

Stratégie de positionnement

De l'Acadie du Canada atlantique comme destination pour les immigrants francophones temporaires et de mise en œuvre de mécanisme favorisant leur rétention

Présenté à la



mars 2015



*Cabinet-conseil en gestion de l'immigration et de la diversité culturelle
Immigration and Cultural Diversity Consulting Firm*

5 rue Hill St. (2^e étage/2nd floor) Edmundston NB E3V 1H7 Canada
t. (506) 737.9600 f. (506) 737.9609 info@diversis.ca
diversis.ca

TABLE DES MATIÈRES

CONTEXTE	3
PORTÉES ET LIMITES DE LA STRATÉGIE.....	4
DESCRIPTION DE LA STRATÉGIE	5
Justification de la stratégie.....	5
Résultats escomptés	6
Axes d'intervention de la stratégie.....	7
Clientèle cible.....	8
Ressources nécessaires	9
ANNEXE A – Description des programmes d'immigration temporaire ciblés	10

CONTEXTE

Depuis plus de 40 ans, la Société Nationale de l'Acadie (SNA) fait de la mobilité dans le cadre de ses relations internationales. En 2008, L'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) a sollicité la SNA afin d'étendre ses programmes québécois aux provinces atlantiques. Depuis, la SNA a offert un guichet unique de la mobilité internationale en Acadie et a mis sur pied l'Office de la mobilité internationale en Acadie (OMIA) en 2011.

Sous l'égide de la SNA, l'OMIA s'appuie sur un réseau de partenaires pour accompagner et épauler les jeunes souhaitant acquérir une expérience de mobilité enrichissante à travers la découverte d'une autre culture et l'amélioration de leurs compétences. L'OMIA offre à de jeunes Acadiens de vivre une expérience de travail à l'étranger et aux jeunes d'ailleurs de venir vivre une expérience sur le marché de l'emploi en Acadie de l'Atlantique. Depuis sa mise sur pied, l'OMIA accueille annuellement en moyenne plus d'une quarantaine de jeunes internationaux principalement originaires de la France et de la Belgique.

Avec une population vieillissante et la migration des populations vers les centres urbains du pays, le Canada Atlantique est à la recherche de talents pouvant répondre à ses besoins en matière de main-d'œuvre. Plusieurs efforts sont mis de l'avant par les gouvernements et les collectivités pour recruter, accueillir et intégrer des immigrants, notamment des immigrants d'expression française.

Plus de 13 000 Français viennent vivre une expérience professionnelle ou de formation au Canada chaque année par l'entremise des programmes d'Expérience internationale Canada (EIC) du gouvernement fédéral. Bon nombre de participants à ces programmes ainsi qu'à d'autres programmes de mobilités en direction du Canada, souhaitent s'établir de manière permanente au Canada et initient un processus d'immigration. Bien que ces programmes de mobilité attirent de plus en plus de gens et que l'Acadie du Canada atlantique leur offre de belles occasions à long terme, encore trop peu d'entre eux choisissent de venir dans les provinces atlantiques.

Désireuse de se doter d'une stratégie de positionnement et d'identifier les pistes de solutions concrètes afin de faire valoir l'Acadie de l'Atlantique comme destination de choix pour cette clientèle temporaire à potentiel permanent, l'OMIA a demandé à Diversis Inc. d'opérationnaliser une étude préparée l'Office franco-québécoise de la jeunesse (OFQJ) en 2014-2015. Ce document présente cette stratégie.

Diversis inc. est le seul cabinet-conseil spécialisé en gestion de la diversité culturelle et de l'immigration au Canada francophone. Son siège social est au Nouveau-Brunswick et il bénéficie d'un réseau d'experts reconnus qui possèdent plusieurs années d'expériences dans le domaine de l'immigration notamment au Canada atlantique.

PORTÉES ET LIMITES DE LA STRATÉGIE

Afin d'accomplir ce mandat et à la demande de la SNA, Diversis inc. a préconisé une approche pratique qui mise davantage sur le potentiel réel et les programmes d'immigration existants. Cette stratégie s'appuie sur les données de l'étude de l'OFQJ, le vécu de l'OMIA depuis 2011 et l'expérience de Diversis en matière d'immigration et d'approvisionnement de la main-d'œuvre au Canada atlantique et ailleurs au pays et en francophonie internationale.

