



À propos



L'enquête sur la population active effectuée par Statistique Canada en 2006 confirme que les jeunes immigrants (15 à 24 ans), et tout particulièrement les femmes, ont beaucoup plus de

mal à percer le marché du travail que les jeunes du même groupe d'âge nés au pays. Le mentorat est un instrument de choix pour confronter ce problème et faciliter l'insertion des jeunes dans divers secteurs et catégories d'emploi.

C'est ce que démontre l'expérience du programme de mentorat professionnel de l'Hirondelle à l'intention des jeunes immigrants qui n'a cessé d'accumuler des succès depuis trois ans. Le nombre de jumelages a doublé : ils sont passés de 30 à 60 entre 2005 et 2007. L'implication de mentors de qualité, Québécois d'origine ou de longue date, est un élément incontournable pour la réussite de ce type de programme et pour des résultats tels qu'affichés par l'Hirondelle.

Le mentorat permet d'établir une relation très riche en termes d'échanges professionnels, mais aussi sur les plans personnel et culturel, puisque les personnes jumelées bénéficient d'une relation privilégiée. C'est un programme où toutes les parties impliquées en sortent gagnantes : le jeune immigrant, le mentor, l'Hirondelle en tant que responsable du programme, et la société d'accueil qui s'enrichit de nouveaux citoyens désireux de s'y intégrer et d'y contribuer.

Nora Solervicens
Directrice générale
L'Hirondelle

Partenaires

Le bulletin de la main-d'œuvre immigrante

NUMÉRO SPÉCIAL

Mentorat professionnel pour immigrants

Une relation d'aide



De nos jours, le mentorat est une relation d'aide et d'apprentissage, définie dans le temps, entre une personne d'expérience (mentor) qui partage ses connaissances, ses compétences et ses idées avec une personne moins expérimentée et disposée à tirer profit de cet échange. C'est une relation qui aide concrètement les personnes immigrantes à intégrer un emploi, leur permettant ainsi de faire bénéficier les différents milieux de travail de leurs compétences.

Le mentorat demeure une pratique relativement jeune au Québec. Dès la mise en place des premiers programmes dans les années 90, le mentorat est apparu comme un moyen original et efficace de développement des compétences et de transmission des savoirs. En 2001 et 2002 des intervenants en mentorat professionnel se rencontrent et décident de mettre en place un réseau spécifique, Mentorat Québec, et de développer divers outils de formation et de référence pouvant assurer une relation mentorale de qualité.

En 2004, Emploi-Québec lance le programme Québec pluriel où le mentorat est au cœur de l'intervention auprès des jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles.

Le programme de mentorat de l'Hirondelle s'inscrit dans le mouvement déclenché par Québec pluriel. Implanté dans l'île de Montréal depuis le début, Québec pluriel couvre maintenant 4 autres territoires : Laval, Longueuil, Gatineau et Sherbrooke.



(photo Wikipédia)

Télémaque et Mentor

Le mentorat puise ses origines dans la mythologie grecque : avant un départ, Ulysse décide de laisser son fils Télémaque aux soins d'un précepteur. Il fait appel à un ami personnel : Mentor, éponyme d'un concept qui a fait ses preuves.

« ... Qu'ils aient un diplôme ou non, les jeunes venant des minorités visibles et les jeunes immigrants sont aussi aux prises avec des difficultés d'insertion professionnelle, comme en témoigne leur taux de chômage plus élevé que dans les autres grou-

pes. Par conséquent, ils doivent pouvoir compter sur un meilleur soutien et un accompagnement dans leur démarche d'intégration au marché du travail... »

- Stratégie d'action jeunesse 2006-2009,
Gouvernement du Québec, 2006

Mentorat à l'Hirondelle : un service spécialisé pour immigrants

Le programme de mentorat de l'Hirondelle cherche à faciliter l'insertion en emploi des jeunes issus des communautés culturelles et des minorités visibles. La clientèle de l'organisme ayant aussi la particularité d'être nouvellement arrivée au Québec, il n'est pas rare que les relations mentoriales débordent l'aspect professionnel afin d'inclure l'accompagnement dans une démarche d'intégration sociale et culturelle harmonieuse à la société d'accueil.

Mis en place depuis trois ans, le programme de mentorat de l'Hirondelle s'adresse donc aux jeunes de 16 à 35 ans issus de l'immigration. M^{me} Paolina Roman, coordonnatrice des services d'aide à l'emploi de l'Hirondelle, résume ses objectifs : « Le but est d'accroître l'autonomie des jeunes et leurs habiletés au plan de l'insertion en emploi grâce à des services spécialisés. Nous leur donnons les moyens d'éliminer ou de réduire les obstacles qui souvent nuisent au placement, à leur intégration sur le marché du travail, au maintien en emploi et au retour aux études ».

