elle travaille dans le secteur de l'immigration où elle a exercé des fonctions d'intervenante, de formatrice, d'agente de développement et de chercheuse touchant ainsi sous différents angles, à tous les volets de l'intégration. Elle a vécu près d'une dizaine d'années à Sherbrooke où elle a élaboré une politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes et a travaillé comme conseillère en gestion de la diversité de la Ville.

Sylvie Baillargeon, directrice générale d'Intégration Jeunesse du Québec, représentante et membre du conseil d'administration du Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)

Mme Baillargeon est active dans le champ de l'éducation et de l'emploi. Elle possède une vaste expérience dans l'insertion socioprofessionnelle, le développement de projets et la création de partenariats avec une multitude d'acteurs dont plusieurs centres de formation professionnelle.

Sandra King, intervenante socioprofessionnelle au Collectif des Entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)

Mme King œuvre auprès des jeunes issus de l'immigration de 18-35 ans dans le cadre du projet Intégration. Ce projet vise le développement des aptitudes et attitudes en employabilité et l'intégration sociale afin de favoriser une meilleure intégration en emploi des jeunes vivant de l'exclusion, par le biais de contrats de travail de six mois en entreprises d'insertion. Mme King accompagne ces jeunes à travers leurs parcours qui allient apprentissage d'un métier et francisation.

QUESTION 1

Quelles sont vos réactions face aux recommandations proposées par l'étude?

Pascale Chanoux, ROSINI/TCRI

Notons de prime abord qu'il s'agit d'une initiative très intéressante de la part de la commission scolaire et d'une recherche très porteuse pour l'avenir. Mes réactions, commentaires, questionnements porteront uniquement sur les résultats concernant certaines caractéristiques sociodémographiques des élèves et ceux relatifs au milieu scolaire.

Les caractéristiques sociodémographiques

Il est important de faire la distinction entre les jeunes et les adultes issus de l'immigration car les parcours migratoires et les besoins ne sont pas les mêmes. Être arrivé ici avant 6 ans ou à l'âge adulte sont des réalités totalement différentes en matière de socialisation, d'enculturation et d'acculturation. Les connaissances et compréhension de la société québécoise, les manières d'être en société, aux études et au travail, etc. qui en découlent, sont différentes.

Il y a parmi ces élèves, un nombre significatif de nouveaux arrivants (moins de cinq ans), donc des personnes en processus d'adaptation et d'acculturation. Une majorité de ces élèves sont des personnes scolarisées et expérimentées, sélectionnées par le Québec et donc qui s'attendent légitimement à intégrer le plus rapidement possible un emploi à la mesure ou au niveau de leurs talents. Un nombre significatif (une majorité?) d'étudiants appartiennent aux minorités visibles, particulièrement arabo-musulmanes dont on sait pertinemment qu'elles risquent de se heurter à de la discrimination et du racisme.

Le milieu scolaire

Il apparaît nécessaire de pousser plus loin la réflexion au niveau de l'adaptation des services, programmes, pratiques du milieu scolaire et ressources. En termes d'adaptation des services, je fais notamment référence à l'accessibilité : si les personnes immigrantes n'appliquent pas aux programmes ou ont des préjugés négatifs à l'égard de la formation professionnelle, avez-vous des stratégies spécifiques proactives pour les rejoindre là où elles sont et les sensibiliser et les informer sur la formation professionnelle? Les conditions d'accès, par exemple le critère de la langue : ce critère doit-il être un critère excluant dès le départ certains

candidats ou est-il possible de prévoir de la francisation d'appoint (ou même de l'anglicisation d'appoint) en cours de programme? Je connais un projet pour former des camionneurs (CFTR de St-Jérôme) qui a très bien fonctionné selon ces modalités. Face à la non-reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes, pourquoi le milieu scolaire ne deviendrait-il pas un lieu de reconnaissance en les faisant bénéficier au maximum de l'offre disponible en Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) et en formation manquante ou d'appoint?

Pourquoi limiter l'usage de la RAC à l'obtention d'un diplôme alors qu'elle pourrait très bien être utilisée pour faciliter une insertion en emploi rapide? Un projet-pilote a été récemment conduit dans ce sens au Collège de Maisonneuve. Face à l'importance de la première expérience québécoise, le milieu scolaire pourrait-il devenir le lieu de cette acquisition en offrant des expériences de travail significatives via les programmes d'alternance travail-études, via les stages? Ces deux éléments posent la question de la valeur ajoutée d'un retour aux études en formation professionnelle dans un parcours d'intégration professionnelle. Face aux réalités du marché du travail, le milieu scolaire pourrait-il aborder de front les questions de discrimination et de racisme et outiller ses élèves pour faire face à ces phénomènes? Par ailleurs, la commission scolaire dispose-t-elle de politique ou de programme qui permettent de gérer et régler ces questions quand elles se posent à l'interne (existence d'une politique contre le harcèlement et la discrimination et/ou d'un comité responsable de ces questions)?

