

Rapport de recherche

Formation professionnelle des jeunes et des adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire

Réalisé par :

Mariola Misiorowska
Université du Québec à Montréal

Sous la direction de :
Maryse Potvin
Université du Québec à Montréal

Sébastien Arcand
HEC-Montréal
et
Geneviève Audet
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Groupe de recherche immigration, équité, scolarité (GRIES)

Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité
Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Août 2014

Cette recherche a été rendue possible grâce au soutien financier du Groupe de recherche Immigration, équité et scolarisation (GRIES) et de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, sous l'égide du Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité.

Son déroulement a été réalisé sous l'encadrement du comité de supervision composé de :
Sébastien Arcand (professeur HEC-Montréal),
Geneviève Audet (chargée de projet universitaire),
Sylvie Chartrand, (directrice du Service de la formation professionnelle),
Ghyslaine Marcotte (conseillère pédagogique) et
Maryse Potvin (professeure à l'Université du Québec à Montréal).

Nous tenons également à remercier les centres de formation professionnelle et les élèves qui ont accepté de participer et à souligner le soutien du Service de la formation professionnelle et diversifiée tout au long de la recherche.

Table des matières

I. Introduction	5
1.1 Problématique	7
1.2 Recension des écrits	7
1.2.1 Offre de formation professionnelle.....	8
1.2.2 Formation professionnelle à Montréal	11
1.2.3 Jeunes issus de l’immigration et formation professionnelle.....	12
1.2.4 De la formation professionnelle à l’emploi	13
1.3 Élèves issus de l’immigration à la CSMB.....	13
1.4 Méthodologie de la recherche	14
II. Analyse : présentation des données	17
2.1 Données par programme.....	17
2.1.1 Programme Mécanique des Machines Fixes (MMF).....	17
2.1.2 Trois programmes en santé : Assistance à la personne à domicile (APAD), Assistance à la personne en établissement de santé (APES), Santé, assistance et soins infirmiers (SASI)	24
2.1.3 Comptabilité / Secrétariat	30
2.1.4 Soutien informatique	35
2.2 Données issues de l’entrevue avec les autres membres du personnel.....	40
III. Analyse transversale.....	45
3.1 Principales contraintes et difficultés	45
3.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des élèves	45
3.1.2 Milieu d’accueil.....	46
3.1.3 Milieu scolaire	47
3.1.4 Milieux de stage et du travail	48
3.2 Pratiques et projets novateurs des enseignants	49
3.3 Recommandations du personnel enseignant	50
3.4 Recommandations des élèves	51
IV. Pistes d’intervention proposées par les chercheurs	52
4.1. Pistes d’intervention potentielles pour le programme MMF.....	52
4.2 Pistes d’intervention potentielles pour les programmes de santé	54
4.3 Pistes d’intervention potentielles pour les programmes Comptabilité / Secrétariat	55
4.4 Pistes d’intervention potentielles pour le programme Soutien informatique.....	56
4.5 Pistes d’intervention générales	56

V. Conclusion.....	59
VI. Bibliographie	60

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : PROGRAMMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE OFFERTS AU QUÉBEC -----	10
TABLEAU 2 : PAYS DE NAISSANCE DES ÉLÈVES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE À LA CSMB (2012).-----	14
TABLEAU 3 : PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES ÉLÈVES PARTICIPANTS À L'ÉTUDE -----	16
TABLEAU 4 : ÉLÈVES PARTICIPANTS AU GROUPE FOCUS -----	16
TABLEAU 5 : SYNTHÈSE DES DONNÉES RECUEILLIES AUPRÈS DES ÉLÈVES ET DU PERSONNEL - MÉCANIQUE DE MACHINES FIXES-----	21
TABLEAU 6 : SYNTHÈSE DES DONNÉES RECUEILLIES AUPRÈS DES ENSEIGNANTS - PROGRAMMES EN SANTÉ (APAD, APES ET SASI) -----	28
TABLEAU 7 : ÉLÈVES PARTICIPANT AU GROUPE FOCUS-----	31
TABLEAU 8 : SYNTHÈSE DES DONNÉES RECUEILLIES AUPRÈS DES ÉLÈVES ET DU PERSONNEL - COMPTABILITÉ ET SECRÉTARIAT-----	33
TABLEAU 9 : ÉLÈVES PARTICIPANT AU GROUPE FOCUS-----	35
TABLEAU 10 : SYNTHÈSE DES DONNÉES RECUEILLIES AUPRÈS DES ÉLÈVES ET DU PERSONNEL - SOUTIEN INFORMATIQUE-----	38
TABLEAU 11 : DIFFICULTÉS ET RECOMMANDATIONS SELON LA DIRECTION ET LA CONSEILLÈRE EN FORMATION -----	433

I. Introduction

Au Québec, peu d'études ont été menées sur les différents enjeux relatifs à la participation des jeunes et des adultes issus de l'immigration¹ dans les programmes de formation professionnelle. Le présent projet de recherche, *Formation professionnelle des jeunes et des adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire*, vient combler un vide à cet égard. La clientèle issue de l'immigration ne cesse de croître dans les commissions scolaires, surtout celles de la région montréalaise. Par exemple, au sein de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB), près de 50% des élèves des programmes de formation professionnelle sont nés ailleurs qu'au Canada. Ainsi, le présent projet de recherche poursuit deux objectifs distincts et complémentaires :

- réaliser une recension des écrits traitant de la situation des jeunes et des adultes issus de l'immigration en formation professionnelle au Québec et,
- mener, à la commission scolaire Marguerite Bourgeoys (CSMB), une étude exploratoire sur les problèmes vécus par des élèves issus de l'immigration inscrits en formation professionnelle, et recenser différentes initiatives novatrices mises en œuvre par les acteurs clés de ce milieu (décideurs, enseignants, intervenants, élèves), en lien avec cette réalité.

Le présent rapport couvre le deuxième objectif relatif à l'étude exploratoire². Il présente les résultats de l'enquête menée entre octobre et décembre 2013 auprès d'élèves et de membres du personnel enseignant et administratif de centres de formation professionnelle de la CSMB, qui interviennent dans les sept programmes retenus en raison de leur forte fréquentation par les élèves issus de l'immigration.

Le premier chapitre présente la problématique de la recherche ainsi qu'une brève recension des écrits portant sur la formation professionnelle au Québec et à Montréal. Suite à cette mise en contexte, le deuxième chapitre expose les données recueillies lors des entrevues et leur analyse. Ce chapitre est subdivisé en quatre parties, dont chacune porte sur un ou des programmes faisant l'objet de la recherche : 1) Mécanique des Machines Fixes, 2) trois programmes en santé (APES, APAD, SASI), 3) Comptabilité / Secrétariat, 4) Soutien informatique. À la fin de chaque partie un tableau synthétise le discours des enseignants et des élèves. Le chapitre suivant propose une analyse transversale qui s'intéresse premièrement à des principales difficultés vécues par les élèves issus de l'immigration et, deuxièmement, fait part des pratiques et projets novateurs du personnel enseignant et

¹ Dans ce rapport, le terme « issus de l'immigration » fait référence uniquement aux personnes ayant immigré et qui sont généralement désignée de « première génération ». Dans les statistiques officielles du ministère de l'Éducation et de Statistique Canada, l'expression de « jeunes issus de l'immigration » réfère aussi à la 2^e génération (personne née au Canada d'au moins un parent ayant immigré), mais nous n'avons pas inclus ces élèves dans notre étude.

² La recension des travaux est l'objet d'un rapport séparé (voir « *Recension des écrits. Formation professionnelle et jeunes et adultes issus de l'immigration : état de la situation et étude exploratoire* »).

administratif ainsi que des recommandations du personnel et des élèves. Dans le cinquième chapitre sont proposées des pistes d'intervention par programme et générales identifiées par les chercheurs.

1.1 Problématique

Le Québec reçoit annuellement environ 50 000 immigrants³, dont 68,0 % relèvent de la catégorie de l'immigration économique, 21,5 % à la catégorie du regroupement familial, 9,4 % à la catégorie des réfugiés et des personnes en situation semblable et 1,1 % à la catégorie des autres immigrants (MICC, 2014). Seule une petite minorité de travailleurs arrive au Québec avec un contrat de travail ou une promesse d'embauche. Pour la majorité, l'intégration en emploi qualifié pose de nombreux défis et s'échelonne sur plusieurs années (Blain, 2006; Chicha, Charest, 2008; Helly, 2004; Godin, 2004; Labelle et *al.*, 2007; Lenoir-Achdjian, Potvin, 2008; Piché et *al.*, 2002; Renaud, Cayn, 2006; Rojas-Viger, 2006; Vatz-Laroussi, 2008). Il est possible de dire que l'accumulation de divers facteurs rend ardue l'intégration en emploi des travailleurs immigrants qualifiés (Boudarbat et Boulet, 2010; Helly, 2008). Les principales difficultés vécues par les nouveaux arrivants sur le marché du travail sont la non reconnaissance de leurs diplômes et la dévalorisation de l'expérience professionnelle étrangère par les employeurs, de même que les difficultés d'accès à des ordres professionnels (Chicha, Charest, 2008; Hachimi Alaoui, 2006; Rojas-Viger, 2006). En conséquence, après avoir essayé sans succès de trouver un emploi qualifié, plusieurs d'entre eux se dirigent vers les programmes de formation afin d'obtenir un diplôme « québécois » (Renaud et Cayn, 2006) et éventuellement d'acquérir (à travers un stage) une première expérience de travail qualifié au Québec (Misiorowska, 2011).

Les programmes de formation professionnelle ont l'avantage de permettre l'obtention d'un diplôme dans un temps relativement court et constituent souvent une avenue intéressante pour ceux qui visent une entrée rapide sur le marché du travail (Éducation Montréal, 2012). Les commissions scolaires québécoises, surtout dans la région montréalaise, enregistrent un nombre important d'élèves issus de l'immigration dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais (Éducation Montréal, 2011a). Ce phénomène comporte des enjeux particuliers quant à l'intégration de ces élèves en classe, la recherche de lieu de stage, l'intégration dans le milieu de stage et ensuite, la recherche d'emploi.

1.2 Recension des écrits

Au Québec, le secteur de la formation professionnelle est accessible à l'ensemble de la population du Québec et relève du système public d'enseignement d'ordre secondaire⁴. Il comporte son propre régime pédagogique et son programme, et sous la responsabilité du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) (Ministère de l'Éducation, 2002). Il comprend aussi des services liés à l'acquisition, à l'évaluation et à la sanction des compétences ciblées par les divers programmes de formation existants (Gouvernement du

³ 55 036 en 2012, en augmentation de 6,4 % par rapport à l'année 2011, qui totalisait 51 738 nouveaux arrivants (MICC, en ligne).

⁴ Par contre, la formation technique est offerte au Québec dans les collèges d'enseignement général et professionnel (CEGEP). Elle permet d'occuper des emplois de techniciens et de technologues grâce à des programmes de formation techniques menant au diplôme d'études collégiales (DEC) ou à l'attestation d'études collégiales (AEC).

Québec, 2008). La formation professionnelle peut conduire à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou d'une Attestation de spécialisation professionnelle (ASP) rattachée à un DEP. Les programmes de formation dans ce secteur conduisent à l'exercice de professions, au seuil d'entrée du marché du travail.

La formation professionnelle se différencie d'une formation sur mesure. Celle-ci correspond plutôt à une spécialisation, un perfectionnement ou à une mise à jour de connaissances dans un domaine donné (Ministère de l'Éducation, 2002) et s'adresse à une main-d'œuvre en emploi ou à des individus désirant intégrer le marché du travail. Les commissions scolaires ont à cet effet à développer des programmes de formation selon une démarche normée par le MELS conduisant à l'obtention d'une Attestation d'études professionnelles (AEP)⁵ visant plus précisément une profession.

Selon la définition du MELS, la formation professionnelle (et technique) doit permettre aux individus d'acquérir les compétences professionnelles⁶ requises sur le marché du travail ainsi que les habiletés et les attitudes dont ils ont besoin pour s'adapter aux changements et pour continuer leur développement professionnel (MELS, 2010). L'accent est mis sur l'adéquation entre les compétences acquises et les compétences recherchées sur le marché du travail, d'où les investissements importants consentis par le gouvernement du Québec aux établissements d'enseignement afin de développer les dispositifs de formation performants. Dans ses principales orientations, la formation professionnelle se doit être accessible, fonctionnelle et polyvalente et doit favoriser la réussite des études des élèves⁷.

1.2.1 Offre de formation professionnelle

Le développement de l'offre de formation professionnelle s'appuie sur le partenariat entre les différentes instances telles les ministères et les organismes au niveau local, régional et national. Parmi ces partenaires notons

- Emploi Québec, qui est responsable, entre autres, de l'estimation des besoins de la main-d'œuvre;

⁵ L'AEP des commissions scolaires a pour équivalent au collégial l'AEC.

⁶ Une compétence correspond à « l'ensemble de connaissances, des capacités, des habiletés et des attitudes qui sont requises à des degrés divers selon les types des travaux habituellement exécutés par les recrues diplômées » (MELS, 2010 : 14).

⁷ Le Plan stratégique 2011-2014 du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et le Plan stratégique 2011-2014 de la Commission des partenaires du marché du travail mettent l'accent sur l'amélioration de l'économie et du marché du travail dans la grande région métropolitaine. Principalement, la mise en place de conditions ou d'incitatifs permettant aux personnes plus âgées (de 55 à 70 ans qui souhaitent demeurer sur le marché du travail), l'amélioration de l'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail et finalement, l'augmentation du nombre de personnes formées dans les domaines à haute valeur ajoutée et la révision de l'offre de formation continue est préconisé dans ces documents (CPMT, 2011). Éducation Montréal, dans sa récente stratégie de communication et promotion de la formation professionnelle et technique à Montréal, souligne la nécessité de la valorisation de la formation professionnelle auprès de la clientèle potentielle qui y voit encore trop souvent une alternative peut attrayante par rapport aux études supérieures (Éducation Montréal, 2011).

- la Commission de la construction du Québec (CCQ), qui joue un rôle majeur dans le développement de la formation professionnelle et technique;
- les entreprises, qui participent à l'organisation de la formation et finalement,
- le Comité national des programmes d'études professionnelles et techniques (composé des représentants des employeurs, des syndicats, des commissions scolaires, des cégeps, des établissements d'enseignement privés et d'Emploi Québec). Il a une fonction conseil auprès du ministère de l'Éducation de Loisir et du Sport concernant les orientations et les développements d'offre de services et autres enjeux connexes (MELS, 2010a).

