
28 EXEMPLES DE PROGRAMMES D'INTÉGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES QUI MÉRITENT L'ATTENTION

Présenté au RDÉE Canada



2022
CRÉÉ PAR
H.E.R. Consulting & Services inc.

RDÉE
Canada

Table des matières

I. Sommaire.....	3
II. Programmes canadiens	5
1. Facilitating Access to Skilled Talent — Colombie-Britannique	5
2. Trousse pour employeurs — Colombie-Britannique.....	6
3. Canada InfoNet — Toronto	7
4. Project Welcome — Toronto.....	10
5. Communication corporative — Toronto.....	11
6. IPLAN (pour les personnes architectes immigrantes) — Toronto	11
7. READY — Toronto.....	12
8. Guide des meilleures pratiques pour l'intégration des personnes immigrantes et des travailleurs et travailleuses racialisés — Mississauga.....	13
9. Guide pour les employeurs sur l'embauche et la rétention des personnes immigrantes, des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes — Guelph & Wellington	14
III. Programmes internationaux.....	19
1. Accompagnement global et individualisé des réfugiés — France.....	19
2. La semaine de l'intégration — France.....	20
3. Recruter un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère — France	21
4. Personnes immigrantes de Hong Kong — Royaume-Uni	23
5. Intégration des réfugiés, des réfugiées, des personnes immigrantes au travail — Allemagne	23
6. Formation Mittelstand — Allemagne	24
7. Emplois rapides — Allemagne	25
8. Apprentissage de la langue — Allemagne.....	25
9. Intégration civique — Belgique.....	25
10. Apprentis et apprenties pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la petite enfance — États-Unis.....	27
11. Settling-in pour les travailleurs et travailleuses domestiques — Singapour.....	29
12. AMES Australia — Australie	30
13. Melaleuca Australia Settlement Support Services — Australie	33
14. Safe Haven Hub — Australie.....	34
15. Kaléidoscope — Australie	34

16. Harnessing the Power of Intercultural Inclusive Teams – For Employers – Kaleidoscope — Australie	36
17. National Work Experience Program — Australie	37
18. Migrant and Refugee Settlement Services — Australie	38
19. Refugee Employment Support Program (Settlement Services International) — Australie	39
IV. Pour conclure	41

I. Sommaire

Bien que le taux de chômage national soit autour de 6 %, celui des personnes immigrantes francophones continue de connaître un paradoxe d'une région à une autre à l'extérieur du Québec. D'une part, les secteurs industriels connaissent une pénurie de main-d'œuvre bilingue chronique. D'autre part, les taux de chômage des personnes immigrantes francophones restent parmi les catégories les plus élevées.

Au fil des 15 dernières années, le Canada s'est concentré à augmenter le nombre de personnes immigrantes sur le marché du travail. Il est donc devenu impératif pour les fournisseurs de services de mettre tout en œuvre pour faciliter l'accueil et l'intégration socio-économique de ces personnes immigrantes, et pour les aider à réussir leur insertion professionnelle.

Ce document est développé suivant la volonté du [RDÉE Canada](#) d'effectuer un recensement de programmes et stratégies mis en œuvre au Canada et dans d'autres pays à partir desquels il pourrait s'inspirer pour redynamiser ses membres dans leur mission visant l'employabilité des personnes immigrantes francophones.

Les résultats de la recherche porteront sur les pratiques gagnantes et novatrices que les membres du réseau national du RDÉE Canada pourraient utiliser pour mobiliser, engager et appuyer les employeurs à recruter et embaucher des personnes immigrantes francophones et bilingues.

Le travail à effectuer consistait à voir et recenser ce qui est fait dans d'autres pays qui vivent les mêmes réalités du marché du travail canadien (p. ex., pénurie de main-d'œuvre, vieillissement de la population, taux de chômage plus élevé chez les personnes racisées, etc.), ou similaire, de même qu'au Canada anglais. Le travail consistait également à cibler les méthodes, actions et stratégies employées par les fournisseurs de services et les organismes pour mobiliser et appuyer les employeurs, surtout des PME, à recruter et embaucher des travailleurs et travailleuses immigrants formés à l'étranger en plus de comprendre comment ils accueillent et maintiennent ces travailleurs et travailleuses en emploi. Ceci permettrait aux membres du réseau du RDÉE Canada :

- d'optimiser la mobilisation faite auprès des employeurs au Canada ;
- de s'inspirer de méthodes de travail et de stratégies innovantes ;
- d'améliorer l'offre de services offerts aux employeurs canadiens ;
- de créer de nouveaux outils novateurs, de revoir les tâches effectuées par les conseillers, de développer de nouvelles connaissances stratégiques, etc. ;
- de bonifier la plateforme de la communauté virtuelle de pratique avec le partage de ces outils, des résultats de la recherche, etc.

Une revue de l'ensemble des programmes à travers plus de 30 pays a démontré que les modèles utilisés à travers ceux-ci reposent sur les mêmes constats. Pour mieux intégrer les personnes immigrantes économiquement dans le pays, il faut adresser :

- les questions de la maîtrise de la langue de communication au travail et dans la société ;
- le respect de la culture des personnes immigrantes et sa valorisation dans les approches ;

- l'information et l'apprentissage des normes du pays d'accueil, et surtout la sensibilité au noyau familial.

Mais par-dessus tout, aucun programme ne peut véritablement réussir si les employeurs ne participent pas en amont. En effet, tous les programmes au sein desquels les employeurs sont les acteurs principaux de la mise en œuvre de la livraison des programmes voient les plus grands taux de réussite.

Limites de la recherche

Bien que tous les efforts possibles aient été déployés pour recueillir l'information la plus appropriée, il est possible qu'au moment où ce rapport est distribué certains programmes mentionnés n'existent plus ou aient été modifiés. Il incombe à chaque utilisateur et utilisatrice de vérifier à la source les détails supplémentaires des programmes ou exemples mentionnés dans le présent rapport et pour obtenir toute mise à jour. Par ailleurs, les exemples cités dans le rapport ne sont pas exhaustifs, car nous avons choisi ceux qui apportent un angle nouveau à la prestation de services et à la recherche de stratégies pour aider les personnes immigrantes à réussir leur intégration socioprofessionnelle au Canada.

Remerciements

Nous tenons à remercier le RDÉE Canada pour sa confiance envers ce projet. Nous remercions aussi les deux chercheurs de notre équipe qui ont contribué à rassembler les données pour compiler cette recherche, notamment Carole Handy.

Rose Cathy Handy, consultante principale à H.E.R. Consulting & Services inc., qui a compilé l'information avec son équipe, est une consultante communautaire depuis plus de 20 ans et possède une vaste expertise en perfectionnement, développement professionnel et promotion de carrière. Présidente de Bilinguallink.com, elle est experte dans la connexion des employeurs et les personnes candidates bilingues dans le marché du travail canadien. Depuis 1998, son entreprise sociale offre des plateformes pour connecter les francophones et les personnes bilingues avec des occasions d'emploi, de carrière, de formation, d'affaires, d'information et de services.

Remarque : Bien que tous les efforts aient été déployés pour compiler l'information disponible de la manière la plus juste possible, il est possible que la traduction de certaines informations qui étaient disponibles en anglais seulement ou dans une autre langue ne reflète pas exactement l'esprit dans lequel les intentions ou les significations originales des mots étaient prévues. Ni l'auteur ni RDÉE Canada ne peuvent être tenus responsables de ces écarts. RDÉE Canada a indiqué que cette recherche a été effectuée à des fins consultatives et de planification interne. Ce faisant, il faut demander une autorisation avant de distribuer ce document à l'externe.

II. Programmes canadiens

1. Facilitating Access to Skilled Talent — Colombie-Britannique

Le [programme Facilitating Access to Skilled Talent](#) (FAST) s'adresse aux personnes immigrantes formées et expérimentées dans leur pays d'origine et qui sont à la recherche d'un emploi dans les métiers spécialisés, la biotechnologie et les sciences de la vie, la technologie de l'information et les services de données au Canada. Pour être admissible au programme FAST, il faut être autorisé à immigrer au Canada et avoir de deux (2) à cinq (5) années d'expérience de travail dans les métiers spécialisés, la biotechnologie et l'informatique ou dans une profession ciblée par le programme. FAST permet d'accéder à des services et à des ressources qui aident les personnes immigrantes à trouver un emploi ou à se préparer à la certification canadienne dans leur domaine.

Particularité : La prestation du programme est faite par un consortium d'organismes sous la tutelle du Immigrant Employment Council de la Colombie-Britannique et Le Centre des compétences futures en partenariat avec :

- Information and Communication Technology Council
- BioTalent Canada
- BC Institute of Technology
- Immigrant Services of Nova Scotia
- Vancouver Community College
- YMCA Next stop Canada
- TRIEC
- CPA BC
- ITA BC
- Manitoba Start
- HR Tech Group
- Success Skills Centre

Détails du programme :

FAST offre un soutien aux personnes immigrantes à la recherche d'un emploi dans les trois secteurs d'activité suivants :

- Métiers spécialisés — 35 professions telles que charpentier/charpentière et soudeur/soudeuse
- Biotechnologie et sciences de la vie — 16 professions telles que associé/associée de recherche clinique et assistant/assistante de recherche
- Technologies de l'information et services de données — 17 professions telles que analystes et consultants/consultantes en systèmes d'information, programmeurs/programmeuses informatiques et développeurs/développeuses de médias interactifs

Prestation du programme

Les services et ressources du programme sont offerts en ligne sans frais pour aider les personnes immigrantes à :

- mieux comprendre leur secteur d'activité et leur profession de choix au Canada ;
- comprendre les attentes du milieu de travail canadien ;
- évaluer leurs compétences et connaissances ;
- déterminer la possibilité de combler certaines lacunes en matière de compétences avant leur arrivée au Canada.

Lorsque la personne immigrante a terminé son apprentissage en ligne, celle-ci peut obtenir des services de connexion avec des personnes professionnelles du secteur et des employeurs canadiens.

Résultats

67 % personnes participantes décrochent un emploi entre 1 à 4 semaines.

2. Trousse pour employeurs — Colombie-Britannique

L'Immigrant Employment Council of BC a développé et distribué une trousse pour les employeurs afin de les aider à mieux attirer, embaucher et retenir des personnes professionnelles immigrantes qualifiées.

[La trousse](#) comprend trois guides qui compilent les meilleures pratiques d'employeurs, de partenaires et d'organismes clés à travers le pays afin d'aider d'autres organismes et employeurs à naviguer avec succès dans le cycle de l'emploi et à créer un lieu de travail plus inclusif.

Les guides touchent les sujets suivants :

1. Comment attirer des personnes immigrantes qualifiées

- Appuyer les employeurs dans la création de descriptions de poste sans obstacle, notamment en exposant les différences entre les descriptions de poste sans obstacle et les descriptions traditionnelles afin d'attirer les meilleurs talents immigrants.
- Connecter les employeurs avec des organismes communautaires qui fourniront gratuitement des personnes candidates présélectionnées et prêtes à l'emploi.
- Fournir aux employeurs une liste d'endroits où publier des offres d'emploi.

2. Comment recruter des personnes immigrantes qualifiées

- Utiliser l'appui d'un centre de révision des CV afin de découvrir, à partir d'exemples de CV de nouveaux Canadiens et de nouvelles Canadiennes, des méthodes pour évaluer correctement les capacités des personnes candidates.
- Appuyer les employeurs dans la tenue d'entrevues d'emploi culturellement sensibles. Enseigner des techniques pour apprendre à examiner les CV de sorte à « filtrer » les meilleurs talents et pour poser des questions dans un langage adapté

aux personnes immigrantes et qui répondent aux différents styles de communication.

- Appuyer les employeurs dans l'évaluation des compétences. Conseiller sur la façon d'évaluer facilement et efficacement l'expérience, les aptitudes et les compétences des personnes immigrantes qualifiées.

3. Comment retenir des personnes immigrantes qualifiées

- Améliorer les compétences en anglais des personnes immigrantes embauchées afin de tirer le meilleur parti des nouvelles recrues.
- Fournir des outils de soutien tels une liste de stratégies pour soutenir un nouveau membre du personnel afin de l'aider à s'intégrer et à se mettre à niveau le plus rapidement possible.
- Appuyer l'employeur dans la création d'un environnement de travail culturellement inclusif. Mettre en place des stratégies pour :
 - intégrer de manière transparente les nouvelles personnes immigrantes dans l'organisme ;
 - favoriser une culture d'entreprise plus forte ;
 - réduire le roulement du personnel ;
 - puiser dans un nouveau monde d'idées.