En termes d'adaptation des ressources (et effectivement, la question est évoquée à plusieurs reprises dans la recherche), je fais notamment référence à la formation en interculturel des enseignants/superviseurs. Je parle ici plus précisément d'une formation à l'approche interculturelle qui permet de développer trois grands types d'habiletés dans ce domaine dont la pénétration du cadre de référence de l'autre. Cette habileté permet une meilleure connaissance, compréhension et considération des parcours migratoires. Elle est utile pour intervenir adéquatement auprès des élèves immigrants. La médiation est aussi utile pour gérer adéquatement les relations interculturelles (dans toute leur diversité et complexité) dans des classes pluriethniques et pour permettre à l'enseignant/superviseur, etc. de servir de médiateur entre l'élève et l'employeur par exemple au moment des stages.

Sylvie Baillargeon, RSSMO

Bonjour à tous et merci de nous accueillir aujourd'hui. Bravo pour votre travail, c'est extrêmement précieux et pertinent pour un réseau scolaire de comprendre et d'analyser les besoins de ses élèves et les conditions d'exercice des enseignants et des professionnels.

La formation professionnelle est au cœur du développement des compétences de la main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain. L'enjeu de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes est crucial pour l'avenir du Québec et tous les acteurs socio-économiques se doivent de contribuer à leur réussite.

La question de l'orientation des élèves me semble particulièrement importante car si les personnes n'ont pas fait les choix éclairés en fonction du métier à exercer, les déceptions peuvent avoir des conséquences désastreuses, tant pour l'individu que pour le milieu de stage ou d'emploi. Ce travail en amont est fondamental pour que chacun sache de manière la plus concrète possible : le contenu du programme, les compétences visées, le type d'emploi et les conditions d'exercice, les perspectives du marché du travail, les genres d'employeurs et leurs attentes en terme de savoir-être! Concernant le volet dont je traiterai plus loin, vous avez identifié les problématiques principales concernant la préparation, la réalisation des stages et le placement en emploi. En fait, tous vos constats reflètent l'état de nos connaissances de la réalité vécue non seulement en formation professionnelle, mais dans la société en général. Notamment sur la question des milieux de stages et d'emploi, nous partageons votre analyse quant à la nécessité de les outiller en gestion de la diversité. Les stratégies sont multiples et méritent d'être partagées. Les clientèles que nous desservons sont aux prises avec des situations similaires et il faut également les outiller adéquatement pour qu'ils accomplissent leurs projets de vie dans la société d'accueil. Vous avez aussi nommé plusieurs pistes de solutions intéressantes qui interpellent l'expertise et le savoir-faire de nos organisations dans une perspective de complémentarité.

QUESTION 2

En quoi le réseau des organismes communautaires d'insertion socio professionnelle peut faire la différence pour les 18-35 ans?

Sandra King, CEIQ

Le travail des entreprises d'insertion n'est pas que d'offrir une formation technique dans des métiers spécialisés. C'est aussi de travailler les aspects socioprofessionnels qui permettent à un jeune de se trouver un emploi digne de ses capacités. Un emploi qu'il pourra conserver sur du long terme, qui lui permettra d'évoluer et de s'épanouir. Pour cela nous devons avoir une approche holistique pour mieux comprendre les causes du non fonctionnement et de la non adaptation qui causent le décalage entre le jeune et le marché du travail. Pourquoi ces jeunes ont-ils besoin d'un programme de réinsertion? On se questionne sur les causes de ce décrochage à la fois scolaire et social, et une fois que les causes sont déterminées, nous pouvons mieux aider et accompagner.