Bien que les immigrants dits temporaires soient un groupe diversifié, il est important de circonscrire cette stratégie en la limitant à la clientèle immigrante temporaire d'expression française qui suit :

- PVTistes
- Jeunes professionnels
- Stagiaires

Tout au long de ce document, la mention d'immigrants temporaires réfère strictement à ces trois groupes et exclut les travailleurs temporaires étrangers issus des programmes d'immigration temporaire de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).

En raison des programmes de mobilité actuels, cette stratégie s'adresse davantage à des ressortissants français ou belges bien qu'elle soit applicable à d'autres régions de la francophonie internationale dans le cas où ces programmes s'étendraient ces pays. Les programmes préconisés sont les suivants :

- Expérience internationale Canada
 - Vacances-travail
 - Jeunes professionnels (notamment Service civique volontaire de la France et les Stages au Nouveau-Brunswick issus d'ententes bilatérales)
 - Stages coop international (notamment les stages de fin d'études de l'Institut universitaire et technologique (IUT) de Sénart et de l'Institut pour l'Étude de la Francophonie et de la Mondialisation de l'Université Jean Moulin Lyon 3 en France et de d'autres établissements de formation partenaires)

Une description sommaire de ces programmes est disponible à l'annexe A.

Cette stratégie reconnaît aussi le fait que les programmes visés ne soient pas des programmes d'immigration et que les personnes ciblées par la stratégie seront qu'une partie des participants à ces programmes. Elle vise prioritairement les participants à ces programmes qui sont déjà au Canada (sans se limiter aux provinces atlantiques) et ensuite les participants potentiels à ces programmes à l'étranger.

Considérant le fait que cette stratégie souhaite faire le pont entre ce groupe d'immigrants temporaires et l'accès à la résidence permanente, que les programmes d'immigration s'adressant à une clientèle plus susceptible d'accéder à un statut d'immigration permanent sont privilégiés. Ceux-ci sont :

- Les programmes des candidats des provinces (PCP) de l'Île-du-Prince-Édouard, de la Nouvelle-Écosse, du Nouveau-Brunswick, et de Terre-Neuve et Labrador
- Programme des travailleurs qualifiés du gouvernement fédéral
- Catégorie de l'Expérience canadienne du gouvernement fédéral

Enfin, cette stratégie tire parti d'autres initiatives connexes pertinentes du Comité atlantique sur l'immigration francophone (CAIF) de la SNA et de ses membres afin d'éviter les doublons et d'apporter une valeur ajoutée à ce qui se fait déjà.

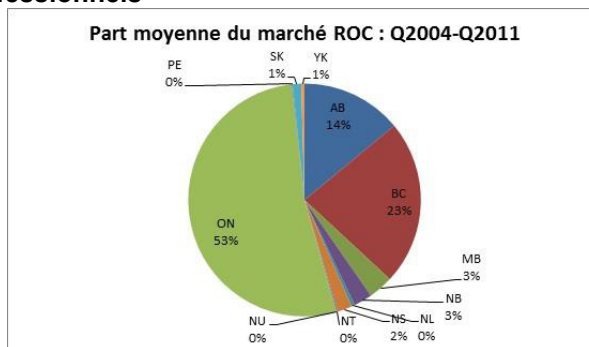
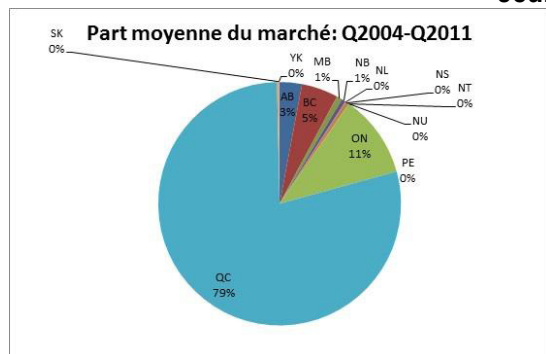
DESCRIPTION DE LA STRATÉGIE

