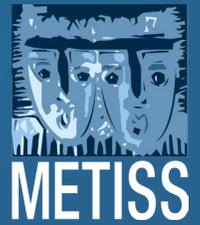


Apprendre le français: et après?



Les nouveaux arrivants, la francisation et le marché du travail

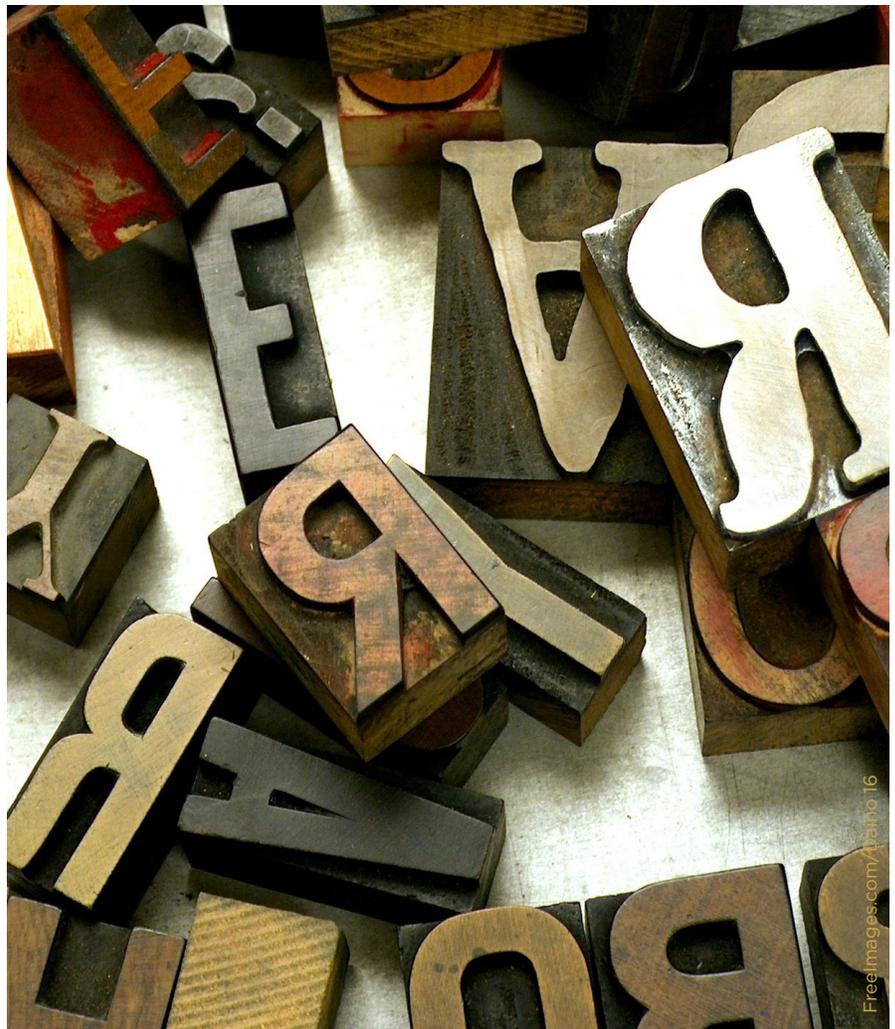
Entrevue avec Vanessa Georgescu-Paquin, candidate à la maîtrise, Communication internationale et interculturelle, UQAM, boursière METISS

Par Andréanne Boisjoli

Les immigrants qui arrivent au Québec ont souvent de la difficulté à s'insérer au marché du travail. Et si les cours de francisation, suivis par plusieurs d'entre eux, pouvaient les aider à mieux décoder, non seulement la langue, mais aussi leur société d'accueil?

C'est à travers ce prisme que Vanessa Georgescu-Paquin a voulu aborder son mémoire de maîtrise. Boursière METISS et étudiante en communication internationale et interculturelle à l'UQAM sous la direction de Catherine Montgomery, Vanessa travaille aussi dans une agence de placement, où elle est témoin jour après jour des difficultés rencontrées par les immigrants lorsque vient le temps de se trouver un emploi. Elle a eu l'idée d'explorer les représentations que ceux-ci se font du marché du travail, et l'impact qu'elles peuvent avoir sur leur intégration professionnelle.