Chaque guide destiné aux employeurs est accompagné d'une douzaine de webinaires afin d'offrir une assistance personnalisée aux employeurs qui ont besoin de développer ou de mettre en œuvre une des stratégies proposées dans les différentes guides.

3. Canada InfoNet — Toronto

[Canada InfoNet](#) est un programme gratuit d'accélération de l'emploi et de mentorat de huit (8) semaines conçu pour les personnes professionnelles autorisées à immigrer au Canada. Le programme est offert en anglais et en français et est offert entièrement en ligne.

Si la personne immigrante arrive au Canada dans les 2 à 12 prochains mois, Canada InfoNet peut l'aider à se trouver un emploi dans son domaine et dans n'importe quelle province, et ce, grâce au processus en trois (3) étapes, qui lui permettrait d'acquérir les connaissances, les compétences et les relations nécessaires pour réussir dans un environnement de travail canadien.

Étape 1 : Préparation

Cette étape consiste à travailler en tête-à-tête avec un spécialiste de l'emploi pour discuter du cheminement de carrière et de la recherche d'emploi et pour déterminer les bonnes occasions d'emploi. Les spécialistes de l'emploi travaillent avec la personne immigrante pour comprendre ses besoins précis et déterminer quels services lui seraient plus bénéfiques. La personne immigrante reçoit :

- un plan de carrière ;
- un accompagnement jusqu'à l'obtention des permis, licences ou certifications ;
- des stratégies de recherche d'emploi personnalisées ;
- de l'appui pour déterminer les bonnes occasions d'emploi selon ses objectifs et compétences.

Étape 2 : Apprentissage

L'étape d'apprentissage se déroule sous cinq (5) volets :

- Webinaires et séances d'information sur l'emploi axés sur l'industrie
Ces webinaires présentent des employeurs spécifiques à l'industrie et des conférenciers et conférencières invités qui couvrent des sujets fournissant aux personnes participantes des informations sur le marché du travail canadien et sur la façon de réussir au sein de celui-ci.
- Créateur de CV de style canadien
En tant qu'un des éléments les plus importants d'une demande d'emploi, le CV est plus qu'une simple liste d'expériences ; il indique aux employeurs ce qui rend un candidat ou une candidate unique et pourquoi ils devraient l'interroger.
- Apprentissage en ligne
Les modules d'apprentissage en ligne fournissent des conseils sur certains des sujets les plus pertinents liés à l'emploi, tels que :
 - la fixation d'objectifs
 - la rédaction de lettres de motivation et de CV gagnants
 - le réseautage en face à face et en ligne
 - la préparation aux entretiens
 - les compétences
 - le rendement et son processus d'évaluation au Canada
 - la rétroaction
 - la gestion des relations au travail et la communication efficace
 - les compétences de négociation
 - la santé mentale des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes
- Compétences en communication corporative
Développée en consultation avec des employeurs canadiens, cette séance utilise des méthodes d'enseignement autodirigées, guidées et interactives pour améliorer rapidement les compétences linguistiques des personnes participantes. La formation aide les personnes participantes à :
 - améliorer leurs compétences en communication en milieu de travail dans leur domaine, comme l'exigent les employeurs canadiens ;
 - faire progresser leur carrière et réussir sur le marché canadien.

➤ **Compétences en service à la clientèle**

Cette séance interactive aide les personnes participantes à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour créer des expériences de service mémorables qui ajouteront de la valeur à tout employeur centré sur le client et la cliente. Le certificat fourni à la fin de cette formation ajoutera de la valeur aux personnes participantes dans les professions en contact avec les clients et clientes telles que la vente, le marketing, la chaîne d'approvisionnement, les ressources humaines, la banque, le service d'assistance informatique, la santé, l'éducation, etc.

Étape 3 : Connexion

À cette étape, la personne immigrante est jumelée à une personne professionnelle canadienne travaillant dans son domaine qui pourra partager des informations sur les professions et les carrières spécifiques à l'industrie via la plateforme de mentorat en ligne. Avec une équipe de mentors et mentores bénévoles dévoués, le programme de mentorat unique offre aux personnes participantes la possibilité :

- de prendre le contrôle de leur cheminement de carrière en apprenant des personnes qui ont fait le même cheminement ;
- de découvrir la culture d'emploi canadienne et les compétences uniques nécessaires pour réussir ;
- d'améliorer leurs relations interpersonnelles, leur affirmation de soi et leurs compétences en communication professionnelle ;
- d'apprendre à réseauter et à s'intégrer confortablement dans de nouveaux environnements professionnels.

Les personnes immigrantes bénéficient également d'occasions pour participer à une variété d'événements de réseautage, y compris des webinaires, des séances de groupe en ligne et des salons de l'emploi, facilitant et accélérant leur transition vers le Canada et la recherche d'un emploi.

De plus, les personnes immigrantes ont accès à une plateforme de jumelage d'emplois en ligne où ils peuvent postuler pour des emplois appropriés et assister à des webinaires et des séances d'information qui les mettent en contact avec les meilleurs employeurs canadiens.

Enfin, les personnes immigrantes sont mises en contact avec une variété de services au Canada pour faciliter leur transition.

4. Project Welcome — Toronto

[Project Welcome](#) consiste à intégrer et à faire travailler les personnes immigrantes dans les petites villes du Canada à travers un mentorat propre à une profession et à des liens avec la communauté de la ville en fonction des perspectives d'emplois disponibles dans celle-ci. Le projet développé par JVS Toronto relie les personnes professionnelles de l'immigration aux petites communautés à travers le Canada avant leur arrivée. Il crée des liens et encourage les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à s'établir dans des collectivités plus petites, tout en augmentant la capacité de celles-ci à attirer de nouvelles personnes immigrantes.

Prestation du programme

Grâce à une plateforme en ligne, les personnes immigrantes peuvent :

- se renseigner sur le marché du travail canadien, les communautés en pénurie de main-d'œuvre et les compétences recherchées pour les emplois disponibles ;
- accéder à des trousseaux d'outils de bienvenue interactives sur la vie et le travail dans des petites communautés mises en avant pour faciliter une prise de décisions éclairées ;
- entrer en contact avec des employeurs locaux, ainsi que des mentors et mentores canadiens spécifiques à une profession qui partageront des informations détaillées sur les emplois à pourvoir ;
- obtenir du soutien à l'établissement par l'entremise d'organismes et de services de personnes immigrantes locaux.

Voici les étapes du programme :

1. Les mentors et mentores remplissent un formulaire d'inscription sur Canada InfoNet.
2. Un coach ou une coach de mentorat examine les candidatures.
3. Le coach ou la coach associe le mentor ou la mentore à une personne mentorée, puis fait les présentations.
4. Le mentor ou la mentore et la personne mentorée communiquent en ligne via la plateforme Canada InfoNet.

Le programme est ouvert aux personnes professionnelles formées à l'étranger autorisées à immigrer au Canada dans les 2 à 12 prochains mois.

Project Welcome est offert à travers des partenariats avec des organismes communautaires locaux qui engageront des mentors, des mentores et des employeurs et les mettront en contact avec des personnes mentorées. Parmi les organismes locaux, nous retrouvons :

- JVS Toronto
- Agence Ometz
- Magnet de la Toronto Metropolitan U.
- OCISO
- CRIEC (Alberta)
- Success Skills Centre
- OTEC
- TRIEC
- Planning for Canada
- YMCA
- Active Engagement and Integration Project (AEIP)

5. Communication corporative — Toronto

[Ce programme](#) mise sur les compétences en communication et du soutien à la recherche d'emploi pour les personnes professionnelles formées à l'étranger dans les domaines des affaires et de la finance, de l'informatique et de l'architecture.

La formation du programme qui dure de 6 à 8 semaines comprend :

- de la formation linguistique avancée (ELT), incluant la terminologie canadienne en milieu de travail ;
- des séances de réseautage et d'information avec des employeurs canadiens et des experts et expertes de l'industrie ;
- une amélioration du niveau de compétence linguistique canadien ;
- des stages et placements exclusifs.

6. IPLAN (pour les personnes architectes immigrantes) — Toronto

[IPLAN](#) aide à tirer profit de l'éducation internationale et de l'expérience de travail en faisant acquérir aux personnes participantes les connaissances et les compétences nécessaires pour intégrer le milieu de travail architectural en Ontario.

Prestation du programme

Volet emploi

Le programme IPLAN EMPLOI est offert sur 14 semaines à l'Université métropolitaine de Toronto et à JVS Toronto. Le programme est un mélange unique de formation scolaire et en milieu de travail conçu pour aider les personnes immigrantes à se préparer à une carrière en architecture en Ontario et à se faire embaucher plus rapidement. Les personnes professionnelles internationales doivent également s'assurer qu'elles disposent des informations concernant le processus d'obtention du permis d'architecte en Ontario, permis qui est administré et régi par l'Ordre des architectes de l'Ontario en vertu de la *Loi sur les architectes*.

Les 14 semaines comprennent :

- trois (3) cours d'architecture à la Toronto Metropolitan University ;
- des ateliers d'emploi spécifiques à un secteur à JVS Toronto ;
- des renseignements sur la licence de l'Association des architectes de l'Ontario (OAA) ;
- du mentorat et des stages en entreprise ;
- de l'accompagnement pour la recherche d'emploi.

Volet pratique de la profession

IPLAN PRACTICE est une formation offerte uniquement en ligne. Elle est conçue pour les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes qui sont des architectes stagiaires en Ontario et qui désirent pratiquer leur profession.

La formation de 14 semaines comprend :

- 72 heures de formation technique par des spécialistes du secteur ;
- de la formation professionnelle ciblée offerte par JVS Toronto ;
- des renseignements sur la licence de l'Association des architectes de l'Ontario (OAA) ;
- du réseautage et du mentorat ;
- de l'accompagnement pour la recherche d'emploi ;
- des stages et des occasions d'emploi.

7. READY — Toronto

[Ce programme](#) de formation relais en partenariat avec le George Brown Collège s'adresse aux personnes professionnelles internationales ayant une formation en ressources humaines, en vente, en développement commercial, en hôtellerie ou en marketing. READY leur fournit des compétences essentielles pour intégrer avec succès le marché du travail canadien dans le domaine du recrutement et du développement de l'emploi.

Ce programme de 14 semaines comprend :

- une formation scolaire dispensée par George Brown Collège ;
- des modules d'apprentissage en ligne pratiques et interactifs offerts par une agence de recrutement de premier plan ;
- de la formation sur les éléments essentiels du milieu de travail canadien et la communication offerte par JVS Toronto ;
- des séances d'information pour les employeurs et des présentations par des experts et expertes de l'industrie ;
- de l'accompagnement individuel pour la recherche d'emploi ;
- du mentorat et des stages en entreprise.

8. Guide des meilleures pratiques pour l'intégration des personnes immigrantes et des travailleurs et travailleuses racialisés — Mississauga

L'organisme Connecture Canada a effectué une recherche auprès de plus de 600 entreprises et établissements canadiens ayant mis en œuvre des politiques et des pratiques en matière d'équité d'emploi dans l'optique précise de favoriser l'attraction et l'intégration des travailleurs et travailleuses des minorités visibles et des personnes immigrantes dans le milieu de travail.

Le processus de recherche s'est déroulé en quatre (4) étapes :

1. Recherche et répertoire de toutes les entreprises et tous les établissements canadiens qui ont développé une politique d'équité d'emploi et qui ont développé des actions concrètes pour leur mise en œuvre.
2. Sélection des 40 meilleures pratiques sur l'attraction, le recrutement, la rétention et la vie au travail.
3. Développement de capsules vidéo et diffusion auprès des employeurs pour les éduquer sur les pratiques que d'autres employeurs mettent en œuvre leur permettant de mieux intégrer des travailleurs et travailleuses racialisés, ainsi que des personnes immigrantes dans leurs entreprises.
4. Organisation de conférences pour vulgariser le guide et les pratiques ainsi publiés afin d'inciter plusieurs autres employeurs à s'en inspirer et à les mettre en place.