Justification de la stratégie

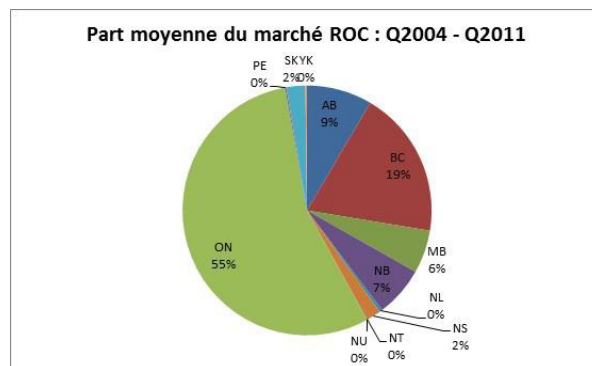
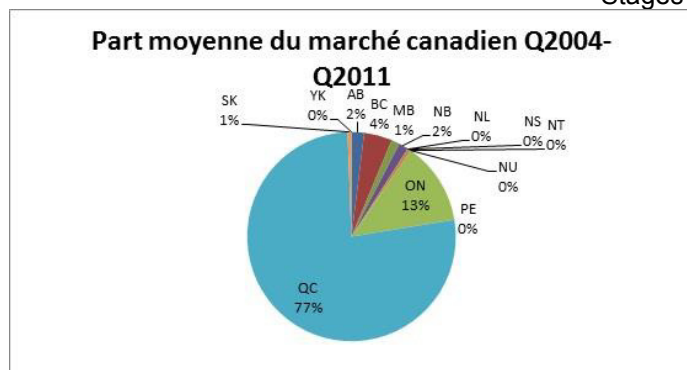
Les employeurs du Canada atlantique ont de plus en plus de mal à recruter de la main-d'œuvre formée. Certains font appel à des immigrants pour combler leur pénurie de main-d'œuvre compétente. D'autres sont encore craintifs par rapport au recrutement international souvent par crainte qu'ils n'ont pas suffisamment d'expérience de travail canadienne, qu'ils ne pourront pas retenir ces employés assez longtemps pour rentabiliser leur embauche, ou que les capacités bilingues des immigrants d'expression française limitent leur efficacité dans un marché d'emploi à forte majorité anglophone.

Plusieurs Français et Belges rêvent de venir s'établir au Canada et choisissent l'immigration temporaire comme moyen de tester la faisabilité de leur projet. Même si le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard seraient des destinations en hausse constante depuis 2009, la région atlantique n'est pas nécessairement une destination populaire pour cette clientèle. Ceux-ci s'installent principalement dans les grands centres comme Montréal, Toronto et Vancouver. Beaucoup d'entre eux profitent de cette situation temporaire pour perfectionner la deuxième langue officielle dans un milieu anglophone. Ils sont très mobiles et il est très fréquent qu'ils se déplacent à l'échelle du pays. Les graphiques suivants démontrent la répartition des ressortissants des programmes d'EIC de 2004 à 2011 à l'échelle canadienne et par province hors Québec. Selon nos sources, les tendances de 2012 à 2014 sont similaires.¹

Jeunes professionnels



Stages



¹ Ambassade du Canada à Paris (2004-2011)

Les occasions des provinces atlantiques auraient avantage à être mieux connues afin d'attirer ces immigrants temporaires comme première, deuxième ou même, troisième destination.

Les bénéficiaires de programmes d'immigration temporaire représentent ainsi une piste de solution intéressante à la fois pour les employeurs de l'Atlantique et les immigrants temporaires à potentiel permanent. Les employeurs ont la chance d'accéder à une main-d'œuvre expérimentée sur le marché de l'emploi canadien, qui a choisi le Canada atlantique comme lieu d'établissement permanent après avoir exploré d'autres destinations canadiennes. Les immigrants temporaires, eux, ont la chance de tester leur niveau d'adaptation au Canada avant d'entreprendre des démarches permanentes.

Les ressources nécessaires pour la mise en œuvre de cette stratégie sont minimales comparativement au potentiel d'attraction et de rétention qu'elle représente. La spécificité du marché de l'emploi nécessite une approche ciblée et adaptée qui mise sur une formule qui répond aux besoins et à la spécificité des employeurs des provinces atlantiques et des immigrants temporaires d'expression française à potentiel permanent.

Résultats escomptés

But

Cette stratégie vise à créer des ponts entre les immigrants temporaires d'expression française au Canada et les emplois disponibles au Canada atlantique.