« Quand on arrive, on a forcément des représentations sociales un peu plus brutes, un peu plus fortes. On se représente un pays, une culture d'une certaine façon, ou on se les fait représenter dans son pays d'origine. Quand on arrive, on part avec ces idées préconçues et on agit en fonction de ça. Et là on se rend compte que, oups, c'est peut-être pas ça, il y a des conflits



Pour en savoir plus...

Georgescu-Paquin, V. (2016). Les cours de francisation comme espace de médiation interculturelle pour faciliter l'insertion socioprofessionnelle des immigrants allophones : le cas des centres d'éducation des adultes. Mémoire de maîtrise, UQAM. Bientôt disponible sur www.archipel.uqam.ca

ou il y a des petits obstacles dans la communication interculturelle », explique celle qui croit beaucoup à la médiation interculturelle pour « aider à réguler ces relations-là qui sont en devenir, en formation ».

Les cours de francisation, donnés dans les Centres d'éducation aux adultes (CEA), se sont imposés naturellement comme lieu de son étude. Ils accueillent une population fraîchement arrivée qui est en plein processus d'insertion socioprofessionnelle. Ils peuvent également être un formidable tremplin pour de nouveaux arrivants, puisque ces derniers y trouvent souvent leur premier contact avec la société d'accueil.

Vanessa Georgescu-Paquin a donc demandé à des étudiants en francisation de participer à des rencontres. Trois groupes, rassemblant entre 6 à 10 personnes chacun, ont pu être constitués. 5 participants ont aussi accepté de lui donner une entrevue indivi-

duelle afin d'approfondir davantage la thématique. Ils sont âgés entre 35 et 50 ans. Ce sont généralement des parents, dont les enfants apprennent rapidement le français à l'école, et qui doivent à leur tour s'adapter à leur nouveau milieu.

Le marché du travail et les employeurs

Vanessa a voulu savoir comment les nouveaux arrivants se représentent le marché du travail, comment ils croient que les employeurs les perçoivent.

C'est un milieu qui leur est, disent-ils d'emblée, très difficile d'accès. Les exigences pour y accéder leur semblent plus élevées que pour les travailleurs natifs du Québec. Alors qu'ils ont été sélectionnés, comme immigrants, en raison de leurs diplômes et qualifications, ils croyaient être embauchés rapidement. Or, c'est rarement le cas, constatent-ils. Leurs diplômes étant rarement reconnus tels quels, ils réalisent une fois ici qu'ils doivent retourner sur les bancs d'école pour reprendre leur formation. Pire : leurs qualifications trop élevées peuvent être perçues comme un problème. Le marché du travail, remarquent-ils, n'est pas préparé à recevoir tous ces diplômés. Par ailleurs, toute l'expérience accumulée au fil des ans dans leur pays d'origine ne vaut rien au Québec : on leur demande de l'expérience canadienne.

Au-delà des difficultés plus techniques liées aux qualifications, les nouveaux arrivants ont aussi le sentiment d'être ciblés. Selon plusieurs d'entre eux, les employeurs présument, à partir de leur nom et de leur CV, qu'ils ne parlent pas suffisamment le français, ou qu'ils sont incompetents, parfois sans prendre le temps de les rencontrer. Et plusieurs sont d'avis que l'employeur choisira d'abord un Québécois d'origine, même s'il est moins compétent. Comme ce neurochirurgien qui affirme avoir passé haut la main, et bien mieux que les autres candidats, un test d'ajustement d'un microscope dans le cadre d'une entrevue d'embauche. Un peu amer, il se demande pourquoi on a mis 4 mois à le rappeler, pour finalement lui offrir le poste le moins qualifié de tous ceux disponibles.