Actuellement, trois diplômes de formation professionnelle menant à l'exercice de professions sont offerts par les commissions scolaires québécoises⁸ : 1) le diplôme d'études professionnelles (DEP) – programmes de 600 à 1800 heures de formation, 2) l'attestation de spécialisation professionnelle (ASP) – programmes de 330 à 900 heures de formation (MELS, 2012), 3) l'attestation d'études professionnelles (AEP) – programmes de 240 à 720 heures de formation. Le DEP prépare à l'exercice de professions spécialisées et plus de 140 programmes conduisant à l'obtention de ce diplôme sont offerts⁹ (Gouvernement du Québec, 2013). Les programmes sont dispensés sur une période de 1 à 2 ans et accordent une grande place à la pratique. La formation comprend également des matières de base, telles que le français ou les mathématiques appliquées au programme de formation.

Pour sa part, l'ASP s'adresse aux titulaires d'un DEP qui souhaitent poursuivre leur formation et obtenir une spécialisation dans la profession choisie. De nombreux programmes conduisant à une ASP sont actuellement offerts au Québec dans les domaines aussi divers que l'esthétique, la vente, la mécanique ou la sommellerie (Inforoute FPT, 2013). Enfin, l'attestation d'études professionnelles (AEP) vise l'acquisition des compétences nécessaires à l'exercice des tâches spécialisées reliées à un poste de travail et est composée, en général, de 60 % des compétences visées par les programmes d'études menant au DEP. Plus d'une trentaine de programmes menant à une AEP sont actuellement offerts au Québec.

Les programmes de formation professionnelle (DEP et ASP) sont repartis en fonction de la filière et du secteur de formation comme suit :

⁸ « Les services éducatifs de la formation professionnelle sont régis par un Régime pédagogique qui découle de l'article 448 de la Loi sur l'instruction publique. Ils sont aussi liés aux Services d'accueil et de référence de même qu'à la reconnaissance des acquis » (MELS, 2012b : 1).

⁹ L'offre montréalaise en formation professionnelle comprend : 27 centres de formation professionnelle dans les commissions scolaires (11 francophones, 6 anglophones avec l'enseignement en français et en anglais); l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec; 11 établissements privés associés à la formation professionnelle; trois écoles de formation professionnelle à vocation nationale : l'École des métiers de l'aéronautique de Montréal, l'École des métiers de la construction et le Centre de formation des métiers de l'acier (Éducation Montréal, 2009).

Tableau 1 : Programmes de formation professionnelle offerts au Québec.

Programmes d'études	DEP	ASP
Administration, commerce et informatique	5	5
Agriculture et pêches	12	1
Alimentation et tourisme	7	3
Arts	5	1
Bâtiments et travaux publics	24	2
Bois et matériaux connexes	6	1
Chimie et biologie	1	-
Communication et documentation	4	-
Cuir, textile et habillement	8	-
Électrotechnique	8	1
Entretien d'équipement motorisé	9	2
Environnement et aménagement du territoire	1	-
Fabrication mécanique	9	4
Foresterie et papier	8	-
Mécanique d'entretien	6	3
Métallurgie	8	1
Mines et travaux de chantier	8	-
Santé	5	-
Services sociaux, éducatifs et juridiques	2	-
Soins esthétiques	2	1
Transport	2	-

Source : Ministère de l'éducation, du Loisir et du Sport, 2010a.

Différents critères d'admission aux programmes sont définis par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Selon le programme choisi, il est possible d'accéder à la formation professionnelle à partir de la 3^e, de la 4^e ou de la 5^e secondaire. La voie de concomitance permet aux élèves de terminer leurs études secondaires et de s'inscrire à un programme de formation professionnelle. En effet, selon le programme de formation professionnelle, ils doivent avoir obtenu les unités du troisième, quatrième ou cinquième secondaire dans les trois matières de base, et obtenir les unités manquantes pendant leur formation professionnelle (MELS, 2010a). Pour être admis au programmes de formation, les élèves doivent posséder les « préalables fonctionnels » c'est-à-dire réussir le test de développement général, ainsi que les préalables spécifiques à chaque programme, c'est-à-dire des apprentissages reconnus équivalents (Inforoute FTP, en ligne).

De manière générale, les programmes de formation professionnelle au Québec sont offerts selon trois approches pédagogiques différentes.

1. Approche individualisée ou modulaire, qui comprend des cours et un stage à la fin de la formation. Les cours s'effectuent dans le cadre d'un cheminement individualisé permettant aux élèves d'aller à leur propre rythme.
2. Approche traditionnelle, qui comprend une formation dans le centre de formation professionnelle et un stage en entreprise à la fin du programme. La formation comporte les cours magistraux donnés en groupe et le programme prévoit une alternance entre la théorie et la pratique.
3. Alternance travail-études, qui se caractérise par une collaboration très étroite entre le centre de formation et les entreprises. Dans ce cas, une grande partie des apprentissages des élèves s'effectue en entreprise. Pour les élèves, cette structure du programme exige la nécessaire adaptation à la fois du milieu éducatif et aussi du milieu professionnel avec sa propre culture du travail et son environnement social spécifique (Mazalon et *al.*, 2010).

1.2.2 Formation professionnelle à Montréal

Montréal doit relever des défis particuliers en matière de formation professionnelle, compte tenu de sa spécificité de grand centre urbain, diversifié et compétitif. On y observe un moindre nombre d'inscriptions dans les programmes de formation professionnelle que dans le reste du Québec, un taux plus élevé de décrochage scolaire et une proportion plus importante d'élèves issus de l'immigration ou dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais (Éducation Montréal, 2011). En pourcentage, à Montréal la proportion des élèves nés hors Canada est de 38,9%, de 13 points supérieure à celle de l'ensemble du Québec¹⁰. Les personnes immigrantes à Montréal constituent 39% des élèves inscrits en formation professionnelle par rapport à 17% des inscrits en formation technique. La proportion des élèves dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais est de 29,6 % à Montréal - de 18 points supérieure à celle de l'ensemble du Québec (*Ibid.*).

Les services offerts par les acteurs de la formation professionnelle et technique montréalaise visent jouent un grand rôle dans la qualification des élèves issus de l'immigration (Éducation Montréal, 2009). En effet, les établissements de formation professionnelle et technique à Montréal constituent pour plusieurs de ces élèves un lieu d'intégration et d'immersion dans la culture du travail, ainsi que de sensibilisation à la diversité culturelle. Ce sont aussi très souvent des structures d'acquisition des premières expériences professionnelles au Québec. Pour cette raison, les établissements d'enseignement professionnel doivent de plus en plus proposer ou renforcer « *les activités d'intégration dans les programmes FPT s'avérant performants pour attirer et mener à la réussite les personnes immigrées* » (Éducation Montréal, 2009 : 34). Éducation Montréal

¹⁰ Selon les données recueillies par Emploi Québec au sujet du profil de sa clientèle inscrite en formation professionnelle, entre 1er avril 2006 et 31 mars 2007, les personnes immigrantes nées ailleurs qu'au Québec comptaient pour 41,3% des inscrits. En comparant avec la formation technique, 66,3% des clients d'Emploi Québec inscrit en formation technique étaient des personnes immigrantes nées ailleurs qu'au Québec (Éducation Montréal, 2011).

souligne également la nécessité d'amélioration des pratiques d'accueil, de soutien et d'accompagnement au cours de la formation pour mieux correspondre aux besoins spécifiques de la clientèle immigrante (*Ibid.*).

1.2.3 Jeunes issus de l'immigration et formation professionnelle

Le taux de participation des jeunes issus de l'immigration dans les programmes de la formation professionnelle s'avère plus faible que celui des jeunes québécois natifs (Éducation Montréal, 2011a). À Montréal, une proportion beaucoup plus faible des jeunes de moins de 20 ans issus de l'immigration fréquente la formation professionnelle. La question de la perception qu'ont les parents de ces jeunes de la formation professionnelle a d'ailleurs été posée au cours de la Rencontre montréalaise sur la formation professionnelle et les jeunes issus de l'immigration, organisée par le comité Jeunes issus de minorités visibles d'Engagement jeunesse Montréal en avril 2013. Les réponses à cette question apportent un certain éclairage sur ce phénomène. Il ressort que les parents immigrants valorisent peu ou pas du tout la formation professionnelle comme avenue éducative pour leurs enfants. Ils ont généralement des attentes élevées à l'égard de l'éducation de leurs enfants et désirent qu'ils poursuivent des études universitaires afin de « réussir » leur projet migratoire (Engagement Jeunesse Montréal, 2013). Dans ce sens, les enfants deviennent porteurs du projet migratoire de leurs parents, notamment lorsque les parents ont sacrifié leur propre carrière professionnelle en immigrant au Québec.

En outre, une méconnaissance de la formation professionnelle, souvent associée à des professions peu qualifiées, joue en défaveur de celle-ci chez les parents. Finalement, les commissions scolaires soulignent lors de cette journée d'information et d'échange sur la formation professionnelle et les jeunes issus de l'immigration éprouver des difficultés pour rejoindre les parents immigrants, souvent encore en processus d'intégration au Québec et donc peu disponibles et disposés à recevoir ce genre d'informations. La situation est encore plus difficile dans le cas des parents qui restent dans le pays d'origine. Ils exercent de fortes pressions sur les choix professionnels de leurs enfants et exigent fréquemment que les enfants choisissent des études supérieures (*Ibid.*).

Selon les participants de cette journée d'information et d'échange, les jeunes issus de l'immigration inscrits dans un programme de formation professionnelle rencontrent certains obstacles liés à leur statut d'immigrants ou d'enfants d'immigrants. Il s'agit surtout d'obstacles liés aux difficultés linguistiques, au choc culturel qui peut être vécu par les immigrants récents, à des problèmes financiers et à de la discrimination au moment de la recherche du stage. Également, la méconnaissance du marché du travail et le manque du réseau de contacts influencent négativement la recherche du stage et, plus tard, la recherche d'emploi des jeunes issus de l'immigration (*Ibid.*).

1.2.4 De la formation professionnelle à l'emploi

La situation d'emploi des diplômés de la formation professionnelle au secondaire, selon l'enquête du Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport auprès des diplômés, permet de constater qu'en mars 2011, 77,3%¹¹ des finissants occupaient un emploi neuf mois après l'obtention du diplôme, (MELS, 2012a). Parmi ces finissants, 88% des titulaires d'un DEP travaillaient à temps plein¹², c'est-à-dire 30 heures et plus par semaine. Quatre-vingt pourcent (80,3%) des titulaires d'un DEP déclaraient occuper un emploi en rapport avec leur formation professionnelle¹³. Le taux d'emploi à temps plein des titulaires d'une ASP se situait à 86,7%.

À Montréal, l'insertion des diplômés de formation professionnelle sur le marché du travail s'avère plus difficile que dans l'ensemble du Québec. Les taux d'emploi y sont inférieurs : à Montréal, 69,4 % des diplômés du DEP occupe un emploi contre 73,8% dans l'ensemble du Québec, selon les données du MELS de mars 2010 (MELS, 2012a). Leur taux de chômage est également plus élevé dans la région de Montréal. L'insertion en emploi des diplômés d'une ASP semble particulièrement difficile : seulement 62,7% des finissants occupent un emploi neuf mois après avoir fini la formation (Éducation Montréal, 2011a).

Concernant les diplômés de la formation professionnelle issus de l'immigration, l'étude de Boudarbat constate que leur taux de chômage a été de 14,1% en 2010 contre 7,6% pour les Québécois natifs. Par comparaison, pour la même année, le taux de chômage des immigrants sans diplôme a été de 20,5% et de 9,4% chez les immigrants qui détenaient un diplôme universitaire. On constate que les diplômés issus de l'immigration ont plus de difficultés que les natifs à trouver un emploi à la suite de l'obtention d'un diplôme en formation professionnelle (Boudarbat, 2011).

1.3 Élèves issus de l'immigration à la CSMB

Au total, la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys compte plus de 51 000 apprenants provenant de 182 pays. Le français est la langue maternelle pour 39 % d'élèves de la commission. En 2012, 5 304 élèves étaient inscrits en formation professionnelle, dont 46% sont des femmes et 54 % des hommes (Conseil supérieur de l'éducation, 2012). La moyenne d'âge des élèves en formation professionnelle à la CSMB était de 30,3 ans en 2012¹⁴. Le tableau suivant présente les principaux lieux de naissance des élèves de la formation professionnelle pour la même année :

¹¹ Ce taux pour les finissants de DEP était de 78,3% en 2007, de 77,8% en 2008, de 73,5% en 2009 et de 73,8% en 2010 (MELS, 2012). Comparativement, le taux d'emploi des titulaires d'un DEC se situait à 68,8% en 2007, 68,2% en 2008 et 64,8% en 2009 (MELS, 2010).

¹² En juin 2011, 79,5% des finissants d'un DEP de la promotion 2009-2010 étaient en emploi, 10,1% aux études et 6,7% à la recherche d'emploi (MELS, 2012a).

¹³ Occuper un emploi « en rapport avec la formation » signifie que les travailleurs et les travailleuses jugent que leur travail correspond à leurs études (MELS, 2012b).

¹⁴ Données fournies par la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys en décembre 2013.

Tableau 2 : Pays de naissance des élèves de la formation professionnelle à la CSMB (2012).

Canada	3313	50.67%
Maroc	721	11.03%
Tunisie	660	10.09%
Haïti	549	8.4%
Algérie	513	7.85%

Source : CSMB, 2013

Comme autres lieux de naissance, suivent la France, le Cameroun, le Côte d'Ivoire, la Colombie, la République démocratique du Congo et la Moldavie. Le français était la langue maternelle pour 74,8% d'élèves de la FP, l'arabe pour 8,91%, l'espagnol pour 4,67% et le créole pour 3,39%, suivi de l'anglais, du roumain, du russe, du chinois, du persan, du portugais et du bulgare (moins de 3% pour chacune de ces langues).

1.4 Méthodologie de la recherche

Afin de répondre au principal objectif de la recherche, qui est de documenter l'expérience des élèves en formation professionnelle et l'expérience du personnel de la CSMB avec cette clientèle, nous avons rencontré 18 élèves et 9 membres du personnel personnes à travers une démarche de recherche qualitative.