Les jeunes adultes nouvellement arrivés au Québec sont alors mis en contact avec un mentor, en l'occurrence un travailleur bien intégré sur le plan socioprofessionnel, et ayant une expérience de travail québécoise significative. Depuis trois ans, l'Hirondelle a permis à une centaine de jeunes immigrants d'intégrer rapidement la société québécoise et ainsi, de participer activement au développement social et économique du Québec.

Des expériences fructueuses

« Une relation mentorale est fructueuse si nous avons su outiller les participants et fourni l'encadrement adéquat au développement de la relation », explique Brahim Bliidi, conseiller en emploi au programme de mentorat de l'Hirondelle. L'organisme a développé, entre autres, les guides du mentor et du mentoré adaptés aux objectifs de son programme.

Pendant quatre semaines, les futurs mentorés sont informés sur les aptitudes permettant le maintien en emploi, les méthodes dynamiques de recherche d'emploi, la connaissance de la société et du monde du travail québécois, l'amélioration de la connaissance de soi, etc. Avant la fin de la formation, les jeunes sont mis en contact avec le mentor.

« Nous avons des témoignages très touchants de la part des jeunes jumelés concernant l'appui et les contacts avec leur mentor », explique Brahim Bliidi. La relation de confiance

qui s'établit permet d'approfondir des questions sur la profession. Les mentors les informent également sur les ordres professionnels, le système de la santé, les institutions d'enseignement, les mentalités et la culture organisationnelle selon le domaine d'emploi... Ils les conseillent sur l'arrimage entre leur profil et les emplois offerts, etc.



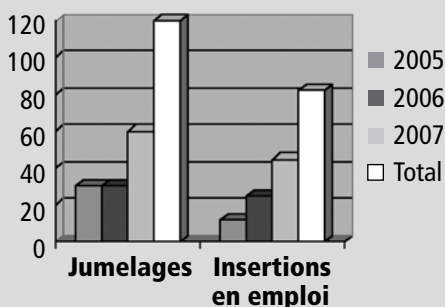
Brahim Bliidi

De leur côté, les mentors sont informés sur le profil des jeunes participants, les implications d'une relation mentorale et les rôles de chacun, y compris celui du conseiller en emploi de l'Hirondelle. Ce dernier est une personne ressource pour tous les participants, en plus d'effectuer des suivis périodiques pour s'assurer du bon déroulement de la relation mentorale.

Les mentors, « sont unanimes à qualifier les participants de jeunes extrêmement motivés et se sentent valorisés dans leur rôle d'accompagnateur. De plus, plusieurs nous ont signifié qu'ils percevaient leur implication comme une contribution positive au rapprochement interculturel », ajoute M. Bliidi.



Mentorat à l'Hirondelle



Principaux domaines de jumelage professionnel à l'Hirondelle

Informatique
Comptabilité et finances
Marketing
Droit
Travail social
Génie électrique
Génie civil
Traduction
Administration

Administration de la santé
Gestion administrative
Génie chimique
Génie industriel
Sciences médicales
Ressources humaines
Enseignement
Psychologie

La relation mentorale : chimie de dénouements heureux

D'un côté, des compétences et de la détermination. De l'autre côté, des connaissances et un sens profond de l'écoute. Leur rencontre ne pouvait se solder que par une histoire d'espoir et de succès.

Des objectifs bien cernés mènent à l'efficacité

Lyria Mosteghanemi exerçait le droit des affaires depuis 8 ans dans son pays d'origine, l'Algérie. Arrivée au Québec en avril 2007, elle apprend que son diplôme n'est pas reconnu, et l'étude de son dossier au Barreau du Québec lui coûterait 1000 \$ sans garantie de résultat.

« Je n'avais pas de temps à perdre pour me faire une situation. À partir du début mai, j'ai suivi la formation avec l'Hirondelle et, au bout de la 4^e semaine j'ai trouvé mon emploi actuel », explique M^{me} Mosteghanemi. « C'est grâce à mon mentor », précise-elle. Ce mentor est une avocate à la retraite qui a su déceler les besoins de Lyria ainsi que son grand potentiel.

