

RAPPORT DE RECHERCHE

Version abrégée

L'INTÉGRATION À L'EMPLOI DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION

ET

ÉTABLIES AU QUÉBEC DEPUIS PLUS DE CINQ ANS
DANS L'AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL :
LA SITUATION, LES BESOINS ET DES PISTES D'ACTION





Toute reproduction, même partielle, de ce document, sur quelque support que ce soit, est strictement interdite, sauf avec le consentement de Projet Local d'Aide à la Création d'Emploi de la Rive-Sud (PRS), ou sauf à des fins de citations ou d'exemples avec mention de leur origine.

Une réalisation de :

Projet Local d'Aide à la Création d'Emploi
de la Rive-Sud (PRS)
125, boul. Ste-Foy
Longueuil (Québec)
J4J 1W7
450-646-1030
www.placerivesud.qc.ca

Grâce à la participation financière de :

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et La Ville de Longueuil

Recherche et rédaction :

Sylvie Trottier, Ph. D. Sciences de l'éducation

Comité de lecture et révision :

Diane Guay
Paule Laprise

Mise en page :

Jimmy Vigneux, Jimbo Jones Studio

Le Projet Local d'Aide à la Création d'Emploi de la Rive-Sud (PRS) tient à remercier :

Le comité de suivi de l'entente Mesure « Partager une culture égalitaire » Ville de Longueuil



Nos sincères remerciements aux intervenantes en milieu communautaire ainsi qu'aux femmes que nous avons rencontrées dans le cadre de cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

1	INTRODUCTION	2
2	PROBLÉMATIQUE RELATIVE À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION QUI SONT ÉTABLIES AU QUÉBEC DEPUIS PLUS DE CINQ ANS.....	4
3	ÉLÉMENTS MARQUANTS DES PROPOS RECUEILLIS AUPRÈS DES PARTICIPANTES ET DES DOCUMENTS CONSULTÉS	6
3.1	La connaissance des ressources en employabilité et des pratiques du marché du travail québécois	6
3.2	La reconnaissance des acquis scolaires et des expériences de travail à l'étranger.....	7
3.3	La possibilité d'acquérir de l'expérience sur le territoire québécois et d'accéder facilement à des formations d'appoint pour y arriver.....	8
3.4	La promotion du potentiel de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration auprès des milieux de l'emploi.....	8
3.5	La prise en considération des différences culturelles, des préjugés et de la discrimination dans les milieux du travail	9
3.6	La concertation-collaboration entre les services en employabilité	10
3.7	L'adéquation entre les contenus et les approches des services en employabilité et les spécificités des clientèles issues de l'immigration.....	11
4	CONCLUSION.....	14

1. INTRODUCTION

Ce document présente une version abrégée du rapport sur une étude menée par PLACE Rive-Sud sur l'intégration à l'emploi des femmes issues de l'immigration dans l'agglomération de Longueuil. L'étude en question répondait à un des axes du plan d'action « Partager une culture égalitaire » de l'entente entre la Ville de Longueuil et le Secrétariat à la condition féminine et visait plus précisément les femmes qui sont établies au Québec depuis plus de cinq ans et moins de dix ans et qui, quoique désireuses d'intégrer le milieu du travail, n'y sont pas encore arrivées.

En outre, cette étude s'est inscrite également dans le mouvement de ces nouvelles conjonctures en employabilité exposées, entre autres, dans le Plan d'action métropole, produit par Emploi-Québec. Rappelons que ce plan souligne que l'intégration adéquate des personnes issues de l'immigration représente une solution fort intéressante à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée qui pointe à l'horizon. Ayant cette réalité comme toile de fond, les organisations en employabilité doivent maintenant poser des actions qui soutiennent ces orientations nationales.

Ainsi, cette étude a mis en évidence, dans un premier temps, la situation de sous-représentation des femmes issues de l'immigration dans le milieu du travail, que ce soit au Canada, au Québec ou dans l'agglomération de Longueuil. Puis, elle a traité des principaux facteurs qui sont généralement mis en cause dans cette situation. Ces facteurs renvoient essentiellement à la personne, à ses formations et ses expériences de travail, aux milieux sociaux et de travail, et aux ressources en employabilité.

En s'inspirant de ces facteurs, des grilles de questionnements ont été élaborées puis utilisées auprès de six femmes issues de l'immigration qui souhaitaient intégrer le milieu du travail, mais sans succès, après plusieurs années passées au Québec, et auprès de six intervenantes-expertes qui, dans le cadre de leur travail, rencontraient quotidiennement une clientèle féminine issue de l'immigration.

Douze participantes ont ainsi participé à une entrevue individuelle au cours de laquelle elles ont réfléchi et ont discuté avec l'agente de recherche sur les thèmes suivants :

- Qui sont ces femmes issues de l'immigration et établies au Québec depuis plus de cinq ans et moins de dix ans et qui souhaitent intégrer le marché du travail;
- Quelles sont les principales difficultés qu'elles ont rencontrées dans leur démarche d'intégration à l'emploi;
- Quels sont leurs besoins, leurs attentes, leurs démarches passées et présentes relativement à cette intégration;
- Quelles sont les interventions actuelles et celles souhaitables en employabilité susceptibles de mieux les soutenir dans cette démarche.