Les immigrants sont également conscients du rôle joué par la proximité culturelle. « Un employeur va peut-être plus engager quelqu'un qui lui ressemble plutôt que quelqu'un qui a une religion très différente, une culture très différente ou une langue très différente », explique Vanessa Georgescu-

L'équipe FRQSC METISS (Migration et Ethnicité dans les Interventions en Santé et en Services sociaux) est une équipe en partenariat avec le département de communication sociale et publique de l'UQAM et le Centre de recherche SHERPA du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal. Elle compte parmi ses membres les chercheurs et praticiens-chercheurs suivants :

Membres réguliers

Catherine Montgomery
(dir. scientifique)
Patrick Cloos
Daniel Côté
Habib El-Hage
Sylvie Fortin
Sylvie Gravel
Vania Jimenez
Marie-Emmanuelle
Laquerre
Yvan Leanza
Edward Ou Jin Lee
Josiane Le Gall
Lilyane Rachédi
Guylaine Racine
Jacques Rhéaume
Ellen Rosenberg
Bilkis Vissandjée
Spyridoula Xenocostas

Membres collaborateurs

Camille Brisset
Geneviève Cloutier
Marguerite Cognet
Valérie Desomer
Suzanne Gagnon
Sophie Hamisultane
Ghayda Hassan
Catherine Sigouin
Annick Simard
Soumya Tamouro
Michèle Vatz-Laaroussi
Margareth Zanchetta

www.equipemetiss.com



« Un employeur va peut-être plus engager quelqu'un qui lui ressemble plutôt que quelqu'un qui a une religion très différente, une culture très différente ou une langue très différente ».

Paquin. Cette méfiance sentie à leur égard est néanmoins comprise par quelques-uns comme un phénomène normal. « Parce que c'est toujours : il y a *eux* et il y a *nous*, expliquait une participante pendant une rencontre. Ça existe dans toutes les cultures ».

Inversement, les employeurs qui ont eu l'occasion de voyager ou de croiser de plus près des gens de la même culture qu'eux seraient plus ouverts et seront les premiers à leur donner une chance. Ainsi, une psychologue d'Europe de l'Est s'étant adressée à un journal de psychologie pour y trouver du travail a eu la chance de tomber sur une dame qui avait voyagé dans son pays d'origine. Celle-ci a accepté rapidement de la prendre. De l'avis de plusieurs, les arabo-musulmans seront ceux qui subiront le plus de discrimination.

Pour améliorer la communication interculturelle

Ce sont là les perceptions des nouveaux arrivants, qui, selon, Vanessa, correspondent très souvent à une réalité. En revanche, se présenter devant un potentiel employeur avec ces perceptions en tête risque-t-il de nuire à la communication interculturelle au détriment de l'immigrant? « Parce que chacun part avec ses idées préconçues et ça vient faire un obstacle à la communication », résume-t-elle. Est-ce que les immigrants pourraient apprendre, en connaissant mieux la culture de leur société d'accueil, à désamorcer les difficultés relationnelles qui se présentent?

« Comment on défait ces obstacles-là, comment on défait les préjugés, les stéréotypes dans la représentation sociale?, questionne Vanessa. Selon moi, c'est par la médiation interculturelle. J'ai voulu analyser les cours de francisation comme un espace de communication interculturelle ». En effet, pour plusieurs nouveaux arrivants, le cours de francisation est l'un des premiers véritables contacts avec la société québécoise. « Un père roumain me disait : "je regarde toujours la professeure, comment elle s'habille, comment elle agit, parce que ma fille vieillit dans cet environnement et je vois des choses, un habillement qui sont différents de ce à quoi on est habitués dans notre pays, donc ça me fait une référence" », rapporte l'étudiante.

Pour ces raisons, Vanessa croit que la francisation devrait aller bien au-delà de l'apprentissage de la langue. Alors que le cours s'étale sur 7 niveaux, et bien que certains éléments culturels soient abordés en cours de route, ce n'est qu'à partir des niveaux 6 et 7 que sont intégrées des sorties culturelles et des notions de relations interculturelles. « Il y a un petit peu plus, commente Vanessa. Ils vont faire des visites dans des quartiers, ils vont manger dans les restos, ils vont apprendre à commander en français, il va y avoir un peu d'interactions, mais rien de si solide qui permette l'expérience selon moi ». Par ailleurs, dans l'urgence de se trouver un emploi, de nombreux immigrants doivent abandonner les cours avant la fin, et n'ont pas accès à ces activités.