Les rencontres individuelles avec des membres du personnel enseignant, de la direction et du personnel administratif ont été conduites d'octobre à décembre 2013, de même que les groupes focus avec des élèves qui étudient dans l'un des sept programmes sélectionnés pour notre étude, en raison de leur forte proportion d'élèves issus de l'immigration:

1. Mécanique des Machines Fixes (MMF) –programme en alternance travail-études ;
2. Assistance à la personne à domicile (APAD);
3. Assistance à la personne en établissement de santé (APES);
4. Santé, assistance et soins infirmiers (SASI);
5. Secrétariat – programme individualisé;
6. Comptabilité – programme individualisé;
7. Soutien informatique –programme en alternance travail-études.

Au total, les entrevues semi-directives (individuelles ou en petit groupe) ont été réalisées avec six enseignants également superviseurs de stage dans ces programmes. Également, deux rencontres individuelles avec les membres de la direction du Service de la formation professionnelle ainsi qu'une entrevue avec la responsable du Service de placement de la CSMB ont eu lieu. En ce qui concerne les rencontres avec les élèves, trois groupes focus ont été organisés ainsi qu'une entrevue téléphonique avec le finissant du programme MMF. Rappelons que nous avons décidé de privilégier les représentations des jeunes issus de l'immigration de première génération et les problématiques liées au processus migratoire.

(voir profil des élèves au tableau 3). Toutes les entrevues, à l'exception de l'entrevue téléphonique, ont été enregistrées sur un support audio.

L'enregistrement audio des entrevues a été retranscrit intégralement pour pouvoir procéder à une analyse de leur contenu, qui s'est déroulée en deux étapes principales : a) une lecture « flottante » des entrevues pour se familiariser avec le matériel ; b) une analyse thématique afin de classer les données recueillies et de dégager de nouvelles catégories d'analyse (Deslauriers et Mayer, 2000). Si certaines catégories ont servi de cadre pour les canevas d'entrevues et l'analyse (par exemple, pour désigner les caractéristiques sociodémographiques des élèves, ou les catégories « difficultés vécues par les élèves en milieu d'accueil, en milieu scolaire, du stage et du travail », et « projets et pratiques novatrices existant à la CSMB »), d'autres ont émergé de manière inductive, comme les et les pratiques professionnelles et systémiques. Notre analyse se voulait proche du sens que les sujets attribuent à leur expérience, des réactions qu'ils manifestent face aux diverses situations et des interactions vécues par eux (Bellot dans Laberge, 2000).

Tableau 3 : Profil sociodémographique des élèves participants à l'étude.¹⁵

Programme	Sexe	Âge	Arrivée au Québec	Pays d'origine	Dernier pays de résidence	Profession	Niveau d'études	Années d'expérience professionnelle
MMF	M	45	2010	Maroc	Idem	Opérateur des installations	DEP	10
	M	30-40	2011	Maroc	idem	Technicien de maintenance	DEP	7
	M	30-40	2010	Maroc	idem	Technicien génie civil	DEC	9
	M	30-40	2009	Maroc	idem	Enseignant	BAC	7
	M	+50	-	Canada (Italie)	idem	Plombier	DEP	?
	M	18-20	-	Canada (Haïti)	idem	-	DES	sans
Secrétariat / Comptabilité	F	20-30	2010	Liban	Idem	Enseignante	BAC	2
	F	20	2001	Arménie	Russie	-	-	sans
	F	30-40	2002	Iraq	Idem	-	DES	sans
	F	31	2010	Moldavie	Idem	Enseignante	BAC	sans
	F	40-50	2003	Madagascar	France	Secrétaire médicale	DEP	6
	F	36	2007	Pérou	Idem	Secrétaire	DES	10
	F	20-30	2011	Moldavie	Idem	Comptable	DEC	9
Soutien informatique	H	50	2001	Côte-d'Ivoire	Idem	Gestionnaire	BAC	14
	H	32	?	Haïti	Idem	Informaticien	DEC	3
	H	34	2012	Ile Maurice	Idem	Enseignant	BAC	12
	F	40	2012	Ile Maurice	Idem	Enseignante	BAC	10
	M	47	2011	Égypte	Idem	Égyptologue	Maitrise	20

¹⁵ La profession, le niveau d'études et l'expérience professionnelle des participants correspondent à la situation de ceux-ci avant la migration.

II. Analyse : présentation des données

Dans cette section, nous présentons l'analyse des données recueillies pour chaque programme étudié. Elles sont regroupées en quatre sous-parties : 1) Mécanique des Machines Fixes, 2) trois programme en santé : APES, APAD et SASI, 3) Comptabilité / Secrétariat et 4) Soutien informatique. Ensuite, nous présentons les données issues de l'entrevue avec les autres membres du personnel de la CSMB : la direction de la formation professionnelle et

Chaque partie contient un bref descriptif de programme étudié suivi des données statistiques disponibles sur les élèves de ces programmes à la CSMB et des caractéristiques sociodémographiques des participants des groupes focus. Les résultats issus du discours des personnes interviewées sont suivis de quelques recommandations des interviewés relatives à chaque programme. Finalement, la synthèse des contraintes et des difficultés, de même que celles des défis, leviers existants et des recommandations des élèves et des enseignants est présentée sous forme d'un tableau.

2.1 Données par programme

2.1.1 Programme Mécanique des Machines Fixes (MMF)

Le programme MMF fait partie du secteur Bâtiment et travaux publics. Son but est :

« Acquérir les compétences nécessaires pour assurer le bon fonctionnement des installations de chauffage, de réfrigération, de ventilation et climatisation d'un bâtiment; pour la surveillance, l'entretien et la réparation d'équipements auxiliaires aux systèmes de chauffage, de réfrigération, de ventilation et climatisation; pour la supervision efficace d'une centrale thermique. » (Inforoute FPT, 2014)

Dans la région de Montréal, il est offert uniquement par la CSMB dans son CFP de Lachine. Ce DEP de 1800h (environ 2 ans), est offert à la CSMB en alternance travail-étude et comprend quatre stages en entreprise d'une durée d'un mois chacun repartis au cours du programme. Les professions visées par le programme sont celles de mécaniciens/mécaniciennes de machines fixes et d'opérateurs/opératrices de machines auxiliaires (*Ibid.*). Selon les données statistiques du programme¹⁶, la moyenne d'âge est de 35 ans, mais les pays de naissance et les langues maternelles des élèves sont non disponibles.

Toutefois, nous avons obtenu des données de la part de la CSMB qui portent sur quatre programmes de formation professionnelle du Centre de formation professionnelle Lachine

¹⁶ Toutes les données statistiques ont été communiquées par la CSMB. Elles portent sur l'année 2012.

(édifice Dalbé-Viau). Dans ce centre, les principaux pays de naissance des élèves sont : le Canada (70,35%), le Maroc (9,46%) et l'Algérie (6,87%) et les principales langues maternelles le français (71,49%), l'arabe (10 %) et anglais (4,7%). Ces données ne permettent pas de connaître plus spécifiquement le profil des élèves du programme MMF mais selon le personnel, il serait composé de 75-à 90% de Maghrébins, et surtout de nouveaux arrivants de moins de 6 mois au Québec, qui représenteraient près de la moitié des élèves du programme.

Dans ce programme, nous avons rencontré 6 élèves dans un groupe focus, et un enseignant, un superviseur des stages et un directeur du centre de formation en entrevues individuelles.

Tableau 4 : Élèves participants au groupe focus.

Sexe	Âge	Arrivée au Québec	Pays d'origine	Dernier pays de résidence	Profession	Niveau d'études	Années d'expérience professionnelle
M	45	2010	Maroc	Idem	Opérateur des installations	DEP	10
M	30-40	2011	Maroc	Idem	Technicien de maintenance	DEP	7
M	30-40	2010	Maroc	Idem	Technicien génie civil	DEC	9
M	30-40	2009	Maroc	Idem	Enseignant	BAC	7
M	+50	-	Canada (Italie)	Idem	Plombier	DEP	?
M	16-20	-	Canada (Haïti)	Idem	-	DES	sans

2.1.1.1 Résultats issus du discours des personnes interviewées

✓ Caractéristiques sociodémographiques des élèves

La connaissance du profil sociodémographique des élèves ainsi que le nombre exact des élèves immigrants (de 1^{ère} et 2^{ème} générations) dans les classes est approximative. Le personnel parle d'une proportion d'environ 85% des élèves immigrants (ou musulmans) dans les classes, dont la grande majorité serait arrivée au Québec depuis moins de 6 mois. Cependant, les données ne sont pas disponibles pour le confirmer.

✓ Milieu d'accueil

Quand on les questionne, les élèves immigrants évoquent les difficultés rencontrées, après leur arrivée au Québec, pour trouver un emploi répondant à leurs attentes, puis une formation qui leur permettrait d'obtenir rapidement un travail qualifié. Ils soulignent que

les recherches d'emploi infructueuses ont causé la déception et le découragement quant à leur immigration au Québec. Puisqu'ils ne voulaient pas rester cloisonnés dans les emplois généraux (non qualifiés et mal rémunérés), plusieurs se sont dirigés vers les études afin d'obtenir un diplôme québécois.

Toutefois, leur situation financière et les responsabilités familiales ne leur permettaient pas de poursuivre de longues études (universitaires ou collégiales) - certains disent d'ailleurs d'avoir commencé celles-ci, mais sans pouvoir les achever. Au final, ils se sont tournés vers la formation professionnelle en MMF en espérant qu'elle leur permettra d'occuper rapidement un emploi qualifié. Ils disent avoir perdu du temps avant de s'inscrire en MMF (manque d'orientation à l'arrivée) et pensent que cette formation pourrait être réalisée sur une période plus condensée (moins de vacances et de jours fériés), car ils sont pressés de commencer à travailler.

✓ Milieu scolaire

Le problème dit « d'intégration » des élèves issus de l'immigration dans les classes semble préoccuper tant le personnel que certains élèves. Selon le personnel, une certaine ghettoïsation des élèves de ce programme se produit puisque la majorité des élèves du programme sont, selon leurs propres termes, « arabo-musulmans ». À cet effet, un des élèves marocains pense qu'une plus grande proportion de Québécois dans la classe serait plus bénéfique pour son intégration au Québec. Deux élèves ont des attitudes différentes face à cette question. L'un souligne la difficulté de se sentir intégré dans une classe si diversifiée, et l'autre mentionne l'avantage d'avoir des collègues immigrants qui connaissent très bien la matière et qui sont prêts à l'aider, s'il en a besoin. En effet, plusieurs élèves immigrants possèdent déjà un diplôme universitaire ou technique et une expérience professionnelle. Le décalage entre le niveau de scolarité des élèves immigrants est d'ailleurs évoqué par le personnel comme une difficulté, autant en ce qui concerne l'adaptation de ces élèves dans le programme que l'adaptation des plus élèves plus jeunes, immigrants ou non, qui arrivent en continuité de formation. Un membre de direction constate :

«cette clientèle-là, le fait est que ça fait une grosse différence avec les autres élèves, nos jeunes qui n'ont pas la formation théorique de même niveau qu'eux-autres, donc, ils ont très peu de connaissances vraiment théoriques ce qui fait que les groupes... on va peut-être concentrer encore plus les clientèles arabes dans un groupe et les jeunes dans un autre groupe parce que cette différence de culture-là, entre ces deux groupes-là, fait que nos jeunes, les Québécois, ont tendance à abandonner.»

Le personnel évoque donc les difficultés de la gestion des classes avec une telle proportion d'élèves immigrants très scolarisés et parfois frustrés de poursuivre un programme de formation professionnelle. Les élèves issus de l'immigration sont souvent très exigeants face à leur formation et à leur stage et ont des attentes parfois démesurées à l'égard de la

profession de mécanicien de machines fixes. Ils visent plutôt un emploi de technicien supérieur ou d'ingénieur.

Concernant le placement des élèves en stage, l'enseignant souligne la nécessité de consacrer plus de ressources à la recherche de nouveaux lieux de stage afin d'avoir le choix de placer les élèves arabo-musulmans dans les lieux de stage qui ne les discrimineront pas, puisque ces élèves sont rarement bienvenus dans les entreprises. Il pense qu'avec le temps cette tendance de ne pas vouloir des stagiaires arabo-musulmans va se renforcer. Cet enseignant considère que parfois le milieu fait preuve de racisme, lequel serait alimenté par la crainte d'avoir à concéder des demandes d'accommodement religieux. D'autre part, certains enseignants du programme ne veulent pas soutenir les élèves issus de l'immigration, ni chercher les lieux de stage pour eux. Du coup, cela induit un certain déséquilibre entre les enseignants qui doivent chercher des lieux de stage – alors qu'ils pourraient utiliser ce temps pour développer leurs cours – et les enseignants qui n'ont pas à faire une telle recherche.

✓ **Milieus de stage et du travail**

De manière générale, les élèves qui ont participé au groupe focus soulignent qu'ils se sentent très bien dans le centre de formation (la qualité d'enseignement, le respect) mais qu'ils vivent des problèmes en stage et qu'ils anticipent des difficultés au moment de la recherche d'emploi. En effet, les élèves sont soucieux par rapport à leurs stages en entreprise et considèrent que ceux-ci ne répondent pas toujours à leurs attentes. Ils disent ne pas être bien accueillis ni encadrés dans certains lieux de stage, ou encore qu'ils sont mis de côté, n'ont pas de tâches à accomplir, n'apprennent pas ou ne sont pas évalués par le mécanicien qui les supervise. Ils pensent que la faible qualité de leur stage aura un impact négatif sur leur recherche d'emploi.

D'une part, l'enseignant souligne que les élèves issus de l'immigration très scolarisés ont des difficultés à développer une bonne relation avec les mécaniciens sur le lieu du stage, surtout s'ils ont tendance à « étaler » leurs connaissances théoriques. D'autre part, aux dires de certaines, plusieurs lieux de stage ne souhaitent pas recevoir les stagiaires arabo-musulmans. Parfois, l'entreprise est d'accord pour accueillir des stagiaires immigrants, mais les employés ne le sont pas. Le déroulement du stage sera négatif pour l'élève, car il sera mis de côté et n'aura pas la chance d'avoir des références ou un emploi à la fin du stage. D'ailleurs la recherche d'emploi est une grande préoccupation des élèves issus de l'immigration. Souvent, ils évoquent leur crainte de ne pas pouvoir trouver un emploi de MMF et demandent une implication de la CSMB dans leur recherche d'emploi.

