

## 1 // PROBLÉMATIQUE

L'absence de reconnaissance des expériences professionnelles pré-migratoires des immigrants est considérée par les chercheurs comme un des obstacles majeurs à leur intégration en emploi. Pour répondre à ce défi, un projet de recherche-action a été mis en place afin de mieux outiller les conseillers en emploi à préparer les immigrants au marché du travail.

Cela s'est fait au moyen de la mise en place d'outils interculturels de transfert utilisables par les conseillers pour faire reconnaître, en utilisant l'approche interculturelle, les compétences des nouveaux arrivants lors de l'embauche.

## 2 // OBJECTIFS DE LA RECHERCHE-ACTION

L'objectif général était de développer, avec les conseillers en emploi, une approche (et des outils) leur permettant d'agir comme pont auprès des employeurs dans le transfert des compétences acquises à l'étranger.

Un objectif particulier poursuivi par les chercheurs était d'accorder un rôle nouveau à deux étudiants du Collège, stagiaires dans ce projet : était **développer**, **présenter** et **valider** chacun un outil auprès des conseillers en emploi.

### LE NOUVEAU RÔLE DES ÉTUDIANTS ET DES CHERCHEURS DANS LA RECHERCHE-ACTION

#### Rôle des chercheurs

- Conduite des activités de terrain
- Analyse de données
- Développement d'outils
- Présentation d'outils aux utilisateurs potentiels
- Validation d'outils

#### RÔLES SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIFIQUES AU CADRE DE CE PROJET

- Appui et encadrement des étudiants dans leur projet

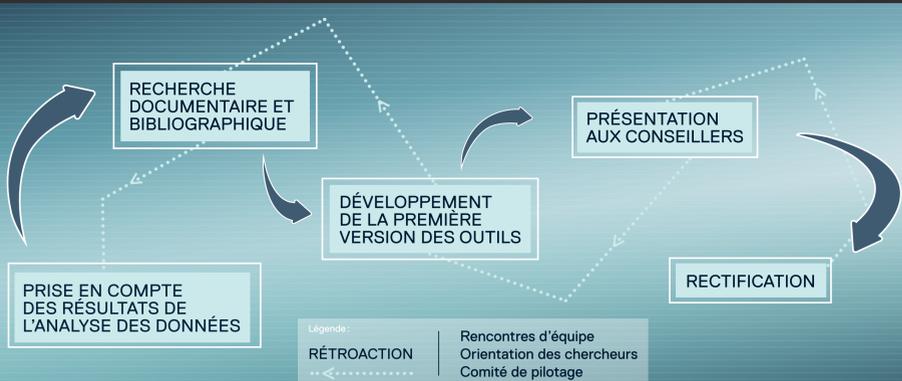
#### Rôles des étudiants

- Transcription d'entrevues
- Codification des données

#### RÔLES SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIFIQUES AU CADRE DE CE PROJET

- Analyse de données
- Développement d'outils
- Présentation d'outils aux utilisateurs potentiels

## 3 // MÉTHODE EMPLOYÉE PAR LES ÉTUDIANTS POUR LA CRÉATION D'OUTILS



## 4 // RÉSULTATS : DEUX OUTILS D'INTERVENTION POUR LES CONSEILLERS

### A. OUTIL POUR L'ÉVALUATION DES QUALIFICATIONS

**CAS FICTIF :** Un candidat immigrant du Maroc se déclare technicien en maintenance.

**À quoi correspond cette qualification au Québec ?**

Tout dépendant de la formation suivie ; cela peut se retrouver au niveau du **DEP** ou du **DEC**.

| QUÉBEC          | MAROC                                      |
|-----------------|--|
| Maitrise        | Maîtrise                                   |
| DESS            |  |
| BAC             | Diplôme d'ingénieur d'application, Licence |
| Cert. Univ. DEC | Technique supérieure DTS/BTS/DUT           |
| AEC             |  |
| ASP/DEC général | Attestation du Baccalauréat                |
| DEP/DES         | Diplôme du technicien                      |

### B. OUTIL D'AIDE AU DÉVELOPPEMENT DES SAVOIR-ÊTRE VALORISÉS PAR LES EMPLOYEURS

#### Cas d'un incident interculturel fréquent

L'employeur assigne à un nouvel employé (immigrant) une tâche précise. Il lui explique et lui demande s'il a bien compris. L'employé acquiesce, mais lorsqu'il présente le résultat, l'employeur constate qu'il y a un écart entre sa demande et ce qui a été fait.

| COMPÉTENCES                                 | INDICATEURS D'UNE COMPÉTENCE   | CAUSES POTENTIELLES DE PROBLÈMES  |
|---|--|---|
| Communication                               | Écoute active et attentive<br>Relations constructives et efficaces   | Évite de sortir de sa zone de confort<br>N'est pas toujours à l'aise de poser des questions |
| Relations interpersonnelles au travail      | Pose les bonnes questions<br>Prend de bonnes décisions rapidement  | Évite de prendre des risques<br>Peut tendre au perfectionnisme                              |
| Capacité d'analyse et de prise de décisions | Capacité de bien saisir les relations hiérarchiques<br>Capacité d'établir des interactions en conformité avec les codes du milieu de travail | Difficulté à interagir avec ses supérieurs hiérarchiques de façon transparente              |

Interventions possibles auprès de l'immigrant

- Sortir de sa zone de confort en prenant des initiatives
- Pratiquer son écoute et sa capacité de compréhension et d'adaptation en prenant de nouvelles décisions

- Apprendre par l'observation en trouvant des modèles pour perfectionner son analyse
- Apprendre par la comparaison de ses propres expériences
- Apprendre par la rétroaction de ses expériences
- Prise de conscience

## 5 // CONCLUSION

### APPORTS DES PROJETS ÉTUDIANTS À LA RECHERCHE-ACTION

- Favoriser la prise en compte, durant le processus de recherche, d'une plus grande diversité de points de vue (discussions d'équipe : deux chercheurs et deux étudiants)

- Développer des outils adaptés aux besoins des conseillers en emploi qui n'étaient pas prévus initialement

Profil de sortie : Sciences humaines  
Finalité du programme

|  |   |
|--|---|
| <b>SAVOIR COMMUNIQUER</b><br>Communiquer, dans un discours oral et écrit, ses connaissances et sa pensée de façon logique et structurée, en démontrant la maîtrise de la langue française. | <b>SAVOIR APPRENDRE</b><br>• Dans un processus de métacognition, effectuer un bilan critique de ses acquis.<br>• Intégrer ses acquis et les transférer dans des situations nouvelles. |
| <b>SAVOIR INTERAGIR SOCIALEMENT</b><br>Établir des relations et collaborer avec les autres à l'intérieur de groupes ou d'équipes de travail.   | <b>SAVOIRS DISCIPLINAIRES</b><br>Distinguer les principaux faits, notions et concepts de nature disciplinaire et transdisciplinaire reliés à l'objet d'étude, le phénomène humain.    |
| <b>SAVOIRS MÉTHODOLOGIQUES</b><br>Mener une recherche en sciences humaines en appliquant la méthode scientifique et en s'appuyant sur des données tant qualitatives que quantitatives.     |   |
| <b>QUALITÉS, ATTITUDES ET VALEURS PERSONNELLES</b>   |   |
| <b>COMPÉTENCE SYNTHÈSE</b>   |   |

### APPORTS DES PROJETS ÉTUDIANTS À LEUR PROGRAMME DE FORMATION

- Sensibilisation des étudiants face à la réalité du terrain, particulièrement aux difficultés perçues par les utilisateurs potentiels
- Consolidation des compétences développées dans leur programme d'études