Exemple d'attraction :

La compagnie *Jazz Aviation* a :

- encouragé les jeunes femmes à envisager des carrières dans l'aviation en participant aux événements annuels *Girls Take Flights* et en organisant des événements locaux pour accueillir les personnes racialisées et les filles autochtones à son siège social pour une journée d'apprentissage.
- procédé à un audit des politiques et des pratiques afin de déterminer et de résoudre les obstacles systémiques ou les cas de préjugés inconscients susceptibles d'avoir un impact sur l'emploi, la rétention et la promotion des postes dans leur entreprise.

Exemple en recrutement :

La compagnie *Banque TD* a :

- travaillé avec un groupe d'approvisionnement en diversité qui se concentre uniquement sur l'attraction des meilleurs talents de diverses communautés.
- commencé à participer et à commanditer un certain nombre de programmes et de conférences visant certaines communautés précises pour accroître la diversité de leur bassin de personnes candidates.
- organisé la tenue de quatre (4) événements de recrutement destinés aux communautés noires. De ces événements, 35 participants sur 82 ont été embauchés (41 %).

- créé un groupe de travail sur les personnes réfugiées qui s'est concentré sur le soutien à l'intégration de ceux-ci et qui comprenait une stratégie de leur recrutement et embauche.

Exemple de rétention :

La compagnie *Poste Canada* a :

- mis en place un courriel de contact dédié à la diversité pour que les employés et employées soulèvent en toute confidentialité des problèmes liés au racisme et offrent des recommandations.
- organisé des formations sur les préjugés inconscients pour plus de 500 dirigeants, dirigeantes et personnes professionnelles issues des ressources humaines.
- piloté un nouvel outil pour accroître la visibilité de divers candidats et diverses candidates sur les échelles de succession afin de multiplier les occasions pour les membres des groupes minoritaires.

Exemple sur la vie au travail :

La compagnie *Air Canada* :

- compte plus de 60 langues parlées par ses employés.
- a signé le BlackNorth Initiative CEO Pledge, qui se concentre sur la promotion de l'élimination du racisme systémique anti-noir et la création d'occasions pour les personnes noires au sein de leur entreprise.

Voir le guide publié sur la plateforme CVP Connexions Employeurs.

9. Guide pour les employeurs sur l'embauche et la rétention des personnes immigrantes, des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes — Guelph & Wellington

[Le guide](#) a été développé par le Comté de Wellington et Immigrant Services of Guelph-Wellington. Son but est de fournir des informations et des exemples nécessaires pour aider à développer des pratiques en milieu de travail testées afin d'améliorer l'attraction et la rétention des travailleurs immigrants et des travailleuses immigrantes et, ultimement, afin d'améliorer les résultats sur le marché du travail. De plus, les cinq (5) principes clés présentés dans le guide sont à la base des meilleures pratiques. Ils sont des outils pour fournir des solutions aux défis et aux obstacles ciblés par la communauté des affaires et les personnes qui travaillent dans le développement économique et de la main-d'œuvre.

Le guide qui se veut une boîte à outils encourage les employeurs à être créatifs et plus audacieux dans leurs pratiques d'embauche.

5 principes développés pour aider les employeurs

1. Mettre l'accent sur les compétences transférables

Les employeurs et les personnes professionnelles issues des ressources humaines relèvent les compétences et l'expérience professionnelle des nouveaux employés et des nouvelles employées lors de leur embauche. De nombreux nouveaux arrivants professionnels et de nombreuses nouvelles arrivantes professionnelles occupent des emplois qui sous-utilisent leurs compétences et aptitudes et qui ne tiennent pas compte de leur plein potentiel de travail. Par conséquent, les employés et employées nouvellement arrivés ne sont pas en mesure de contribuer pleinement à l'économie nationale. En déterminant les compétences transférables des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes dès le début du processus d'embauche, les employeurs seront mieux positionnés pour répondre à leurs futurs besoins d'embauche ainsi que pour puiser dans un capital humain sous-utilisé.

2. Soutien linguistique en milieu de travail

Pour la majorité des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes au Canada, l'anglais n'est pas leur langue principale. Lorsque ceux-ci et celles-ci sont installés, l'amélioration de leurs compétences en anglais devient essentielle. Ainsi, les employeurs devraient mettre en place des pratiques qui réduisent la maîtrise de la langue comme un obstacle dans le processus d'embauche ou dans la routine de travail quotidienne si la communication en anglais n'est pas une tâche essentielle sur le lieu de travail. Certains employeurs ont reconnu à quel point l'offre linguistique et le soutien en milieu de travail aident les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à accéder à des emplois. Ils sont donc positionnés comme des «employeurs de choix» parmi les milieux culturels et commerciaux environnants et dans les communautés, augmentant ainsi les taux de recrutement de ces groupes à court et à long terme. Proposer des cours de langue pendant le déjeuner par exemple, permet d'améliorer les compétences globales de communication des employés nouveaux arrivants et des employées nouvelles arrivantes. Cela contribue également à créer un climat positif sur le lieu de travail, ce qui est utile lorsque vient le temps de recruter et de fidéliser les nouvelles recrues.

3. Orientation vers la culture du milieu de travail canadien

Les milieux de travail canadiens contiennent des normes et des pratiques propres à leur industrie et à leur lieu de travail. C'est ce qu'on appelle la culture d'entreprise où de nombreux nouveaux arrivants et de nombreuses nouvelles arrivantes vivent une nouvelle expérience culturelle dans leurs structures de travail qui diffère de ce à quoi ils sont habitués. Les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes ayant une expérience limitée du marché du travail canadien ou qui ne connaissent pas certaines normes sociales du milieu de travail canadien peuvent revenir aux pratiques antérieures du milieu de travail de leurs pays d'origine et adopter des attitudes peu communes au Canada. Cela peut entraîner du mécontentement, des performances médiocres et d'autres problématiques.

Les employeurs devraient offrir une formation culturelle de base en milieu de travail au Canada pour s'assurer que leurs employés et employées comprennent comment le milieu de travail canadien a tendance à fonctionner, y compris les compétences professionnelles

les plus importantes telles que la gestion du temps et le travail d'équipe. Ces connaissances leur permettront de mieux s'adapter et de contribuer à un nouveau cadre de travail tout en veillant à ce que les employés nouveaux arrivants, les employées nouvelles arrivantes et les personnes immigrantes soient pleinement informés des questions de sécurité et de productivité.

4. **Favoriser l'intégration sociale au travail**

Les lieux de travail sont catégorisés comme des « environnements sociaux » en plus d'être des lieux de travail. Les employeurs doivent donc développer des pratiques culturellement appropriées qui assurent que les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes se sentent inclus dans le milieu de travail. Ceci améliorera la cohésion sociale au sein de l'équipe et de l'environnement et améliorera également les taux de rétention des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes, car ils se sentiront plus intégrés et feront partie de l'entreprise et de l'équipe. Par exemple, les repas-partage culturels, les occasions de réseautage et les retraites du personnel ont démontré qu'elles améliorent les liens d'équipe et la productivité et qu'elles sont donc des pratiques que les employeurs peuvent facilement intégrer à leur lieu de travail.

5. **Sortir des sentiers battus pour attirer et retenir une main-d'œuvre immigrante**

Compte tenu du faible taux de chômage, en particulier dans les centres manufacturiers comme Guelph-Wellington, les employeurs sont de plus en plus en concurrence pour attirer et embaucher les meilleurs travailleurs et les meilleures travailleuses. Innover dans les pratiques de recrutement et de rétention aidera les entreprises à se positionner en tant qu'employeurs de choix pour les groupes de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes, tout en recrutant à travers de nouveaux réseaux et en gagnant l'accès aux talents mondiaux. Il est donc impératif que les employeurs commencent à penser créativement en matière de pratiques d'embauche et qu'ils commencent à explorer et à travailler avec les associations, les agences d'établissement et les groupes de personnes réfugiées pour trouver de nouveaux arrivants talentueux et de nouvelles arrivantes talentueuses qui ne sont pas connectés à des agences d'emploi standards ou à des banques d'emplois en ligne.

Illustration d'un cas pratique de réussite

Sous la direction du président et chef de la direction Jim Estill, Danby Products Ltd, une entreprise qui compte 290 employés, a élaboré et mis en œuvre un programme novateur de 90 jours pour ses employés et employées nouvellement arrivés appelé « Ease into Canada » (EIC). L'objectif du programme est d'aider les employés et employées nouvellement embauchés de Danby à acquérir une précieuse expérience de travail au Canada, notamment en améliorant leurs compétences en communication et en acquérant une formation en cours d'emploi.

L'une des principales raisons du succès du programme a été la capacité de Danby à tirer parti des ressources au sein de la communauté, telles que l'Armée du Salut pour fournir des vêtements aux familles, la Hope House pour fournir des meubles et des organismes d'établissement pour fournir

des cours de langues. Un vaste réseau d'organismes communautaires et de bénévoles a permis aux nouveaux employés et aux nouvelles employées de Danby de mieux s'intégrer au sein de l'entreprise ainsi qu'à la communauté en général.

Le programme EIC a aidé les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à réduire les obstacles à l'emploi tout en améliorant leur processus d'établissement global. Danby croit fermement à l'offre d'un soutien linguistique sur le lieu de travail où des cours d'anglais langue seconde ont été un grand succès. En ce qui concerne la formation linguistique, Danby a encouragé ses nouveaux employés et ses nouvelles employées à apprendre l'anglais dans toute la communauté et par différents moyens, tels l'enseignement en classe, la formation en cours d'emploi, etc. Danby permet des horaires de travail flexibles pour aider ses employés et employées à accéder à la formation en classe.

Danby a également offert à ses nouveaux employés et ses nouvelles employées des ateliers sur la rédaction de curriculum vitae et la littératie financière qui font partie de leurs efforts de formation culturelle canadienne.

En ce qui concerne les employés syriens nouvellement arrivés, Danby a veillé à ce que les familles aient un mentor ou une mentore arabophone et des familles anglophones qui les assistent.

Les principaux objectifs, les composantes et les caractéristiques du programme EIC sont les suivants :

- Objectifs :
 1. Offrir des cours d'anglais langue seconde sur place aux nouveaux arrivants et aux nouvelles arrivantes qui ont besoin d'améliorer leurs compétences en anglais.
 2. Offrir une expérience de travail « canadienne » par l'entremise d'un emploi rémunéré.
- Composantes :
 1. Cours d'anglais langue seconde (ESL)
 2. Placement professionnel et expérience
- Caractéristiques principales :
 1. Contrat de travail de 90 jours (à temps partiel et à temps plein) avec Danby Products Limited
 2. Placements dans différents services basés sur des compétences transférables
 3. Programme de formation en anglais sur place géré par des professeurs et professeures d'anglais langue seconde bénévoles pendant 200 heures, offert en cours de groupe ou en cours individuels
 4. Formation professionnelle sur site sur des sujets pertinents, notamment la santé et la sécurité, les droits et responsabilités, les avantages sociaux, etc.
 5. Participation aux événements sociaux et aux comités de l'entreprise

6. Horaire de travail flexible pour permettre des rendez-vous externes (par exemple, séances de formation chez des organismes communautaires comme Immigrant Services Guelph-Wellington ; rendez-vous chez le médecin ; parents qui doivent aller chercher et déposer des écoliers et écolières, etc.)
7. Possibilité de transition vers des contrats permanents ou prolongés chez Danby, en fonction des besoins d'embauche et des performances
8. Soutien à la transition vers d'autres entreprises après la fin de la période d'emploi chez Danby
9. Mentorat et programme de jumelage par le personnel existant qui parle la langue maternelle du nouvel employé ou de la nouvelle employée

L'EIC a apporté de nombreux avantages à Danby. Cela a contribué à faire de l'entreprise un employeur de choix parmi les communautés de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes de la région de Guelph-Wellington, augmentant ainsi le nombre de personnes candidates de ces groupes et compensant les difficultés de recrutement de Danby.

En 2018, Danby a été reconnu comme l'un des trois (3) employeurs au Canada par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada pour son travail exceptionnel en matière d'embauche et de rétention des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. De plus, l'attention nationale et internationale que le programme EIC et Danby Products a reçue a contribué à améliorer davantage l'entreprise et ses produits, faisant de la marque Danby un chef de file dans son industrie.