Tableau 5 : Synthèse des données recueillies auprès des élèves et du personnel du programme la Mécanique de machines fixes.

	CONTRAINTES ET DIFFICULTÉS		DÉFIS, LEVIERS EXISTANTS ET RECOMMANDATIONS	
	SELON LES ÉLÈVES	SELON LE PERSONNEL	DES ÉLÈVES	DU PERSONNEL
Caractéristiques sociodémographiques des élèves	<p>Compréhension de l'accent québécois et du vocabulaire technique en anglais</p> <p>Difficultés financières durant les premières années au Québec</p>	<p>Décalage entre le niveau de scolarité des élèves immigrants et la formation professionnelle</p> <p>Attentes (trop) élevées des élèves immigrants à l'égard du stage et de l'emploi de mécanicien</p>		<p>Augmenter le temps et les moyens pour développer de nouveaux lieux de stage, ouverts à accueillir les élèves immigrants (surtout arabo-musulmans)</p>
Milieu d'accueil	<p>Manque d'orientation des immigrants à leur arrivée au Québec et après celle-ci.</p> <p>Discrimination directe des immigrants dans certains milieux professionnels</p> <p>Difficulté d'intégration professionnelle des nouveaux arrivants</p>	<p>Fermeture du milieu professionnel (et de la société québécoise) à l'égard des travailleurs immigrants, surtout arabo-musulmans</p>	<p>Offrir un bon service d'orientation aux immigrants à l'arrivée au Québec pour éviter la perte du temps et le passage par les formations inadaptées et des emplois généraux (non qualifiés)</p>	<p>Travailler sur l'ouverture de la société d'accueil et du milieu professionnel pour mieux intégrer les immigrants (surtout arabo-musulmans)</p>
Milieu scolaire	<p>Formation étendue sur une trop longue période</p> <p>Communication ouverte des résultats d'examen par les enseignants – perçue comme un manque de respect envers les élèves</p> <p>Trop d'élèves dans les classes</p>	<p>Regroupement des élèves selon leur pays d'origine en classe</p> <p>Méconnaissance de la terminologie et du système impérial</p> <p>Attitude négative dans des cours de la part d'élèves immigrants très scolarisés</p>	<p>Avoir une bibliothèque dans le CFP avec de la documentation technique en français</p> <p>Faire passer un test à l'entrée dans le programme pour vérifier l'intérêt des candidats et déterminer leur motivation</p> <p>Avoir plus de Québécois « de</p>	<p>Renseigner davantage les enseignants sur les politiques d'immigration du Québec, les processus migratoire et les enjeux d'intégration (l'expérience) des nouveaux arrivants au Québec</p>

		<p>Attitude raciste de certains enseignants à l'égard des élèves immigrants</p> <p>Difficultés à évaluer les élèves immigrants qui se tiennent en groupe, échangent des informations sur les questions d'évaluation</p> <p>Utilisation de la langue d'origine en classe est interdite et mal perçue par les enseignants et les autres étudiants</p> <p>Trop d'élèves arabo-musulmans dans les classes</p> <p>Ghettoïsation des élèves du programme à majorité composé des élèves arabo-musulmans</p> <p>Manque de ressources à la commission scolaire pour trouver d'autres lieux de stage</p>	souche » dans la classe	
Milieus de stage et du travail	<p>Le contenu des stages ne répond pas aux modules de formation et aux objectifs identifiés</p> <p>Les stagiaires immigrants sont traités autrement que les stagiaires « de souche » en stage - sentiment de ne pas être bienvenus, parfois</p>	<p>Relations difficiles entre les élèves issus de l'immigration, qui sont souvent très scolarisés, et les mécaniciens</p> <p>Plusieurs endroits du stage ne veulent pas d'immigrants, surtout arabo-musulmans, ils ne sont pas bienvenus dans l'industrie</p>	<p>Certains lieux de stage ne devraient pas recevoir des stagiaires immigrants puisqu'ils les discriminent</p> <p>Besoin de préparer les entreprises à recevoir les stagiaires afin que le stage corresponde mieux aux objectifs de la formation</p>	<p>Ne pas envoyer des élèves immigrants dans les lieux de stage qui ne veulent pas des stagiaires immigrants</p> <p>Sensibiliser l'industrie (et la société en général) à l'intégration des travailleurs immigrants</p>

	<p>victimes de propos xénophobes</p> <p>Manque d'accueil et d'encadrement des stagiaires dans les entreprises</p> <p>Manque d'évaluation des élèves en milieu de stage</p> <p>Offres d'emploi en MMF s'adressent principalement aux mécaniciens avec quelques années d'expérience</p>	<p>Les demandes d'un lieu de prière sont mal vues dans l'industrie</p> <p>L'industrie accepte de moins en moins des stagiaires immigrants (arabo-musulmans)</p> <p>Si la CSMB envoie seulement les élèves arabo-musulmans dans les lieux de stage, il est possible qu'elle perde ces lieux de stage</p>	<p>Avoir plus de choix de lieux de stage, notamment dans l'industrie</p> <p>Avoir d'autres sources que les enseignants pour trouver les lieux de stage (Emploi Québec, gouvernement)</p> <p>Permettre aux étudiants de chercher leurs lieux de stage</p> <p>S'assurer que le stage permet réellement les apprentissages</p> <p>Avoir plus qu'une visite hebdomadaire de l'enseignant sur le lieu du stage</p> <p>Avoir une plus grande implication des professeurs au niveau du placement en emploi des élèves (ils sont en lien avec les entreprises)</p> <p>Avoir un service d'aide au placement en emploi des élèves à la CSMB - référer les élèves vers les entreprises</p>	<p>Sensibiliser les nouveaux arrivants à la nécessité de s'adapter à la société québécoise et au milieu du travail</p>
--	---	---	---	--

2.1.2 Trois programmes en santé : Assistance à la personne à domicile (APAD), Assistance à la personne en établissement de santé (APES), Santé, assistance et soins infirmiers (SASI)

Le premier programme, « **Assistance à la personne à domicile** » est d'une durée de 975 heures (environ 9 mois) :

« [...] forme l'élève de façon qu'il puisse, à partir d'un plan d'intervention, dispenser à des personnes de tous âges des soins et des services d'assistance en rapport avec des maladies ou incapacités physiques ou mentales ou des difficultés familiales. [...] Plus particulièrement, ce programme d'études dote l'élève de la compétence nécessaire pour adapter son intervention au domicile des personnes... » (Inforoute FPT, 2014).

Le programme est composé de 18 compétences, suivies de stages que les élèves doivent compléter à la fin du programme. Les professions visées par le programme sont : aides familiaux/aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé.

Le second programme « **Assistance à la personne en établissement** », d'une durée de 750 heures d'enseignement (environ 7 mois), est composé de 16 compétences, suivies de trois stages d'une durée d'environ huit semaines au total, durant lesquelles les élèves appliquent la théorie apprise en classe. Le programme prépare « l'élève de façon qu'il puisse, à partir d'un plan d'intervention, dispenser à des personnes de tous âges, des soins et des services d'assistance en rapport avec des maladies et des incapacités. » (Inforoute FPT, 2014). Les professions visées par le programme sont : aides-infirmiers/aides-infirmières, aides-soignants/aides-soignantes et préposés/préposées aux bénéficiaires.

Le troisième programme « **Santé, assistance et soins infirmiers** », de 1800 heures d'enseignement (environ 15 mois), vise à permettre à l'élève d' :

« acquérir les connaissances, les habiletés et les attitudes nécessaires pour différencier les concepts de santé et de maladie; [...] comprendre et d'appliquer les techniques enseignées, [...] établir une relation d'aide efficace avec les personnes ayant des besoins en santé, participer à la vie d'équipe et communiquer efficacement avec les personnes ayant des besoins en santé et leur famille, avec les supérieures et supérieurs et avec les autres membres de l'équipe de soins. » (Inforoute FPT, 2014).

Le programme de formation inclut quatre stages dans les unités de soins diverses, par exemple la gériatrie, la santé mentale, la chirurgie ou l'obstétrique. La profession visée par la formation est celle d'infirmiers auxiliaires/infirmières auxiliaires.

Les données statistiques sur les élèves des programmes en santé¹⁷: la moyenne d'âge des élèves est : 34 ans pour le programme APES, 39 ans pour le programme APAD et 31 ans pour SASI. Les lieux de naissance principaux des élèves sont les suivants : Canada – 42 %, Haïti – 25%, Cameroun – 7%, Maroc – 6%, Congo- 5%; les langues maternelles des élèves : français – 77%, créole – 11%, arabe – 5%, espagnol – 2%, kinyarwanda – 0.8%.

Dans ces programmes, nous avons rencontré trois enseignants qui sont également superviseurs de stage. Nous n'avons pas pu interviewer les élèves de ces trois programmes.

2.1.2.1 Résultats issus du discours des personnes interviewées

✓ Caractéristiques sociodémographiques des élèves

Pour les élèves immigrants, nouveaux arrivants, les difficultés d'adaptation au Québec et les problèmes familiaux se superposent à celles vécues en formation professionnelle, résultant en un grand stress. Compte tenu des problèmes financiers, les élèves issus de l'immigration, surtout les hommes, sont généralement très pressés de terminer leur formation pour commencer à travailler. Ainsi chaque critique reçue en stage ou encore un échec de stage est vécu par les hommes immigrants comme un grave problème. Pour les femmes immigrantes, la charge familiale fait en sorte qu'elles sont moins disponibles pour s'adapter aux différents horaires et finalement ont moins de chance de réussir leur formation professionnelle. Sur le lieu de stage, les élèves issus de l'immigration hommes éprouvent des difficultés à procurer les soins aux patients et donc, ont tendance à se mettre en équipe avec une femme qui le fera à leur place.

✓ Milieu d'accueil

Les enseignants soulignent une certaine contrainte plutôt qu'un choix des immigrants à suivre une formation professionnelle dans le domaine de la santé. En effet, ils sont souvent déjà diplômés et possèdent plusieurs années d'expérience professionnelle acquise dans leur pays d'origine mais ne peuvent pas pratiquer leur profession au Québec. Surtout pour les hommes immigrants, être infirmier semble peu désirable, les emplois de ce type étant culturellement réservés aux femmes.

✓ Milieu scolaire

Les enseignants expriment leurs préoccupations générales quant à la réussite de la formation, des stages et de l'intégration en emploi des élèves issus de l'immigration. En formation, les élèves issus de l'immigration éprouvent des difficultés à s'adapter à la manière d'enseigner au Québec, ils ne semblent pas à l'aise en classe où ils ne prennent pas leur place. De plus, ils ont une faible connaissance de la société québécoise, de ses valeurs,

¹⁷ Les données statistiques portent sur quatre programmes de la santé offerts par le centre de formation professionnelle Kirkland, incluant l'assistance dentaire qui ne fait pas partie de la présente recherche.

de ses codes et de ses références culturelles, ce qui a un impact négatif sur la réussite de la formation.

Par ailleurs, les élèves ont tendance à se regrouper en classe selon leur nationalité et à communiquer peu avec les personnes issues d'autres origines. Finalement, une partie des élèves immigrants éprouve des difficultés de compréhension de la langue française. Les enseignants soulignent également certaines frictions au moment de l'évaluation des élèves immigrants qui sont peu ouverts à la critique - surtout les hommes qui auraient tendance à contester les critiques émises par les jeunes enseignantes.

✓ **Milieus de stage et du travail**

Des difficultés similaires, tel que trouver sa place, être proactif, comprendre rapidement, interagir avec les autres, seraient vécues par les élèves issus de l'immigration en milieu de stage, selon les répondants. De plus, ils auraient plus de mal que les élèves québécois à établir une relation de confiance avec les patients (québécois) et à communiquer avec eux de manière efficace. Également, ils seraient exposés à des attitudes racistes ou xénophobes, surtout de la part des patients âgés. Une enseignante constate les difficultés vécues par les élèves issus de l'immigration en milieu de stage :

« C'est une double difficulté pour eux d'établir un lien de confiance parce que dès que les patients les voient, déjà visuellement ça parait, donc déjà le patient il a un retrait à ce moment-là et ils partent déjà avec un préjugé. Et je vous dirais que ça arrive très souvent, très, très, très souvent que j'ai dû intervenir. Et cette semaine, j'ai vécu pire encore parce qu'on était à la cafétéria [...], en train de manger, on n'était même pas sur l'étage, ni rien, et c'est un homme dans la cafétéria qui s'en est pris à une de mes étudiantes qui est voilée, par rapport à la charte des valeurs et tout ça... Et vraiment c'était extrêmement violent les mots qu'il a employés. J'ai dû m'interposer entre les deux. »

Également, l'attitude problématique des élèves issus de l'immigration en stage qui ne seraient pas à l'écoute des besoins des patients, ne sauraient pas établir leurs priorités, seraient fermés à la critique, argumenteraient avec les superviseurs, ne poseraient pas de questions, manqueraient d'autonomie et d'initiative, utiliseraient la langue d'origine, seraient peu familiers avec les valeurs québécoises (par ex. : le droit à l'avortement, les soins de fin de vie), cumulée à des attentes et aux spécificités de certains milieux de stage rend leur réussite difficile. Quand c'est possible, les enseignants dirigent les élèves issus de l'immigration vers les lieux de stage où ils ont plus de chances de réussir. Par conséquent, les élèves issus de l'immigration ne peuvent pas bénéficier de tous les milieux de stage et ont moins de chance d'obtenir certains emplois une fois la formation terminée.

Les enseignants soulignent les problèmes vécus par les élèves issus de l'immigration au moment de la recherche d'emploi, notamment en raison des difficultés de communication en entrevue, de l'incapacité de passer les tests d'entrée pour les emplois où ils doivent démontrer le sens d'initiative, l'autonomie, le jugement et le sens des priorités. Souvent, les élèves issus de l'immigration ont besoin d'aide pour préparer leurs curriculum vitae et leurs lettres de motivation et pour pratiquer les mises en situation avant d'être prêts pour la recherche d'emploi. Certains milieux de travail ont des réticences à employer des travailleurs immigrants ou issus des minorités ethnoculturelles. D'autre part, les candidats immigrants éprouvent des difficultés à passer avec succès le processus d'embauche pour des emplois intéressants dans le secteur public. En somme, les diplômés immigrants se retrouvent surtout dans le secteur privé. Et lorsqu'ils occupent des emplois plus avantageux dans le secteur public, ils obtiennent rarement les promotions.