Pour Vanessa, les cours de francisation pourraient permettre d'aller davantage en profondeur. Un espace qui permettrait de favoriser de meilleures relations interculturelles et par ricochet, faciliter l'insertion socioprofessionnelle. « Oui, apprendre le français, mais également leur permettre de vivre une expérience, de vivre l'altérité. Et ensuite, d'être en mesure de s'insérer professionnellement plus facilement et d'être un peu maîtres de leur communication, d'être capables de réajuster leur communication lorsqu'il y a un blocage, une difficulté, parce que quelqu'un ne comprend pas ce qu'on veut dire par les mots qu'on utilise, et par la culture d'où on vient. On a tous des préjugés envers une culture ou

« Oui, apprendre le français, mais également leur permettre de vivre une expérience, de vivre l'altérité. Et ensuite, d'être en mesure de s'insérer professionnellement plus facilement et d'être un peu maîtres de leur communication ».

une autre ».

Pour favoriser cet apprentissage, le jumelage entre les immigrants en francisation et les autres étudiants du Centre d'éducation aux adultes semble une solution prometteuse. Le programme existe, mais à petite dose, et il manque de suivi. Or, insiste Vanessa, il n'y a rien comme être en contact pour être confrontés à la réalité et réajuster ses aptitudes relationnelles.

Et pourquoi, propose la jeune chercheuse, est-ce qu'on n'inviterait pas les employeurs dans le cadre des cours de francisation? Pour donner aux nou-

veaux arrivants l'occasion de côtoyer les principaux acteurs du marché du travail en dehors du contexte stressant des entrevues d'embauche. « Et pour que l'employeur voie que finalement, c'est pas si pire un immigrant, c'est pas nécessairement ce qu'on voit à la TV », ajoute Vanessa.

Malheureusement, en dépit de l'avantage évident de la francisation pour l'intégration des immigrants et par le fait même, pour l'ensemble de la société, ce ne sont pas des bonifications, mais bien des coupures qui semblent au programme de ce cours en ce moment. ■

« Ce qui est moche là, c'est qu'on entend depuis quelques mois, qu'ils veulent arrêter le niveau 7 en raison du financement qu'il semblerait que le gouvernement fait des coupures. Ça, ça serait tellement moche là, que ça arrive, parce que beaucoup, beaucoup de gens vont perdre cette opportunité que moi j'ai en ce moment et qui m'a beaucoup aidé ».

- Un participant

Entre-vues est une publication de l'équipe METISS qui a pour objectif de faire connaître les recherches et activités de ses membres. Elle s'adresse aux intervenants et gestionnaires du réseau de la santé et des organismes communautaires, aux chercheurs et aux étudiants intéressés par les questions liées à la pluriethnicité. Elle est disponible gratuitement : <http://www.sherpa-recherche.com/partage-des-savoirs/bulletin-entre-vues>

Graphisme et mise en page : Andréanne Boisjoli

Équipe METISS, CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, Institut universitaire au regard des communautés ethnoculturelles. 7085, Hutchison, Montréal (Qc.) H3N 1Y9

CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal

514-273-3800 poste 6351 andreanne.boisjoli.cdn@ssss.gouv.qc.ca

ISSN 1923-5593 (imprimé)

ISSN 1923-5607 (en ligne)

Dépôt légal - Bibliothèque du Canada, 2015

Dépôt légal - Bibliothèque et archives nationales du Québec, 2015

© Équipe METISS, CIUSSS Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, 2015. Tous droits réservés.



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
du Centre-Ouest-
de-l'Île-de-Montréal

Québec



Institut universitaire au regard
des communautés ethnoculturelles

SHERPA
Recherche. Immigration. Société.

UQÀM