III. Programmes internationaux

1. Accompagnement global et individualisé des réfugiés — France

Le programme [Accompagnement global et individualisé des réfugiés](#) (AGIR) propose à chaque personne bénéficiaire de la protection internationale (BPI), que celle-ci soit hébergée ou non, la possibilité de bénéficier, auprès d'un guichet unique départemental mandaté par l'État, d'un accompagnement global individualisé en particulier vers le logement et l'emploi. Le programme repose sur trois (3) piliers :

- un accompagnement global des bénéficiaires grâce à la mise en place d'un binôme de référents sociaux (emploi/formation et accès aux droits/logement), permettant de couvrir l'ensemble des besoins par orientation vers l'activation des dispositifs de droit commun et de droit spécialisé ;
- une coordination de tous les acteurs et actrices locaux de l'intégration, spécialisés dans l'intégration des personnes réfugiées, ainsi que ceux de droit commun, vers qui les personnes BPI pourront être orientées ;
- la création de partenariats locaux pour garantir l'accès effectif aux droits, comme la réservation de logements sociaux.

Durée dans le programme : 20 mois maximum

Résultats escomptés :

- un ancrage départemental ;
- un diagnostic préopérationnel préalable ;
- une entrée dans le dispositif dès l'obtention du statut grâce à une orientation prioritaire par l'Office français de l'Immigration et de l'Intégration lors de la signature du contrat d'intégration républicaine ou par les gestionnaires du dispositif national d'accueil et des structures du premier accueil des demandeurs d'asile.

Le programme s'est progressivement déployé dans 27 services en 2022 et prévoit de se généraliser en 2024 à la France métropolitaine. La mise en place du programme pluriannuel aura une démarche en deux temps :

- Lancement d'un accord-cadre national de référencement des opérateurs et opératrices susceptibles de mettre en œuvre le programme dans au moins deux départements pour une même région.
- Lancement de marchés subséquents régionaux de sélection de l'opérateur ou de l'opératrice effectivement chargé du déploiement d'AGIR.

2. La semaine de l'intégration — France

La [Semaine de l'intégration](#) met l'accent sur les territoires en mobilisant les acteurs, les actrices et les partenaires locaux directement impliqués dans l'accueil et l'intégration des étrangers primo-arrivants et des étrangères primo-arrivantes. En effet, leur intégration se fait avant tout au niveau local.

L'approche contractuelle avec les collectivités permet de structurer la politique d'accueil et d'intégration des étrangers primo-arrivants et des étrangères primo-arrivantes tout en soulignant la dynamique des territoires sur cette politique publique.

Objectifs de la Semaine de l'intégration

- Offrir un temps de valorisation et d'échanges autour des actions mises en œuvre par l'ensemble des acteurs et actrices mobilisés sur le territoire pour l'intégration des étrangers primo-arrivants et des étrangères primo-arrivantes.
- Porter les actions sur le renforcement de la connaissance par les étrangers et étrangères de l'offre de services disponible pour favoriser leur intégration.
- Valoriser les progrès réalisés en matière d'intégration des étrangers primo-arrivants et des étrangères primo-arrivantes, en mettant notamment en évidence les initiatives territoriales.

Les événements organisés permettent de valoriser les acteurs et actrices de l'intégration et de mettre en lumière les bénéficiaires de ces actions. À travers les événements, on souhaite valoriser les projets locaux innovants, les initiatives communes avec les collectivités territoriales, les dispositifs déployés dans les territoires (HOPE, PIC-IPR, AGIR, etc.) ou encore de mettre en avant la mobilisation du monde économique (associations, fondations, réseaux d'entreprise, etc.).

L'intégration par l'emploi

L'intégration par l'emploi repose sur deux objectifs prioritaires : la reconnaissance des acquis de l'expérience et des compétences professionnelles obtenues dans le pays d'origine, ainsi que l'intégration professionnelle des femmes primo-arrivantes.

- L'accompagnement vers l'emploi est facilité par la reconnaissance des diplômes ainsi que par la valorisation des compétences et expériences professionnelles acquises à l'étranger. La direction générale des étrangers en France, la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et la direction générale de l'enseignement scolaire ont entrepris ces dernières années d'adapter la procédure de validation des acquis de l'expérience et d'accompagnement vers la valorisation des compétences au moyen des dispositifs plus accessibles au public étranger.

3. Recruter un travailleur étranger ou une travailleuse étrangère — France

Responsable : Office français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII)

Le principe du [programme](#) est de faciliter le recrutement de jeunes ouvriers qualifiés étrangers et de jeunes ouvrières qualifiées étrangères afin de les accompagner pour travailler en France. Les jeunes candidats au module doivent être âgés de 18 à 35 ans. Les exceptions sont pour :

- Au Bénin, la limite d'âge maximum est de 40 ans.
- Russie, la limite d'âge maximale est de 30 ans.
- Tunisie, les jeunes travailleurs doivent avoir moins de 30 ans.

L'OFII est le guichet unique des entreprises qui souhaitent embaucher de jeunes personnes professionnelles. En tant qu'interlocuteur principal, l'OFII participe à chaque étape de la procédure, soit de la demande d'autorisation de travail par l'employeur au passage de la visite médicale dans les directions territoriales ou au sein des représentations à l'étranger. L'OFII intervient également dans les procédures d'admission et d'introduction en France de ces salariés étrangers et salariées étrangères (CDD, CDI, saisonniers) et se charge du passage des visites médicales pour les travailleurs et travailleuses concernés.

L'OFII travaille aux côtés de tous les acteurs et actrices institutionnels en France et à l'étranger. Il collabore avec les préfetures ainsi qu'avec les postes diplomatiques et consulaires. Cela permet de fournir le meilleur service possible aux personnes migrantes et aux employeurs d'étrangers et d'étrangères en situation régulière.

L'on doit déposer le dossier complet auprès de la direction territoriale de l'OFII. Celle-ci dispose de cinq (5) jours maximum pour vérifier et transmettre le dossier à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

La DIRECCTE dispose d'un délai de dix (10) jours pour procéder aux vérifications réglementaires et renvoyer le dossier à l'OFII, accompagné de sa décision.

L'OFII dispose ensuite de cinq (5) jours pour enregistrer la décision de la DIRECCTE. Elle transmet ensuite le dossier au consulat de France compétent.

La France a signé un accord avec 17 pays afin de mettre en œuvre la mobilité internationale :

- Algérie
- Argentine
- Bénin
- Canada
- Cap-Vert
- Congo-Brazzaville
- États-Unis (via la FACC)
- Gabon
- Géorgie
- Maroc
- Maurice
- Monténégro
- Nouvelle-Zélande
- Russie
- Sénégal
- Serbie
- Tunisie

Les citoyens et citoyennes de ces 17 pays ne peuvent bénéficier qu'une seule fois de ce système, à l'exception des Canadiens et Canadiennes. Si ces travailleurs étrangers et travailleuses étrangères souhaitent revenir en France après leur retour dans leur pays d'origine, ils doivent suivre une nouvelle procédure d'immigration.

Les personnes candidates à ce dispositif doivent être titulaires d'un diplôme ou avoir de l'expérience professionnelle correspondant au poste disponible en France.

Il est à noter que ce système est uniquement destiné aux jeunes travailleurs et travailleuses. Cela ne concerne pas les membres de leur famille. Toutefois, s'ils souhaitent être accompagnés, leur famille peut demander un visa « visiteur » auprès du consulat de la France. Le visa n'est pas systématiquement accordé à tout le monde.

Dispositions spéciales :

- Une taxe de 72 euros est à régler à l'OFII. Elle n'est due que par les entreprises ayant reçu une demande écrite.
- Le travailleur étranger est salarié ou la travailleuse étrangère est salariée d'une entreprise française. Il est embauché ou elle est embauchée en contrat à durée déterminée (CDD) pour une durée minimum de trois (3) mois. Les exceptions à cette durée minimale sont le Bénin (4 mois minimum) et l'Algérie (6 mois minimum).
- La durée maximale est de 18 mois, à l'exception de l'Algérie, de la Serbie, du Monténégro et de la Russie pour lesquels la durée maximale est de 24 mois. Les citoyens tunisiens et les citoyennes tunisiennes peuvent également postuler pour la durée maximale de 24 mois si le projet de réinsertion est validé avant leur arrivée sur le territoire.
- L'employeur qui souhaite prolonger le contrat de travail initial doit faire une demande spéciale. Il doit mentionner le fait qu'il s'agit d'une prolongation de contrat et joindre à sa demande le contrat précédent.
- La durée initiale du contrat ne doit pas dépasser 12 mois. Si l'employeur souhaite dépasser cette limite, il doit renouveler le contrat.
- Quant au salaire, le jeune professionnel ou la jeune professionnelle recevra un salaire qui correspond à son poste, ses compétences et son expérience. Le salaire proposé doit être respectueux du salaire minimum applicable au jour de l'enregistrement du dossier.
- Pour embaucher un étranger ou une étrangère, un employeur doit prouver qu'il n'a pas été en mesure de recruter en France un salarié ou une salariée possédant les compétences requises. L'OFII l'accompagne ensuite dans le processus d'introduction du salarié étranger ou de la salariée étrangère.

4. Personnes immigrantes de Hong Kong — Royaume-Uni

Responsable : Refugees and Migrants Center (RMC)

Le centre a développé un [programme spécial](#) pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes de Hong Kong. L'objectif est de leur fournir à Hong Kong, avant leur départ, et en Angleterre, après leur départ, un soutien et un accès à des occasions d'éducation, de formation et d'emploi pour les aider à se sentir en confiance et prêts à s'installer dans leur nouvelle vie au Royaume-Uni.

Démarche :

1. Les personnes immigrantes remplissent un questionnaire pour indiquer leurs besoins précis (par exemple : compétences d'employabilité, identification des compétences transférables, rédaction de CV, préparation des entretiens, recherche d'emploi, formation, conversion des compétences, emploi, travail indépendant ou soutien aux entreprises)
2. Ensuite, les personnes immigrantes choisissent une des trousse définies pour la prestation des services d'accompagnement.
3. Enfin, ils sont assignés à un intervenant ou une intervenante pour assurer leur accompagnement.

Tous ces services sont gratuits.

5. Intégration des réfugiés, des réfugiées, des personnes immigrantes au travail — Allemagne

En quelques années depuis 2015, une [énorme machine à intégration](#) s'est mise en place pour loger, nourrir et vêtir les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes, puis leur offrir des cours de langue. Une grande partie de cet élan est venue des organisations caritatives qui soutiennent le tissu social.

Pour les personnes immigrantes

Pour faciliter l'accès à son marché du travail, l'Allemagne a suspendu en 2016, pour trois ans et dans une grande partie du pays, une règle qui donnait la priorité à l'emploi aux travailleurs et travailleuses allemands et européens. La levée de cet obstacle bureaucratique a permis de réduire de quinze (15) à trois (3) mois le délai réglementaire imposé aux demandeurs et demandeuses d'asile pour pouvoir chercher du travail.

Pour encourager les entreprises à embaucher des personnes migrantes comme apprenties, Berlin a également instauré la règle « 3+2 » qui permet à un demandeur ou une demandeuse d'asile qui commence une formation de trois (3) ans de la terminer et de travailler ensuite deux (2) ans dans une entreprise, conformément au système dual d'apprentissage allemand, et ce, quelle que soit l'issue de leur demande d'asile déposée auprès des autorités.

Les employeurs peuvent, par exemple, toucher une aide financière d'une durée limitée lorsqu'ils emploient une personne réfugiée en compensation pour une « moindre performance », le temps de son adaptation à son poste.

Enfin, l'Allemagne a étendu aux personnes réfugiées une série d'instruments existants prévus notamment pour les chômeurs et les chômeuses de longue durée ou les travailleurs et travailleuses d'origine étrangère, en les combinant à des cours d'allemand.

Pour les employeurs

Une autre partie a été structurée par les fédérations professionnelles. L'association des chambres de commerce et d'industrie allemande (DIHK) a fondé le réseau national Companies Integrate Refugees qui regroupe près de 2 500 petites et moyennes entreprises. Celles-ci emploient 9 300 personnes réfugiées au total.