Gestion axée sur les résultats

Reconnaissant les besoins de main-d'œuvre et la spécificité du public cible, cette stratégie doit s'assurer d'obtenir des résultats mesurables. En ce sens, elle s'appuie sur les principes de la gestion axée sur les résultats (GAR).

Les résultats anticipés par la mise en œuvre de cette stratégie doivent démontrer les relations entre les résultats à long terme anticipés dans un horizon de 5 à 8 ans (ultimes), les résultats à moyen terme anticipés dans un horizon de 3 à 5 ans (intermédiaires) et les résultats à court terme anticipés dans un horizon de 1 à 3 ans (immédiats).

Résultats ultimes (5 à 8 ans)

Le nombre d'immigrants temporaires d'expression française qui choisissent de s'établir de manière permanente au Canada Atlantique. (Cible de l'OMIA : 10 par année)².

Résultats intermédiaires (3 à 5 ans)

1. **Promotion** - La région atlantique est reconnue comme destination d'immigration par les immigrants temporaires d'expression française potentiels ou déjà ici au Canada. (Cible de l'OMIA : 60 immigrants temporaires par année)
2. **Mobilisation des employeurs** - Les employeurs des provinces atlantiques sont informés du potentiel de recrutement chez les immigrants temporaires et sont soutenus dans leurs démarches d'identification et d'embauche d'immigrants temporaires d'expression française. (Cible de l'OMIA : 15 à 20 employeurs par année)
3. **Transition du statut temporaire au statut permanent** - Les immigrants temporaires d'expression française sont soutenus dans leur processus d'accès à la résidence permanente. (Cible de l'OMIA : 10 à 15 dossiers actifs par année)

² Depuis la mise sur pied de l'OMIA, 7 immigrants temporaires ont obtenus la résidence permanente et ont intégrés le marché de l'emploi du Canada Atlantique.

Résultats immédiats (1 à 3 ans)

1) Promotion

- 1.1 En lien avec la campagne Vivre en Acadie, l'OMIA élabore et met en œuvre une stratégie de promotion afin d'inciter les immigrants temporaires d'expression française à choisir les provinces atlantiques comme destination d'accueil de leur séjour temporaire au Canada.
- 1.2 L'OMIA élabore une stratégie destinée aux immigrants temporaires d'expression française déjà au Canada afin de faire valoir les occasions d'immigration permanente au Canada atlantique.

2) Mobilisation et soutien des employeurs

- 2.1 Les employeurs sont informés des avantages de l'embauche d'immigrants temporaires d'expression française pour répondre à leurs besoins de main-d'œuvre.
- 2.2 Les employeurs sont soutenus dans leurs démarches de recrutement et d'intégration d'immigrants temporaires d'expression française.

3) Transition du statut temporaire au statut permanent

- 3.1 Les immigrants temporaires d'expression française qui choisissent le Canada atlantique bénéficient de soutien afin de renforcer leurs capacités à intégrer le marché de travail local.
- 3.2 Les immigrants temporaires d'expression française désireux de rester au Canada atlantique sont informés des programmes d'immigration disponibles.
- 3.3 Les immigrants temporaires d'expression française désireux de rester au Canada atlantique sont soutenus dans les processus d'immigration permanente.

Axes d'intervention de la stratégie

Promotion

Cet axe vise l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation et le suivi de deux plans de promotion ayant deux objectifs, publics cibles et messages distincts, soit :

- Les candidats aux programmes d'immigration temporaires préconisés en France et en Belgique afin de faire valoir les atouts de la région atlantique (ex : opportunités d'emploi et d'études, bilinguisme, taille humaine et possibilités d'immigration postimmigration temporaire). Cette initiative pourrait être jumelée à la campagne « Vivre en Acadie » du CAIF.
- Les immigrants temporaires déjà au Canada sans nécessairement être dans la région atlantique et prioritairement ceux qui ont des expériences de travail au Canada dans des emplois de catégorie classifiés dans l'une des professions de la Classification nationale des professions (CNP) appartenant aux niveaux de compétence 0, A ou B afin de promouvoir les occasions d'emploi en Atlantique. Il sera important dans ce plan de communication de miser sur les histoires à succès d'anciens immigrants temporaires.