Au début de leur relation, les rencontres étaient hebdomadaires, ce qui facilitait les échanges sur les besoins et l'élaboration d'objectifs précis. « La plupart de nos rencontres tournaient autour de la recherche d'emploi : cibler les postes, les sociétés, corriger les lettres de présentation... Chaque pas que je faisais, ma mentor était là pour le valider et m'orienter, au besoin », raconte Lyria.

Quelques jours plus tard, elle intégrait un emploi dans son domaine. « Même s'il ne correspond pas au poste que j'occupais en Algérie, mon emploi me permet de m'intégrer au milieu juridique d'ici, de fréquenter des gens d'ici et d'apprendre », ajoute-elle.

À partir de la relation mentorale, une relation amicale s'est développée. « L'opinion de ma mentor est très importante maintenant et pour mes démarches professionnelles futures », conclut Lyria Mosteghanemi.



Lyria Mosteghanemi et Carole Mc Murray.

Être mentor : la richesse de partager

La personne qui a accompagné Lyria Mosteghanemi dans ses résultats manifestes est Carole Mc Murray. Jeune retraitée, M^{me} Mc Murray a fait carrière principalement en tant que dirigeante des services juridiques de différents ministères et organismes gouvernementaux, dont le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration. « J'ai toujours su que ma cause était auprès des immigrants », déclare-t-elle d'entrée de jeu. « Je crois beaucoup dans l'apport des nouveaux arrivants de même que dans la responsabilité que nous avons, comme Québécois, de les accompagner dans leur intégration au Québec », précise-t-elle.

Son désir d'engagement l'amène à l'Hirondelle où elle offre ses services. Ses qualités personnelles et sa vaste expérience professionnelle en font une candidate de choix pour le programme de mentorat. D'ailleurs, les résultats ne se font pas attendre : Lyria est sa deuxième mentorée cette année et, au moment de l'entrevue, elle considérait la possibilité d'entreprendre une troisième relation mentorale.

« Être mentor est très valorisant... nous sommes là pour apporter quelque chose à quelqu'un... », estime M^{me} Mc Murray. La formation de l'Hirondelle à l'intention des mentors lui a fourni les outils pour mener à bien une relation mentorale. « Je cherche d'abord à bien cerner les besoins du mentoré pour définir l'aide et l'accompagnement que je peux lui apporter et, enfin, élaborer ensemble un plan d'action réaliste », explique-elle.

« Les jeunes mentorés nous donnent des témoignages de courage tellement forts que ça nous oblige à réaliser combien nous sommes chanceux, et même insoucians, de vivre dans une société relativement riche, dans la paix et la sécurité », déclare M^{me} Mc Murray. En effet, bon nombre de professionnels immigrants se voient dans l'obligation d'abandonner leur profession ou d'accepter des postes en deçà de leurs compétences.

Carole Mc Murray n'hésite pas à inviter les professionnels accomplis à s'impliquer dans une relation mentorale. « C'est une expérience très riche sur les plans humain, culturel et professionnel. Quand j'entends certains commentaires à la commission en cours(*), ça me désole... Si plus de personnes étaient en contact avec des nouveaux arrivants, il y aurait beaucoup de perceptions qui changeraient! », conclut-elle.

(*) NDLR : Commission Bouchard-Taylor sur les accommodements raisonnables.



Des clientèles cibles et des milieux dynamiques

Québec pluriel, service offert par Emploi-Québec, vise à faciliter l'insertion sociale et professionnelle des 16-35 ans issus des communautés culturelles et des 16-24 ans issus des minorités visibles. Les projets mis en œuvre permettent aux participants de bénéficier de l'accompagnement d'un mentor ou d'un cybermentor, de recevoir des conseils d'orientation professionnelle et de participer à des ateliers de recherche d'emploi, de formation professionnelle et sociale, ainsi que de familiarisation à la réalité québécoise.

Annoncé publiquement par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en mai 2004, à l'origine, Québec pluriel était une recherche-action ciblant les territoires de Montréal et de Québec. Depuis 2005-2006, Québec pluriel fait partie des services réguliers offerts par Emploi-Québec. Québec pluriel est également une des mesures de la Stratégie d'action jeunesse 2006-2009 où il a été décidé de l'élargir aux villes de Gatineau, Laval, Longueuil et Sherbrooke.



