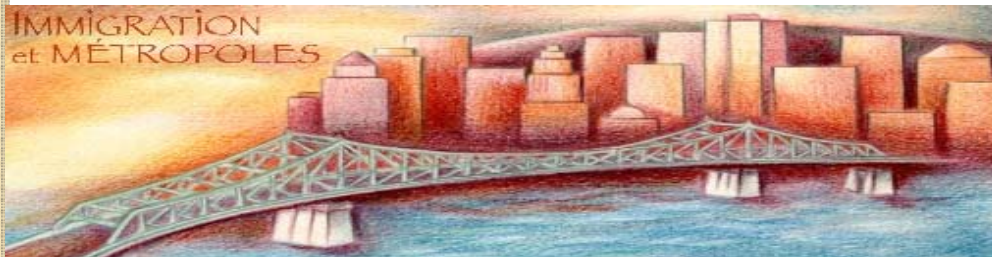


Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. Une question de perspective

Institut de recherche en politiques publiques
Déjeuner-causerie
26 mars 2009

Présenté par :

Annick Lenoir-Achdjian, Sébastien Arcand
et Michèle Vatz-Laaroussi



Centre Métropolis du Québec
Immigration et métropoles



L'équipe de recherche

• **Les chercheurs**

Chercheur principal:

- Annick Lenoir-Achdjian
(Service social, U. de Sherbrooke)

Co chercheurs:

- Sébastien Arcand
(Management, HEC)
- Denise Helly
(INRS-UCS)
- Michèle Vatz Laaroussi
(Service social, U. de Sherbrooke)

• **Les agentes de recherche**


- Isabelle Drainville
(maîtrise en Service social, U. de Sherbrooke)
- Amel Mahfoudh
(maîtrise en Sociologie, U. de Montréal)

* Projet subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH)



Le contexte général

- En 2001, au Québec:
 - 97,6% des Marocains nés au Maroc et 98,5% des Algériens nés en Algérie, déclaraient parler français.
 - 29,9% des Marocains nés au Maroc et 42,5% des Algériens nés en Algérie, âgés de 15 ans et plus, détenaient un diplôme de niveau universitaire,
 - C'était le cas de 21,8% de la population immigrée dans son ensemble et de 14% de la population québécoise.
- À la même époque:
 - 17,5% des Marocains nés au Maroc et 27,2% Algériens nés en Algérie, indépendamment de la durée de leur séjour, étaient au chômage.
 - Quant à ceux établis au Québec depuis cinq ans ou moins, leur taux de chômage se situait à 33,6% pour les Marocains nés au Maroc et à 35,4% pour les Algériens nés en Algérie.
 - La moyenne provinciale était de 8,2%.

- 
- *Question de recherche:* Comment expliquer que ces immigrants sont défavorisés sur le plan de l'insertion en emploi?
 - *Objectif général de l'étude:* répondre à cette question à **partir de la perception** qu'ont de cette situation
 - Des chercheurs d'emploi d'origine maghrébine (algérienne et marocaine),
 - Des intervenants qui travaillent avec cette clientèle.
 - *Objectifs spécifiques:*
 - Identifier les éventuels écarts de compréhension entre les Maghrébins et les intervenants quant aux besoins des chercheurs d'emploi d'origine maghrébine.
 - Saisir les attentes des uns et des autres quant aux façons de répondre à ces besoins.
 - **Elle ne vise pas :**
 - À évaluer les programmes d'intervention.
 - À vérifier la qualité des interventions données.
 - À établir si les besoins et les attentes exprimés sont véritablement justifiés ou non.



L'échantillon

- *Entrevues semi-dirigées* (mai 2004-janvier 2005),
 - 22 Maghrébins en recherche d'emploi (16 à Montréal, 5 à Sherbrooke),
 - 15 intervenants (8 à Montréal, 7 à Sherbrooke),
 - Tous rencontrés au Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, dans un Centre local d'emploi ou dans un autre organisme d'aide à l'emploi.
- *Les critères de sélection*
 - Des répondants maghrébins :
 - Etre arrivés au Canada après septembre 2001 en tant qu'immigrants sélectionnés,
 - Etre âgés de 25 à 40 ans,
 - Maîtriser le français,
 - Avoir un niveau de scolarité secondaire ou post secondaire,
 - Participer à une activité d'insertion en emploi.
 - Des intervenants : travaillant avec la clientèle maghrébine.