1. Deutsche Telecom, Deutsche Bank, Lufthansa, etc., et une centaine d'entreprises dont une quinzaine de sociétés cotées à Francfort se sont également associées à l'initiative Wir zusammen (Nous ensemble) pour l'intégration des personnes réfugiées.
2. Avec des besoins grandissants pour la livraison de colis et une structure de formation très rodée, Deutsche Post et sa filiale DHL ont été aux avant-postes. Le groupe postal emploie plus de 1 700 personnes réfugiées. Quelque 4 800 sont déjà passés dans ses rangs pour se former depuis la fin de l'année 2015.

6. Formation Mittelstand — Allemagne

En cinq (5) ans, des centaines de personnes réfugiées ont intégré les centres de formation des grandes entreprises allemandes (Siemens, Adidas, etc.), sans toutefois y rester. « Au début, nous avons paré au plus pressé pour loger et nourrir les arrivants et arrivantes », commente Oliver Braun qui dirige le programme pour les personnes réfugiées de Volkswagen à Wolfsburg. Le constructeur automobile a également financé des cours de langue. Au total, celui-ci a accompagné plus de 6 000 personnes réfugiées.

La responsabilité en est revenue aux acteurs et actrices locaux, notamment aux PME qui forment le fameux [Mittelstand allemand](#). « L'impulsion est venue de Volkswagen », raconte Kristin Panse, qui dirige la fédération régionale pour la formation de Wolfsburg. À partir de 2015, elle a étendu aux personnes réfugiées l'aide personnalisée que son organisme apportait jusque-là aux jeunes en difficulté. Elle a également rassemblé les acteurs et actrices locaux et des chambres de commerce aux fédérations professionnelles. « C'est parce que nous connaissons personnellement les apprentis, les apprenties, les chefs d'entreprise et les cheffes d'entreprise que nous savons qui peut s'entendre avec qui », résume Kristin Panse.

Au total, 44 000 personnes réfugiées ont suivi un apprentissage en Allemagne chaque année. Ils représentent 3,5 % du nombre de jeunes en formation. Contrairement aux Allemands qui boudent de plus en plus les écoles professionnelles, « les personnes réfugiées sont extrêmement motivés »,

assure Thomas Lundt. « Ils ne sont bien sûr pas à nos genoux, mais ils sont très reconnaissants, et je vois qu'ils ont vraiment plaisir à travailler ».

7. Emplois rapides — Allemagne

Beaucoup d'Irakiens, d'Irakiennes, d'Afghans ou d'Afghanes sans statut de réfugié/réfugiée ont préféré des emplois rapides d'accès, même si une autorisation de l'agence de l'emploi est nécessaire pour y accéder. Citons par exemple les livraisons de repas à domicile, la gastronomie ou l'hôtellerie, etc.

Selon la loi sur l'intégration d'août 2016, les déboutés du droit d'asile sont tolérés pendant les trois (3) ans que dure leur formation, et deux (2) années supplémentaires ensuite.

[Cliquez ici](#) pour la référence.

8. Apprentissage de la langue — Allemagne

Les entreprises ont mis en place des [programmes de formation linguistique](#) pendant l'apprentissage. La langue « est un vrai problème, notamment pour comprendre les consignes », constate Oliver Braun, du programme pour les personnes réfugiées de Wolfsburg. Pendant une séance d'apprentissage dans un garage Audi à dix minutes des usines Volkswagen, le Soudanais Mohamed est aux prises avec l'ordinateur qui lui indique les tâches à accomplir pour démonter un filtre. Pour commencer, il doit « recouvrir de papier l'espace situé sous le filtre à pollen dans l'espace réservé aux pieds » « pollen » ? « aux pieds » ? Même s'il sait démonter et nettoyer un filtre, Mohamed doit déjà savoir ce que ce vocabulaire signifie.

Les PME ont accepté des personnes réfugiées comme apprentis par engagement social. Elles cherchent surtout à répondre à leur besoin dans les secteurs qui manquent de main-d'œuvre, tels que le domaine sanitaire, les chauffagistes ou la santé, par exemple ». Une situation « gagnant-gagnant » pour les personnes réfugiées et les PME.

9. Intégration civique — Belgique

[L'intégration civique](#) constitue un premier pas pour pouvoir jouer pleinement leur rôle de citoyen, de citoyenne, de parent, de travailleur, de travailleuse d'entrepreneur, d'entrepreneuse, etc. Tous les intégrants et toutes les intégrantes ont le droit de suivre ce parcours d'intégration. Pour certaines catégories d'entre eux, un tel parcours est même obligatoire.

Conditions

L'intégration civique est destinée aux étrangers et étrangères de 18 ans et plus venant s'établir en Flandre ou à Bruxelles pour une longue durée. Les Belges nés en dehors de la Belgique et dont au

moins l'un des parents est né en dehors de la Belgique font également partie du groupe cible pour l'intégration civique.

Toutes les personnes faisant partie du groupe cible pour l'intégration civique ont le droit de suivre un parcours d'intégration.

Le contenu du parcours d'intégration est inclus dans un contrat d'intégration. Toute personne qui signe un contrat d'intégration s'engage à suivre régulièrement le programme de formation (présence obligatoire à au moins 80 % de tous les cours de chaque partie du programme de formation).

Les personnes qui réussissent les cours d'orientation sociale et les cours de néerlandais reçoivent une attestation d'intégration. Les personnes intégrantes bénéficient ensuite d'un accompagnement dans leur recherche d'un emploi ou d'un diplôme (formation professionnelle, formation à l'entreprise indépendante, poursuite des cours de néerlandais langue étrangère, poursuite des études, etc.).

Le programme d'intégration civique se compose des aspects suivants :

1. L'orientation sociale : apprendre à connaître la vie, le logement et le travail en Belgique

Dans ce cours, les personnes immigrantes apprennent des renseignements sur l'emploi, le logement, l'éducation, la santé et bien plus encore. Ils apprennent également les valeurs, les normes, les droits et les devoirs. L'enseignant ou l'enseignante parle la langue des personnes participantes ou une autre langue qu'ils comprennent. Les cours sont organisés :

- dans différentes langues ;
- en ligne ou en classe à différents endroits ;
- à différents moments : pendant la journée, le soir ou le week-end ;

Après le cours, les personnes participantes doivent réussir une évaluation.

2. Apprendre le néerlandais

De l'aide est offerte pour trouver le cours et l'école qui conviennent le mieux aux personnes participantes. Ceux-ci peuvent également s'adresser à un conseiller ou à une conseillère pour toutes questions sur l'apprentissage du néerlandais. Si les personnes participantes ont déjà une certaine connaissance du néerlandais, ils effectuent une évaluation pour déterminer à quel niveau ils peuvent commencer le cours.

3. Programme d'insertion professionnelle

Ce programme s'adresse aux personnes de 18 à 65 ans qui n'ont pas encore d'emploi. Elles peuvent être référées au service d'emploi VDAB (ou Actiris à Bruxelles) afin d'obtenir de l'aide dans leur recherche d'emploi.

4. Programme de participation

Les personnes participantes choisissent une ou plusieurs initiatives pour renforcer leur réseau social. Ce programme prend au moins 40 heures à accomplir. Il peut s'agir d'un projet de compagnonnage, d'un stage dans un organisme ou une entreprise, de bénévolat ou autre.

5. Conseil personnel

Le conseiller ou la conseillère de programme assiste les participants et participantes du programme d'intégration civique. Ensemble, ils discutent d'informations pratiques : le lieu et le moment ils suivront les cours, les tests à effectuer, etc. Avec le conseiller ou la conseillère de programme, les personnes participantes passent en revue leurs projets à court et à long terme et obtiennent des réponses à toutes leurs questions.

10. Apprentis et apprenties pour répondre aux besoins de main-d'œuvre dans le secteur de la petite enfance — États-Unis

[Ce programme](#) a été déployé au niveau national et mis en œuvre dans chaque état selon les réalités locales. Il a été choisi comme pratique prometteuse pour attirer davantage de travailleurs et travailleuses multilingues et de personnes immigrantes dans le domaine de la petite enfance afin de répondre à la réalité des familles immigrantes ou multiculturelles qui ont besoin des services en petite enfance.

Modèle du Texas

Un programme d'apprentissage au Texas comprend les cinq éléments de base suivants :

- participation de l'employeur ;
- formation en cours d'emploi ;
- formation connexe et enseignement en classe ;
- récompenses pour les gains de compétences ;
- diplôme (ou certificat).

a) Participation de l'employeur

Les employeurs jouent un rôle actif dans la conception des programmes, et l'industrie investit dans l'amélioration des aptitudes et des compétences de la main-d'œuvre.

Exemple de programme mis en œuvre dans ce cas :

Les propriétaires et les directeurs et directrices de garderie qui sont grandement touchés par la pénurie du personnel et les personnes candidates enseignantes sous-qualifiées ont entrepris de résoudre ces problèmes en rejoignant des associations, en formant des coalitions locales, en participant à des programmes d'amélioration de la qualité, en s'associant avec d'autres parties

prenantes, etc. Le créateur d'un programme d'apprentissage peut s'appuyer sur ces dirigeants et dirigeantes locaux pour employer et recruter des personnes et aider à concevoir le programme.

b) Formation structurée en cours d'emploi

Chaque personne apprentie se voit attribuer un mentor ou une mentore qui fournit des conseils et une formation sur les compétences et les connaissances préétablies requises pour que la personne apprentie soit comme jugée compétente.

Exemple de programme mis en œuvre dans ce cas :

La Texas Workforce Commission (TWC) et certains de ses 28 conseils locaux de développement de la main-d'œuvre financent actuellement des programmes de formation et d'évaluation des enseignants et enseignantes qui intègrent l'observation en classe, notamment le Texas School Ready Comprehensive et le Classroom Assessment Scoring System. Les deux évaluent les enseignants et enseignantes et utilisent les résultats pour soutenir la formation ciblée de chaque enseignant et enseignante. Ces programmes peuvent constituer la base de la composante de formation en cours d'emploi d'un programme d'apprentissage.

c) Formation connexe et enseignement en classe

Les personnes apprenties reçoivent une formation supplémentaire dans un établissement d'enseignement supérieur, comme un collège communautaire ou une école technique, qui complète la formation en cours d'emploi. Les partenaires en éducation collaborent avec le programme d'apprentissage pour élaborer un programme basé sur les compétences et les connaissances nécessaires aux personnes apprenties.

Exemple de programme mis en œuvre dans ce cas :

Plusieurs entités locales ont investi dans des programmes de bourses et des cours en ligne pour les enseignants et enseignantes de garde d'enfants qui se préparent à l'obtention d'un titre de compétence pour la petite enfance, d'un diplôme d'associé ou d'un baccalauréat. Les commissions locales et d'autres parties prenantes ont également aligné certaines formations sur le programme enseigné par les collèges locaux afin de soutenir le niveau de scolarité des enseignants et enseignantes en garderie.

d) Récompenses pour les gains de compétences

Les programmes d'apprentissage comprennent une augmentation progressive des salaires à mesure que les personnes participantes satisfont aux critères de compétences.

Exemple de programmes mis en œuvre dans ce cas :

Le Teacher Education and Compensation Helps et le programme de bourses d'études Early Childhood® TEXAS, financé par la TWC, comprend des incitations monétaires pour l'avancement scolaire — 150 \$ pour un CDA (voir ci-dessous pour la signification), 300 \$ pour un diplôme d'associé et jusqu'à 2 000 \$ pour une certification d'enseignement alternatif. Les conseils locaux de tout l'État offrent également des récompenses monétaires pour le niveau de scolarité, et un conseil local investit dans un solide programme d'augmentation de salaire pour les

enseignants et enseignantes de garde d'enfants qui lie une allocation salariale imposable pouvant aller jusqu'à 3 500 \$ au crédit universitaire.

e) Titre ou diplôme reconnu par l'industrie

Chaque diplômé et diplômée d'un programme d'apprentissage reçoit un titre ou un diplôme reconnu pour son métier. Cela comprend les diplômes d'associé ou de baccalauréat reconnus par les employeurs dans le domaine. Le diplôme de petite enfance le plus reconnu dans l'industrie de la garde d'enfants est associé au développement de l'enfant (CDA) Credential™, qui est largement soutenu par des formations et des bourses d'études d'agences de l'État, d'universités et d'autres partenaires à travers le Texas.