Mobilisation et soutien des employeurs

- Promotion des programmes temporaires aux employeurs ayant des emplois de catégorie classifiés dans l'une des professions de la Classification nationale des professions (CNP) appartenant aux niveaux de compétence 0, A ou B à pourvoir en priorité. Cette promotion pourrait être intégrée aux activités de la Semaine nationale de l'immigration francophone en misant sur des messages répondant aux préoccupations des employeurs.
- Soutenir les employeurs dans l'attraction, l'accueil et l'intégration d'immigrants temporaires dans leur milieu de travail.
- Soutenir les employeurs dans le processus d'inscription dans le système Entrée Express.

Transition du statut temporaire au statut permanent

- Renforcement préarrivé et à l'arrivée en Atlantique – Dès leur arrivée au Canada atlantique et idéalement avant l'arrivée, l'OMIA pourrait offrir aux immigrants temporaires un atelier de formation et des ressources leur permettant de renforcer leurs capacités à intégrer plus efficacement le marché de l'emploi du Canada atlantique. Ils seraient aussi informés des possibilités d'immigration permanente postimmigration temporaire.
- Soutien au processus – Les immigrants temporaires sur place en Atlantique et ailleurs au pays désireux de venir s'établir au Canada atlantique de manière permanente seraient ensuite informés des options d'immigration et soutenue dans leurs démarches de transition du statut temporaire au statut permanent. Ce travail pourrait se faire en étroite collaboration avec les services pour immigrants d'expression française sur le terrain dans les provinces atlantiques.

Développement de partenariats

- Mise sur pied d'un comité d'orientation de la stratégie qui comprend un représentant du Conseil des Premiers ministres de l'Atlantique (CPMA), des représentants des programmes des candidats des provinces atlantiques, un représentant du ministère des Affaires intergouvernementales du Nouveau-Brunswick responsables des ententes bilatérales de stagiaires, les responsables de main-d'œuvre et d'employabilité des organismes de développement économique et des réseaux en immigration francophone des provinces siégeant au CAIF, un représentant de la Chambre de commerce et de l'industrie française au Canada – Réseau atlantique, du Consulat général de France des provinces atlantiques et de l'Unité jeunesse de l'Organisation internationale de la Francophonie.
- Consolidation et formalisation des partenariats avec des organismes à l'étranger comme l'Ambassade du Canada à Paris, l'Agence de Service civique volontaire du gouvernement de la France, l'OFQJ, le Bureau international jeunesse (BIJ) de la Belgique, IUT de Sénart, Département français du Nord, de la Vienne, du Calvados, Wallonie-Bruxelles-International, Pôle emploi, l'Office français de l'immigration et de l'intégration pour le Québec (OFII Québec), Direction de l'Éducation et de la jeunesse de l'Organisation internationale de la francophonie, PVTistes.net et d'autres organismes susceptibles de contribuer à la mise en œuvre de cette stratégie.

Coordination du programme

- Coordination de la mise en œuvre de la stratégie dans son ensemble au quotidien
- Encadrement et suivi des travaux des experts externes
- Coordination des rencontres du comité d'orientation
- Liaison avec les bailleurs de fonds et partenaires
- Suivi et évaluation du programme : cueillette de données statistiques sur le programme, compilation et analyse des formulaires d'évaluation des activités, un suivi postprogramme du cheminement des bénéficiaires, rédaction des rapports d'activité.

Clientèle cible

Cette stratégie s'adresse aux immigrants temporaires d'expression française participants aux programmes d'immigration temporaires privilégiés ici en Atlantique ou ailleurs au pays. Les employeurs ciblés sont les employeurs qui répondent aux critères des différents programmes d'immigration temporaire et les employeurs qui répondent aux exigences des Programmes des candidats des provinces atlantiques et du gouvernement fédéral en matière d'immigration permanente (Entrée Express).