Des zones de convergence

- Les difficultés habituelles :
 - Reconnaissance des diplômes et des expériences de travail acquis à l'étranger par les employeurs québécois,
 - Joindre un ordre professionnel ou un métier réglementé.
- Les difficultés propres aux chercheurs d'emploi maghrébins:
 - Méconnaissance suffisante de l'anglais,
 - Surscolarisation,
 - Besoin de mettre leurs connaissances à niveau,
 - Absence de réseaux professionnels,

«Comme au Québec, ça parle français, je suis arrivée à l'endroit où je peux m'adapter facilement» (Noor, Sherbrookoise d'origine algérienne, au Québec depuis 6 mois)

 - Lien entre les événements du 11 septembre 2001 et les difficultés croissantes des immigrants originaires du Maghreb en matière d'emploi.

«On leur demande fréquemment, par exemple, en entrevue : « Que pensez-vous du terrorisme ? Que pensez-vous de Ben Laden ? Que pensez du 11 septembre ? » (Germain, intervenant à Sherbrooke)



Des zones de dissension

La conception des services de soutien à la recherche d'emploi

- Les Maghrébins considèrent qu'ils ont droit à un emploi du fait qu'ils ont été sélectionnés selon des critères liés à leurs formation, scolarité, expériences de travail.
- Les intervenants croient qu'ils ont les mêmes droits que les chercheurs d'emploi nés au Québec, et que, par conséquent, ils ne peuvent leur accorder une quelconque priorité.
- Les Maghrébins pensent qu'il faudrait mettre en place plus de mesures pour faciliter leur intégration au marché de l'emploi (accès plus facile à des stages, plus d'accompagnement dans la recherche d'emploi).
- Les intervenants estiment que les démarches en recherche d'emploi sont d'abord la responsabilité des chercheurs d'emploi.

«On est livré à nous-mêmes. Cherche-toi un travail, cherche toi-même... Je m'attendais à ce qu'on m'aide personnellement, qu'on m'offre des mesures d'accompagnement pour me faciliter la chose, pour faciliter la recherche d'emploi. On me demande de faire du porte à porte [pour trouver un emploi], mais je ne peux pas faire du porte à porte moi! » (Karim, montréalais originaire de l'Algérie, au Québec depuis 9 mois).



Des zones de dissension

L'approche dans l'intervention

- Les Maghrébins souhaiteraient recevoir un appui qui tiendrait compte du fait qu'ils sont immigrants et nouvellement arrivés.
- Les intervenants cherchent à outiller leurs clients pour développer leurs capacités de recherche d'emploi et intégrer le marché du travail de façon durable. Ils insistent sur l'importance de connaître le fonctionnement du marché du travail québécois.

«Donc, ce que moi j'essaie de faire comprendre à cette personne-là, c'est que [...] l'État est là pour pousser un petit peu sur cette ouverture-là, mais que veut, veut pas, le gros de la job, c'est lui qui l'a. Il va être obligé de faire beaucoup plus d'efforts que l'employeur pour aller le rencontrer. Ça veut dire qu'il va devoir développer son autonomie et dans certains cas, ce n'est pas développer, mais c'est découvrir ce que c'est l'autonomie. Alors des fois, il faut que je leur dise: «Je le ferai pas à ta place. Je t'ai donné les outils, c'est à toi à faire le reste»». (Luc, intervenant à Montréal).

Des zones de dissension

Les facteurs explicatifs des difficultés

- Selon les Maghrébins, leurs difficultés s'expliquent par
 - Une « tromperie » dont ils auraient été les victimes au moment de la sélection,
 - Par la discrimination qu'ils subissent de la part des employeurs
 - Par la fermeture de la population québécoise envers eux.