Exemple de programmes mis en œuvre dans ce cas :

La formation en cours d'emploi et l'enseignement connexe en classe peuvent et devraient compter pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme pour les éducateurs et éducatrices en garderie. Un programme d'apprentissage peut négocier avec un collège local et tirer parti des soutiens éducatifs existants décrits précédemment pour s'assurer qu'un apprenti ou qu'une apprentie obtienne un titre ou un diplôme à la fin du programme.

Résultats : Plus d'un million de postes ont été pourvus dans le secteur de la petite enfance.

11. Settling-in pour les travailleurs et travailleuses domestiques — Singapour

Le ministère de la Main-d'œuvre (MOM) a mis en place un programme d'installation obligatoire [Settling-in Programme](#) (SIP) pour renforcer les efforts d'éducation des travailleurs et travailleuses domestiques qui viennent travailler pour la première fois. Le FW SIP est un programme d'orientation d'une journée pour éduquer les travailleurs et travailleuses domestiques migrants (MDW) de tous les domaines sur les normes sociales de Singapour, leurs droits et responsabilités en matière d'emploi, la gestion du stress, les lois de Singapour, ainsi que les endroits et les façons pour demander de l'aide. Trois (3) organismes avaient été mandatés pour mettre le programme en œuvre.

Le cours est d'une durée d'une journée de 8 heures et couvre des sujets tels que l'introduction à Singapour, les conditions d'emploi, la sécurité (cours de 4 h) et la gestion des relations et du stress. Une nouvelle section concernant le terrorisme et la radicalisation a été récemment introduite qui enseigne aux MDW comment éviter les interactions avec d'éventuels terroristes et que faire s'ils sont témoins de la radicalisation d'une personne qu'ils connaissent.

Détails du programme :

Le programme s'adresse à tous les titulaires de permis de travail qui :

- travaillent pour la première fois à Singapour.
- sont des non-Malaisiens.

- demandent de permis de travail pour travailler dans le secteur de la construction à partir du 1^{er} octobre 2018.
- demandent un permis de travail pour travailler dans les secteurs de la marine, de la fabrication et de la transformation à partir du 1^{er} décembre 2019.

Le certificat

- Le certificat SIP est délivré à la fin du cours après l'achèvement du programme SIP.

Sujets couverts dans le programme SIP

- Comprendre Singapour
- Pratiques locales et normes sociales
- Transferts de fonds et prêteurs et prêteuses non agréés
- Plan de soins primaires et centres médicaux pour travailleurs et travailleuses migrants
- Orientation des applications mobiles
- Droit du travail
- Droits à l'indemnisation de l'emploi et des accidents du travail
- SGSecure et autres lois clés
- Santé mentale

L'employeur acquitte les frais de 75 \$ pour payer la journée d'orientation obligatoire.

12. AMES Australia — Australie

[AMES Australia](#) propose une gamme complète de services d'établissement pour les personnes réfugiées et les personnes migrantes. Ceux-ci comprennent le soutien à l'établissement à l'arrivée, la formation en anglais et en alphabétisation, l'enseignement et la formation professionnels, ainsi que les services d'emploi. Ces services sont principalement fournis par l'entremise des contrats fédéraux et étatiques suivants :

- Programme d'établissement humanitaire (HSP)
- Services d'assistance à la résolution d'état (SRSS)
- Programme d'anglais pour personnes migrantes adultes (AMEP)
- Programme de compétences pour l'éducation et l'emploi (SEE)
- Les compétences d'abord
- Main-d'œuvre Australie

Offrir tous ces programmes en même temps donne à AMES Australie une perspective unique des parcours des clients et des clientes et fournit des informations qui permettent de construire des parcours clients individuels et d'adapter ou de créer des programmes de transition entre les services de base.

Programme 1 : Skills for Education and Employment

Le programme Skills for Education and Employment (SEE) est un programme financé par le ministère de l'Éducation et de la Formation du gouvernement australien qui offre une formation en langue, en littérature, en calcul et en technologie en vue de la préparation à l'emploi et à la formation continue.

Il offre jusqu'à 650 heures de formation gratuite aux clients et clientes admissibles.

AMES Australia et ses partenaires sous-traitants proposent des cours à temps plein et à temps partiel avec une entrée continue dans des sites à travers Melbourne et la région de Victoria.

Grâce au cours SEE, les personnes immigrantes peuvent :

- améliorer leurs compétences linguistiques en anglais (niveaux initial, basique et avancé) ;
- apprendre dans une petite classe (environ 20 étudiants et étudiantes) avec des professeurs et professeures d'anglais expérimentés ;
- en savoir plus sur la communication, la culture et les pratiques du lieu de travail australien ;
- améliorer leurs compétences en recherche d'emploi ;
- accroître leur confiance pour trouver un emploi ;
- améliorer leurs compétences en communication et employabilité en milieu de travail ;
- apprendre le vocabulaire lié à l'industrie ;
- apprendre à remplir des formulaires ;
- améliorer leur compréhension de la culture du lieu de travail ;
- se préparer à l'emploi — CV, candidatures, entretiens ;
- maîtriser les technologies de l'information et formation en ligne.

Le programme aide aussi à acquérir des compétences en informatique telles que :

- les bases de l'utilisation d'un ordinateur ;
- le traitement de texte et les tableurs (Excel) ;
- recherche sur Internet et compétences pour gérer ses comptes en ligne ;
- créer ses propres documents et présentations ;
- utilisation d'appareils personnels pour les compétences de recherche d'emploi, y compris l'utilisation de l'application mobile de Centrelink.

AMES Australie organise également un stage dans une entreprise ou une industrie locale pour aider la personne immigrante à acquérir une expérience pratique.

Les cours de certificat III en soutien individuel (vieillesse, domicile et communauté) (CHC33015) et en éducation et garde de la petite enfance (CHC30113) sont également disponibles pour les clients admissibles de SEE. Ceci donne un titre reconnu par l'industrie dans un domaine où il y a de plus en plus d'occasions d'emploi. Les personnes participantes sont ainsi prêtes à commencer à travailler dans cette industrie.

Programme 2 : Compétences d'abord (Skills First)

Skills First est fourni grâce à un financement du gouvernement de Victoria et du Commonwealth qui offre une formation subventionnée aux étudiants et étudiantes admissibles pour les préparer à un emploi aujourd'hui et pour l'avenir. Skills First propose :

- une formation de haute qualité, alignée sur les besoins de l'industrie et de la main-d'œuvre à laquelle les étudiants et étudiantes et l'industrie peuvent faire confiance ;
- une vraie voix pour l'industrie de la formation ;
- du financement pour les personnes apprenantes ayant des besoins élevés qui peuvent bénéficier d'un soutien supplémentaire pour s'engager et réussir dans l'éducation et la formation ;
- un accès à des formations ciblées et pertinentes pour les étudiants et étudiantes des territoires.

Les étudiants et étudiantes admissibles à Skills First peuvent s'inscrire à des cours d'anglais généraux et à des compétences professionnelles ou acquérir des compétences pour des emplois dans des secteurs précis tels que la garde d'enfants ou les soins aux personnes âgées.

Les cours ci-dessous sont proposés dans le cadre de Skills First :

- Compétences professionnelles pour les travailleurs et travailleuses, service à la clientèle et administration de bureau
- Cours linguistiques : arabe, chinois, karen et vietnamien
- Anglais pour vivre et travailler en Australie
- Certificat III en accompagnement individuel (vieillesse, domicile et communauté)
- Certificat III en éducation et garde de la petite enfance

Programme 3 : Skillmax and English for Employment

Skillmax est une formation courte et intensive qui prépare les personnes migrantes qualifiées à trouver un emploi dans leur domaine professionnel. Il est gratuit pour les personnes participantes admissibles et développe les compétences requises pour réussir les entrevues. Skillmax fournit une compréhension du marché du travail actuel, ainsi que des stratégies pour tirer le meilleur parti des occasions d'emploi sur le marché australien.

La formation de recherche d'emploi Skillmax est une formation accélérée, généralement composée de 15 heures de séances en classe par semaine et est dispensée sur cinq semaines, avec des possibilités de livraison en ligne, en face à face ou une combinaison des deux.

Le contenu du cours couvre des domaines essentiels pour la recherche d'emploi, notamment :

- rédaction de CV et lettre de motivation adaptés au marché australien ;
- compétences en recherche d'emploi et techniques d'autopromotion ;
- candidatures à des postes dans la fonction publique ;
- préparation de réponses aux questions d'entrevue courantes ;
- compétences d'entretien pour les entretiens en face à face, en ligne et par téléphone ;
- techniques de mise en réseau, y compris l'utilisation de LinkedIn.

L'anglais pour l'emploi est une formation plus longue et plus lente qui couvre le même contenu, mais qui offre un soutien supplémentaire pour améliorer les compétences en communication sur le lieu de travail, comme la rédaction de rapports et les présentations. La formation anglais pour l'emploi (EFE) est dispensée à raison de 15 heures par semaine sur un total de dix semaines.

13. Melaleuca Australia Settlement Support Services — Australie

Le programme [Melaleuca Australia Settlement Support Services](#) vise à équiper et à autonomiser les entrants et entrantes humanitaires, les autres personnes migrantes permanentes admissibles, ainsi que leurs communautés pour répondre à leurs besoins d'installation au cours de leurs cinq (5) premières années en Australie.

Détails du programme

Le programme fournit aux clients et clientes des informations, des conseils, une défense et une assistance liés à l'établissement pour accéder à des services généraux et d'autres services pertinents. Les composants clés incluent :

- Faciliter l'acquisition de compétences en anglais.
- Soutenir l'engagement avec l'éducation et la formation.
- Renforcer la préparation à l'emploi.

L'approche pour aider les personnes immigrantes à s'adapter avec succès à la vie australienne est holistique et se concentre sur le soutien et l'éducation dans les domaines suivants :

- Emploi
- Éducation et formation
- Logement
- Santé physique, santé mentale et bien-être général
- Gestion de l'argent
- Participation communautaire et réseautage
- Fonctionnement familial et soutien social
- Justice
- Services linguistiques

14. Safe Haven Hub — Australie

[Safe Haven Hub](#) est un incubateur qui jumelle les services aux employeurs et aux travailleurs et travailleuses qualifiés. Le principe de base repose sur le fait qu'en offrant aux anciennes personnes réfugiées, migrantes ou demandeuses d'asile un emploi correspondant à ses compétences et à son expérience ou une occasion qui développe davantage ses compétences, on l'aide à devenir un membre confiant et indépendant de la communauté.

Pour les personnes immigrantes

- Conseils et planification de carrière
- Comprendre le lieu de travail australien
- Chercher du travail
- Rédaction de CV et candidatures
- Préparation aux entretiens
- Reconnaissance des acquis
- Accès à la formation
- Soutien continu en milieu de travail

Pour les employeurs

Si une entreprise peut offrir un emploi, une expérience de travail ou un mentorat professionnel à un demandeur d'emploi multiculturel ou une demandeuse d'emploi multiculturelle, l'incubateur peut l'aider à :

- trouver une personne avec les compétences dont l'entreprise a besoin ;
- aider à la présélection ;
- déterminer les occasions de formation pour l'employé et l'employée et y accéder ;
- fournir un soutien continu après le placement ;
- fournir un soutien culturel et d'autres services pour l'employeur et son nouvel employé ou sa nouvelle employée.

15. Kaléidoscope — Australie

À ce jour, le [programme de mentorat Kaléidoscope](#) a soutenu plus de 273 nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes par année. De cette cohorte, 83 % de personnes participantes ont obtenu des emplois bien appariés dans les 6 à 12 mois suivant la fin du programme. On estime que Kaléidoscope a aidé à réintégrer plus de 11 021 840,00 \$ AUD de revenu annuel brut moyen dans l'économie australienne en reliant les personnes migrantes qualifiées à des occasions d'emploi mieux adaptées. KI rassemble des entreprises, des gouvernements locaux et des organismes communautaires pour développer des solutions visant à promouvoir la participation des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes au marché du travail. Cette approche collective et intersectorielle vise à éliminer les obstacles auxquels les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes sont confrontés lorsqu'ils s'installent en Australie et recherchent un emploi.