Ressources nécessaires

Ressources humaines

Les ressources humaines nécessaires pour la mise en œuvre de ce programme sont les suivantes :

- Gestion administrative (temps partiel et partagée avec d'autres programmes de la SNA)
- Coordonnateur ou coordonnatrice (temps plein)
- Experts-conseils contractuels selon la demande du programme
- Membres du comité d'orientation

Budget prévisionnel

Pour permettre de démontrer des résultats substantiels, les ressources financières suivantes doivent être consenties pour les trois premières années de mise en œuvre de la stratégie :

	An 1	An 2	An 3
Salaires			
- Coordonnateur (salaire incluant les charges sociales)	45 000 \$	45 900 \$	46 818 \$
Déboursés			
Plans de promotion	20 000 \$	10 000 \$	10 000 \$
- Conception et mise en œuvre des plans - Conception et diffusion du matériel promotionnel - Publicité - Vidéo des témoignages - Soutien Web et médias sociaux			
Mobilisation des employeurs	15 000 \$	15 000 \$	15 000 \$
- Campagne de promotion auprès des employeurs			
Transition du statut temporaire au statut permanent	10 000 \$	10 000 \$	10 000 \$
- Programme de renforcement des capacités - Accès aux services de représentants en immigration			
Déplacements	20 000 \$	10 000 \$	10 000 \$
Frais administratifs (15% du projet)	16 500 \$	13 635 \$	13 773 \$
- Gestion administrative - Espaces de bureau - Fournitures de bureau et équipements			
TOTAL	126 500 \$	104 535 \$	105 591 \$

ANNEXE A – Description des programmes d’immigration temporaire ciblés

Expérience internationale Canada

Expérience internationale Canada (EIC) offre aux jeunes l'occasion de voyager et de travailler au Canada. EIC est offerte dans les pays avec lesquels le Canada a conclu un accord bilatéral sur la mobilité des jeunes. Selon le pays d'origine, il offre les propose les programmes suivants :

- **Vacances-travail (France et Belgique)** : La catégorie vacances-travail est conçue pour les citoyens français qui envisagent de voyager au Canada et qui souhaitent trouver un emploi temporaire rémunéré pour les aider à payer leur séjour (jusqu'à 24 mois).
- **Jeunes professionnels (France)** : La catégorie Jeunes professionnels est conçue pour les citoyens français, particulièrement ceux qui détiennent un diplôme d'études postsecondaires, qui souhaitent faire avancer leur carrière en acquérant de l'expérience professionnelle au Canada. Les participants doivent avoir une offre d'emploi signée ou un contrat d'emploi signé avant de postuler (jusqu'à 24 mois).
- **Stage coop international (France)** : La catégorie de stages coopératifs à l'international est conçue pour les citoyens français qui sont inscrits dans un établissement d'enseignement postsecondaire en France, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon. Les participants doivent être des étudiants inscrits pour la durée du stage. Les participants doivent être tenus de compléter ou vouloir compléter un placement ou un stage au Canada afin de respecter une partie de leur programme scolaire ou universitaire (jusqu'à 12 mois).

Service civique volontaire de la France

Les Services civiques sont un dispositif de l'État français permettant à des jeunes professionnels volontaires d'effectuer une mission de 6 à 12 mois rémunérée. Dans le cadre d'une entente avec l'Office franco-québécois pour la jeunesse de Paris, l'OMIA facilite l'accueil de jeunes Français en Atlantique. À noter que les participants à ce programme doivent passer par le volet *Jeunes professionnels d'Expérience internationale Canada (EIC)*.

Stages de fin d'études

- **Institut universitaire et technologique (UIT) de Sénart, France**
L'OMIA effectue une recherche pour 6 à 8 stages en Atlantique pour les élèves de 2e et 3e année universitaire dans les domaines du marketing, web et intelligence économique.
- **Institut pour l'Étude de la Francophonie et de la Mondialisation de l'Université Jean Moulin Lyon 3 de Lyon, France**

À noter que les participants à ce programme doivent passer par le volet *Stage coop d'Expérience internationale Canada (EIC)*.

Stages au Nouveau-Brunswick issus d'ententes bilatérales

Ce programme est la réciprocité avec le programme de stages en Europe francophone. L'OMIA trouve des stages, accueil et effectue le suivi pour 5 jeunes des régions suivantes :

Département du Nord, Département du Calvados, Département de la Vienne et de Belgique francophone) pour des stages au Nouveau-Brunswick.

À noter que les participants à ce programme doivent passer par le volet *Jeunes professionnels d'Expérience internationale Canada (EIC)*.