

CRIC

CARREFOUR DE RESSOURCES
EN INTERCULTUREL

DOSSIER DE PRESSE

info@criccentresud.org

SOMMAIRE

3 / QUI SOMMES-NOUS ?

6 / PARADOXE DE L'EMPLOYABILITÉ : CONTEXTE ÉCONOMIQUE DE LA DIVERSITÉ

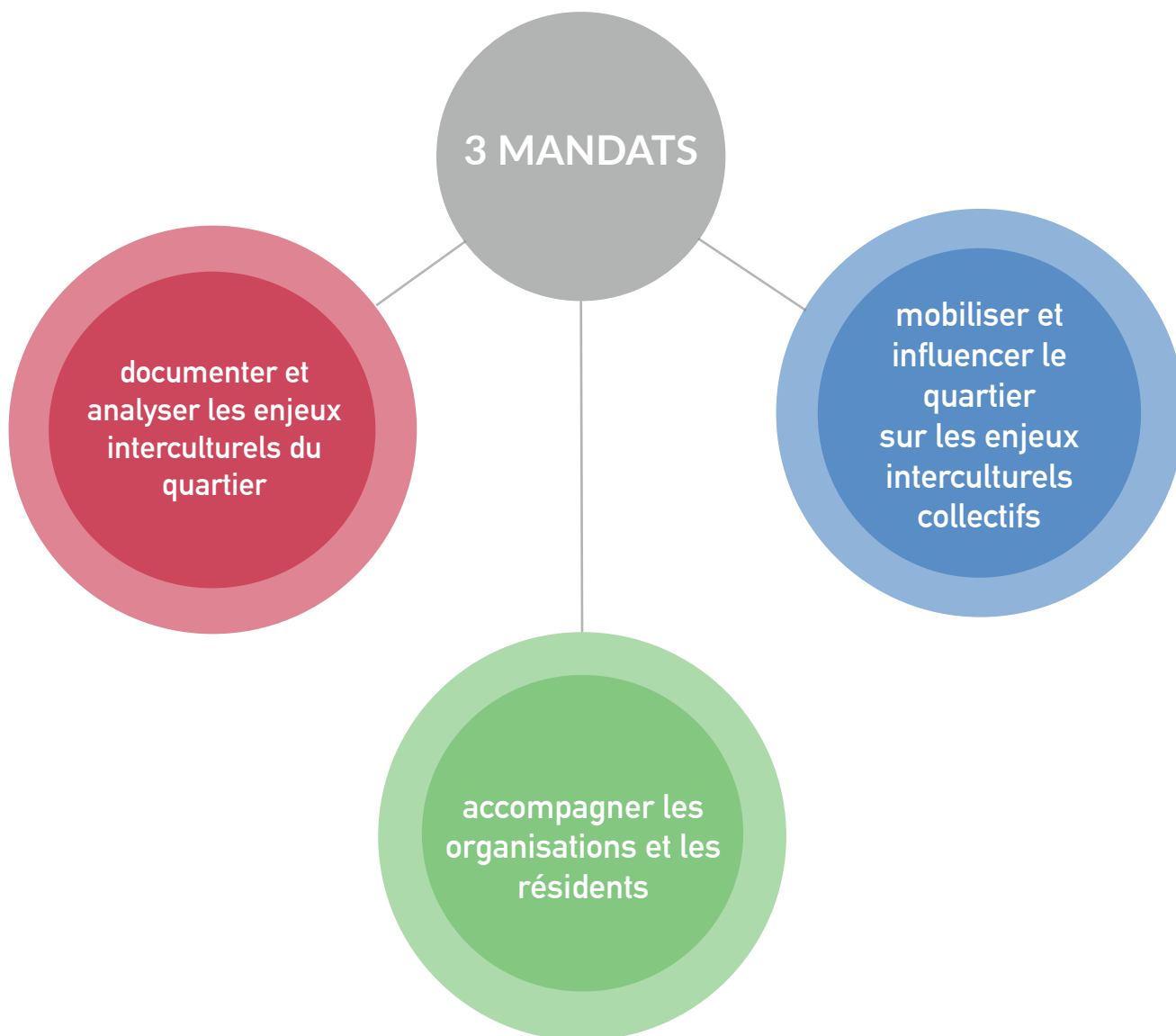
8 / ÉCHO-DIVERSITÉ : UN PROJET AFIN DE RÉPONDRE À CES DÉFIS

10 / LISTE DES FORMATIONS DES ATELIERS ET DES ACTIVITÉS DE COACHING PROPOSÉS

12 / POURQUOI CHOISIR LE CRIC ?

