



**table de concertation  
des organismes au service  
des personnes réfugiées et immigrantes**

*Spécificités des pratiques en  
employabilité auprès des personnes  
réfugiées et immigrantes*  
(Phase 1)

**Cynthia Martiny, Ph.D, Professeuse agrée, Département de  
carriérologie, Université du Québec à Montréal**

# 1. Problématique

- Les praticiens du développement de carrière deviennent de plus en plus conscients que traiter tous les clients de la même façon est discriminatoire car une telle approche ignore les facteurs contextuels qui déterminent le comportement carriérologique de la personne (Niles & Harris-Bowlsbey, 2005).
- Afin de faire avancer la compréhension de l'influence multiculturelle dans le processus d'employabilité, il y a un besoin de faire plus de recherche en ce qui a trait à l'efficacité des interventions (Trusty, 2002).

## **Question de recherche :**

**Quelle est la spécificité des pratiques en employabilité auprès des personnes réfugiées et immigrantes?**

# 2. Cadre théorique

## 2.1 Concepts

• **Culture:** La culture est l'ensemble des éléments appris en société par les membres d'une société. Ces éléments sont les actions, des pensées (des raisonnements, croyances, sentiments, sensations et des perceptions). (Barrette, Gaudet, et Lemay, 1993, p.21)

• **Intervention interculturelle :** Il s'agit d'une situation d'interculturalité définie comme une interaction entre un professionnel porteur d'une identité qui est une synthèse, liée à sa trajectoire de vie, de ses appartenances multiples (nationale, régionale, religieuse, sociale, professionnelle, institutionnelle), et une autre, porteur d'une identité très différente et en processus d'acculturation dans le pays d'accueil (Cohen-Emerique, 1993, p. 210).

• **Employabilité:** Capacité d'obtenir un emploi (Fournier, 2004, p.23)



# 2. Cadre théorique



## 2.2 Objectifs globaux du projet

- Dresser un portrait des pratiques actuelles en employabilité auprès des personnes qui ont récemment immigrées au Québec;
- Étudier la pertinence de développer une approche se voulant globale et de construire une vision commune d'intervention;



---

# 3. Méthodologie

---

## 3.1 Procédure

- **Questionnaire :**

- Profil socio-démographique de l'intervenant
- Description de la clientèle
- Activités professionnelles
- Développement professionnel

- ***Groupe de discussion :***

- Activités et pratiques professionnelles

# 3. Méthodologie

## 3.2.1 Intervenants en employabilité (78 participants)

**Sexe:** 73% femmes et 27% hommes;

**Âge:** 36% entre 18 et 35 ans;  
33% entre 36 et 45 ans;  
31% ont 46 ans et plus;

**Lieu de naissance:** 47% au Québec; 53% à l'extérieur

# 3. Méthodologie

## 3.2.2 Directeurs (20 participants)

**Sexe:** 70% femmes et 30% hommes;

**Âge:** 10% entre 26 et 35 ans;  
25% entre 36 et 45 ans;  
65% ont 46 ans et plus;

**Lieu de naissance:** 40% au Québec; 60% à l'extérieur

# 3. Méthodologie

## 3.2.3 Scolarité des participants de l'étude

### Intervenants:

2%	Diplôme d'études secondaires;
10%	Diplôme d'études collégiales;
47%	Baccalauréat;
39%	Maîtrise;
2%	Doctorat;

### Directeurs:

0%	Diplôme d'études secondaires;
16%	Diplôme d'études collégiales;
53%	Baccalauréat;
30%	Maîtrise;
0%	Doctorat.

# 3. Méthodologie

## 3.2.4 Description des participants de l'étude

### Années d'expérience en employabilité:

- 14% moins d'un an
- 40% entre 1 et 6 ans
- 46% plus de 6 ans

### Années d'expérience auprès immigrants et réfugiées:

- 50% moins d'un an à trois ans
- 18% entre 4 et 6 ans
- 32% plus de 6 ans

# 3. Méthodologie

## 3.3.1 Description des organismes de l'étude

### Sources de financement:

Emploi Québec

MICC

Autres (MESL, entente spécifique, projets spéciaux, dons)

### Sources de références:

Bouche à l'oreille

Emploi Québec

MICC



---

# 3. Méthodologie

---

## 3.3.2 Description des organismes de l'étude

### Reconnaissance

Organismes externes d'Emploi Québec à 63%

### Ministères d'affiliation

Ministère de l'immigration et des communautés culturelles

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale  
Développement Économique du Canada