Tableau 6 : Synthèse des données recueillies auprès des enseignants - programmes en santé (APAD, APES et SASI).

	CONTRAINTES ET DIFFICULTÉS SELON LES ENSEIGNANTS	DÉFIS, LEVIERS EXISTANTS ET RECOMMANDATIONS DES ENSEIGNANTS
Caractéristiques sociodémographiques des élèves	<p>Faible compréhension de la langue française</p> <p>Difficultés financières qui impliquent de devoir finir le programme au plus vite pour commencer à travailler</p>	<p>Avoir plus de ressources pour intervenir auprès d'eux et faire un suivi avec les AII qui ont les problèmes</p>
Milieu d'accueil	<p>Manque de choix professionnels pour les immigrants dans le domaine de la santé au Québec</p> <p>Les CV avec les noms étrangers sont souvent rejetés par les employeurs</p>	<p>Parler plus du Québec aux immigrants pour qu'ils connaissent mieux la culture, les valeurs et en général, la vie au Québec</p>
Milieu scolaire	<p>Adaptation difficile au rythme d'apprentissage et à la manière d'enseigner</p> <p>Tendance des élèves issus de l'immigration à se regrouper en classe selon leur nationalité</p> <p>Manque d'aisance des élèves en classe - difficultés pour prendre leur place et pour interagir avec les autres</p> <p>Difficultés à accepter les critiques (les hommes surtout)</p> <p>Préjugés négatifs des élèves québécois envers les élèves immigrants</p>	<p>Accommoder les élèves pour qu'ils réussissent leur formation : horaire flexible durant le ramadan, prise en considération des difficultés financières des élèves dans le choix de lieu de stage</p> <p>Mélanger les élèves en classe pour diviser les sous-groupes qui se forment en fonction du pays d'origine et les équipes en stage pour la même raison</p> <p>Rencontrer les élèves un à un permet de mieux les connaître et les soutenir quand ils ont des problèmes – importance d'un suivi</p> <p>Valoriser les élèves immigrants en classe, les faire parler de leur expérience, les faire échanger avec les élèves québécois pour faciliter l'appréciation mutuelle</p> <p>Si un comportement problématique est décelé, faire verbaliser l'étudiant pour mieux comprendre son attitude</p>

		<p>Faire connaître aux enseignants le processus migratoire, les enjeux d'intégration des immigrants</p> <p>Élaborer des outils pour aider les enseignants qui ont les problèmes avec les élèves issus de l'immigration</p>
Milieux de stage et du travail	<p>Préjugés négatifs des patients, surtout âgés, à l'égard des stagiaires immigrants « de couleur » ou affichant des signes religieux</p> <p>Communication difficile entre les patients et les stagiaires en raison de l'incompréhension du français et leur méconnaissance des références culturelles - difficultés pour les stagiaires immigrants d'établir un lien de confiance avec les patients</p> <p>Procurer les soins intimes aux patients – difficile pour les hommes</p> <p>Ne pas être disponible pour les quarts de travail – surtout les élèves femmes</p> <p>Avoir une attitude problématique en stage</p> <p>Ne pas être prêt pour la recherche d'emploi</p> <p>Difficultés à se maintenir en emploi et à obtenir des promotions</p> <p>Ne pas avoir accès à des emplois bien rémunérés dans le secteur public</p>	<p>Choisir les endroits de stage adaptés pour les élèves immigrants (ex. soins de longue durée)</p> <p>Adapter les cours sur la recherche d'emploi aux besoins des élèves issus de l'immigration : faire passer les tests sur les apprentissages multiples, pratiquer les mises en situation, apprendre à maîtriser l'introspection</p> <p>Avoir plus de ressources à la commission scolaire pour préparer les élèves issus de l'immigration à la recherche d'emploi</p>

2.1.3 Comptabilité / Secrétariat

Le premier programme – « **Comptabilité** » - est d'une durée de 1350 heures (environ 12 mois) est offert à la CSMB en individualisé, ce qui permet aux élèves d'avancer à leur propre rythme. L'enseignement au centre de formation est suivi d'un stage en entreprise. L'objectif du programme est de :

« développer les compétences nécessaires pour l'application de méthodes essentielles à la pratique de la profession telles que : rechercher et échanger de l'information, produire des tableaux et des graphiques, effectuer la mise en page de la correspondance liée à la comptabilité, utiliser l'information relative à la législation des affaires, organiser et traiter les données liées aux ressources d'une entreprise... » (Inforoute FPT, 2014)

Les professions visées par ce programme sont: agents/agentes d'administration, teneurs/teneuses de livres, commis à la comptabilité et personnel assimilé, commis à la paye, commis des services du personnel, commis aux achats et à l'inventaire, représentants/représentantes au service à la clientèle - services financiers (*Ibid.*).

Le programme « **Secrétariat** » d'une durée de 1485 heures (environ 13 mois), suivi d'un stage en entreprise, s'inscrit également dans une approche individualisée de formation. Le programme a pour objectif de développer chez les élèves les compétences nécessaires pour :

- appliquer des principes, des règles et des méthodes tels que la révision de textes en français, la gestion de l'information administrative, la gestion du temps, la conception et la présentation visuelle d'un document, la rédaction et la disposition de la correspondance en français;
- utiliser des outils informatiques;
- communiquer en milieu de travail et gérer, en français et en anglais, les communications d'un bureau et pour la réalisation des tâches de secrétariat (Inforoute FPT, 2014).

Les professions ciblées par ce programme sont: secrétaires (sauf dans les domaines juridique et médical), commis de bureau généraux/commis de bureau générales, réceptionnistes et standardistes, commis à la saisie de données (*Ibid.*).

Les données statistiques sur les élèves des programmes indiquent que la moyenne d'âge des étudiants en secrétariat et en comptabilité est de 32 ans. Pour la suite, nous n'avons pas de données statistiques spécifiques pour ces deux programmes de formation, seulement les données générales pour tous les programmes de formation offerts dans le centre de formation Léonard Da Vinci, édifice Côte-Vertu. Ainsi, les lieux de naissance de tous les élèves de ce CFP sont : le Canada – 44 %, le Maroc – 9%, le Haïti – 7%, la Moldova –

7%, le Liban – 7% et les langues maternelles : le français – 45%, l'arabe – 23%, l'espagnol – 8%, le roumain – 7%, le créole – 6%.

Dans ces programmes, nous avons rencontré sept élèves dans un groupe focus, et une enseignante qui est également superviseuse des stages. Les participantes au groupe focus sont toutes des femmes immigrantes de première génération dont la durée de séjour au Québec varie entre 2 et 12 ans.

Tableau 7 : Participantes au groupe focus.

Sexe	Âge	Arrivée au Québec	Pays d'origine	Dernier pays de résidence	Profession	Niveau d'études	Années d'expérience professionnelle
F	20-30	2010	Liban	Idem	Enseignante	BAC	2
F	20	2001	Arménie	Russie	-	-	sans
F	30-40	2002	Iraq	Idem	-	DES	sans
F	31	2010	Moldavie	Idem	Enseignante	BAC	sans
F	40-50	2003	Madagascar	France	Secrétaire médicale	DEP	6
F	36	2007	Pérou	Idem	Secrétaire	DES	10
F	20-30	2011	Moldavie	Idem	Comptable	DEC	9

2.1.3.1 Résultats issus du discours des personnes interviewées

✓ **Caractéristiques sociodémographiques des élèves**

Les enseignants soulignent que les difficultés d'adaptation des élèves issus de l'immigration nouvellement arrivés au Québec (i.e. météo, transports, logements, école et garderie pour les enfants) influent sur leur performance en formation. Par ailleurs, les connaissances insuffisantes en français (et en anglais) des élèves issus de l'immigration causent des problèmes surtout au moment du placement en stage et durant la recherche d'emploi.

✓ **Milieu d'accueil**

Le manque d'orientation professionnelle après l'arrivée au Québec et la faible connaissance du milieu du travail québécois font en sorte que les immigrants occupent souvent des emplois peu qualifiés. De plus, les élèves perdent leur temps avant de trouver une formation adaptée à leurs besoins (cf. MMF). Une élève constate ceci :

« ... c'est très, très bien que j'ai trouvé cette école mais j'aurais dû la trouver 10 ans plus tôt. C'est ça mon regret. J'aurais pu commencer bien avant parce que j'essayais d'avoir des formations mais c'était très cher et Emploi Québec ne m'a pas vraiment aidé

pour me faire connaître cette formation. J'ai appris par hasard, après 13, 14 ans [au Québec] qu'il y avait une formation pour adultes, non seulement gratuite mais extrêmement bien et je suis vraiment très contente d'être là, mais j'ai perdu 10 ans.»

✓ **Milieu scolaire**

Suivre le programme de formation en comptabilité / secrétariat doit leur permettre d'aller sur le marché du travail, soit après une inactivité professionnelle liée à la maternité, soit suite au passage par des emplois déqualifiés ou d'autres programmes d'études. Les élèves indiquent que l'adaptation lors de la formation individualisée est difficile au début et qu'elles préféreraient avoir plus de soutien des enseignants durant les premières semaines de formation. Outre cette adaptation initiale difficile, elles disent apprécier le rythme de travail qui leur permet de concilier la vie familiale avec la formation.

✓ **Milieus de stage et du travail**

En général, les élèves en secrétariat disent obtenir beaucoup d'aide lors de la recherche d'un lieu de stage. Leur enseignante, qui agit aussi comme leur superviseuse de stage, les soutient et les oriente. Les élèves en comptabilité soulignent certaines difficultés pour trouver un stage adéquat et aimeraient que l'école ait plus de contacts avec les entreprises où elles pourraient effectuer un stage et, éventuellement, trouver un emploi.

L'enseignante, pour sa part, dit superviser de près le choix du lieu de stage par les élèves et le déroulement de stage, ce qui, selon elle, permet d'éviter des échecs. Elle oriente les élèves moins à l'aise en français dans les lieux de stage où la qualité du français est moins importante et reste très disponible durant le stage pour intervenir s'il y a des difficultés de la part des stagiaires ou des superviseurs dans le milieu de stage. Également, elle travaille en permanence à développer de nouveaux lieux de stage, en cherchant surtout des entreprises ou des institutions qui peuvent offrir des emplois aux stagiaires au terme de la formation.

Les connaissances linguistiques insuffisantes sont indiquées tant par les élèves que par l'enseignante comme principale difficulté pour trouver un emploi. Les élèves pensent ne pas avoir un niveau suffisant de compréhension et de conversation en langue anglaise pour répondre aux exigences du marché du travail en secrétariat et en comptabilité. Elles aimeraient avoir plus de possibilités pour pratiquer la conversation en anglais durant la formation. Par ailleurs, l'enseignante souligne que certaines élèves ne sont pas conscientes de leurs lacunes en français.

Tableau 8 : Synthèse des données recueillies auprès des élèves et du personnel - Comptabilité et Secrétariat.

	CONTRAINTES ET DIFFICULTÉS		DÉFIS, LEVIERS EXISTANTS ET RECOMMANDATIONS	
	SELON LES ÉLÈVES	SELON LE PERSONNEL	DES ÉLÈVES	DU PERSONNEL
Caractéristiques sociodémographiques des élèves	Problème de compréhension de la langue française et plus particulièrement des termes spécifiques	Problèmes d'intégration au Québec		
Milieu d'accueil	Déqualification à l'arrivée au Québec			
Milieu scolaire	<p>Devoir s'adapter à la formation individualisée</p> <p>Pas assez d'aide des enseignants dans l'étude individualisée</p> <p>Devoir acheter des livres neufs qui sont chers</p> <p>Devoir prendre soin de la famille et des enfants en parallèle de la formation</p> <p>Les salles informatiques de l'école ne fonctionnent pas toujours de manière optimale (bris, pannes, attente)</p>	<p>La diversité des élèves dans les programmes cause parfois des tensions ethniques et religieuses</p> <p>Lacunes en français des élèves issus de l'immigration</p>	<p>Améliorer les ordinateurs du centre de formation</p> <p>Avoir accès à des cours de conversation en anglais</p> <p>Renseigner les futurs élèves sur la charge de travail à faire à la maison</p> <p>Obtenir plus d'informations au début de la formation pour mieux comprendre son fonctionnement et ainsi éviter de paniquer</p>	<p>Réaliser un tableau de compétences avec les élèves au début, en cours et à la fin du programme pour qu'ils prennent conscience des compétences qu'ils ont acquises</p>
Milieus de stage et du travail	<p>Devoir connaître bien l'anglais en plus du français pour obtenir un emploi</p> <p>La connaissance de la</p>	<p>Connaissance insuffisante du français et de l'anglais pour aller en stage ou trouver un emploi</p>	<p>Signer les contrats entre l'école et les entreprises pour obtenir les lieux de stage en comptabilité</p> <p>Inviter les entreprises à</p>	<p>L'enseignante :</p> <p>a) oriente les élèves vers les concours de la fonction publique dès le début de programme de formation</p> <p>b) sensibilise des élèves</p>

	<p>langue anglaise est une préoccupation pour les élèves</p> <p>Difficultés de trouver un stage en comptabilité</p>		<p>venir à l'école pour rencontrer les élèves</p> <p>Partenariat entre Emploi Québec et l'école pour proposer des emplois aux finissants</p> <p>Avoir un bulletin avec les notes obtenues dans les cours qui pourra être présenté aux employeurs</p>	<p>dès le début de programme à la recherche du stage</p> <p>c) dispose d'une banque d'organismes pour aider les élèves à trouver les stages (notamment des organismes d'aide aux immigrants qui acceptent les stagiaires ayant un niveau de français plus faible)</p> <p>d) développe les partenariats avec les organismes publics qui acceptent les stagiaires et sont des employeurs potentiels</p> <p>e) prépare les élèves à se présenter devant l'employeur (mises en situation)</p> <p>f) suit systématiquement les élèves quant à leur choix de stage et durant le stage</p>
--	---	--	--	---

2.1.4 Soutien informatique

Ce programme de 1800 heures (environ 16 mois) est donné en alternance travail-étude et comprend deux stages de quatre semaines, dont un est complété pendant le programme et l'autre à la fin du programme. Le programme a pour but de développer, chez les élèves, les compétences nécessaires pour l'application de méthodes essentielles à la pratique de la profession, à la communication en milieu de travail, au service à la clientèle et à l'exécution des tâches sur des postes informatiques autonomes ou reliés en réseau (Inforoute FPT, 2014).