13 / CONCLUSION

QUI SOMMES-NOUS ?



Le Carrefour de Ressources en Interculturel (CRIC) est un organisme autonome oeuvrant depuis plus de 15 ans dans le domaine interculturel auprès des organismes et des résidents du quartier Ville-Marie.

Nous accompagnons des organismes afin qu'ils adaptent leurs services pour faciliter l'inclusion des nouveaux arrivants. Nous développons également des outils incluant la gestion des codes culturels reliés à l'emploi.

Mais c'est quoi au juste les codes culturels liés à l'emploi ?

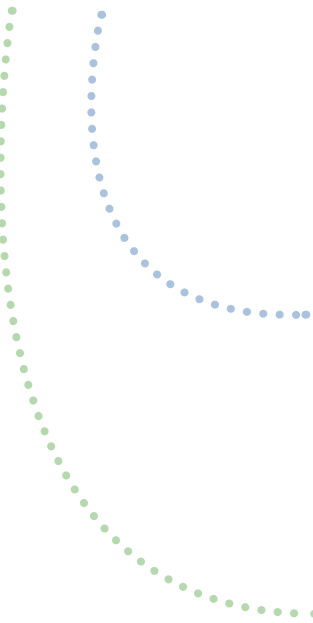
Il s'agit des comportements et des attitudes qui peuvent faciliter la bonne intégration des nouveaux employés au sein d'une équipe de travail.

Exemple

Un employé vous semble trop timide pour le service à la clientèle alors que vous avez décelé lors de l'entretien d'embauche toutes les capacités requises pour ce poste.

Au sein de votre entreprise, vous remarquez qu'une personne issue de la diversité est très réservée lors d'une réunion d'équipe.

Vous êtes agacé et il vous faut alors agir adéquatement afin de comprendre le problème.



Dans certaines cultures, le rapport à la hiérarchie est plus marqué et la personne pourrait ne pas vouloir s'affirmer afin de montrer son respect pour son patron.

Dans d'autres, le service à la clientèle est moins direct et plus passif.

Souvent un simple accompagnement sera nécessaire afin que l'employé appréhende mieux les nouveaux codes de son milieu d'emploi et de sa société d'accueil.



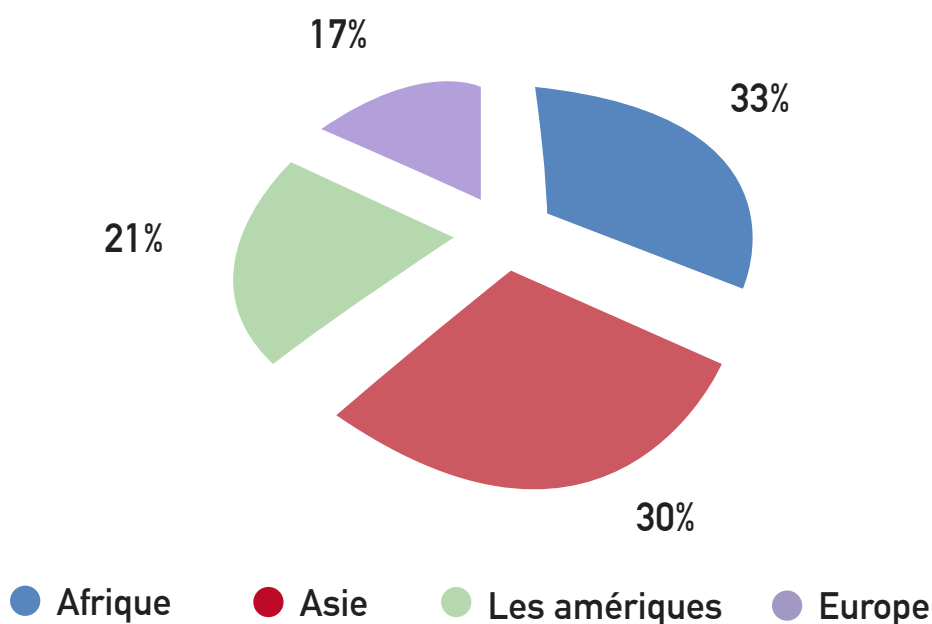
Un accompagnement facilitera une meilleure compréhension de son poste, en adéquation à ses défis et à son environnement de travail.



Paradoxe de l'employabilité : contexte économique de la diversité ¹

Selon la nouvelle politique du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) en date de mars 2016, le seuil de l'immigration sera porté à 60 000 d'ici 2018.

Des immigrants de tous horizons (entre 2011 et 2015)



Entre 2004 et 2013, 485 000 immigrants ont été accueillis au Québec.