---

# 3. Méthodologie

---

## 3.4 Analyse des données

### Questionnaire :

- analyse qualitative et quantitative

### Groupe de discussion :

- analyse qualitative (par ordre d'importance et par consensus) et quantitative (par fréquence)

# 4. Résultats

## 4.1 Description de la clientèle immigrante

### Pays d'origine:

29% de l'Amérique  
41% de l'Afrique  
30% de l'Europe et de l'Asie

### Âge:

3% ont moins de 18 ans,  
56% ont entre 18 et 35 ans  
37% ont entre 35 et 50 ans  
4% ont plus de 50 ans

### Sexe:

47% féminin  
53% masculin



# 4. Résultats

## 4.2 Outils de travail utilisés par les intervenants

- 86% utilisent des ouvrages de référence ou des sites d'information sur le marché du travail
- 82% utilisent des sites Internet de recherche d'emploi;
- 43% utilisent des tests maison

# 4. Résultats

## 4.3.1 Principales raisons du choix des outils

- Facilité d'utilisation et d'accès à l'information (abondante et récente) et ce, en fonction de la langue du client;
- Permet d'aider les clients à explorer les possibilités du marché du travail québécois dans le but de mieux connaître leur environnement;
- Ils utilisent les outils de travail qu'ils maîtrisent;
- Permet aux clients de s'approprier leur processus (favorise l'autonomie)

# 4. Résultats

## 4.3.2 Outils d'évaluation administrés

- 39% OPSM (Orientation Par Soi-Même)
- 32% BGTA (Batterie Générale de Tests d'Aptitudes)
- 32% tests maison
- 21% GROUPE (Guide de Recherche d'une Orientation Professionnelle)
- 18% ICIP (Inventaire Canadien des Intérêts Professionnels)
- 14% JVIS (Jackson Vocational Interest Survey)

# 4. Résultats

## 4.3.3 Principales raisons évoquées

### **pour l'utilisation de ces tests:**

- Augmenter la connaissance de soi des clients;
- Préparer les clients à passer des tests d'admission

### **pour ne pas utiliser d'outils d'évaluation:**

- Réfère aux conseillers d'orientation;
- Compréhension limitée du français et inadaptation culturelle;
- Ressources financières et temporelles limitées;
- Connaissance insuffisante des outils d'évaluation.

# 4. Résultats

## 4.4 Problèmes les plus souvent rencontrés par la clientèle immigrante selon le questionnaire

- La non-reconnaissance des études complétées hors Québec;
- La non-reconnaissance des compétences professionnelles;
- La difficulté d'acquérir une première expérience de travail au Québec;
- Le manque d'information sur le marché du travail;
- Le choc culturel;
- La non-préparation des employeurs;
- L'absence de réseau.

# 4. Résultats

## 4.5 La spécificité des pratiques en employabilité selon les participants aux *focus groups*

- Engager un processus complexe et multi facettes;
- Comprendre l'autre à travers une vision du monde différente de la nôtre (empathie culturelle);
- Tenir compte des diverses sphères de vie;
- Informer les clients à propos du marché du travail québécois;
- Référer à des ressources variées et étendues;
- S'impliquer dans un processus qui prend du temps;
- Intervenir sans présupposés (processus individualisé);
- Mettre l'accent sur les chocs culturels autant chez les intervenants que chez les nouveaux arrivants (counseling interculturel).

# 4. Résultats

## 4.6 La spécificité des pratiques en employabilité selon les répondants au questionnaire

- Reconnaître et transférer les acquis scolaires et professionnels au marché du travail québécois;
- Référer à plusieurs ressources différentes;
- Évaluer l'impact (discrimination, dévalorisation) des différents repères (ex.:valeurs) sur l'employabilité;
- Engager des dialogues sur l'effet des variables culturelles;
- Servir d'intermédiaire facilitant la communication entre les différentes personnes concernées;
- Donner de l'information sur le marché du travail québécois;
- Comprendre la situation actuelle du client et les motifs de venir s'installer au Québec;

# 4. Résultats

## 4.7 Principaux collaborateurs consultés par les intervenants par ordre de fréquence

### Liens internes et externes:

- Conseillers en emploi
- conseillers en réadaptation
- travailleurs sociaux
- conseiller d'orientation
- psychologues

### Liens principalement externes:

- agent emploi-Québec
- associations sectorielles
- employeurs
- agent MICC
- agent d'immigration
- avocats

# 4. Résultats

## 4.8 Principales forces de la clientèle immigrante nouvellement arrivée

- Motivation;
- Détermination et persévérance;
- Individus scolarisés et avec expérience;
- Individus en action (débrouillardise et capacité d'adaptation);
- Présence d'objectifs (projet de vie, etc.).