Les professions visées par le programme sont : électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation), opérateurs/opératrices en informatique, opérateurs/opératrices réseau et techniciens/techniciennes Web, agents/agentes de soutien aux utilisateurs (*Ibid.*).

Les données statistiques sur le programme montrent que l'âge moyen des élèves est de 28 ans. Pour la suite, nous n'avons pas de données statistiques précises pour ces deux programmes de formation. Voici, par ailleurs, les données générales pour tous les programmes de formation offerts dans le centre de formation Léonard Da Vinci, édifice Côte-Vertu. Ainsi, les lieux de naissance de tous les élèves de ce CFP sont : le Canada – 44 %, le Maroc – 9%, le Haïti – 7%, la Moldavie – 7%, le Liban – 7% et les langues maternelles : le français – 45%, l'arabe – 23%, l'espagnol – 8%, le roumain – 7%, le créole – 6%.

Dans ce programme, nous avons rencontré cinq élèves dans un groupe focus, et un enseignant qui est également superviseur des stages.

Tableau 9 : Participants au groupe focus.

Sexe	Âge	Arrivée au Québec	Pays d'origine	Dernier pays de résidence	Profession	Niveau d'étude	Années d'expérience professionnelle
H	50	2001	Côte-d'Ivoire	Idem	Gestionnaire	BAC	14
H	32	?	Haïti	Idem	Informaticien	DEC	3
H	34	2012	Ile Maurice	Idem	Enseignant	BAC	12
F	40	2012	Ile Maurice	Idem	Enseignante	BAC	10
M	47	2011	Égypte	Idem	Égyptologue	Maitrise	20

2.1.4.1 Résultats issus du discours des personnes interviewées

✓ Caractéristiques sociodémographiques des élèves

Selon l'enseignant, les élèves immigrants qui doivent travailler en parallèle de la formation ont moins de temps à consacrer à cette formation. Par conséquent, ils éprouvent des difficultés pour réussir la formation.

✓ **Milieu d'accueil**

Pour plusieurs nouveaux arrivants, suivre une formation professionnelle est identifié comme un moyen pour occuper un emploi qualifié au Québec (cf. MMF). Un élève raconte :

« J'ai déjà un bagage en informatique mais malheureusement je n'ai pas encore eu mes équivalences. Ça fait une année et j'attends toujours. Et comme l'informatique change, évolue, et surtout moi, j'ai travaillé en anglais et ici c'est en français donc, pour comprendre les termes en français, je fais cette formation pour aller sur le marché du travail rapidement. »

✓ **Milieu scolaire**

Les élèves du programme Soutien informatique, principalement les hommes, soulignent que leur but est d'aller rapidement sur le marché du travail et la formation doit leur permettre d'obtenir un travail qualifié avec un salaire convenable. Ils pensent que la formation pourrait être plus courte et que le module de programmation est moins utile pour eux puisque, de toute façon, il ne leur permettra pas de travailler comme programmeurs. D'ailleurs, ils considèrent que certains éléments de la formation ont besoin d'être revus, ajoutés ou enlevés, pour mieux correspondre aux besoins du marché du travail.

L'enseignant souligne que le niveau de français de certains élèves issus de l'immigration n'est pas suffisant pour qu'ils puissent suivre les cours et comprendre les documents ou les termes techniques, ni pour travailler ensuite, car il faut être capable d'écrire en français.

✓ **Milieus de stage et du travail**

Les élèves issus de l'immigration disent d'éprouver des difficultés à trouver un stage intéressant qui leur permettrait effectivement de faire les apprentissages en lien avec la formation. Ils constatent ne pas connaître suffisamment le marché du travail et les compagnies qui peuvent leur offrir des stages intéressants. En cherchant les stages par eux-mêmes, ils se retrouvent parfois dans des PME où ils sont amenés à effectuer de manière répétitive les mêmes tâches et donc, ils n'apprennent pas beaucoup. En général, les élèves aimeraient avoir plus d'aide dans la recherche de lieux de stage. Selon l'enseignant, si le stage a lieu dans une entreprise au sein de la communauté de l'élève, il risque de parler seulement la langue d'origine et n'aura pas d'occasion de développer son réseau à l'extérieur de la communauté.

Les élèves rencontrés expriment leur inquiétude quant à la reconnaissance du DEP Soutien informatique sur le marché du travail. Ils pensent que sa valeur est peu connue des

employeurs qui préfèrent les élèves avec un DEC en informatique. Ils disent que même la CSMB demande au minimum un DEC en informatique à l'embauche. En conséquence, ils sont inquiets par rapport à leur recherche d'emploi et pensent que la commission scolaire devrait promouvoir ce programme auprès des employeurs et faciliter les contacts entre les élèves et les entreprises et embaucher ses propres diplômés.

Tableau 10 : Synthèse des données recueillies auprès des élèves et du personnel – Soutien informatique.

	CONTRAINTES ET DIFFICULTÉS		DÉFIS, LEVIERS EXISTANTS ET RECOMMANDATIONS	
	SELON LES ÉLÈVES	SELON LE PERSONNEL	DES ÉLÈVES	DU PERSONNEL
Caractéristiques sociodémographiques des élèves	Besoin de commencer à travailler rapidement après l'immigration	Difficultés en français lu, parlé et écrit Nécessité de travailler en parallèle de la formation		
Milieu d'accueil	Attente trop longue pour obtenir les équivalences de diplômes			
Milieu scolaire	Formation étendue sur une trop longue période – besoin d'aller rapidement sur le marché du travail Certains modules ne sont pas utiles – par exemple, les élèves ne voient pas l'utilité de suivre le module de programmation de 120h		Mettre à jour le contenu de la formation Le cours de programmation est moins utile - ces heures de cours pourraient être consacrées à des modules plus techniques Développer l'esprit d'équipe durant la formation (il est demandé sur le marché du travail)	Le module de cheminement professionnel est scindé en deux parties. Elles sont données avant chaque stage pour aider les élèves dans leur recherche d'un lieu de stage La fonction publique est invitée à se présenter à l'école deux fois par année pour recruter
Milieus de stage et du travail	Difficultés à trouver un lieu de stage Effectuer un stage où on ne fait presque rien ou on fait tout le temps la même chose	Effectuer le stage dans une entreprise au sein de sa communauté Être isolé pendant la recherche d'emploi	Promouvoir le DEP en soutien informatique auprès des employeurs, faire connaître sa valeur Concevoir une page web afin que les compagnies qui cherchent les stagiaires	

	<p>Difficile de trouver un bon endroit de stage où on apprend réellement</p> <p>Peu de demandes sur le marché du travail pour les DEP en informatique</p>		<p>puissent s'y afficher et les élèves postuler directement</p> <p>Aider les élèves à trouver les stages, leur fournir une liste de compagnies qui prennent les stagiaires ou avoir une banque de compagnies</p> <p>Gérer les choix de stages des élèves, les orienter vers les entreprises en fonction des objectifs de stage pour assurer les apprentissages</p> <p>La CSMB devrait recruter davantage ses propres étudiants</p>	
--	---	--	--	--

2.2 Données issues de l'entrevue avec les autres membres du personnel

Les données suivantes ont été recueillies en entrevue avec le membre de la direction du service de la formation professionnelle et la conseillère en formation au sein du service d'aide au placement.

✓ Milieu scolaire

Selon la directrice, certains enseignants ont de préjugés envers les élèves issus de l'immigration. Leur tolérance est limitée envers les différences culturelles affichées par les élèves issus de l'immigration. Ces différences peuvent être perçues par les enseignants comme une incapacité des élèves issus de l'immigration à s'adapter dans le programme de la formation professionnelle et plus généralement, dans le milieu du travail au Québec. Si les élèves issus de l'immigration (très scolarisés) font la démonstration de leurs connaissances en classe, ils peuvent être vus comme une menace par certains enseignants. En revanche, les élèves issus de l'immigration disent parfois que certains enseignants sont racistes.

La directrice du service de la formation professionnelle souligne les difficultés de trouver un espace pour le partage d'expériences entre le personnel et entre les enseignants sur la question des élèves issus de l'immigration. Par ailleurs, la question à savoir comment valoriser les connaissances et les expériences apportées au Québec par les élèves immigrants reste d'actualité.

Finalement, le besoin d'outils pour soutenir le personnel dans le travail avec les élèves issus de l'immigration et pour soutenir les élèves issus de l'immigration qui ont des difficultés dans leur intégration en emploi est souligné par la directrice et par la conseillère en formation au service d'aide au placement.

✓ Milieux de stage et du travail

L'intégration en emploi des diplômés issus de l'immigration est une des principales préoccupations du personnel. En effet, la directrice souligne que la mission de la FP est double soit, d'une part permettre aux élèves d'obtenir un diplôme d'études professionnelles et, d'autre part, de devenir autonome pour s'intégrer et se maintenir sur le marché du travail.

Selon la directrice, les élèves issus de l'immigration éprouvent plus de difficultés que les autres élèves à trouver un emploi et s'y maintenir. Il faut dire que souvent, ils sont encore en phase d'adaptation au Québec au moment où ils suivent la formation professionnelle, ce qui augmente les difficultés, notamment en raison des connaissances insuffisantes de la langue française et de la culture québécoise. Elle pense également que certains immigrants font face à une certaine fermeture de la société québécoise, plus particulièrement les immigrants arabo-musulmans et également ceux qui ont plus de difficultés à s'adapter à des façons de faire et d'être du milieu d'accueil. Cette attitude se répercute directement sur leur

intégration professionnelle, mais a également une influence sur leur parcours en formation (et en stage).

Par ailleurs, la conseillère en formation du service de la formation professionnelle de la CSMB constate que les connaissances insuffisantes du français, et aussi de l'informatique dans le cas des élèves plus âgés, amènent les difficultés supplémentaires dans la recherche d'emploi des élèves issus de l'immigration. Ils ont besoin d'une aide plus substantielle pendant la recherche d'emploi que les autres diplômés.

Il est également possible que les employeurs rejettent les candidatures avec les noms étrangers. La conseillère du service de placement raconte :

« Naturellement, il y a des immigrants qui vont dire qu'ils se font discriminer. Ça il y en a quelques-uns qui me l'ont dit : « je sais bien, c'est parce que je m'appelle un tel qu'ils ne veulent pas me prendre ». Je ne sais pas si c'est la réalité, mais c'est leur perception.»

La conseillère constate un besoin des ressources additionnelles pour soutenir les diplômés issus de l'immigration dans leur recherche d'emploi pour pouvoir accompagner plus longtemps ceux qui rencontrent des difficultés particulières.

2.2.1 Projets novatrices et recommandations

✓ Valorisation de la main-d'œuvre immigrante

Plusieurs pratiques et projets novateurs ont été mis en place par la direction et le service du placement afin de faciliter l'insertion et la rétention des élèves issus de l'immigration en emploi. Mais selon les personnes interviewées la question de la valorisation des immigrants auprès des employeurs québécois (et de la société québécoise en général) afin de créer plus d'ouverture, de percevoir les compétences et les connaissances apportées de ces travailleurs comme une source d'enrichissement se pose toujours. Cette problématique touche d'ailleurs l'ensemble des acteurs concernés par l'intégration des personnes immigrantes au Québec et non seulement la commission scolaire.

Pour réfléchir à cette problématique, la direction propose d'établir une plateforme d'échanges incluant le personnel enseignant, les gestionnaires de la commission scolaire et possiblement des élèves issus de l'immigration. D'une part, cette plateforme permettrait d'offrir un espace à l'expression des craintes et des difficultés vécues par le personnel en rapport avec l'insertion en stage et en milieu de travail des élèves immigrants. D'autre part, elle permettrait une discussion sur les pratiques et les projets novateurs qui pourraient être mis en place auprès des entreprises partenaires de la commission scolaire.

✓ **Services additionnels pour aider les élèves issus de l'immigration pendant la recherche d'emploi**

Selon la conseillère en formation du service d'aide au placement, certains diplômés immigrants éprouvent des difficultés particulières durant la recherche d'emploi. Ainsi, ils auraient besoin de plus de soutien et d'un accompagnement plus long durant cette période. Actuellement, une rencontre individuelle, éventuellement deux, leur est proposée(s) ce qui n'est pas toujours suffisant.

Tableau 11 : Difficultés et recommandations selon la direction et la conseillère en formation.