Les participantes issues de l'immigration étaient établies au Québec depuis plus de cinq ans et moins de dix ans. Elles provenaient de la Roumanie, du Maroc, d'Algérie (qui sont trois des cinq principaux pays de provenance de la population issue de l'immigration de l'agglomération de Longueuil), de l'Allemagne, du Rwanda et du Burkina Faso. Toutes étaient mariées (le mari de l'une d'entre elles était cependant retourné provisoirement dans le pays d'origine); elles étaient âgées entre 24 et 45 ans; et toutes, sauf une, avaient des enfants (âgés entre 3 et 18 ans).

Ces participantes, par leurs expériences, ont contribué à mettre en relief différentes situations problématiques en employabilité vécues par les femmes issues de l'immigration. En outre, indiquons que toutes appartenaient à un groupe de minorités visibles (cinq participantes) ou audibles (une participante). Chacune, à sa façon, a vu dans le Québec une terre d'accueil pouvant permettre de se construire un futur à la hauteur de ses petites et grandes espérances, et ce, entre autres, mais assurément, par le travail. Pour ces femmes, comme pour la majorité des femmes issues de l'immigration, l'établissement au Québec vise à améliorer leurs conditions de vie, et c'est principalement par le travail que cet objectif est atteignable. Le travail représentera donc, à un moment ou à un autre, une préoccupation majeure dans leur existence.

Quant aux intervenantes-expertes, elles ont été sélectionnées au regard de leurs vastes expériences professionnelles, et également personnelles, auprès des femmes issues de l'immigration, et de leur excellente connaissance du processus d'intégration socioprofessionnelle vécu par ces dernières. Ces intervenantes-expertes ont été recommandées par des personnes-clés qui évoluent dans le milieu de l'employabilité.

Sur le plan méthodologique, cette étude qui s'inscrit dans une voie qualitative était animée par des principes de recherche action et participative. C'est-à-dire qu'elle visait principalement à apporter des éléments de solution à une situation problématique, ici l'intégration à l'emploi des femmes issues de l'immigration, en privilégiant une démarche où tous les acteurs impliqués (intervenantes, clientèles des services visés et agents de

recherche) travaillaient en étroite collaboration dans des modalités d'interaction les plus égalitaires possibles. Ainsi, cette démarche a favorisé le mouvement entre les connaissances théoriques et expérientielles, et entre les personnes différemment concernées par la situation problématique explorée (40, 30, 36).

¹ Pour connaître les références auxquelles renvoient ces chiffres, consulter l'annexe 9 de la version originale du rapport.



2. PROBLÉMATIQUE RELATIVE À L'INTÉGRATION À L'EMPLOI DES FEMMES ISSUES DE L'IMMIGRATION QUI SONT ÉTABLIES AU QUÉBEC DEPUIS PLUS DE 5 ANS

Maintes publications parues sur l'intégration sociale des personnes issues de l'immigration montrent la fragilité et la précarité de la situation socio-économique vécue par nombre d'entre elles, en mettant principalement en évidence des problématiques relatives à leur intégration et maintien à l'emploi (23). En outre, ces problématiques apparaissent encore plus marquées lorsque n'est prise en compte que la situation des femmes issues de l'immigration. En effet, la comparaison entre les situations de ces femmes, celle des hommes issus de l'immigration et celle des femmes nées au Canada démontre que les premières constituent une catégorie de la population nettement plus défavorisée sur le marché du travail québécois (17, 27).

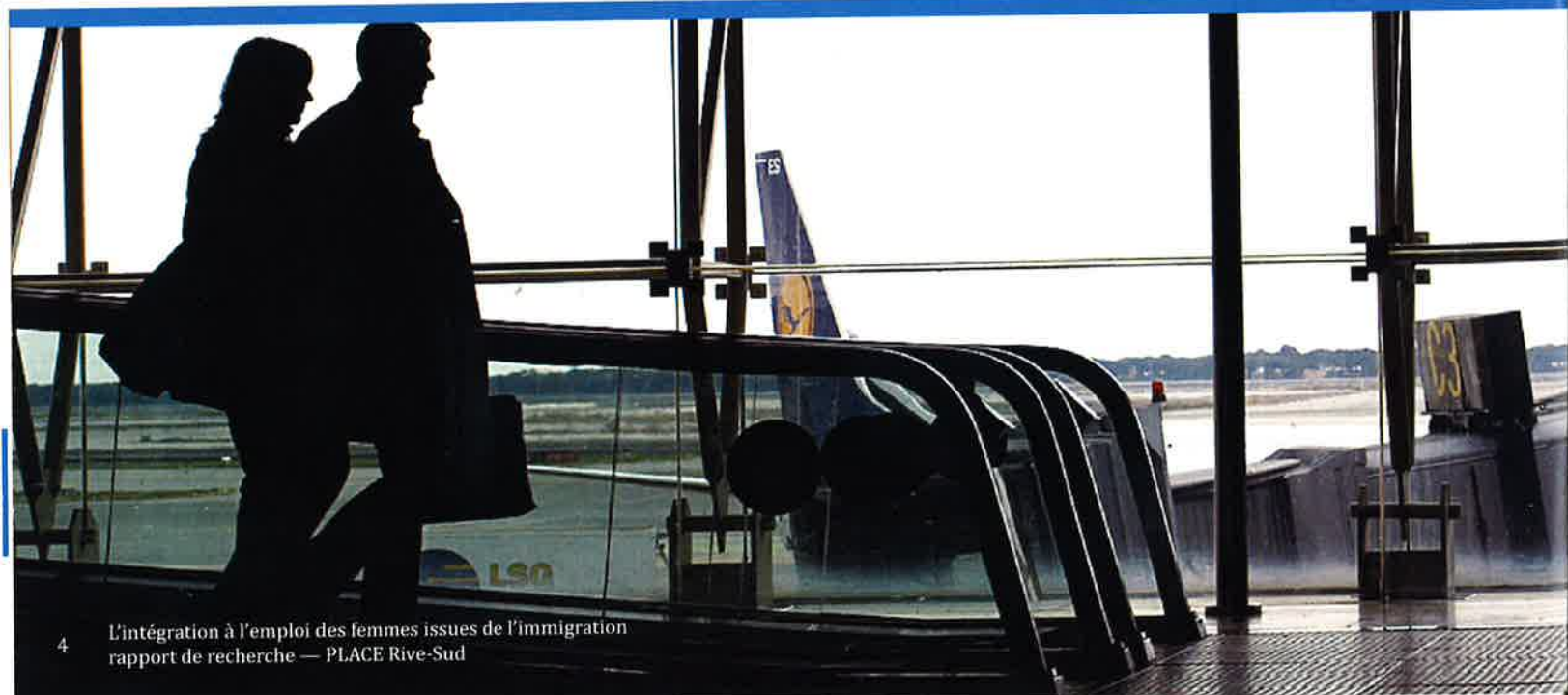
Bien que ces femmes représentent une ressource humaine et économique indiscutable pour la société québécoise, et qu'elles prennent de plus en plus d'importance dans le portrait démographique et socioéconomique de l'agglomération de Longueuil (11), il nous faut constater qu'à l'heure actuelle elles sont défavorisées par rapport à leurs compatriotes et aux citoyennes de souche quant à leurs taux et revenus d'emploi (23). Dans le même sens, les statistiques canadiennes, québécoises ou régionales reflètent dans tous les cas une faible participation au travail