# 4. Résultats

## 4.8.1. Source des forces de la clientèle immigrante nouvellement arrivée

- Urgence de faire ses preuves motivée par le choix de vie instigué par leur migration;
- Conséquences d'un échec (pertes financières, déshonneur);
- Personnes dotées de résilience;
- Personnes capables de chercher de l'aide (ex. consulter pour des services en employabilité et/ou en orientation);
- Combativité inhérente à la confrontation à la nouveauté (nouveauté de situation, nouveauté de vie, etc.);

# 4. Résultats

## 4.9 Portrait de la réalité des intervenants en terme de temps disponible

### Temps moyen avant d'obtenir une première rencontre:

55%	Moins d'une semaine
22%	entre 1 et 2 semaines
23%	plus de trois semaines

### Nombre d'entrevue moyen mis à leur disposition

#### - en individuel

55%	entre 1 et 4 rencontres
45%	plus de 5 rencontres

#### - en groupe

32%	entre 1 et 4 rencontres
68%	plus de 5 rencontre

# 4. Résultats

## **4.10 Variables culturelles de la clientèle pouvant avoir des effets sur leur intégration en emploi**

- Importance accordée aux valeurs collectives vs individuelles;
- Rapports interpersonnels basés sur le pouvoir (relations inégalitaires fondées sur le genre, le statut, la déité et/ou l'autorité)
- Manque de connaissance des codes de communication verbaux et non-verbaux;
- Différences dans la notion du temps (valeur et gestion);
- Sous estimation de l'attitude promotionnelle requise dans les relations professionnelles;

# 4. Résultats

## 4.11 Définition d'un choix d'interventions culturellement appropriés

- Tenir compte des différents traits associés à la culture d'origine du client ;
- Capacité de prendre plusieurs rôles (conseiller, médiateur, traducteur, etc.);
- Établir un lien de confiance basé sur un respect mutuel malgré l'asymétrie entre le conseiller et le client et leurs différences;
- Suspension des généralisations (unicité de la personne malgré une même origine).
- Tenter de rendre explicite le fonctionnement de la recherche d'emploi dans le pays d'origine

# 4. Résultats

## **4.12 Critères de sélection des intervenants comme spécificité des pratiques en employabilité auprès des personnes immigrantes**

- Savoir être et savoir faire en relation d'aide
- Connaissance de la clientèle immigrante ;
- Expérience pertinente en employabilité;
- Connaissance d'une autre langue que le français;
- Grande mobilité



---

# 4. Résultats

---

## 4.13 Développement Professionnel

- Formations les plus suivies:
- Gestion de la diversité culturelle;
- Contexte de choc culturel;
- Deuils de la migration;
- Relations interculturelle;
- Relation d'aide en contexte de soutien à l'insertion en emploi
- Connaissance des valeurs et cultures des nouveaux arrivants

# 4. Résultats

## 4.13 L'accompagnement Professionnel

**50% des répondants au questionnaire ont bénéficié d'un accompagnement professionnel**

### Fréquence

- 15% Plus d'une fois /semaine
- 47% 1 fois /2 semaines
- 15% 1 fois /mois
- 23% moins d'une fois /mois

### Durée totale

- 38 % moins d'un mois ;
- 23% entre 1 à 2 mois;
- 8% entre 2 à 3 mois;
- 31% plus de quatre mois.



# Discussion



Les intervenants, membres de la Table de concertation pour les personnes réfugiées et immigrantes travaillant en employabilité ont un savoir d'expérience (savoir, savoir-faire et savoir-être) qui semble tacite (dépend d'une capacité de savoir-dire). Donc, la deuxième phase de cette recherche s'appuiera sur une méthodologie de terrain plus précisément, sur l'observation des interventions en temps réel.



# Conclusion



Les résultats de la première phase démontrent que la spécificité des pratiques en employabilité auprès des personnes réfugiées et immigrantes est l'utilisation d'une approche holistique et contextuelle à travers des interactions multiculturelles.