En entreprise d'insertion, nous travaillons sur les habiletés favorables à l'intégration professionnelle et sociale et surtout sur celles qui renforcent le savoir être. On travaille beaucoup sur la perception de soi et on vise une meilleure connaissance de soi, de ses forces et limites, pour ne pas dire faiblesses. Une fois que le jeune a reconnu ses faiblesses, il peut mieux les affronter et s'orienter vers des choix éclairés. La perception des autres (adhésion à un groupe, développement d'un sentiment d'appartenance, réseau social, significatif, etc.) est tout aussi importante. Nous offrons aux jeunes les outils pour prendre leur place, s'affirmer tout en respectant celle des autres. Le travail d'intervention en entreprise d'insertion vise aussi à aider les jeunes à développer une meilleure perception de l'avenir dans une perspective d'« *empowerment* ».

Enfin, on vise aussi à ce que les participants aient une meilleure connaissance de leur l'environnement et des ressources disponibles afin qu'ils puissent bien les utiliser et se sentir appuyés par celles-ci.

Pascale Chanoux, ROSINI/TCRI

Cela fait déjà 15-20 ans que plusieurs de nos organismes accompagnent des personnes immigrantes dans leurs projets de retour aux études, notamment en formation professionnelle, mais également au niveau collégial et universitaire. Et face à plusieurs des défis relevés dans la recherche, le milieu communautaire doit vous apparaître comme un acteur porteur de solutions. Dans notre société, l'intégration des personnes immigrantes est une responsabilité partagée et il n'y a aucune raison que le milieu scolaire en porte l'entière responsabilité. Il faut sortir de nos silos réciproques et travailler ensemble autour de l'intégration socio-professionnelle des personnes immigrantes. Comment et autour de quoi? Je vais évoquer quelques pistes, toujours sur la base des résultats de la recherche concernant les caractéristiques sociodémographiques des élèves et le milieu scolaire.

Recruter plus de personnes immigrantes (promotion ciblée)

Les intervenants de nos organismes sont directement et quotidiennement en contact avec des personnes immigrantes. Ils les connaissent et les comprennent bien, ont établi des liens de confiance avec elles et sont devenus des personnes de référence pour elles.

Parmi les stratégies proactives dont je parlais plus haut, pourquoi ne pas faire affaire avec ces intervenants pour rejoindre plus facilement des personnes immigrantes? Les employeurs qui embauchent les finissants de la formation professionnelle pourraient-ils être associés d'une manière quelconque à ces stratégies de recrutement?

Mais le rôle de nos intervenants ne saurait se limiter à un rôle de référence de « clientèle ». Vous devez aussi les considérer comme vos alliés sur les questions de persévérance scolaire. En effet, ils peuvent vous aider ou aider à sensibiliser, informer, présélectionner et « recruter » les bonnes personnes immigrantes car ils évaluent l'ensemble des besoins de la personne immigrante et l'aide à définir un objectif professionnel et à élaborer un plan d'actions (dans lequel peut s'insérer un projet de retour en formation professionnelle, si pertinent) qui tiennent compte de ses ressources et de ses limites. Je laisserais Sylvie compléter là-dessus. Puisqu'ils sont des traducteurs de cadres de références qui connaissent et comprennent bien la société d'accueil et notamment le milieu scolaire, ils peuvent préparer la personne immigrante à intégrer le milieu scolaire (sensibilisation – cette dernière est indispensable pour « combattre » les préjugés que peuvent avoir les personnes immigrantes sur la formation professionnelle – et information sur son

fonctionnement, le programme, les approches pédagogiques, les relations enseignant-élève, les travaux d'équipe, etc.). Il s'agit ici d'un accompagnement qui va faciliter l'adaptation et l'acculturation de la personne immigrante qui est totalement « perdue », en « perte de repères ». Cet « accueil » dans la formation professionnelle pourrait être complété en milieu scolaire, si tant est que les ressources soient disponibles, en dotant les personnes immigrantes de stratégies d'études ou d'outils favorisant la réussite scolaire (adultes n'ayant pas étudié depuis plus ou moins longtemps).

Répondre à l'ensemble de leurs besoins d'intégration et le cas échéant, de ceux de leurs familles, et/ou de les référer aux ressources.

Nos intervenants adoptent en effet une approche globale lors de leur intervention qui permet de lier intégration professionnelle et intégration sociale. Comme la recherche le souligne à plusieurs reprises, bien des événements lors du parcours d'adaptation des nouveaux arrivants peuvent venir interférer avec leur retour aux études jusqu'à parfois le menacer. En considérant globalement les besoins de la personne et en l'accompagnant, l'intervenant-pivot traite et règle au fur et à mesure les difficultés d'intégration qu'elle rencontre et qui ne sont pas en lien proprement dit avec ce qui se passe dans le milieu scolaire.