des femmes issues de l'immigration. Ainsi, on peut lire (29) qu'entre 1986 et 2006 le taux de participation à l'emploi est passé de 50 % à 79 % chez les Québécoises de souche et de 58 % à 64 % du côté de femmes issues de l'immigration, et ce, bien que ces dernières soient nettement plus scolarisées (17, 20).

C'est la combinaison « femme » et « issue de l'immigration » qui entraîne la spécificité de la problématique de la démarche d'intégration à l'emploi de la femme issue de l'immigration (17, 28). L'enchevêtrement des caractéristiques d'ordre personnel dont sont porteuses ces femmes en rapport avec le marché de l'emploi explique en bonne partie la situation de précarité relative à l'emploi qu'elles vivent (33). Qui plus est, certaines caractéristiques, d'ordre sociétal cette fois, s'ajoutent aux premières, telles les politiques gouvernementales en matière de reconnaissance des acquis, par exemple, ou les attitudes discriminatoires des milieux d'emploi (50).

Pour les fins de cette étude nous avons regroupé ces caractéristiques, qui peuvent se transformer en principaux obstacles à l'intégration à l'emploi de ces femmes, selon qu'ils rejoignent l'un ou l'autre des facteurs suivants (4, 8, 11, 13, 23, 26, 28, 32)² :

² Il ne s'agit pas ici d'une liste exhaustive, mais plutôt d'un rapport assez fidèle des difficultés rencontrées par les femmes issues de l'immigration dans leur démarche d'intégration à l'emploi.



Facteurs liés à la vie personnelle, tels que le genre, l'appartenance à une minorité visible, le statut d'immigration, la dépendance économique à l'égard du conjoint, la faible scolarité, l'absence de réseau social dans la communauté d'accueil, les responsabilités familiales, l'absence plus ou moins longue du marché du travail, et la méconnaissance de la société québécoise, de ses ressources d'aide et de son marché de l'emploi.

Facteurs liés à la formation et aux expériences de travail, tels que la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels (et leur référence) réalisés à l'étranger, l'accès à des cours ou à des formations de mise à niveau reliés à l'emploi ou à l'apprentissage des langues, et l'expérience de travail sur le territoire québécois.

Facteurs liés à l'environnement social et de travail, tels que l'accès aux services de garde et au transport, les discriminations reliées à l'accent, au nom, à l'ethnie, etc., les différences entre les cultures des pays d'origine et hôte, la non-préparation des milieux de l'emploi à l'accueil des personnes issues de l'immigration, et la fragmentation des services qui leur sont offerts.

Facteurs liés aux services en employabilité, entre autres, les différences culturelles entre les services en employabilité (contenus et interventions) et les personnes issues de l'immigration.

La prise en considération de ces obstacles est d'autant plus pressante que le nombre de ces femmes ne cesse d'augmenter dans plusieurs agglomérations du Québec, dont celle de Longueuil qui nous intéresse plus spécifiquement dans cette étude. En effet, cette agglomération regroupe 7% de la population issue de l'immigration au Québec, ce qui la place donc au troisième rang, en termes d'importance de la population issue de l'immigration, des municipalités régionales de comté (MRC) et agglomérations de la communauté métropolitaine de Montréal (26). En 2006, 51,7% de cette population issue de l'immigration était féminine. De là l'importance de prendre en compte les particularités de la démarche d'intégration à l'emploi de ces femmes, et de leur proposer des services en employabilité y correspondant, car leur enracinement dans la communauté d'accueil dépend de l'heureux aboutissement de cette démarche (22, 26).



