



GRANDIR



BÂTIR



RÉUSSIR

LES IMMIGRANTS FRANCOPHONES ET LEUR INSERTION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

*Des stratégies mises en place par La Passerelle –
I.D.É.*

*Forum des Réseaux de soutien à l'immigration
francophone en Ontario*

Ottawa, le 24 mars 2016

La Passerelle-I.D.É. : Plus de 20 ans d'expérience

- ❑ Continuum d'interventions pour l'intégration sociale, culturelle, économique et civique.
- ❑ Développement de la main d'œuvre et employabilité.
- ❑ Soutien au développement de l'entrepreneuriat.
- ❑ Renforcement des capacités des jeunes.
- ❑ Contributions au développement des politiques publiques.



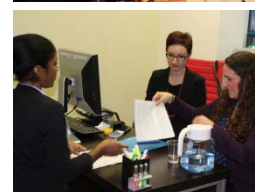
Expertise en politiques publiques

- ❑ Comité directeur IRCC (CIC) : CFSM.
- ❑ Table ronde d'experts en immigration: Stratégie ontarienne en matière d'immigration.
- ❑ Groupe consultatif technique: Stratégie ontarienne de réduction de la pauvreté.
- ❑ Comité français de la Ville de Toronto.
- ❑ Conseils d'administration:
 - ❑ *Ontario Council of Agencies Serving Immigrants (OCASI);*
 - ❑ Groupe médias TFO.

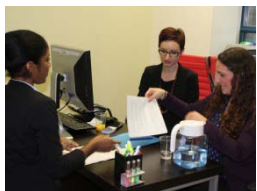


Programme de formation en Compétences Culturelles

- ❑ Programme phare et marque de commerce.
- ❑ Pratique exemplaire:
 - Gouvernement de l'Ontario;
 - Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.
- ❑ Comité de champions – leaders de l'Ontario français .
- ❑ En réponse à une lacune: une pédagogie et des outils uniques.
- ❑ Contenu sur le marché du travail / milieu du travail au Canada.
- ❑ Évaluation pluriannuelle:
 - ❑ 92 % : utile pour l'intégration;
 - ❑ 77 % : utile pour obtenir et garder un emploi.



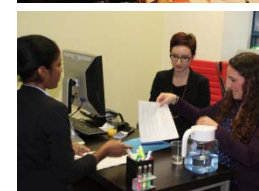
Analyse environnementale – Engagement des employeurs



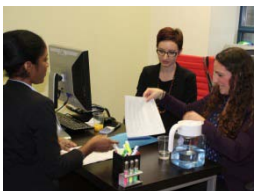
- Industrie Canada.
- Ville de Toronto : Programme *Access & Equity and Human Rights*.
- Expériences et obstacles identifiés par les employeurs:
 - Comprendre le potentiel économique en jeu.
 - Avoir une idée de la communauté francophone du Grand Toronto.
 - Défis dans l'embauche.
 - Défis dans l'intégration / rétention.
 - Compétences : techniques, *soft skills*, anglais.
 - Coûts en matière de RH.

Engagement des employeurs – Déjeuners-Conférences

- ❑ Raccourcir la distance qui sépare le chercheur d'emploi de l'employeur.
- ❑ Événement mensuel.
- ❑ Un employeur qui recrute, un expert en ressources humaines.
- ❑ Profils professionnels et postes disponibles.
- ❑ Contact direct, interaction, apprentissage sur place.
- ❑ Job-dating, pre-screening, rendez-vous pour entrevue.
- ❑ Des offres d'emploi.
- ❑ Un bassin d'une vingtaine d'employeurs qui reviennent.



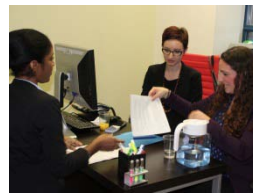
Sous-utilisation économique – Le coût d'opportunité



- Chômage, sous-emploi et emploi précaire.
- Toronto: le revenu médian des francophones de minorités visibles, 33% plus faible.
- Ottawa: le revenu médian des francophones de minorités visibles, 40% plus faible.
- Connaissances, expérience et connexions non utilisées + coût des programmes sociaux (aide sociale, santé mentale, criminalité, etc.).

Opportunité économique

- Le marché francophone au Canada : 7.7 millions.
- La Francophonie internationale : 20% des échanges commerciaux sur l'échelle mondiale.
- L'Afrique, le continent à la croissance la plus rapide.
- Les diasporas immigrantes et le commerce international.
- La promotion et le recrutement outremer.



Tremplin emploi – Partenariats pour la réussite



- Programme bilingue.
- En collaboration avec Seneca College.
- Domaine des services financiers/à la clientèle.
- Conçu sur mesure pour les chercheurs d'emploi et pour les besoins de main d'oeuvre chez les employeurs (postes et compétences spécifiques).
- Nouveau curriculum mis au point en temps record.
- Certification, accréditation, placement.

Développement de la main d'œuvre francophone



Francophone Workforce Development Council

- Partenariat public-privé-communautaire.
- Rehausser le profil et améliorer la canalisation.
- Représentants de haut niveau de corporations privées et publiques.
- Institutions de formation post-secondaire.
- Représentants seniors de 3 ministères provinciaux.
- Approche de développement de la main d'oeuvre, guidée/façonnée par la demande.
- Le contenu est façonné par les employeurs, enligné sur les besoins des secteurs d'activité.

Merci beaucoup.

Immigrant francophone veut dire : *Ensemble pour un Ontario français prospère!*



Une initiative de  Projet financé par le gouvernement de l'Ontario 



www.passerelle-ide.com

Restez au diapason des tendances et suivez-nous sur...

 lapasserelleide
 @passerelle_IDE
@LeonieTchatat



La Passerelle
Intégration et Développement Économique I.D.É.

*La diaspora immigrante francophone en
Ontario :
du capital humain,
des connexions mondiales,*

En partenariat avec:



En collaboration avec:



Financé par:



Canada

À l'initiative de:

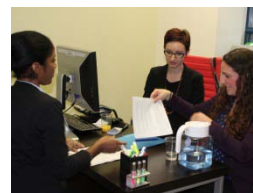


Les Franco-Ontariens: immigrants vs non immigrants

Proportion de jeunes francophones à faible revenu dans la RMR de Toronto.

(Source: Recensement 2006)

15-24 ans	Femme	Non immigrants	16,8%
		Immigrants	29,5%
	Homme	Non immigrants	12,5%
		Immigrants	33,3%
25-30 ans	Femme	Non immigrants	11,6%
		Immigrants	23,5%
	Homme	Non immigrants	10,9%
		Immigrants	28,5%



Les Franco-Ontariens: racialisés vs non racialisés

Proportion de jeunes francophones à faible revenu
dans la RMR de Toronto.

(Source: Recensement 2006)

15-24 ans	Femme	Minorité visible	32,2%
		Pas une minorité visible	17,6%
	Homme	Minorité visible	33,1%
		Pas une minorité visible	13,9%
25-30 ans	Femme	Minorité visible	24,0%
		Pas une minorité visible	13,6%
	Homme	Minorité visible	26,6%
		Pas une minorité visible	14,0%