	CONTRAINTES ET DIFFICULTÉS	DÉFIS, LEVIERS EXISTANTS ET RECOMMANDATIONS
Milieu d'accueil		Apprendre à tirer profit des connaissances apportées par les immigrants
Milieu scolaire	<p>Tolérance limitée des enseignants aux différences culturelles et aux élèves issus de l'immigration qui étalent leurs connaissances théoriques en classe</p> <p>La perception des élèves issus de l'immigration que les enseignants sont racistes</p> <p>Manque de partage d'expériences des enseignants et de la direction dans tous les CFP sur les élèves issus de l'immigration</p> <p>Manque de ressources pour assurer le suivi des finissants qui ont des difficultés dans leur recherche d'emploi et les accompagner</p> <p>Pas de données sur la situation de ceux qui ont trouvé des emplois – les ont-ils gardés par la suite ?</p> <p>Manque de données sur la situation des finissants</p> <p>Manque de données sur les caractéristiques des élèves issus de l'immigration inscrits auprès du service de placement</p> <p>Besoin de moyens, d'outils pour soutenir les enseignants et les équipes dans le travail avec les élèves issus de l'immigration</p>	<p>Le service de placement :</p> <p>Envoie des offres de travail aux élèves inscrits au service</p> <p>Accompagne les élèves dans la rédaction des CV, lettres, la préparation aux entrevues – une rencontre individuelle, maximum deux</p> <p>Propose depuis peu des ateliers de groupe, donnés aux élèves sur le point de finir les programmes de formation</p> <p>Met en place un site transactionnel (où les entreprises pourront déposer des offres d'emploi et de stage et les élèves inscrits les consulter) – en cours</p> <p>Travaille auprès des enseignants pour qu'ils fassent connaître le service de placement aux entreprises avec lesquelles ils sont en contact</p>
Milieus de stage et du travail	<p>Les élèves arabo-musulmans ont plus de difficultés pour trouver des lieux de stages</p> <p>Difficultés à aider les élèves des programmes en santé à trouver un emploi – système spécifique de</p>	<p>Aider les élèves issus de l'immigration à comprendre les attentes du marché du travail au niveau de leur attitude et des connaissances de la langue française</p> <p>Accompagner plus longtemps les élèves qui ont les</p>

	<p>recrutement des CSSS</p> <p>Faible connaissance du français et de l'informatique</p> <p>Moins de contacts entre le centre de placement et les grandes entreprises</p> <p>Le service de placement ne réfère pas de candidats aux entreprises</p> <p>Difficultés des finissants immigrants à se maintenir en emploi</p>	<p>problèmes dans leur recherche d'emploi</p> <p>Travailler avec les élèves issus de l'immigration sur les codes culturels et les comportements en entrevue</p> <p>Dans les entreprises, s'ouvrir à l'expérience apportée par les immigrants</p> <p>Effectuer un travail auprès des entreprises pour les encourager à embaucher les immigrants</p>
--	--	--

III. Analyse transversale

Cette partie synthétise les données collectées lors des entrevues et l'analyse présentées précédemment pour chaque programme étudié. Ainsi, les principales contraintes et difficultés identifiées par les élèves et par le personnel sont abordées et seront suivies par la synthèse des projets novateurs qui ont été mis en place par le personnel. Ensuite, nous présenterons les recommandations proposées par le personnel enseignant et les élèves.

3.1 Principales contraintes et difficultés

3.1.1 Caractéristiques sociodémographiques des élèves

- **Langue(s)**

Les élèves immigrants, surtout ceux arrivés depuis moins de 5 ans au Québec, éprouvent des difficultés en français général ou technique. Notamment, une très bonne connaissance de la langue française est nécessaire pour occuper un emploi de secrétaire. Également, une très bonne compréhension du français (québécois) ainsi que de la culture et des valeurs québécoises constitue une difficulté particulière pour les élèves des programmes en santé. Par ailleurs, l'anglais constitue souvent un atout sinon une exigence pour trouver un emploi, notamment en comptabilité ou en soutien informatique. Du coup, les connaissances linguistiques sont une préoccupation tant pour les élèves que pour les enseignants.

- **Difficultés financières et familiales**

Plusieurs élèves évoquent les difficultés financières et ceux qui, selon les enseignants, continuent à travailler pendant la formation réussissent moins bien leurs études. Pour les hommes immigrants surtout, finir la formation au plus vite pour pouvoir travailler et assurer le revenu familial constitue l'objectif principal. Les femmes évoquent surtout la nécessité de prendre soin de leur famille en parallèle de la formation. Par conséquent, elles sont moins disponibles pour étudier chez elles ou pour faire les quarts de travail en stage dans le cas des programmes en santé.

- **Scolarité des élèves immigrants**

Les élèves immigrants qui ont une formation universitaire ou collégiale se trouvent en décalage avec les autres élèves, qui sont surtout des jeunes en continuité de formation. Pour certains d'entre eux, suivre une formation professionnelle est frustrant et ils essaient parfois de mettre à profit leurs connaissances et leurs compétences en classe ou en stage, ce qui est source de conflit avec certains enseignants ou superviseurs de stage.

- **Intégration dans la formation (et au QC)**

Les enseignants soulignent certains problèmes d'adaptation vécus par les élèves immigrants récents (transport, climat, logement, finances, garde d'enfants etc.), ce qui influe sur la qualité de leur présence en classe et sur la réussite de leur formation et de leur stage.

- **Attentes**

Les élèves espèrent que la formation professionnelle leur permettra d'aller rapidement sur le marché du travail et d'avoir un travail qualifié avec un salaire convenable. Ils ont beaucoup de pression pour gagner rapidement leur vie et vivent donc un grand stress quant à la réussite de leur formation, des stages et de l'obtention d'un emploi.

3.1.2 Milieu d'accueil

- **Non reconnaissance**

La principale difficulté qui se pose aux nouveaux arrivants au Québec est la non-reconnaissance de leur expérience professionnelle et de leurs diplômes étrangers. Cette non-reconnaissance allonge la durée de la recherche d'emploi ou résulte en une incapacité pour les nouveaux arrivants de trouver des emplois qualifiés sans passer par une formation « québécoise ». Nos données corroborent la littérature scientifique à cet égard. Les hommes maghrébins mentionnent leurs recherches d'emplois infructueuses et la déception liée à la nécessité d'occuper des emplois très peu qualifiés et dans des conditions de travail difficiles. Pour plusieurs, suivre une formation professionnelle correspond au besoin de trouver rapidement un emploi (qualifié et bien rémunéré).

- **Orientation professionnelle au Québec**

Les difficultés à être bien orienté après l'arrivée au Québec sont soulignées par les élèves issus de l'immigration qui, en général, après des recherches d'emploi infructueuses se dirigent vers les formations universitaires ou collégiales. Cependant, le temps exigé pour réussir ces formations et les contraintes financières résultent en de fréquents abandons de ces formations par les nouveaux arrivants. Du coup, les élèves immigrants considèrent avoir perdu leur temps après l'arrivée au Québec avant d'être orientés en formation professionnelle (à la CSMB).

- **Discrimination**

Selon le personnel, les élèves immigrants sont discriminés dans certains milieux professionnels et les CV avec les noms étrangers sont fréquemment rejetés par les employeurs.

3.1.3 Milieu scolaire

- **Diversité dans les classes**

Les élèves immigrants soulignent généralement qu'ils se sentent très bien dans le centre de formation (la qualité d'enseignement, le respect, etc.) et mis à part les problèmes financiers, la formation se déroule bien. Cependant, selon les enseignants, les classes composées en majorité d'élèves immigrants posent des défis d'intégration et d'enseignement. D'une part, les élèves issus de l'immigration ont tendance à se regrouper selon leur nationalité et évitent d'entrer en contact avec les autres élèves. D'autre part, certaines tensions peuvent survenir entre les élèves et ce, même si les salles de classe sont aussi les lieux d'apprentissage du vivre ensemble dans une société multiculturelle. Du point de vue de la gestion de classe, l'habitude des élèves issus de l'immigration à se tenir en groupe et à échanger des informations en groupe restreint constitue une difficulté pour les évaluer et pour intervenir auprès d'eux, d'autant plus qu'ils communiquent souvent dans leur langue d'origine.

Quand ce sont les élèves immigrants - Maghrébins - qui sont majoritaires dans un programme de formation (MMF), une certaine ghettoïsation du programme s'ensuit au sein de l'établissement. La forte présence de ces élèves en classe fait en sorte que les jeunes Québécois dits «de souche» ont tendance à abandonner le programme car ils se sentent en décalage avec les élèves issus de l'immigration, plus âgés et plus scolarisés qu'eux.

- **Trouver un stage**

Dans les programmes de formation nécessitant le placement des élèves en stage par les enseignants se pose la question de l'ouverture des entreprises aux stagiaires immigrants. La grande proportion des élèves immigrants dans les programmes oblige les enseignants à chercher continuellement de nouveaux lieux de stage disposés à accepter les élèves immigrants qui, rappelons-le, sont surtout d'origine arabo-musulmane.

Dans les programmes où les élèves doivent chercher leur lieu de stage eux-mêmes, la demande d'aide et de soutien de la part de la CSMB est récurrente. Comme principales difficultés pour trouver un bon lieu de stages, les élèves soulignent leur faible connaissance du marché du travail et des entreprises qui offrent des stages ainsi que leur manque de relations dans le milieu professionnel au Québec.

- **Durée des programmes de formation**

Selon certains élèves (MMF, Soutien informatique) la formation est trop longue. Les élèves veulent intégrer le plus rapidement le marché du travail et donc ne voient pas l'utilité de tant de congés (MMF) ou de certains modules (Soutien informatique).

- **Équipements dans les centres de formation**

Les élèves (MMF, Secrétariat/Comptabilité) soulignent que les ordinateurs dans les salles informatiques des centres de formation professionnelle fonctionnent mal, sont souvent en panne ou qu'il faut attendre pour y avoir accès.

3.1.4 Milieux de stage et du travail

- **Déroulement du stage**

Les élèves ayant déjà complété un ou plusieurs stages expriment leur frustration par rapport au déroulement de certains stages. Ils disent notamment que le contenu des stages ne correspond pas aux modules de formation et aux objectifs identifiés. Les tâches effectuées sont très répétitives et parfois, l'élève sent qu'il devient une main-d'œuvre gratuite durant le stage. Également, les stagiaires soulignent qu'ils ne sont pas bien accueillis ni encadrés durant le stage et qu'ils ne sont pas réellement évalués par les superviseurs sur le lieu de travail. Les élèves sont très préoccupés par rapport à leurs stages, car ils pensent que la faible qualité de leur stage aura un impact négatif sur leur recherche d'emploi.

Également, le stage effectué dans une entreprise au sein de la communauté de l'élève comporte le risque que ce dernier parle la langue d'origine et ne développe pas de contacts en dehors de sa communauté d'origine.

- **Discrimination**

Les élèves maghrébins du programme MMF disent être traités autrement que les Québécois et ont le sentiment de ne pas être les bienvenus. Selon l'enseignant et les élèves du programme MMF, certains lieux de stage ne devraient pas recevoir des stagiaires immigrants puisque ces stagiaires vont être mis de côté durant la période de stage et donc, n'auront pas la chance d'obtenir de références pour leur recherche d'emploi future, ni d'avoir une expérience de stage positive. Parfois, l'entreprise est ouverte aux stagiaires immigrants mais les employés sont racistes et le stage ne se déroule pas bien pour l'élève. Les enseignants des programmes en Santé soulignent les préjugés négatifs des patients, surtout âgés, à l'égard des stagiaires immigrants « de couleur » ou des femmes voilées. Un incident d'agression verbale à l'égard d'une stagiaire voilée est survenu à l'hôpital durant le stage.

- **Relations des élèves issus de l'immigration avec les patients dans le milieu de stage**

Selon les enseignants, les élèves immigrants éprouvent plus de difficultés que les natifs dans leurs rapports avec les patients principalement en raison d'un niveau insuffisant de compréhension de la langue française ainsi que des codes culturels et de la culture

québécoise. Par conséquent, il leur est difficile d'établir un lien de confiance avec les patients et de réussir leur stage.

- **Recherche d'emploi**

Certains élèves immigrants sont très préoccupés à l'égard de la recherche d'emploi après la fin du programme de formation. De manière plus générale, les enseignants constatent que les élèves immigrants ont plus de difficultés à trouver un emploi à cause de leur niveau de français (et d'anglais) qu'ils ne sont pas prêts pour la recherche d'emploi (CV, lettre, entrevue d'embauche, mises en situation), qu'ils ne savent pas vendre leur candidature auprès des employeurs. Les élèves immigrants disent vouloir être soutenus par la commission scolaire dans leurs recherches d'emploi, pas tant sur le plan de la préparation à la recherche d'emploi que sur le plan de la mise en contact avec des employeurs potentiels.

- **Maintien en emploi**

Les difficultés des élèves immigrants à se maintenir en emploi et à obtenir des promotions sont soulevées par le personnel.

3.2 Pratiques et projets novateurs des enseignants

Compte tenu des difficultés vécues par les élèves issus de l'immigration, les enseignants ont mis en place certains projets et pratiques pour faciliter la réussite de cette clientèle lors de la formation, en recherche du stage ou en stage ainsi que pour les soutenir dans leur intégration en emploi. Voici des exemples :

- **Accommoder les élèves** pour qu'ils réussissent la formation et le stage :
 - horaire flexible durant le Ramadan,
 - prise en considération des difficultés financières des élèves dans le choix de lieu de stage,
 - orientation vers les lieux de stage en fonction des capacités des élèves.
- **Établir les équipes mixtes** (du point de vue de la nationalité) et demander aux élèves de ne pas se regrouper selon leur nationalité en classe permet de diviser les sous-groupes qui se forment habituellement en fonction du pays d'origine et facilite l'intégration de tous les élèves en classe.
- **Rencontrer les élèves issues de l'immigration un à un** lorsqu'ils ont des problèmes permet aux enseignants de mieux les connaître et de les soutenir.
- **Faire verbaliser les élèves issus de l'immigration** quand ils ont un comportement problématique en classe ou en stage permet à l'enseignant de mieux comprendre l'attitude des élèves.

- **Valoriser les élèves immigrants** en classe : les faire parler de leur expérience, partager avec les élèves québécois facilite l'appréciation mutuelle.
- Enrichir le **choix de lieux de stage**, ce qui permet aux enseignants d'effectuer un meilleur arrimage entre les élèves et les lieux de stage et d'éviter d'envoyer les élèves immigrants (surtout arabo-musulmans) dans les lieux où ils sont discriminés.
- Être continuellement à la **recherche de nouveau lieux de stage** afin de pouvoir mieux diriger les élèves en stage en fonction de leur profil.
- Disposer d'une **banque d'organismes** pour aider les élèves à trouver des stages, notamment des organismes d'aide aux immigrants qui acceptent les stagiaires ayant un faible niveau du français.
- Développer les **partenariats avec les organismes publics** qui acceptent les stagiaires et sont des employeurs potentiels – un avantage pour le placement en stage des élèves et pour leur intégration en emploi.
- Utiliser les modules qui portent sur la recherche d'emploi pour **aider les élèves issus de l'immigration à augmenter leur confiance en soi**, (par exemple, les tests sur les apprentissages multiples, le tableau des compétences), à découvrir ou à améliorer ses connaissances des us et coutumes sur le marché du travail (par ex. l'obtention d'une promotion, les affichages, etc.) de communication et à être mieux préparés pour se présenter devant les employeurs :
 - pratiquer les mises en situation utilisés par les employeurs,
 - pratiquer les questions d'entrevue,
 - apprendre à mieux se connaître.
- **Orienter les élèves vers les concours de la fonction publique** (programme de Comptabilité et de Secrétariat) dès le début de la formation et inviter les représentants de la Fonction publique dans le centre de formation pour recruter des élèves (par ex. : Soutien informatique).