3. ÉLÉMENTS MARQUANTS DES PROPOS RECUEILLIS AUPRÈS DES PARTICIPANTES ET DES DOCUMENTS CONSULTÉS

À partir de ce que nous avons entendu et lu sur les démarches d'intégration à l'emploi des femmes issues de l'immigration qui sont établies au Québec depuis plus de cinq ans, et bien que chacune de ces femmes représente un monde en soi, nous avons pu constater que certains pans de leur histoire d'intégration à la société québécoise et à son milieu du travail se rejoignent. De même, les principaux facteurs impliqués dans son déroulement et donc susceptibles de l'influencer plus ou moins positivement ou négativement se rejoignent très sensiblement.

De fait, que ce soit entre les écrits, entre les participantes ou entre les premiers et les secondes, les facteurs les plus déterminants dans l'heureux aboutissement ou dans l'échec de cette démarche renvoient globalement à :

1. la connaissance des ressources en employabilité et des pratiques du marché du travail;
2. la reconnaissance des acquis scolaires et des expériences de travail à l'étranger;
3. la possibilité d'acquérir de l'expérience sur le territoire québécois et d'accéder facilement à des formations d'appoint pour y arriver ;
4. la promotion de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration auprès des milieux de l'emploi;
5. la prise en considération des différences culturelles, des préjugés et de la discrimination dans ces milieux;
6. la concertation-collaboration entre les services en employabilité; et enfin,
7. l'adéquation entre les contenus et les approches des services en employabilité et les spécificités des clientèles issues de l'immigration.

Notre intention ici est de faire ressortir les facteurs plus directement liés à la préparation ou à la recherche d'emploi, étant donné que les femmes dont il est question dans cette étude sont celles qui sont prêtes à intégrer le marché du travail, qui n'y sont toujours pas arrivées après plusieurs années passées au Québec, et qui pourraient souhaiter, pour enfin y parvenir, s'inscrire à des services en employabilité.

Donc, concrètement, qu'est-ce que des services ou un programme en employabilité pourraient mettre en place, comme principes, comme contenus et comme approches, pour répondre le plus adéquatement possible aux réalités et aux besoins de ces femmes issues de l'immigration qui sont établies au Québec depuis plus de cinq ans.

3.1 La connaissance des ressources en employabilité et des pratiques du marché du travail québécois

Problématique

Nombre de personnes issues de l'immigration qui amorcent une démarche de recherche d'emploi, même lorsqu'elles sont établies au Québec depuis un certain moment, ne disposent que de peu d'informations sur les services existants en employabilité, gouvernementaux ou communautaires. Ces personnes auraient besoin d'une vue d'ensemble de ces services afin de pouvoir avancer plus rapidement et efficacement dans leur démarche d'intégration. En plus de cette méconnaissance des services en employabilité, la plupart d'entre elles n'ont qu'une bien vague idée du fonctionnement du marché du travail québécois, de ses mécanismes, de ses règles, des droits des travailleurs et des codes culturels qui le régissent (7, 8, 12, 14, 30, 32, 38).

Pistes de solution

Pour pallier cette méconnaissance, les écrits sur le sujet suggèrent que les services en employabilité informent avec justesse la clientèle sur les différentes ressources de la communauté susceptibles de profiter à l'avancement de leur démarche, qu'ils leur proposent les avenues les plus pertinentes, et qu'ils évitent la répétition des actions déjà entreprises. Afin de pouvoir diriger ces personnes vers des ressources variées et étendues, il serait fort profitable, entre autres, de documenter rigoureusement tout ce qui se fait en matière de services en employabilité par le secteur communautaire pour les personnes issues de l'immigration (4, 8, 12, 16, 31, 52).

Quant à la méconnaissance du fonctionnement intrinsèque du milieu du travail québécois, reprenons les propos de participantes à cette étude qui suggéreraient de prévoir, dans le cadre de services en employabilité

destinés à ces femmes, un cours Québec 101 portant sur les codes culturels implicites de la société québécoise. Une telle formation profiterait à leur préparation et adaptation au marché de l'emploi en les informant sur le fonctionnement des entreprises au Québec et sur les règles de conduite qui y sont valorisées.