90% des nouveaux arrivants sont des travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec sur la base de leurs diplômes, le domaine de formation et de l'expérience professionnelle.

1 - Cette section est basée sur ces deux études ainsi que le portail internet de Statistique Canada:
- L'immigration économique, un riche potentiel de prospérité pour le Québec, Étude sur la prospérité n°3, décembre 2015, Initiative du Conseil du Patronat du Québec (CPQ)
- Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes, Institut de recherche et d'informations socio-économiques, Julie Posca, Septembre 2016

Selon un sondage du Conseil du Patronat du Québec (CPQ) :

8 répondants sur 10 considèrent qu'une des raisons les ayant poussées à engager des travailleurs immigrants est qu'ils présentent un meilleur profil d'emploi

24% des dirigeants d'entreprises estiment que l'intégration des immigrants employés est difficile

27% affirment ne pas avoir trouvé de travailleur québécois qualifié pour l'emploi

Selon Statistique Canada, Le taux de chômage chez les immigrants (résidents permanents) est estimé à 9 % pour l'année 2016 alors qu'il est de 5,3 % pour les populations nées au Canada.

Face à ces chiffres, le CRIC souhaite être un acteur de changement en contribuant à l'employabilité et le maintien en poste des nouveaux arrivants au Québec.

« Le potentiel offert par l'immigration économique représente une contribution indispensable à notre prospérité, et ce, alors que le Québec doit affronter de nombreux défis en termes de vieillissement de la population, de besoins de main d'œuvre et de développement des entreprises »

Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du CPQC
(communiqué presse, 17 août 2016).

Echo-diversité : un projet afin de répondre à ces défis

La diversité est une richesse au sein d'une entreprise, elle permet l'innovation et stimule la créativité des équipes.

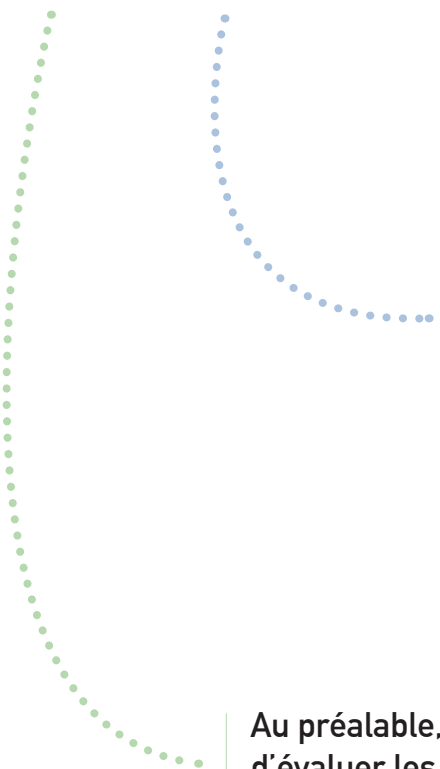
Cependant elle constitue également un défi: le rapport au temps, à la hiérarchie, aux collègues, à la gestion des priorités et bien d'autres codes culturels sont différents d'un pays à l'autre.



Dans un contexte où les besoins de main d'œuvre au Québec vont croissants, nous avons décidé de faire bénéficier de notre expertise en accompagnement interculturel aux institutions et aux entreprises.



Une offre sur mesure



Il n'existe pas de solutions toutes faites, mais des solutions adaptées à la réalité de chaque entreprise et institution. Notre expertise interculturelle nous permet d'analyser les problèmes dans une optique pluridisciplinaire et de proposer une offre de formations, d'ateliers et d'activités de coaching sur mesure.

Au préalable, nous proposons une rencontre gratuite afin d'évaluer les besoins et de cerner les origines des problèmes auxquelles sont confrontés les employeurs et gestionnaires au sein de leur société.

Liste des formation des ateliers et des activités de coaching proposés dans le cadre du CRIC