Accompagner les personnes immigrantes tout au long de leur projet de formation

Nos intervenants peuvent également rester des personne-ressources à leur disposition pour régler au fur et à mesure les difficultés rencontrées (conciliation études-travail-famille, problèmes d'intégration dans la classe, relations difficiles avec certains enseignants, besoins linguistiques, etc.). Ce sont des intervenants porteurs de solutions et qui connaissent bien les ressources existantes.

Accompagner les enseignants-superviseurs dans le développement de leurs habiletés en interculturel

Nos intervenants possèdent en effet des compétences interculturelles solides et peuvent jouer un rôle de « super médiateur culturel » entre la personne immigrante et l'enseignant/le superviseur entre deux élèves, etc. et aider l'enseignant à faire la part du culturel et celle du personnel; peuvent conseiller l'enseignant sur les bonnes pratiques pour gérer la diversité culturelle en classe.

Exemples de bonnes pratiques :

- Agir comme modèle en démontrant des comportements égalitaires aux élèves et accorder une attention particulière au langage qu'il utilise pour favoriser un discours et des comportements inclusifs;
- Régler des incidents critiques d'ordre interculturel impliquant deux élèves ou groupes d'élèves (intervenir quand il y a des paroles, des gestes ou des comportements déplacés ou devant l'expression de certains préjugés) ou impliquant l'enseignant lui-même et un élève;
- Initier des activités de rapprochement interculturel permettant de créer une certaine cohésion dans la classe; participer à la composition des équipes de travail, les modifier régulièrement, encourager les élèves à changer de rôle dans les travaux d'équipe (développement de la polyvalence), etc.
- Gérer des demandes d'accommodement raisonnables le cas échéant, accompagner ou soutenir l'enseignant dans ses démarches de recrutement de milieu de stages. Pour prévenir ou régler les difficultés d'intégration dans le milieu de stage/travail (rôle de coach et de régulateur des tensions). Et si l'enseignant le souhaite, jouer ce rôle directement auprès de l'employeur.

Je voudrais finir en complétant par quelques autres exemples de pratiques inclusives plus systémiques.

En matière de recrutement et de sélection en formation :

- Vérifier si les modalités et les critères d'entrée (conditions d'accès) dans les programmes pourraient comporter des biais discriminatoires.
- Démontrer dans les outils de promotion sur les programmes et les séances d'information, l'ouverture des centres de formation à la présence de personnes immigrantes dans les programmes de formation. Utiliser les témoignages de personnes immigrantes qui ont étudié dans ces programmes (« modèles »?). Il est important que la diversité culturelle soit visible.

En matière d'intégration et de maintien en formation :

- Doter les étudiants d'une liste du matériel, des outils et de l'équipement fréquemment utilisé dans le domaine d'études (images, termes français/anglais (lexique)).
- Développer un système de mentorat ou de jumelage entre les nouveaux étudiants et les finissants.
- Organiser des visites d'entreprise.

Sylvie Baillargeon, RSSMO

Je vais traiter du thème qui concerne le milieu de travail; soit la recherche de stage, la préparation, le placement et le maintien en emploi.

Les organismes en employabilité que nous représentons sont dans certains cas des services spécialisés de main-d'œuvre, ce qui signifie que nous maîtrisons tout le processus d'insertion socioprofessionnelle d'une personne, incluant le placement et le maintien en emploi. En fait, plusieurs d'entre nous agissent au niveau de l'ingénierie du développement des compétences.

Voici le type d'aide complémentaire qu'on peut vous apporter et qui repose sur des décennies d'expertise et de savoir-faire auprès de milliers de personnes dont une majorité de personnes immigrantes.

Au niveau de l'orientation; on peut vous aider à présélectionner les candidats; c'est ce qu'on fait à l'année pour les diriger vers des postes ou des formations correspondants à leur profil et leurs habiletés.