3.2 La reconnaissance des acquis scolaires et des expériences de travail à l'étranger

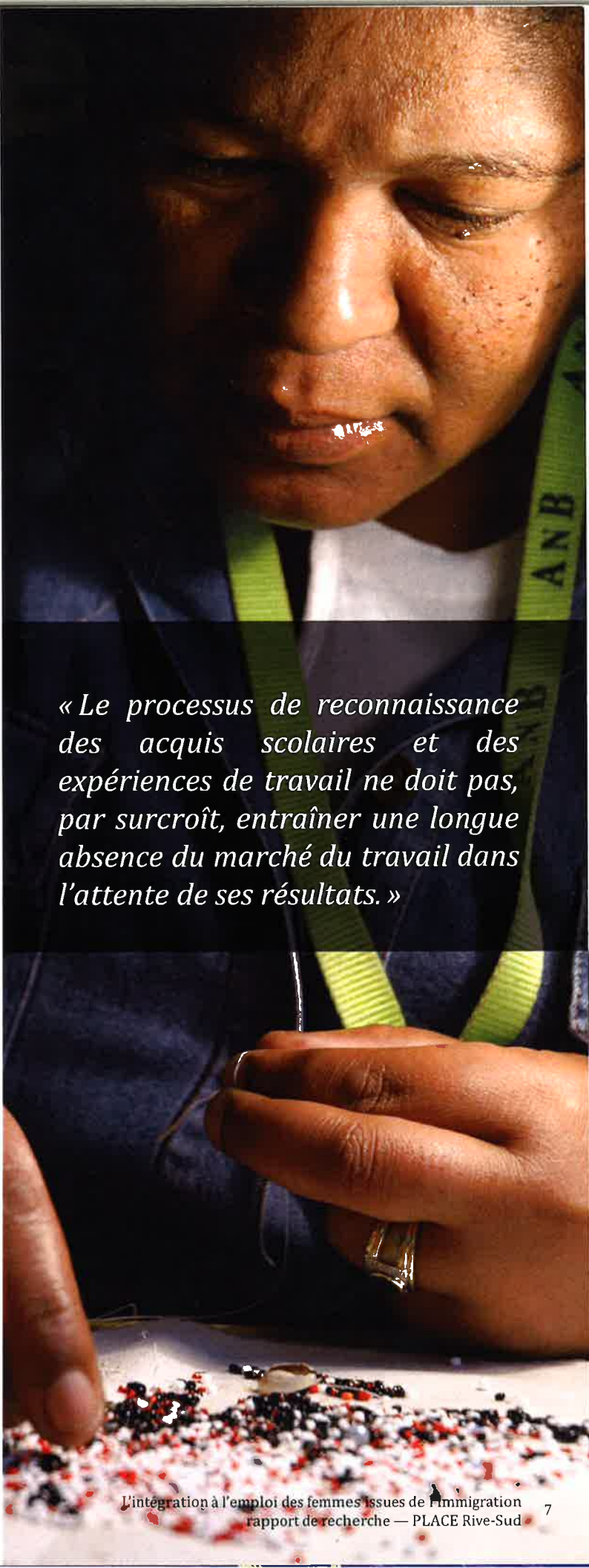
Problématique

Les démarches pour la reconnaissance des formations, des études, des diplômes reçus à l'étranger apparaissent fastidieuses, compliquées pour nombre de femmes, et couramment décevantes dans leur dénouement. Les difficultés rencontrées lors de cette démarche nuisent vraisemblablement à l'intégration à l'emploi des femmes issues de l'immigration en plus de susciter des sentiments d'amertume, de dévalorisation, et l'effritement de la confiance en soi et de l'estime de soi (8, 13, 15, 18, 28, 33, 34, 38).

Le processus de reconnaissance des acquis scolaires et des expériences de travail ne doit pas, par surcroît, entraîner une longue absence du marché du travail dans l'attente de ses résultats.

Pistes de solution

Lorsque ces femmes s'inscrivent dans un service en employabilité, il serait préférable, d'une part, de les soutenir et de les conseiller dans cette démarche, et d'autre part, de leur permettre d'accéder rapidement à des expériences (sous forme de stages par exemple) dans un milieu de travail en rapport avec leurs compétences. Elles pourraient de la sorte vérifier si elles désirent vraiment poursuivre leur démarche d'emploi dans la seule voie de leur formation, ou changer d'orientation.



« Le processus de reconnaissance des acquis scolaires et des expériences de travail ne doit pas, par surcroît, entraîner une longue absence du marché du travail dans l'attente de ses résultats. »

3.3 La possibilité d'acquérir de l'expérience sur le territoire québécois et d'accéder facilement à des formations d'appoint pour y arriver

Problématique

Indiquons, d'entrée, que les femmes issues de l'immigration qui s'inscrivent à un service en employabilité peuvent être établies au Québec depuis plusieurs années et ne pas avoir encore acquis d'expérience de travail significative au Québec. Il faut garder à l'esprit que les premières expériences de travail peuvent être difficilement accessibles pour plusieurs femmes issues de l'immigration, entre autres en raison de critères d'embauche conditionnelle à l'expérience sur le territoire québécois (5, 8, 30, 33, 34, 35, 38). À preuve, les quelques expériences de travail des participantes à cette étude se sont résumées globalement à des emplois précaires qui n'exigeaient pas de formations particulières (dépanneur, cuisine, cafétéria, manufacture...). Ces femmes n'ont pas vraiment choisi les emplois occupés; elles avaient surtout besoin de travailler et seul cela comptait.

Pistes de solution

Des intervenantes qui ont participé à cette étude ont avancé que, pour ces femmes qui sont au Québec depuis plus de cinq ans et qui n'ont toujours pas intégré le milieu de l'emploi, une mise à niveau ou une formation d'appoint est généralement nécessaire. Par ailleurs, cette formation devrait s'accompagner d'un stage supervisé par l'organisme en employabilité, suffisamment long pour qu'elles aient le temps d'intégrer les nouveaux apprentissages et d'ajuster leurs savoirs antérieurs à ce nouveau contexte de travail.

Les stages en entreprise, en plus d'ouvrir sur cette expérience québécoise souvent exigée par les employeurs, offrent également un contexte tangible, objectif, au sein duquel pourront être évaluées, dans la pratique, les compétences, les aptitudes pour l'emploi de ces femmes. Ce qui parallèlement devrait diminuer les appréhensions des employeurs à leur endroit (4, 25, 28, 37).