«Les gens ne savent pas pourquoi nous sommes venus ici. Nous ne sommes pas des immigrants qui avons fui la guerre ou quelque chose comme ça ; nous sommes des immigrants indépendants. Il y a des conditions, il y a une sélection très sévère, très rigoureuse pour nous admettre ici, mais, d'un autre côté, les entrepreneurs ne sont pas ouverts» (Mohamed, Montréalais d'origine marocaine, au Québec depuis 3 ans)

- Les intervenants répondent que ces Maghrébins doivent assumer leur choix d'avoir immigré au Québec. Ils omettent ainsi de tenir compte du contexte local (démographique, économique et social) dans lequel s'insèrent ces immigrants ,

«Il y en a beaucoup qui sont déçus à ce niveau-là. Ils nous disent presque qu'on est allé les chercher, mais dans le fond, c'est eux qui ont fait la demande.» (Hélène, intervenante à Montréal)



Des filtres dans l'intervention qui font obstacle ?

- Tous les intervenants relèvent leur relative impuissance à modifier la situation:
 - Une marge de manœuvre limitée quant aux conditions dans lesquelles ils font leur travail ou relativement à la modification des structures de recherche d'emploi.
 - Absence de pouvoir pour inciter les employeurs à embaucher leurs clients.
 - Quand des employeurs agissent de manière discriminatoire, ils n'ont aucun moyen pour agir parce que cette discrimination se fait de manière indirecte et implicite.
 - En cas de discrimination directe, ils se trouvent dans une position inconfortable : dénoncer la situation et fragiliser ce partenariat, ou laisser faire, pour pouvoir continuer à leur proposer des candidats pour les postes à combler.



Des zones de dissension

- Les filtres d'interprétation des intervenants sont des moyens de réduire le sentiment d'impuissance qu'ils éprouvent:
 - Dans l'accomplissement de leur mandat (insérer en emploi)
 - Face à la mission qu'ils se sont donnée (soutenir la clientèle chercheuse d'emploi).
- Mais, ces filtres se superposent indirectement et bien involontairement aux discriminations que subissent les Maghrébins au cours de leur recherche d'emploi.
 - Les arguments rationnels que plusieurs utilisent semblent être un signe que l'exclusion et la discrimination sont des phénomènes qui se renforcent mutuellement.
 - Toutefois, considérant la faible taille de notre échantillon humain, nous ne sommes pas en mesure de présumer de l'existence de ces filtres chez tous les intervenants en emploi oeuvrant auprès de cette clientèle.
 - Par contre, les résultats obtenus laissent tout de même entrevoir la possible présence d'une discrimination systémique.



Une piste de solution selon les intervenants

- Une stratégie de lutte contre la discrimination
 - Amener les employeurs
 - À réfléchir sur leur perception négative de la clientèle maghrébine.
 - À prendre conscience que cette clientèle, comme tout groupe, se compose d'individus aux qualités et aux compétences diversifiées.
 - L'objectif = les inciter à recentrer leur action sur leur besoin premier : l'embauche de travailleurs compétents.
 - Porteuse à long terme
 - Elle s'appuie sur une relation de confiance.
 - Elle reprend les éléments clés à la base de toute intervention interculturelle:
 - Analyser les besoins et les attentes des employeurs, de même que l'interprétation qu'ils en font.
 - Répondre aux besoins exprimés sans adhérer aux représentations discriminatoires.



Nos pistes de solution

- Une formation interculturelle pour les intervenants afin:
 - De réduire le sentiment d'impuissance des intervenants,
 - De leur permettre d'agir sur les attitudes ou comportements discriminatoires des employeurs.

 - Cette formation favoriserait aussi une amélioration de l'interaction entre les intervenants et les chercheurs d'emploi maghrébins.
 - Elle permettrait ainsi de diminuer la frustration des Maghrébins face à ce qu'ils perçoivent comme une absence de considération, par les intervenants:
 - De leurs compétences professionnelles,
 - Des efforts qu'ils font pour s'intégrer.
- Mieux canaliser l'information lors du processus migratoire.
- Effort concerté des divers secteurs de la société (politiques intersectorielles).



Conclusion

- Pour bénéficier des avantages d'une main-d'œuvre diversifiée au plan ethnoculturel au Québec, il faut un effort concerté des divers secteurs de la société.
- Une absence d'action en ce sens pourrait être interprétée par les Maghrébins comme une volonté de les maintenir dans une position de citoyens de deuxième classe n'ayant droit qu'à des emplois moins bien rémunérés.
- Cette perspective est d'autant plus inquiétante qu'elle rendrait encore plus difficile l'intégration de ces nouveaux citoyens à leur société d'accueil et nuirait au développement d'un sentiment d'appartenance à la société canadienne et québécoise.



Merci!