1) Kaléidoscope Mentoring Program (KMP)

Le programme de mentorat primé Kaléidoscope aide les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes qualifiés (personnes migrantes et réfugiées) à améliorer leur potentiel d'emploi en les jumelant avec des mentors ou mentores de leur industrie ou de leur profession.

2) Le processus de mentorat

Chaque cycle de mentorat dure trois (3) mois. Pendant ce temps, la personne mentore et la personne mentorée travaillent ensemble pendant un minimum de 18 heures.

Les mentorés et mentorées sont également tenus, avant de commencer leur partenariat de mentorat, de suivre le programme de préparation à l'emploi. Ce programme se déroulera dans les semaines précédant le mentorat. Remarque : le rôle du mentor et de la mentore n'est PAS de trouver un emploi pour la personne mentorée.

3) Job Readiness Workshops (JRW)

La série d'ateliers de préparation à l'emploi de Kaléidoscope s'adresse aux nouveaux arrivants qualifiés et aux nouvelles arrivantes qualifiées (personnes migrantes et réfugiées). Ces ateliers sont conçus pour stimuler la préparation à l'emploi et l'employabilité des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes en fournissant des outils pour rechercher, sécuriser et conserver des emplois professionnels en Australie. Les sujets ci-dessous sont abordés dans ces ateliers :

- Compétences efficaces en réseautage
- Développer une stratégie de carrière
- Culture de travail australienne
- Utiliser LinkedIn pour la recherche d'emploi
- Rédaction de CV
- Rédaction lettre de motivation
- Compétences en entretien
- Bien-être, séance famille

Ces séances sont généralement programmées pour commencer à 9 h et se terminer à 14 h 30, tous les jours d'atelier, afin que les parents avec des enfants scolarisés puissent également y assister.

Les personnes participantes sont tenues d'assister à tous les jours de la série d'ateliers pour répondre aux critères d'admissibilité obligatoires du programme de mentorat Kaleidoscope (KMP) d'être prêts à l'emploi pour devenir une personne mentorée KMP.

16. Harnessing the Power of Intercultural Inclusive Teams – For Employers – Kaleidoscope — Australie

[Kaleidoscope Initiative](#) est une équipe primée qui travaille avec des organismes, des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes depuis 2017 pour exploiter les avantages économiques de la migration en aidant les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes à obtenir un emploi dans leur domaine d'expertise et en renforçant la capacité des employeurs à exploiter les avantages d'une diversité et main-d'œuvre inclusive.

La mission du programme est double :

- Former des personnes dirigeantes australiennes pour qu'elles deviennent des personnes défenseuses plus fortes de l'innovation commerciale, de la cohésion de la main-d'œuvre et d'équipes performantes grâce à la diversité et à l'inclusion.
- Autonomiser les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes grâce à des résultats d'emploi pour s'intégrer et appartenir plus rapidement et pleinement à la communauté (socialement, économiquement, psychologiquement).

Formation pour les employeurs

La formation en face à face est offerte à des centaines de personnes participantes des secteurs privé, public et sans but lucratif, car la formation à la diversité et à l'inclusion est un élément essentiel de la construction de la culture d'un organisme pour exploiter les avantages d'une main-d'œuvre diversifiée et inclusive.

Les programmes de formation sont conçus pour approfondir la formation de sensibilisation culturelle permettant à l'organisme d'exploiter réellement la diversité au sein de son équipe au profit de la personne participante individuelle et de l'organisation.

- Il s'agit normalement d'un programme de deux demi-journées. Cependant, la formation sur les produits peut être adaptée à la disponibilité et aux exigences de l'organisation.

Résultats recherchés

Les personnes participantes quittent la formation avec le cadre, les connaissances, les compétences et la confiance nécessaire sur la façon de tirer le maximum d'avantages pour elles-mêmes, leurs équipes de travail et l'organisation des équipes de travail culturellement diverses.

Avantages pour le particulier ou la particulière

- Entreprendre une évaluation individuelle et d'équipe sur sa sensibilisation culturelle et ses compétences d'engagement afin qu'il ou qu'elle puisse bien travailler avec les membres de l'équipe issus de milieux culturels alternatifs.
- Obtenir des outils pratiques et des stratégies à appliquer au travail.
- Comprendre ses propres forces et faiblesses dans la communication interculturelle.
- Être motivé ou motivée pour développer ses propres stratégies interculturelles en comprenant comment fonctionnent les neurosciences et la culture.
- Trouver du plaisir à travailler dans des équipes culturellement diverses.
- Accroître la confiance dans l'interaction interculturelle en comprenant les défis des différences culturelles.

- Être motivé ou motivée et disposé ou disposée à profiter d'une équipe culturellement diversifiée.
- Convenir des processus de communication entre les membres de l'équipe de cultures diverses.
- Être positif et positive dans le développement de ses propres compétences interculturelles.

Avantages pour les organisations

- Améliorer la rétention du personnel et la performance de l'équipe.
- S'assurer que les nouveaux arrivants, les nouvelles arrivantes et le personnel actuel de différents horizons culturels se sentent confiants et à l'aise pour travailler ensemble.
- Améliorer la productivité des équipes de travail.
- Améliorer l'engagement des équipes de travail.
- Profiter au maximum des équipes de travail culturellement diverses.
- S'assurer que la culture de l'équipe de travail est prête à intégrer de nouveaux membres et de nouvelles membres d'équipe et dispose d'un cadre éprouvé pour réussir.
- Les gestionnaires, les superviseurs, les superviseuses et le personnel auront le cadre, les compétences et la confiance nécessaires pour avoir des conversations difficiles si nécessaire en ce qui concerne les différences et les similitudes culturelles.

17. National Work Experience Program — Australie

[Work Experience and Support Program](#) (WESP) aide les Canberriens et les Canberriennes culturellement et linguistiquement divers qui ont eu des difficultés à trouver un emploi significatif au cours des deux (2) dernières années. Les personnes participantes au WESP ont la possibilité d'acquérir des compétences et des connaissances sur les opérations du gouvernement et les lieux de travail australiens. Elles peuvent également améliorer leur travail en recherchant confiance et compétitivité. Les personnes participantes au WESP bénéficient de la possibilité de construire un réseau de personnes paires et de contacts au sein de la fonction publique d'ACT (Territoire de la Capitale australienne).

Détails du programme

- Les personnes candidates retenues au WESP reçoivent quatre (4) semaines de formation formelle en compétences de bureau à l'Institut de technologie de Canberra (CIT), suivies de huit (8) semaines d'expérience de travail dans une agence gouvernementale ACT.
- Les personnes diplômées du WESP qui réussissent recevront un certificat II reconnu à l'échelle nationale en compétences en milieu de travail du CIT.
- WESP est volontaire et non rémunéré et se termine après le stage de huit (8) semaines.
- Bien que de nombreuses personnes participantes réussissent à trouver un emploi pendant et après le programme, il n'y a aucune garantie d'emploi continu dans le cadre du programme.

Admissibilité

Pour être admissibles au WESP, les personnes candidates doivent :

- provenir d'un milieu culturel et linguistique diversifié ;

- être un résident du Territoire de la Capitale australienne ;
- être en mesure de s'engager dans le programme à temps plein sur la période de 12 semaines, et
- être au chômage ou sans emploi significatif depuis plus de deux (2) ans.

La priorité est donnée aux personnes participantes qui :

- ont des visas de protection temporaire (demandeurs et demandeuses d'asile) ou des visas Safe Haven Enterprise (personne réfugiée) ; ou alors
- sont titulaires d'une carte d'accès aux services ACT (demandeurs et demandeuses d'asile) ; et
- sont capables de parler et d'écrire efficacement en anglais.

Si la personne ne répond pas aux critères d'admissibilité au WESP, le reste du Service d'emploi multiculturel est disponible pour l'aider à trouver un emploi.

18. Migrant and Refugee Settlement Services — Australie

Le [programme Migrant and Refugee Settlement Services \(MARSS\)](#) se concentre sur la préparation à l'emploi par la certification rapide. Pour les personnes immigrantes qui songent à poursuivre leurs études, MARSS peut les aider à obtenir :

- un certificat III en soutien individuel (vieillesse ou handicap) ou
- un certificat III en cuisine commerciale au Canberra Institute of Technology (CIT).

Le programme paie les frais de formation et fournit toute l'aide nécessaire pour réussir. Le programme met également en contact les personnes apprenantes avec un tuteur ou une tutrice qui peut les aider à comprendre l'anglais et à comprendre les exigences d'étude et d'évaluation. Le programme aide aussi à trouver des stages et de l'expérience une fois les études terminées.

a) Certificat III en accompagnement individuel (handicap)

Les personnes immigrantes se donnent les compétences et les connaissances dont elles auraient besoin pour travailler en tant que travailleur ou travailleuse de soutien aux personnes handicapées. Le certificat comprend un semestre d'études à temps plein.

b) Certificat III en accompagnement individuel (vieillesse)

Les personnes immigrantes se dotent des compétences et les connaissances dont elles auront besoin pour travailler à la fois dans des établissements de soins pour personnes âgées et dans des établissements communautaires. Le certificat comprend un semestre d'études à temps plein.

c) Certificat III en cuisine commerciale

Les personnes immigrantes se donnent les compétences nécessaires pour travailler en tant que cuisinier commercial ou cuisinière commerciale, en utilisant un large éventail de compétences culinaires bien développées et une solide connaissance des opérations de cuisine pour préparer des plats. Le certificat comprend deux (2) semestres d'études à temps plein et un stage complet en cours d'études.

19. Refugee Employment Support Program (Settlement Services International) — Australie

Le [Refugee Employment Support Program](#) (RESP) est offert aux personnes sous-employées ou sans emploi qui ont besoin d'un soutien supplémentaire.

Modèle du programme

Le programme se concentre sur les solutions communautaires à l'emploi en faisant participer les employeurs locaux, les organismes et d'autres organismes non gouvernementaux (ONG) pour connecter les personnes réfugiées admissibles et les demandeurs et demandeuses d'asile avec une formation, un soutien et des emplois.

Le programme est flexible et adapté aux besoins des personnes participantes. Il prend en compte les personnes à toutes les étapes du parcours professionnel, qu'elles cherchent à entrer sur le marché du travail ou qu'elles poursuivent des options de carrière qualifiées. Les personnes participantes travaillent également avec des spécialistes de l'emploi qui peuvent fournir un soutien personnalisé en fonction des compétences, de l'expérience et des objectifs du participant ou de la participante.

Le RESP aide les personnes participantes à :

- obtenir un emploi durable et qualifié. — Les personnes participantes reçoivent de l'aide pour obtenir un emploi convenable qui utilise leurs compétences.
- améliorer les compétences linguistiques en anglais. — Les personnes participantes peuvent être inscrites à un cours de formation linguistique pertinent.
- bénéficier de cours d'éducation et de formation pertinents. — Les personnes participantes peuvent être inscrites à une formation qualifiée ou à de l'enseignement supérieur.
- avoir accès à des mentors et mentores. — Une personne mentore appropriée peut être ciblée et un plan de rencontre mis en œuvre.
- obtenir la reconnaissance des compétences/aptitudes à l'étranger. — Les personnes participantes peuvent recevoir de l'aide pour faire reconnaître leurs aptitudes ou compétences en Australie avec des coûts associés subventionnés par le gouvernement NSW (New South Wales).
- devenir prêts à travailler. — Les personnes participantes peuvent recevoir une assistance relative aux compétences de base en matière d'employabilité, telles que la préparation d'un entretien et la compréhension de la culture et des normes du lieu de travail australien.
- développer des compétences en affaires. — Les personnes participantes qui souhaitent démarrer une entreprise peuvent recevoir un soutien direct et avoir accès à des services de conseil.
- bénéficier de stages en entreprise. — Les personnes participantes peuvent se faire offrir une expérience de travail pertinente auprès d'un employeur ou de plusieurs employeurs.
- surmonter les obstacles relatifs au transport. — Les personnes participantes peuvent obtenir de l'aide pour surmonter d'importants obstacles liés au transport, tels que l'aide à l'obtention d'un permis de conduire NSW.