Dans le but de faciliter l'insertion en emploi pour les jeunes issus de l'immigration, plusieurs activités sont offertes dans le cadre de Québec pluriel. Un premier type d'ateliers porte sur les méthodes dynamiques de recherche d'emploi et l'intégration socioprofessionnelle. Un deuxième type d'ateliers porte sur la connaissance de soi ou sur des aspects de la réalité québécoise, tels que la gestion du temps, la culture organisationnelle québécoise et les normes du travail. Des activités de réseautage et des activités socioculturelles sont également organisées afin de rompre l'isolement. Ces activités s'inscrivent dans le cadre du mentorat, ce qui encourage et favorise une plus grande solidarité intergénérationnelle et interculturelle, une des principales originalités de Québec pluriel.

À Emploi-Québec, la direction des stratégies clientèles et des projets ministériels soutient la mise en œuvre et contribue à la gestion de la performance des stratégies destinées à des clientèles spécifiques et/ou des projets ministériels qui lui sont confiés. En plus des immigrants et des québécois membres d'une minorité visible, la direction accorde une attention particulière aux autochtones, aux femmes, aux jeunes, aux personnes handicapées, aux personnes judiciairisées, ainsi qu'aux travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Dans l'exercice de sa mission, notre direction est fière de contribuer à la mise en œuvre et au suivi de la mesure Québec pluriel.

Soulignons que la mobilisation du milieu est cruciale pour la réussite de Québec pluriel. En effet, la nature des difficultés que rencontrent les jeunes de l'immigration récente ou des minorités visibles nécessite de travailler en partenariat au niveau local, notamment avec les organismes communautaires. D'ailleurs, nous tenons à féliciter L'Hirondelle pour la qualité de ses interventions auprès des jeunes issus de l'immigration. À ce titre, nous sommes heureux de compter L'Hirondelle parmi nos partenaires.

Nikolas Ducharme
 Directeur
 Direction des stratégies clientèles et des projets ministériels à Emploi-Québec

Une approche probante : Sondage auprès des participants

Afin d'évaluer l'impact des programmes de mentorat de Québec pluriel, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a effectué deux sondages : le premier s'adressait aux jeunes participants et s'est déroulé en octobre 2004; l'autre s'adressait aux mentors et s'est étalé d'avril à juin 2005. Les résultats ont été publiés en décembre 2005 et nous en avons tiré quelques faits saillants afin d'en illustrer l'impact.

Mentors

- 86 % des mentors possèdent un diplôme universitaire; les autres ont un diplôme collégial
- plus de la moitié des mentors sont des femmes (62 %)
- 71 % des mentors appartiennent à une communauté culturelle
- au moment du sondage la durée moyenne d'une relation était de 4 mois
- 81 % des mentors considèrent avoir reçu beaucoup ou assez de soutien (formation, suivi des intervenants, informations offertes...)
- près des deux tiers des mentors estiment que la relation a été utile, et autant considèrent qu'elle a répondu à leurs attentes
- plus de la moitié des mentors recommencerait une relation mentorale

Mentorés

- recevoir de l'aide pour se chercher un emploi constitue la principale attente des jeunes envers les projets de mentorat
- les activités de groupe sont satisfaisantes et importantes; elles permettent d'obtenir des renseignements essentiels, d'échanger et de développer un sentiment d'appartenance
- les rencontres individuelles avec un intervenant (de l'organisme) sont nécessaires; elles permettent aux jeunes de discuter de questions personnelles et de recevoir une aide spécifique à leur propre démarche de recherche d'emploi
- la principale attente relative au mentor porte sur son expérience professionnelle. De plus, les immigrants nouvellement arrivés s'attendent à ce qu'un mentor les aide à s'intégrer culturellement
- 91 % des mentorés considèrent utile l'aide reçue dans leurs études ou dans la recherche d'un emploi
- 94 % recommanderaient le mentorat à un ami qui serait dans leur situation

Partenaires

Coordination et rédaction
 Montserrat Escola
 Collaboration
 Nora Solervicens
 Révision linguistique
 Jean Vincent
 Photographies
 Fonds de l'Hirondelle

Graphisme
 Fleur de lysée design
 graphique

Partenaires, le bulletin de la main-d'œuvre immigrante est publié trois fois par année par :

L'Hirondelle, services d'accueil et d'intégration des immigrants
 4652, rue Jeanne-Mance,
 Montréal (Québec)
 H2V 4J4

Téléphone 514-281-2038
 Télécopieur 514 281-5628
 Courriel administration.
 hirondelle@qc.aira.com
 Site Internet
 www.hirondelle.qc.ca

ISSN 1481-014X

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Canada 2007
 Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec 2007
 (Le genre masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.)

L'Hirondelle est un organisme du réseau Centraide.