Rappelons que l'une des recommandations nommées par les participantes visait à encourager, à titre incitatif, la continuation des subventions à l'emploi accordées aux employeurs en vue de favoriser leur ouverture à la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration. Outre ces subventions à l'emploi, certains services en



employabilité destinés à cette clientèle pourraient servir de passerelle entre celle-ci et les milieux de l'emploi en jouant le rôle d'ambassadeurs de cette clientèle auprès de ces milieux.

3.4 La promotion du potentiel de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration auprès des milieux de l'emploi

Problématique

Il existe une méconnaissance du potentiel de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration de la part des employeurs.

Pistes de solution

Faire la promotion de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration, mobiliser les entreprises dans l'intention de les encourager à embaucher cette main-d'œuvre, voici les mots d'ordre qui pourraient inspirer les organismes qui l'accueillent dans ses programmes en employabilité.

Les collaborations entre les organismes en employabilité, les entreprises et diverses ressources du milieu semblent une voie à explorer en vue de mieux faire connaître cette main-d'œuvre féminine et faciliter son intégration et maintien dans ces entreprises (5, 13, 31, 34, 38).

L'une des recommandations formulées par les participantes allait dans le même sens, en proposant de développer et d'implanter plus abondamment des formations destinées au marché du travail en vue de les impliquer de plus près dans l'accueil des personnes issues de l'immigration et d'en promouvoir la valeur. Par ailleurs, en sensibilisant le marché du travail aux difficultés que doivent surmonter certaines femmes dans leur démarche d'intégration, on minimise le risque que l'employeur ne devienne lui-même un obstacle à l'intégration à l'emploi de ces femmes.

Toujours dans le même ordre d'idée, des participantes à cette recherche ont mentionné que les organismes en employabilité devraient prendre l'initiative de développer des liens entre leurs participantes et le milieu du travail. Par exemple, par des activités de maillage professionnel en milieu de travail, par la mise en place de parrainage ou de jumelage en entreprise, ou en leur offrant un accès privilégié à une banque d'employeurs qui affichent des offres d'emploi, ou encore, en ajoutant un volet placement dans les entreprises à leurs services (18, 31, 32). Au surplus, le jumelage entre les participantes à un programme en employabilité et des femmes qui ont réussi à se faire une place dans le milieu du travail pourrait représenter un moyen d'alléger la solitude et l'isolement vécus par nombre de ces femmes, en plus d'enrichir leur réseau social-professionnel. Ces rencontres pourraient également servir à valider leurs choix d'emploi et à démontrer leur motivation et leurs compétences auprès des employeurs.

3.5 La prise en considération des différences culturelles, des préjugés et de la discrimination dans les milieux du travail

Problématique

Nul doute que la rencontre entre les personnes issues de l'immigration et les milieux de l'emploi fait ressortir les différences culturelles existantes et soulève de part et d'autre des incompréhensions du même ordre. On ne peut ignorer qu'il y a des façons différentes de travailler selon les cultures, et que corollairement, il y a des problèmes de décodage culturel, plus encore lorsque les personnes issues de l'immigration n'ont pas reçu de préparation au marché de l'emploi québécois. Ces différences peuvent se révéler au travers nombre de situations, et provoquer des problèmes d'adaptation mutuelle, où le problème est plus souvent qu'autrement porté par la personne étrangère (8, 23, 34, 38).

Ces différences peuvent même donner lieu à des attitudes et à des comportements, réels ou supposés, de discrimination envers la personne issue de l'immigration jusqu'à devenir un obstacle, réel ou supposé, à son intégration au milieu du travail (5, 13, 30, 33, 35, 37).

Pistes de solution

Des activités de mentorat, de jumelage entre des personnes issues de l'immigration et des employés des entreprises seraient susceptibles de favoriser une meilleure compréhension interculturelle et par conséquent d'atténuer ces obstacles à l'emploi (2). À cette mesure, pourraient s'ajouter des actions de sensibilisation dans le milieu du travail à la valeur pour le marché du travail des femmes issues de l'immigration. Il faut intervenir d'un côté comme de l'autre, en préparant les femmes issues de l'immigration à intégrer le milieu de l'emploi québécois, et les employeurs à les accueillir.

Toutes les intervenantes rencontrées lors de cette étude soulignent qu'il y a un travail de sensibilisation et d'adaptation à faire dans les milieux de l'emploi afin de favoriser une meilleure connaissance de la population issue de l'immigration et une plus grande ouverture à son égard. On doit défaire nombre de préjugés, et promouvoir l'apport de la main-d'œuvre féminine issue de l'immigration auprès des entreprises.



3.6 La concertation-collaboration entre les services en employabilité

Problématique

Il apparaît que la démarche d'intégration à l'emploi puisse être ralentie ou embrouillée par l'insuffisance de concertation entre les différents organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration, et par l'obligation de devoir rencontrer autant d'intervenantes différentes que de volets couverts par cette démarche. De fait, il semble exister un morcellement des services destinés aux personnes issues de l'immigration et un manque de coordination entre les différents organismes responsables de ces services. Ainsi, un organisme peut offrir des services de préparation à l'emploi, alors qu'un autre voit au programme de francisation et qu'un troisième travaille aux rapprochements entre les personnes issues de l'immigration et les employeurs. Cette situation devient problématique lorsqu'il n'y a pas de ligne d'actions cohérente qui dirige les différentes étapes du parcours à poursuivre vers l'intégration à l'emploi (4, 5, 25, 35, 37, 38).