Les stratégies et méthodes de recherche d'emploi sont au cœur de notre mission et plusieurs approches, tant en individuel qu'en groupe pourraient être réalisées dans vos centres (curriculum vitae accrocheur, pistes d'emploi, utilisation des réseaux sociaux, entrevues d'embauche, etc.) Ce service inclut donc la préparation au stage puisqu'il se décline en activités spécifiques telles que :

- Identification des objectifs et du profil du chercheur d'emploi en fonction du poste convoité et disponible, dans un secteur donné;
- Évaluation du candidat quant à sa motivation, sa capacité d'occuper le poste visé, en termes de savoir-être et de savoir-faire ainsi que sa capacité d'apprentissage en cours d'emploi ou de stage;
- Préparation du candidat aux étapes de sélection de l'employeur; la compréhension du poste, l'analyse des conditions offertes et la capacité de s'y adapter, le premier contact, l'entrevue, les références, le suivi;

La recherche de milieux et la réalisation de stages est une action stratégique car ce sont des employeurs potentiels et il faut à la fois être persuasif et crédible. Cela signifie qu'il faut promouvoir les candidatures qui sont réellement en mesure de réaliser les tâches prévues. Tous les organismes en employabilité reconnaissent depuis toujours la pertinence des stages pour favoriser l'intégration au marché du travail. Nous avons donc développé une expertise non seulement dans la recherche

mais aussi dans la réalisation des stages orientés vers l'emploi qui peut se résumer ainsi :

- Démarchage dans les différents réseaux d'entreprises, événements, réseaux sociaux (rencontres, téléphones, courriels d'envois promotionnels, participation à des événements etc.);
- Analyse d'un poste à pourvoir, des compétences et des qualifications recherchées ainsi que des conditions offertes dans un secteur d'activités, dans l'entreprise ;
- Recrutement et sélection de candidats potentiels;
- Présentation à l'employeur des profils de compétences personnelles et professionnelles des candidats potentiels et entente sur le processus décisionnel;
- Suivi avec ce dernier quant au choix final du stagiaire;
- Élaboration d'un plan de stage, d'outils d'évaluation des apprentissages;
- Formation et accompagnement auprès des employeurs sur la gestion de la diversité;
- Présentation des outils à l'employeur et au stagiaire, signature d'un protocole d'entente tripartite;
- Identification au sein de l'entreprise d'un responsable du stagiaire qui s'assure de l'entraînement à la tâche, de son coaching et de son évaluation;
- Accompagnement régulier (en personne, par téléphone, par courriel) durant l'emploi auprès du stagiaire et de l'employeur afin d'assurer la progression des apprentissages et la satisfaction des deux parties dans une perspective de rétention;
- Évaluation du milieu d'accueil, de sa capacité d'encadrement, des apprentissages réalisés par le stagiaire, de sa performance générale;
- Formation et mise en place d'outils pour les élèves afin qu'ils contribuent à la recherche de leur stage.

Au niveau du placement en emploi et du maintien c'est évidemment là aussi notre pain quotidien. Nous savons comment aider les participants à se trouver un emploi et nous les aidons en leur donnant accès à des postes correspondants à leur profil. Donc, à la suite du stage, nous obtenons du milieu d'accueil une confirmation du maintien en emploi du stagiaire et on assure une poursuite du suivi pendant un

certain temps, de façon moins intensive, auprès du participant et de l'employeur pour s'assurer que tout va bien.

Le maintien est très important car c'est souvent après quelques semaines en emploi que les difficultés peuvent surgir et l'appui fourni au participant lui permet de résoudre les problèmes et souvent mieux communiquer avec l'employeur. Le savoir-être est encore ici extrêmement important et c'est là que se joue la continuité. Pour le placement si l'employeur qui a reçu un stagiaire ne l'embauche pas, il peut cependant en engager un autre. Il est important de référer à l'employeur d'autres candidats s'il y a lieu.

Accompagnement personnalisé du stagiaire vers d'autres postes si besoin ou intégration à une activité structurée. Vous pourriez référer tous vos finissants qui n'ont pas d'emploi dans nos réseaux et ce gracieusement. Il suffit de convenir d'ententes à cet effet. Nous pourrions aller sur place présenter nos services d'aide à l'emploi, et nous pourrions vous donner les résultats de leurs démarches, idéalement vous nous aurez transmis de l'information sur les candidats pour éviter de tout reprendre à zéro.

En conclusion les organismes tel que les nôtres peuvent vous aider en toute complémentarité à plusieurs niveaux :

- l'orientation des élèves dans vos programmes;
- la formation des enseignants;
- l'adaptation des programmes de formation;
- l'accompagnement personnalisé des élèves tout au long de leur parcours;
- la préparation aux stages;
- la recherche des milieux de stages;
- la réalisation des stages;
- l'accompagnement et la formation des employeurs sur la gestion de la diversité;
- le placement en emploi et le maintien en emploi.

Nous sommes ouverts, professionnels, souples et organisés, respectueux des cultures organisationnelles, orientés vers les résultats et faisant preuve d'une grande capacité d'adaptation.