Notre expertise

/ Sensibilisation à l'approche interculturelle

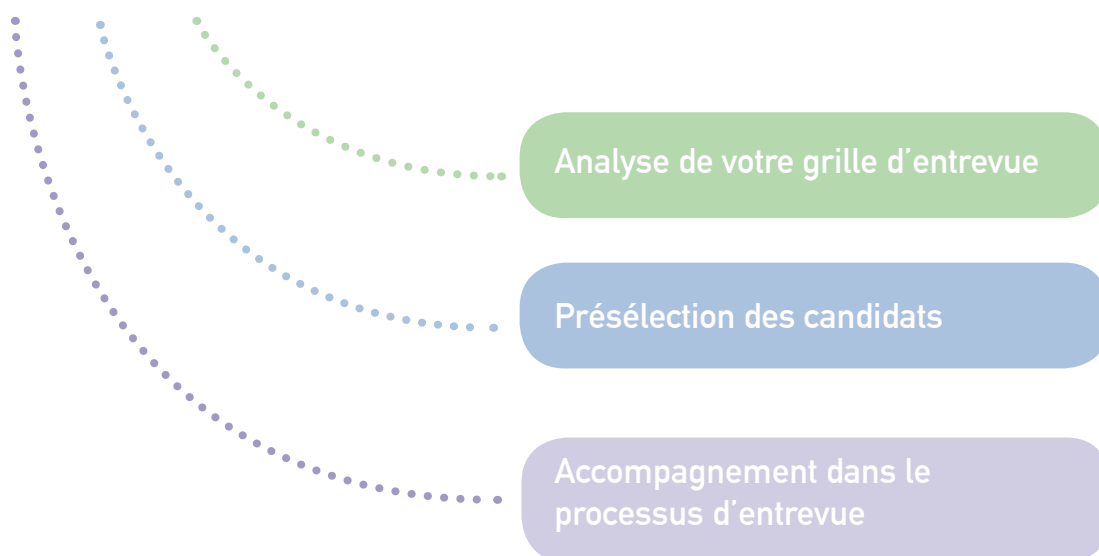
/ La communication interculturelle

/ Les codes culturels d'ici et d'ailleurs

/ Les codes culturels reliés à l'emploi

/ Gestion en milieu multiethnique

Notre accompagnement dans le processus d'embauche





Accueillir des nouveaux employés

- > Formation pour les gestionnaires et pour les employés
- > Atelier de transfert des codes culturels liés à l'emploi

Coaching et accompagnement en résolution des conflits

- > Coaching personnalisé et adapté aux besoins et réalités de l'entreprise
- > Souder et rendre plus efficaces les équipes en contexte multiethnique

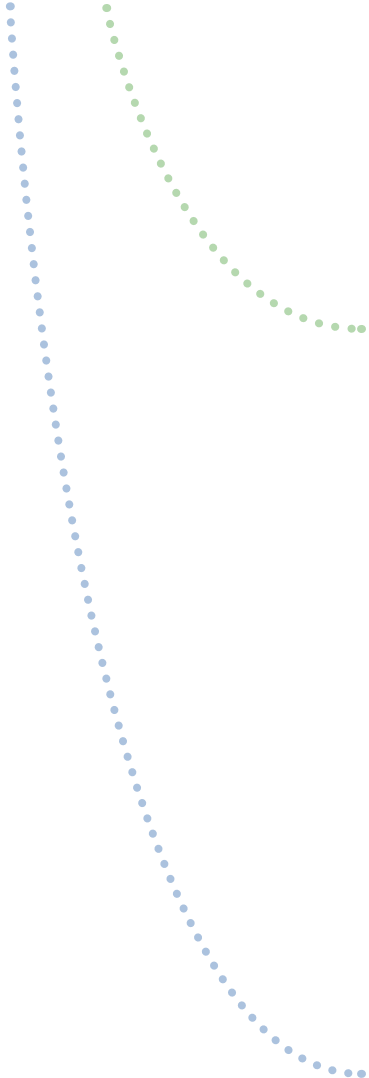
Pourquoi nous choisir ?

Nos 15 années d'expertise unique nous permettent d'accompagner les entreprises, institutions et organismes communautaires pour qu'ils soient mieux outillés à l'embauche, l'intégration et la gestion des personnes issues de la diversité.



Notre approche facilite les transferts des codes culturels touchant entre autres les comportements et attitudes en emploi qui donnent des résultats en profondeur chez les employés et outille les gestionnaires.

Conclusion ?



Notre expertise et les outils que nous offrons visent à augmenter l'employabilité, le maintien en emploi et l'inclusion des nouveaux arrivants.

Sélectionnés par le Québec sur la base de leur niveau d'étude et de leur qualifications professionnelles, les nouveaux arrivants représentent actuellement un bassin d'opportunités pour les employeurs qui est sous-estimé par la méconnaissance des codes culturels d'ailleurs.

Une meilleure gestion de la diversité augmentera la productivité des équipes, le taux en emploi des nouveau arrivants et permettra aux gestionnaires de tirer le meilleur parti de richesse au sein de sa structure.

Nous croyons profondément que les entreprises sont inclusives, elles ont juste besoin d'outils pour faciliter l'intégration des personnes issues de la diversité.