Pistes de solution

Pour éviter que les personnes ne se perdent dans ce dédale d'étapes que pourrait représenter la démarche vers l'intégration à l'emploi, un accompagnement continu tout au long de ces étapes serait à encourager. On imagine donc un suivi permanent, soutenu d'un bout à l'autre du cheminement vers l'emploi. Un encadrement mieux supervisé pourrait potentiellement ouvrir, de même, sur une meilleure connaissance de la culture québécoise et sur une atténuation des impacts matériel et humain provoqués par les obstacles rencontrés en cours de cheminement (13, 34).

De la même manière, une seconde recommandation émise par les participantes visait l'harmonisation des ressources en employabilité destinées aux personnes issues de l'immigration par la mise en place de mécanismes qui assureraient un cheminement efficace vers l'emploi au sein d'un continuum de services, et non pas par une circulation plus ou moins erratique d'un service à un autre. Par exemple, l'organisme par lequel la personne issue de l'immigration amorcerait sa démarche vers l'emploi pourrait mandater un intervenant pivot qui l'accompagnerait tout au long de cette démarche, et ce, même si elle devait passer par plusieurs organismes.

« Pour éviter que les personnes ne se perdent dans ce dédale d'étapes que pourrait représenter la démarche vers l'intégration à l'emploi, un accompagnement continu tout au long de ces étapes serait à encourager. »



3.7 L'adéquation entre les contenus et les approches des services en employabilité et les spécificités des clientèles issues de l'immigration

Problématique

Les services d'employabilité ont diverses approches en intervention qui ne sont pas nécessairement adaptées à la diversité culturelle de leur clientèle issue de l'immigration. De plus, les différences ou l'éloignement entre la culture des intervenants et celle des femmes issues de l'immigration peuvent interférer dans le déroulement de la démarche d'intégration à l'emploi de celles-ci.

Pistes de solution

Des services spécifiques ou l'adaptation des contenus et des pratiques ?

Certaines catégories de femmes issues de l'immigration éprouvent des difficultés plus importantes à intégrer le marché du travail. Par exemple, plusieurs observations tendent à démontrer que les femmes appartenant à une minorité visible ou religieuse peuvent être victimes de discrimination dans les milieux de l'emploi, ou que certaines vivent plus de vulnérabilité dans leur intégration globale en raison de diverses caractéristiques, d'ordre personnel entre autres (23). Il pourrait donc être salutaire d'intervenir de façon originale en fonction de ces caractéristiques dans la démarche vers l'emploi poursuivie par ces clientèles (13, 18).

D'autres supposent que la création de nouveaux services qui s'adresseraient à des clientèles spécifiques issues de l'immigration ne pourrait qu'amplifier la fragmentation actuelle des services en employabilité. À cela, d'autres avancent que, primo, il faut d'une façon ou d'une autre répondre aux besoins spécifiques de ces femmes qui sont présentement laissées-pour-compte, et secundo, c'est en offrant ce continuum de services, dont il a été question plus haut, que nous pourrions mettre fin à cette fragmentation (37).

Par ailleurs, dans tous les cas, qu'il s'agisse d'ajustement des activités existantes ou de la création de nouveaux services, il est privilégié de pouvoir disposer de plus de souplesse dans les organismes en employabilité, pour mettre en œuvre les changements susceptibles de correspondre adéquatement aux réalités vécues par les clientèles, aux demandes qui émergent spontanément du terrain (34).

Dans ce même ordre d'idée, un programme d'employabilité devraient nécessairement englober, soit : -un programme de préparation à l'emploi; -deux espaces d'intervention : individuel et de groupe; -une approche personnalisée axée sur le sentiment de réussite; -une composition plus ou moins diversifiée des groupes; -un double soutien : professionnel et personnel; -une double intervention : auprès des participantes et du milieu du travail; un accompagnement et un suivi; -le recours à des mentors, des modèles; -une meilleure connaissance du marché du travail québécois; -de l'orientation scolaire et professionnelle; -et une approche interculturelle.

«...plusieurs observations tendent à démontrer que les femmes appartenant à une minorité visible ou religieuse peuvent être victimes de discrimination dans les milieux de l'emploi...»



L'individualisation des services, du suivi et de l'accompagnement

Plusieurs écrits concernant l'intégration à l'emploi des personnes issues de l'immigration tendent à conclure qu'elles ont besoin de services plus individualisés, en raison d'une gamme étendue de situations problématiques vécues, et également, d'un accompagnement plus soutenu, en raison de l'enchevêtrement entre les difficultés d'ordre professionnel et personnel qui sillonnent leur parcours vers l'emploi. Ainsi, les interventions qui semblent les plus appréciées de la part des personnes issues de l'immigration sont celles qui s'intéressent aussi bien à leur intégration au travail qu'à leur vie plus personnelle (5, 8, 18, 31, 34).

De la même manière, nous avons déjà mis en évidence dans cette étude la valeur, d'une part, d'une approche personnalisée suffisamment souple pour s'adapter aux réalités, aux expériences, aux besoins de chaque participante et, d'autre part, d'un accompagnement qui englobe à la fois les aspects plus personnels de la vie des participantes et ceux plus directement liés à l'emploi. Ainsi, une dimension plus personnelle, plus intime est dite incontournable étant donné son influence positive sur la recherche d'emploi. Ces femmes ont besoin de se préparer à la démarche de recherche d'emploi : de faire le bilan, de rehausser leur confiance, leur estime personnelle, de faire l'apprentissage de diverses connaissances, habiletés, comportements qui seront nécessaires pour obtenir et conserver un emploi ou réussir un projet d'étude.