TROISIÈME PARTIE

Période d'échanges en sous-groupes et priorisation de pistes d'action

Dans le cadre de la période d'échanges en sous-groupes, les participants ont eu à aborder trois questions.

- 1) Quelles sont les problématiques identifiées par la recherche qui font écho à la situation prévalant dans votre milieu?
- 2) En lien avec ces problématiques (question 1), quelles pratiques gagnantes avez-vous mises en place pour faire la différence?
- 3) Quelles sont les pistes de collaboration? Et laquelle (ou lesquelles) mettriez-vous en œuvre en premier?

Pour les fins du présent document et afin de faciliter le suivi, seules les pistes de collaboration évoquées ont été synthétisées ici, dont voici une synthèse en trois points. Un tableau qui présente des éléments qui ont également été soulevés suit.

➤ **STRUCTURER ET DÉVELOPPER DES PARTENARIATS**

- Pour faciliter la collaboration entre les réseaux, mettre sur pied un comité de travail réunissant Emploi Québec, les réseaux communautaires, le MIDI et la CSMB pour analyser les besoins de services selon la clientèle des centres et ainsi assurer un arrimage adéquat entre les besoins et l'offre de services des organismes communautaires.
- Créer une table de concertation 16-24 ans, à laquelle les Carrefour Jeunesse Emploi et les centres de formation professionnelle siègeraient afin d'augmenter les contacts et le partage, mais sans dédoubler les services déjà existants.
- Développer davantage de liens entre les organismes communautaires et la CSMB, tout en intégrant ou en suscitant une meilleure implication des entreprises/employeurs) en matière
 - de recrutement,
 - de recherche et d'encadrement de stages,
 - de maintien en emploi,
 - d'accompagnement des immigrants dans la mobilité pour l'emploi,
 - de projets spécifiques de formation en lien avec des enjeux particuliers,
 - de valorisation des possibilités dans les régions : emplois, services, etc.

➤ **MISER SUR LA FORMATION DU PERSONNEL (MILIEU SCOLAIRE ET D'ENTREPRISE)**

- Constituer une offre de formation et d'accompagnement à l'intention du personnel du milieu scolaire et d'entreprise
 - Atelier sur les enjeux de l'immigration et de l'intégration
 - Développement des compétences interculturelles
 - Accommodements raisonnables,
 - Médiation interculturelle (gestion des incidents critiques entre élèves, entre élèves et le personnel enseignant, direction)
 - Pédagogie inclusive, etc.

➤ **CONTINUER DE VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'Y ORIENTER LES JEUNES ET LES ADULTES**

- Promouvoir et positionner les métiers et les professions de la formation professionnelle auprès des clientèles, d'Emploi Québec et auprès du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.
- Soutenir les initiatives autour de projets de formation et de carrières basées sur une collaboration entre la CSMB, les partenaires communautaires et les entreprises.

**PISTES NON EXHAUSTIVES DE COLLABORATION
SELON LE MOMENT OÙ LA PERSONNE IMMIGRANTE FAIT APPEL AUX SERVICES**

Avant la formation		Pendant la formation (stage, recherche d'emploi)		Après la formation- Intégration en emploi	
Interne (CSMB)	Externe (partenaires)	Interne (CSMB)	Externe (partenaires)	Interne (CSMB)	Externe (partenaires)
Personnel enseignant SARCA Éducation des adultes	Personnel Information sur le marché du travail, culture, formation /employabilité	Personnel enseignant; superviseur de stage;	Partenaires communautaires Emploi Québec Entreprises	SAEFC (formation continue) Service de placement Éducation des adultes	Partenaires communautaires MIDI Emploi Québec
Mieux faire connaître la Reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) auprès des organismes		Apprentissage de la langue	Cours dans l'organisme (aide à la référence)	Apprentissage de la langue	
Apprentissage de la langue française		Augmenter la prise en charge pour trouver un stage de formation Accès aux stages		Service de placement	Accompagnement post-formation
Promotion et publicité en amont pour les immigrants à la FP et le monde du travail					
Service d'entrée en formation : offrir des ateliers de préparation au marché du travail	Mentorat pour clientèle (nouveaux arrivants)		Mentorat pour clientèle (nouveaux arrivants)		Mentorat pour clientèle (nouveaux arrivants)
Prévoir un accompagnement dès le début de la formation selon les besoins et le profil de l'élève					

CONCLUSION

Le Forum conclut sur un désir et une intention de mettre en œuvre certaines des pistes de collaboration et d'action suggérées. Il y aurait également lieu de multiplier ces occasions de rencontre entre les différents acteurs.