L'objectif du programme :

- Travailler avec des individus pour développer des cheminements de carrière appropriés grâce à des plans personnalisés de langue, d'éducation et d'emploi (PLEME).
- Développer des niveaux d'anglais propres à l'emploi.
- Sélectionner des personnes participantes appropriées qui ont besoin d'un soutien supplémentaire pour être prêtes à l'emploi.
- Évaluer des compétences et des aptitudes existantes.
- Relier les personnes participantes à la formation aux ressources et aux outils pour obtenir un emploi durable et pour lequel elles ont les compétences.
- Fournir du soutien en matière d'obstacles relatifs au transport.
- Poursuivre la reconnaissance des acquis et des compétences.
- Offrir un accès à un réseau d'organismes partenaires et de personnes mentores.
- Développer des compétences pratiques grâce à des occasions d'expérience de travail.
- Permettre aux personnes participantes de démontrer leurs compétences à des employeurs potentiels.

IV. Pour conclure...

La question centrale dans cette recherche était de comprendre ce que peuvent faire les employeurs et les fournisseurs de services pour favoriser l'intégration de leurs travailleurs immigrants et travailleuses immigrantes. La présente section offre un résumé de la taxonomie de ce qui se fait dans les pratiques d'intégration des personnes immigrantes en milieu de travail. Les pratiques décrites ont été générées par la revue systématique de littérature, d'articles de journaux, de programmes gouvernementaux et d'informations d'organismes et d'établissements. Tous ces efforts, ou presque, sont centrés sur les axes décrits ci-après par Maria E. Enchautegui du Urban Institute à Washington DC dans sa publication [*Engaging Employers in Immigrant Integration*](#).

Programmes linguistiques en milieu de travail

Organiser des cours d'anglais sur le lieu de travail pour les travailleurs et travailleuses avec un niveau d'anglais limité est l'une des pratiques les plus courantes sur le lieu de travail pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes. Les employeurs peuvent bénéficier d'une meilleure diffusion des bonnes pratiques et d'une meilleure information sur les intermédiaires susceptibles de proposer des cours en entreprise.

Bien qu'il n'y ait pas eu d'évaluation des résultats, plusieurs facteurs ont été désignés comme essentiels pour un apprentissage efficace de l'anglais en milieu de travail :

- cours d'anglais contextualisés à l'expérience de travail ;
- formation dispensée pendant les heures de bureau ;
- cours à des heures qui conviennent aux travailleurs et travailleuses ;
- élaboration méticuleuse de programmes d'études ; et
- cours conçus pour correspondre aux objectifs de l'entreprise.

Les nouvelles technologies d'enseignement offrent des occasions pour l'apprentissage de l'anglais professionnel. Parmi celles-ci, mentionnons les webinaires, les cours en ligne que les travailleurs et travailleuses peuvent faire à la maison. Une pratique corollaire aux cours d'anglais ciblée lors des entrevues était le jumelage d'un travailleur ou d'une travailleuse avec une personne bénévole de l'entreprise pour s'exercer à discuter en anglais.

Aide à la naturalisation

Un informateur a indiqué que « les avantages de la citoyenneté pour le travailleur ou la travailleuse et le pays sont irréfutables », et un autre a déclaré : « Même les personnes [qui] sont anti-immigrées sont procitoyenneté ». La naturalisation peut mettre une toute nouvelle main-d'œuvre à la disposition d'un groupe restreint de professions au sein du gouvernement ainsi que dans le secteur privé. Les pratiques pour aider à la naturalisation soulevées lors des entretiens comprenaient des orientations sur la citoyenneté en milieu de travail, des orientations individuelles et des cours d'éducation civique pour se préparer à l'examen de citoyenneté.

Les cours et les orientations sur la citoyenneté en milieu de travail ont également permis aux employeurs de participer plus directement aux objectifs de citoyenneté de leurs travailleurs et

travailleuses. Les employeurs offrent des prêts sans intérêt pour assumer les frais de citoyenneté. Ces prêts sont payés par l'entremise de retenues sur les paies des travailleurs et travailleuses. Les employeurs égalent même les contributions des travailleurs et travailleuses aux frais de citoyenneté et font des dons pour ces frais si les travailleurs et travailleuses assistent à des cours de citoyenneté.

Une formation professionnelle que les travailleurs et travailleuses comprennent

Avec une importante main-d'œuvre immigrante, les employeurs doivent repenser leur façon de former les travailleurs et travailleuses. Pour relever le défi de la formation des travailleurs et travailleuses avec un faible niveau d'anglais ou un faible niveau d'éducation, les employeurs peuvent proposer une formation dans la langue maternelle des travailleurs et travailleuses. Ils peuvent également utiliser des formateurs bilingues, du matériel graphique et, dans le cas des entreprises mondiales, des documents traduits et développés pour leurs succursales à l'étranger. Les documents importants doivent être disponibles dans les langues que les travailleurs et travailleuses comprennent. Dans les secteurs où le travail saisonnier et temporaire est courant, comme la construction, des consortiums d'employeurs se regroupent pour former les travailleurs et travailleuses et pour faciliter leur mobilité entre employeurs en fonction de la demande. Les employeurs peuvent également intégrer la formation professionnelle à la formation en anglais.

Évaluation des compétences acquises à l'étranger

Lors d'un entretien avec un candidat ou une candidate à un emploi, les employeurs doivent évaluer les compétences, l'expérience, les certificats et les diplômes mentionnés dans un CV. Cette évaluation peut parfois s'avérer difficile, car les employeurs ne disposent pas toujours d'informations complètes sur le travailleur ou la travailleuse.

Lorsque les travailleurs et travailleuses acquièrent des compétences, des expériences et des diplômes à l'étranger, il est encore plus difficile d'évaluer leurs aptitudes. Ainsi, certaines personnes immigrantes acceptent des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et les employeurs ne profitent pas pleinement de leurs compétences.

Les employeurs peuvent favoriser l'intégration des travailleurs immigrants et des travailleuses immigrantes en apprenant davantage sur la façon d'évaluer les compétences, l'expérience et les diplômes acquis à l'étranger. Ils peuvent former les membres de leur personnel pour apprendre à correctement évaluer les compétences acquises à l'étranger, s'associer à des organismes d'accréditation des personnes immigrantes et élaborer des conseils et des protocoles d'entretiens spécifiques à l'entreprise visant à obtenir plus d'informations sur le contenu des diplômes acquis à l'étranger.

Membres du personnel des ressources humaines et juridiques dotés de connaissances sur les lois sur l'immigration

Les lois sur l'immigration sont complexes et l'embauche de personnes immigrantes prend du temps et des ressources. Les membres du personnel qui embauchent doivent être formés aux lois sur l'immigration, aux visas de travailleurs et travailleuses temporaires, aux ajustements de statut et aux exigences en matière de parrainage. La connaissance par les employeurs des lois sur

l'immigration peut accélérer l'embauche des personnes immigrantes, éviter les périodes de mise à pied et aider à affecter les personnes immigrantes aux postes qui correspondent le mieux à leurs compétences. Le personnel formé au respect des lois sur l'immigration peuvent aider les travailleurs et travailleuses à remplir les formulaires, à obtenir les documents requis et à fournir des services aux membres de la famille, facilitant ainsi leur intégration sur le lieu de travail.

Pratiques de gestion de la diversité

Les lieux de travail diversifiés, comme ceux qui comptent une importante main-d'œuvre immigrée, exigent des superviseurs, des superviseuses et des gestionnaires compétents sur le plan culturel. Les gestionnaires peuvent avoir à adopter des pratiques pour intégrer les personnes immigrantes et augmenter leur productivité.

Les pratiques de gestion de la diversité pourraient comprendre :

- des équipes de travail incluant des personnes d'horizons différents ;
- des superviseurs et superviseuses qui parlent les langues des travailleurs et travailleuses ;
- une formation sur la diversité, l'inclusion et les compétences culturelles pour les superviseurs et superviseuses ; et
- des cours de langue pour les employés, les employées, les superviseurs et les superviseuses.

Les entreprises ayant une présence multinationale peuvent faire appel à leurs superviseurs et superviseuses internationaux pour les aider à concevoir des programmes d'intégration en milieu de travail pour les travailleurs immigrés et les travailleuses immigrées.

Programmes d'aide aux employés et employées soucieux de l'immigration

Les programmes d'aide aux employés et employées offrent une gamme de services pour aider les travailleurs et travailleuses à faire face à une variété de difficultés dans leur vie quotidienne, allant des problèmes de comportement ou de santé mentale aux problèmes financiers, ainsi qu'aux difficultés à trouver des options de garde d'enfants et de camps d'été, etc. L'utilisation des services améliorés par les programmes d'aide aux employés et employées pourrait être rendue publique auprès de la main-d'œuvre immigrante.

Parrainage de personnes immigrantes pour l'ajustement de statut

Au cours de l'exercice 2012, 143 000 personnes immigrantes ont obtenu leur résidence permanente légale (dans le Maryland et District of Columbia) grâce à des préférences fondées sur l'emploi. Parmi ceux et celles qui ont obtenu la résidence permanente, 126 000 ont reçu des ajustements de statut, ce qui signifie qu'ils ont changé leur statut de titulaire de visa temporaire ou même de personne immigrante sans papiers, en personne résidente permanente légale.

Les personnes qui changent de statut résident déjà aux États-Unis. Les personnes immigrantes basées sur l'emploi doivent être parrainées par un employeur. Cela signifie que de nombreux employeurs aident leurs employés et employées à obtenir la résidence permanente. Les employeurs peuvent également parrainer des travailleurs et travailleuses immigrés en fournissant des affidavits de soutien. Un affidavit de soutien est un document juridiquement contraignant qui doit être

présenté par les personnes immigrantes de préférence familiale dans le cadre de leur documentation pour devenir des résidents légaux permanents. Il stipule que leur parrain leur fournira un soutien financier pendant les cinq (5) premières années de leur résidence ou jusqu'à ce qu'ils accumulent dix (10) trimestres de travail.

Un siège à la table de négociation

Des fonds pour l'éducation et la formation sont en cours de négociation dans certains contrats de travail dans le cadre des avantages sociaux des travailleurs et travailleuses, ainsi que des salaires et des pensions. Les fonds de formation du syndicat sont utilisés pour fournir une formation technique et une éducation aux membres, y compris des cours d'anglais aux travailleurs et travailleuses immigrés. La formation HIMO permet de rapprocher la demande (l'employeur) et l'offre (le travailleur ou la travailleuse). Le syndicat, l'employeur et le travailleur ou la travailleuse sont tous investis dans le succès de la formation, ce qui stimule le succès de la formation.

Pratiques de travail à haut rendement avec une optique immigrante

Les pratiques d'intégration des personnes immigrantes pourraient faire partie du concept High Performing Work Place (HPWP). Lorsqu'ils sont adoptés, les milieux HPWP doivent être attentifs aux besoins des travailleurs et travailleuses immigrés. Les employeurs pourraient se demander si les travailleurs et travailleuses immigrés peuvent réussir dans leur système HPWP et devraient être attentifs au rôle des attitudes culturelles et des relations interpersonnelles.

Les pratiques HPWP telles que la formation intensive, l'organisation efficace du travail d'équipe, de meilleures évaluations du rendement et l'implication des employés et employées dans l'organisation du travail présentent des occasions pour favoriser l'intégration en milieu de travail des travailleurs et travailleuses immigrés.

Cultiver les relations avec les organismes de personnes immigrantes

Il existe de nombreuses possibilités pour les employeurs de s'associer à des organismes de personnes immigrantes qui offrent des services d'emploi. Ces organismes offrent une gamme de services auxquels les employeurs peuvent recourir pour favoriser l'intégration des personnes immigrantes en milieu de travail.

Les employeurs peuvent s'associer à des organismes d'aide aux personnes immigrantes pour trouver des instructeurs et instructrices de langue anglaise, améliorer l'élaboration des programmes, renforcer les capacités de traduction et développer des documents liés au travail adaptés à la culture.

Les employeurs peuvent contribuer au placement des personnes immigrantes en aidant les organismes à se préparer aux entretiens, en participant à des salons de l'emploi, en réalisant des simulations d'entretiens d'embauche, en affectant des personnes candidates à des emplois, en fournissant du matériel professionnel et en fournissant des instructeurs et instructrices pour des formations spécifiques à l'emploi et des ateliers d'adaptation culturelle en milieu de travail.