L'accompagnement et le suivi devraient également se poursuivre au-delà, géographiquement et temporellement parlant, de la participation au service en employabilité. Il apparaît donc essentiel de consacrer du temps à un suivi post-intégration pour aider au maintien à l'emploi. Souvent, les nouvelles employées et les employeurs ont besoin du suivi de l'organisme en employabilité pour maintenir à l'emploi la nouvelle arrivée de façon satisfaisante. Il faut s'assurer que tout se déroule correctement de part et d'autre et apporter les ajustements nécessaires.



«...les interventions qui semblent les plus appréciées de la part des personnes issues de l'immigration sont celles qui s'intéressent aussi bien à leur intégration au travail qu'à leur vie plus personnelle»

L'approche interculturelle adaptée au contexte de l'intégration au marché du travail et la formation des intervenantes

Les intervenantes interrogées dans le cadre de cette étude ont indiqué que le premier pas vers ces modifications était de devenir conscient de ces différences, afin de mieux les comprendre, puis d'entreprendre des actions pour les circonscrire et les atténuer afin qu'elles n'éloignent trop les pratiques et les contenus des programmes de la réalité des femmes issues de l'immigration.

L'approche interculturelle adaptée à l'intégration au marché du travail ne peut se dissocier d'une réelle connaissance du processus migratoire vécu par les personnes issues de l'immigration et des bouleversements existentiels qui s'ensuivent. Cette approche tient également compte de la profonde imbrication entre l'intégration sociale, globale de la

personne et l'intégration au marché du travail. En ce sens, elle est dite holistique (8, 18, 20, 22).

Cette approche nécessite généralement, pour les intervenantes en employabilité, le passage par une formation consacrée à l'apprentissage de compétences interculturelles en vue de bonifier, d'enrichir leur savoir-faire et être en matière d'intervention interculturelle. Cette formation devrait potentiellement les habiliter à instaurer des liens de confiance avec les personnes issues de l'immigration; à reconnaître les subjectivités respectives et les chocs culturels vécus par les uns et les autres; à alléger leur sentiment d'impuissance et à agir efficacement face aux multiples expressions discriminatoires des milieux de l'emploi; et à recourir à quelques stratégies éducatives interculturelles afin d'informer et de former leur clientèle sur les modalités québécoises d'intégration et de maintien à l'emploi (8, 18, 30, 34).

Et une dernière recommandation

Il serait souhaitable de rejoindre les femmes les plus isolées, celles qui auraient vraisemblablement besoin d'être soutenues vers une éventuelle intégration à l'emploi, mais qui pour diverses raisons ne se présentent pas dans les organismes d'employabilité. Il serait

possible de mieux connaître ces femmes en allant les rencontrer dans la communauté, là où nous sommes susceptibles de les croiser, comme les maisons de la famille, les CSSS, les centres de dépannage alimentaire, ou les logements communautaires.



4. CONCLUSION

Autant les documents consultés que les propos développés par les participantes questionnées ont mis en évidence la complexité et la diversité des démarches d'intégration à l'emploi poursuivies par les femmes issues de l'immigration. Malgré ces caractères de complexité et de diversité, nous avons relevé certaines observations qui marquaient plus manifestement les discours analysés. Ainsi, nous avons noté que cette démarche d'intégration mettait en cause une imbrication de facteurs renvoyant à la personne, à ses formations et ses expériences de travail, aux milieux sociaux et de travail, et aux ressources en employabilité. Nous comprenons donc ici que ces facteurs peuvent devenir des apports ou des obstacles à la démarche d'intégration à l'emploi.

Pour les femmes dont il est question dans cette étude, il apparaît que c'est le cumul de ces obstacles, comme la non-reconnaissance de leurs compétences et de leurs expériences acquises à l'étranger ou l'incapacité à obtenir une première expérience de travail au Québec, ou les différences culturelles au sein des milieux de l'emploi, qui a dominé et domine encore leurs parcours vers l'intégration à l'emploi.

Par ailleurs, nombre de solutions ont été apportées tant du côté des écrits consultés que du côté des participantes interrogées pour surmonter ces obstacles et permettre l'intégration et le maintien à l'emploi. L'ensemble des données et des réflexions recueillies sur ces obstacles et ces solutions nous amène à croire qu'il serait opportun de développer des services en employabilité plus particulièrement adaptés aux réalités et aux besoins de ces femmes. En outre, la présente étude apporte des éléments de solution concrets qui pourraient fort bien inspirer et orienter l'élaboration et la mise sur pied de tels services.

De plus, il serait indispensable de colliger les impacts, d'ordre quantitatif ou qualitatif, de ce genre de services. De fait, malgré la difficulté que représente la détermination d'indicateurs de l'efficacité des services en employabilité, nous ne pouvons faire l'économie de leur évaluation afin de vérifier la pertinence de les poursuivre ou d'y apporter, si nécessaire, les corrections qui s'imposent. Le choix, la définition et l'application de ces indicateurs devraient logiquement accompagner la conception et le développement effectif de ces services.





www.placerivesud.qc.ca

Pour toute **information**
supplémentaire sur les services
et activités de PRS,
contactez-nous au :

Projet Local d'Aide
à la Création d'Emploi de la
Rive-Sud (PRS)

125, boul. Ste-Foy
Longueuil (Québec)
J4J 1W7

450-646-1030