Les chercheurs ont exprimé leur intérêt à poursuivre leurs travaux dans le cadre du Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité de la CSMB, notamment en se rapprochant des entreprises. Ils ont lancé une invitation aux organismes présents afin de susciter leur collaboration pour mieux documenter la réalité des personnes immigrantes, entre autres, en formation professionnelle et dans toute autre activité d'acquisition de compétences (stage, mentorat et autres formes d'accompagnement).

Le Service de la formation professionnelle et diversifiée de la CSMB, par le biais de ses centres de formation professionnelle, entend également poursuivre ou encore encourager de nouveaux liens de collaboration avec les organismes voués à l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

Engagement Jeunesse Montréal termine son mandat dans l'espoir que les conversations entamées lors de cet événement se concrétiseront à travers le développement de collaborations au profit des élèves issus de l'immigration. L'esprit d'Engagement Jeunesse, prônant un rapprochement des différents réseaux tant institutionnels que communautaires prendra-t-il racine dans la mise sur pied d'une démarche concertée en formation professionnelle? Tel est le souhait du comité Jeunes issus de minorités visibles d'Engagement jeunesse Montréal.

ANNEXE 1

Les réseaux d'organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre



Collectif des entreprises
d'insertion du Québec

Le Collectif est le regroupement des entreprises d'insertion du Québec. Il a pour mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membre, mais d'abord, de promouvoir et de soutenir l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir. L'entreprise d'insertion sociale et professionnelle s'adresse à des personnes en grande difficulté, en leur proposant une réelle expérience de travail. Elle s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes sont inadaptées. **21 entreprises d'insertion sont présentes à Montréal, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Philippe Margueron, responsable des communications et du développement
4100, rue André-Laurendeau, bureau 200

Montréal (Québec) H1Y 3N6
Téléphone : 514 270-4905
Télécopieur : 514 270-0926

ceiq@collectif.qc.ca

Les carrefours jeunesse-emploi (CJE) ont comme mandat d'accompagner et de guider les jeunes adultes de 16 à 35 ans dans leurs démarches d'insertion sociale et économique, en aidant à leur cheminement vers l'emploi, vers un retour aux études ou dans le démarrage d'une petite entreprise. Les services et activités visent à l'amélioration des conditions de vie générales des jeunes. **Ils existent 20 carrefours jeunesse emploi à Montréal, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Sylvie Poirier, coordonnatrice de la Table des CJE de l'Île de Montréal

1751 Richardson, bureau 2.200
Montréal (Québec) H3K 1G6
Téléphone : 514-393-9155

info@rcjeq.org



Le Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO) est une association à but non lucratif créée en 1999. Le RSSMO regroupe 48 organismes à but non lucratif accrédités, actifs dans 91 points de services. Ces organismes, établis dans 14 régions du Québec, sont issus de leur communauté. Leur mission première est le développement de l'employabilité visant l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi de personnes ayant des difficultés particulières d'insertion socioprofessionnelle. Les membres RSSMO offrent gratuitement des services spécialisés de qualité à des clientèles sous-représentées sur le marché du travail, favorisant ainsi de manière durable leur intégration en emploi. 25 000 personnes sont ainsi soutenues chaque année. **À Montréal, le RSSMO compte 16 organismes, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Karine Genest, directrice générale

4100 rue André Laurendeau, bureau 220
Montréal (Québec) H1Y 3N6, Canada
Tél. : 514-904-1544
<http://rssmo.qc.ca>



table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

Le **Réseau national des Organismes Spécialisés dans l'Intégration en emploi des Nouveaux Immigrants (ROSINI)** réunit une vingtaine d'organismes partageant une approche spécifique à visée systémique et offrant des services spécialisés de main d'œuvre s'adressant spécifiquement aux nouveaux immigrants ainsi qu'aux immigrants présentant les mêmes caractéristiques et besoins. Le **ROSINI** est responsable à l'intérieur de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) des dossiers liés à l'employabilité des nouveaux immigrants et au marché du travail. **À Montréal, le ROSINI compte 12 organismes.**

Coordonnées

Pascale Chanoux, coordonnatrice

Volet Employabilité et Régionalisation de l'immigration

518, rue Beaubien Est,

Montréal, Québec, Canada, H2S 1S5

(514) 272-6060 poste 202

chanoux@tcri.qc.ca



La mission du **Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)** est de regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi. En tant qu'un des chefs de file dans le secteur de l'employabilité, le RQuODE comme réseau communautaire, novateur et reconnu, vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités. **À Montréal, le RQUODE compte 21 membres, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Nicole Galarneau, directrice générale
533, rue Ontario Est, bureau 202
Montréal (Québec) H2L 1N8

Téléphone : 514-721-3051
Télécopieur : 514-721-9114

inforquode@rquode.com



Le Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH) a pour mission première de favoriser l'intégration, la réintégration et le maintien en emploi des personnes handicapées. Par ses interventions, tant auprès des pouvoirs publics que des organisations du secteur de l'emploi et du milieu associatif des personnes handicapées, **le ROSEPH** vise à favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise de ses membres, et ce, dans un esprit de concertation avec les différents interlocuteurs concernés par l'employabilité des personnes handicapées. **À Montréal, le ROSEPH compte 5 organismes, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Danielle Ferland, directrice
1649, rue Fleury Est
Montréal (Québec) H2C 1S9
Téléphone : (514) 668-8295
info@roseph.ca



L'Association des Centres de recherche d'emploi du Québec (ACREQ) est constituée d'un réseau d'organisations spécialisées dans l'aide gratuite à la recherche d'emploi et en insertion professionnelle. Reconnus pour leur professionnalisme, leur expertise et leur efficacité, les Centres de recherche d'emploi sont présents partout au Québec. L'objectif premier de l'ensemble de nos organisations est d'offrir des services de qualité, adaptés aux besoins de la personne et à la fine pointe des exigences du marché du travail. **À Montréal, on compte 6 centres de recherche d'emploi, pour plus d'infos :**

Coordonnées

Sabine Tutellier, directrice générale
7625, boul. Newman
LaSalle (Québec) H8N 1X7 Canada
Téléphone : (514) 366-3536
Télécopieur (514) 366-2899
cre@cre.qc.ca



L'entreprise d'entraînement est une mesure de formation et d'employabilité qui simule pratiquement toutes les activités commerciales d'une entreprise réelle. Ainsi, elle développe et met en marché divers produits ou services, pour ensuite transiger avec ses milliers de semblables répartis aux quatre coins de la planète. Les participants en entreprise d'entraînement sont des personnes sans emploi (EE en employabilité) ou des étudiants (EE pédagogique). En accomplissant leurs fonctions tout comme dans une vraie entreprise, sous la supervision d'intervenants qualifiés, ils ont l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle concrète, dans un véritable environnement de bureau et dans un contexte de commerce international. **À Montréal, on compte une entreprise d'entraînement, pour plus d'infos :**

Coordonnées

533 rue Ontario Est, bureau 202
Montréal (Québec)
H2L 1N8, CANADA
T 514.508-1620
coordination@rcee-cpfn.ca

ANNEXE 2

Liste des participants

ORGANISMES	
Alliance pour l'accueil et l'intégration des immigrants (ALAC)	
CARI St-Laurent	
Centre d'action socio-communautaire de Montréal	
Centre social d'aide aux immigrants Montréal (CSAI)	
Centre William-Hingston (CSDM)	
CJE Bourassa-Sauvé	
CJE Montréal Centre-ville	
CJE Notre-Dame-de-Grâce	
CJE Rivière-des-Prairies	
CJE Saint-Laurent	
Collectif	
Commission scolaire Lester B. Pearson	
Emploi Jeunesse	
Horizon Carrière - CJE Viger Jeanne-Mance	
Intégration jeunesse	
L'INDICE	
La Maisonnée	
Opération placement jeunesse	
PITREM	
Projet Intégration	
PROMIS	
ROSINI/TCRI	
RSSMO	
Service à la famille chinoise du Grand Montréal et du Centre Sino-Québec de la Rive-Sud	
COMMISSION SCOLAIRE MARGUERITE-BOURGOYS	
Centre d'éducation aux adultes Jeanne-Sauvé	
Centre de formation professionnelle de Lachine	
Centre de formation professionnelle de Verdun	
Centre de formation professionnelle des métiers de la santé	
Centre de formation professionnelle Léonard-De Vinci	
Centre intégré de mécanique, métallurgie et d'électricité (CIMME)	
Collège d'informatique et d'administration Verdun-LaSalle (CIAVL)	
SARCA	
Service aux entreprises et de formation continue	
Service de la formation professionnelle et diversifiée	

Participants des organismes	29
Participants de la CSMB	45
TOTAL	74