3.3 Recommandations du personnel enseignant

Afin de continuer à soutenir les élèves issus de l'immigration au cours de leur formation professionnelle, durant la recherche de stage et d'emploi, les enseignants rencontrés en entrevue formulent les recommandations suivantes :

- **Être renseigné en tant qu'enseignant sur le processus d'intégration des immigrants** au Québec, sur les politiques d'immigration etc. pour mieux

comprendre les difficultés vécues par les élèves issus de l'immigration et pouvoir mieux intervenir auprès d'eux.

- Effectuer un travail de **valorisation des immigrants auprès des entreprises et de la société** québécoise, en général. Il y a un besoin de créer plus d'ouverture de la société québécoise et du monde professionnel pour intégrer les travailleurs immigrants.
- Avoir des ressources pour pouvoir faire le **suivi auprès des élèves issus de l'immigration** qui rencontrent des difficultés durant la formation et le stage.
- **Élaborer des outils pour aider les enseignants** qui interviennent dans les classes ayant une grande proportion d'élèves issus de l'immigration.
- Avoir plus de ressources à la commission scolaire pour **préparer les élèves issus de l'immigration à la recherche d'emploi**.
- **Identifier et développer continuellement de nouveaux lieux de stage**, ouverts à recevoir les stagiaires immigrants. Tenir à jour une banque d'entreprises ouvertes à recevoir des stagiaires issus de l'immigration.

3.4 Recommandations des élèves

Selon les élèves, les services et les pratiques suivantes pourraient être aidantes au cours de leur formation professionnelle, ou encore lors du stage et de la recherche d'emploi :

- Offrir un bon **service d'orientation** aux immigrants à l'arrivée au Québec pour éviter la perte de temps.
- Éviter d'envoyer les stagiaires dans certains **lieux de stage qui les discriminent**.
- Avoir **plus de choix de lieux de stage** et d'autres sources que les enseignants pour trouver les nouveaux lieux de stage.
- **Préparer les entreprises** à recevoir les stagiaires.
- Effectuer un **suivi plus régulier auprès des élèves** en stage, notamment pour s'assurer que le stage permet réellement les apprentissages.
- **Aider les élèves à trouver leurs stages**, les référer vers des organisations qui prennent des stagiaires.
- Superviser le choix de lieu de stage par les élèves afin de faire un **meilleur arrimage entre les objectifs de stage et le profil de l'entreprise**.

- Avoir une plus grande **implication du service d'aide au placement de la formation professionnelle dans le placement en emploi** des élèves :
 - référer les élèves vers des entreprises qui cherchent des candidats,
 - faciliter les contacts entre les entreprises et les élèves,
 - embaucher les élèves au sein de la commission scolaire.

IV. Pistes d'intervention proposées par les chercheurs

Les données présentées dans ce rapport relèvent plusieurs difficultés mais aussi des pistes d'actions prometteuses ou novatrices pour le secteur de la formation professionnelle. Certains projets ont déjà été mis en place par les enseignants ou les gestionnaires, d'autres restent au niveau des propositions ou des recommandations. Dans ce chapitre, les chercheurs proposent quelques pistes d'intervention regroupées tout d'abord par programme, suivies des propositions plus générales. Ces propositions découlent de l'analyse des données recueillies lors d'entrevues avec les élèves et le personnel de la CSMB et sont donc fortement ancrées dans le contexte spécifique de la commission scolaire et des programmes à l'étude.

4.1. Pistes d'intervention potentielles pour le programme MMF

✓ Intégration des immigrants au Québec

Compte tenu de l'étendue de la problématique abordée par les étudiants et le personnel de ce programme, une intervention devrait être réfléchie et mise en œuvre, impliquant également des acteurs divers situés à l'extérieur du milieu de la formation professionnelle.

- Ainsi, du point de vue des politiques d'immigration et d'intégration des immigrants au Québec, il semble que les futurs immigrants économiques ont besoin d'être mieux informés au sujet de la réalité de l'intégration professionnelle: le temps, le coût, les démarches nécessaires à l'obtention des équivalences et éventuellement la reprise des études, lorsque nécessaire, pour occuper un emploi qualifié sont des exemples d'information qu'il serait pertinent de leur fournir.
- En ce qui concerne la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), les commissions scolaires, les collèges et les universités ainsi que les organismes gouvernementaux et paragouvernementaux visés ont intérêt à poursuivre leur travail de mise en place des programmes facilitant l'obtention rapide de la reconnaissance des acquis et des compétences des travailleurs immigrants.

✓ **Sensibilisation dans les entreprises**

La nécessité d'un travail de sensibilisation auprès des entreprises (et de la société québécoise en général) est soulignée par l'enseignant. Un programme de sensibilisation auprès des entreprises partenaires de la CSMB, présentant les avantages d'embaucher et d'intégrer la main-d'œuvre diversifiée, pourrait y contribuer. Il serait également utile de proposer aux entreprises partenaires :

- Une préparation à l'accueil des stagiaires, par exemple une brève formation intégrant les techniques d'accueil, de communication, d'encadrement et d'évaluation des stagiaires. Cette formation devrait s'adresser surtout aux mécaniciens en charge des stagiaires, puisque ce sont eux qui sont en contact direct avec les stagiaires durant leur stage en entreprise¹⁸. Elle permettrait d'acquérir des compétences d'encadrement, de *coaching* et de gestion de la diversité dans le cadre de la formation continue des employés.
- Également, des services d'aide à la gestion de la diversité (sous forme de formations ou de service conseil) pourraient être proposés aux entreprises participantes aux programmes de stage.
- À plus court terme, affecter des ressources au développement d'une plus grande base d'entreprises ouvertes à recevoir des stagiaires (immigrants) serait profitable. Les élèves pensent également qu'ils pourraient chercher leur stage par eux-mêmes afin d'éviter de l'effectuer dans un lieu qui ne veut pas d'immigrants.

✓ **Préparation à travailler avec les élèves immigrants**

Finalement, compte tenu de la présence importante des élèves immigrants, particulièrement de nouveaux arrivants (de moins de 5 ans de séjour au Québec) en classe, la préparation des enseignants à la gestion des classes très diversifiées et comprenant plusieurs nouveaux arrivants, pourrait être envisagée. L'enseignant souligne vouloir être informé sur les politiques d'immigration et le processus d'intégration des immigrants au Québec pour mieux comprendre les difficultés vécues par les élèves issus de l'immigration et donc, mieux travailler et intervenir auprès de ces élèves.

✓ **Sensibilisation des élèves immigrants**

Il semblerait également pertinent de penser à sensibiliser les élèves immigrants à la nécessité de s'adapter à la société québécoise et au milieu professionnel.

- Proposer une formation interculturelle aux élèves issus de l'immigration, surtout les nouveaux arrivants, ou inclure les éléments de celle-ci dans les autres modules pourraient être avantageux pour cette clientèle.

¹⁸ L'enseignant du programme pense également que si la commission scolaire compte poursuivre le projet de recherche et rencontrer les entreprises, il est essentiel, pour pouvoir vraiment sentir le pouls de l'organisation, d'interviewer les mécaniciens qui reçoivent et encadrent les stagiaires plutôt que les chefs d'entreprises.

- Responsabiliser les élèves issus de l’immigration à l’égard de leur intégration au Québec dont ils sont les propres acteurs plutôt que de les considérer, et qu’ils se considèrent, comme les objets passifs des politiques et mesures qui leur sont destinées.

4.2 Pistes d’intervention potentielles pour les programmes de santé

✓ Information sur les professions en santé

Il semblerait nécessaire de s’assurer que les élèves issus de l’immigration¹⁹ soient bien renseignés sur les professions dans le domaine de la santé compte tenu des différences entre ceux-ci dans leurs pays d’origine et au Québec

✓ Langue française et culture québécoise

Pour les élèves immigrants en formation professionnelle, il serait envisageable de penser à des cours de langue française qui intégreraient les connaissances de la culture et de la société québécoise : son histoire, ses valeurs, ses codes culturels généraux et spécifiques au domaine de la santé. En effet, les enseignants soulignent le manque de connaissances qu’ont les élèves issus de l’immigration du Québec, ce qui nuit à leur performance en stage et à la réussite de leur formation. Également, les activités de préparation avant d’aller en stage pourraient être proposées aux élèves issus de l’immigration. Ces activités pourraient intégrer une formation interculturelle qui les aiderait à travailler dans un contexte diversifié (les sensibiliser à d’autres cultures, leur faire prendre conscience de leur identité, les aider à communiquer inter-culturellement et à s’ouvrir à d’autres cultures pour finalement être plus à l’aise dans le milieu de la santé au Québec).

✓ Préparation au travail avec les élèves immigrants

Les enseignants soulignent de vouloir être mieux outillés pour travailler avec les élèves issus de l’immigration. Ainsi une formation construite avec la participation des enseignants, incluant les problématiques rencontrées par les enseignants dans leur travail quotidien avec les élèves issus de l’immigration serait de mise. Cette implication des enseignants serait également une opportunité de partage entre les difficultés vécues avec les élèves issus de l’immigration et leurs meilleures pratiques. Par ailleurs, les enseignants disent vouloir mieux connaître le contexte d’immigration, le processus d’intégration des immigrants au Québec et les difficultés vécues par les immigrants au Québec afin de mieux les connaître et pouvoir mieux intervenir auprès de ces derniers.

¹⁹ Nous parlerons dans cette section des élèves immigrants de première génération et surtout des nouveaux arrivants qui ont, selon les enseignants, le plus de difficultés.

✓ **Valorisation des immigrants**

Le besoin de valoriser les immigrants auprès des employeurs et de la société québécoise en général (également des Québécois plus âgés moins habituée à la diversité ethnoculturelle) et de lutter contre les discriminations à l'égard de la main-d'œuvre immigrante s'impose également. Il conviendrait de démontrer aux employeurs les avantages d'embaucher une main-d'œuvre diversifiée. Si possible, il serait également important de travailler à démystifier la religion musulmane – dans le contexte politique récent, les stéréotypes négatifs à l'égard des Musulmans ayant eu tendance à se renforcer (cf. programme MMF).

✓ **Aide à la recherche d'emploi**

Pour favoriser l'intégration professionnelle des élèves issus de l'immigration, il semblerait nécessaire de leur offrir les services additionnels de préparation à la recherche d'emploi (incluant le travail sur les mises en situation, la connaissance des codes culturels et des valeurs spécifiques au milieu de la santé). Au besoin, un soutien individuel, durant la période de recherche d'emploi, destiné aux élèves qui éprouvent des difficultés particulières à passer avec succès le processus d'embauche pourrait également être offert.

4.3 Pistes d'intervention potentielles pour les programmes Comptabilité / Secrétariat

✓ **Adaptation dans la formation**

Afin de faciliter l'adaptation des élèves issus de l'immigration lors de la formation, il serait important de bien les renseigner sur le déroulement de la formation, les modalités de l'étude individualisée et la charge de travail à effectuer chez soi. Également, encourager les élèves à poser des questions aux enseignants ou les mettre en contact avec les élèves qui sont déjà avancés dans leur formation pourraient diminuer leur stress initial. Certaines élèves soulignent de ne pas oser poser de questions ouvertement et restent aux prises avec leurs incertitudes. Il serait peut-être avantageux de leur proposer une façon alternative de communiquer avec les enseignants : par courriel, individuellement après le cours, etc.

✓ **Langues française et anglaise**

Compte tenu des difficultés linguistiques évoquées par des élèves et par l'enseignante, des activités ou des exercices additionnels (pour certaines en français et en anglais) pourraient être proposés aux élèves qui en ont besoin. Afin de faciliter chez les élèves la pratique des langues, il est possible d'envisager la mise en place d'un système d'échange de conversations français-anglais ou d'entraide linguistique entre les élèves du CFP.

✓ **Développement et renforcement des liens de la CSMB avec les entreprises**

Les élèves pensent que la commission scolaire devrait développer plus de liens avec les entreprises, grandes et PME, notamment en les invitant au centre de formation pour faciliter la prise de contact entre les élèves et les employeurs.

✓ **Recherche d'emploi**

Dans le cadre d'aide à la recherche d'emploi, il serait intéressant de proposer aux élèves issus de l'immigration le développement d'un portfolio professionnel qui leur permettrait de regrouper leurs expériences, apprentissages, réalisations et compétences et donc, d'avoir plus de confiance en leurs capacités. La réalisation d'un tel outil de promotion faciliterait la préparation des élèves aux entrevues et la présentation de leur candidature aux employeurs. En outre, le portfolio est un excellent moyen de pratiquer la langue française en contexte de recherche d'emploi.

4.4 Pistes d'intervention potentielles pour le programme Soutien informatique

✓ **Aide à la recherche de stage**

Puisque les élèves issus de l'immigration souhaitent plus d'encadrement et de soutien dans la recherche d'un lieu de stage, il serait profitable de les guider davantage durant la recherche de stage, de les orienter au besoin et de leur présenter les entreprises qui peuvent accepter les stagiaires. Certains élèves issus de l'immigration aimeraient obtenir de la commission scolaire une liste des compagnies qui acceptent les stagiaires.

✓ **Relations du centre de formation avec les entreprises**

Concernant la recherche d'emploi, les élèves suggèrent de développer des partenariats entre la CSMB et les entreprises. Les PME pourraient être invitées au CFP, participer aux événements tels que les portes ouvertes ou les foires d'emploi. Il serait également important, selon les élèves, de valoriser la formation en soutien informatique auprès des employeurs et d'effectuer plus systématiquement un travail de promotion de ce DEP.

✓ **Aide à la recherche d'emploi**

Après la fin de la formation, quand l'effet positif du groupe et la confiance en soi tendent à diminuer, effectuer un suivi auprès des élèves, les soutenir et les intégrer au besoin dans un groupe de recherche d'emploi pourrait prévenir l'isolement et le découragement.

4.5 Pistes d'intervention générales

✓ **Promouvoir la sensibilisation et responsabiliser tous les acteurs impliqués (élèves, personnel, entreprises....)**

Le travail de sensibilisation auprès des entreprises (et de la société québécoise en général) est un enjeu central de l'intégration des immigrants récents mais aussi des Québécois appartenant à la catégorie 'minorité visible' en emploi. Ce travail relève avant tout de la responsabilité des pouvoirs publics et des médias, mais aussi des organismes patronaux et syndicaux et des établissements d'enseignement. Les centres de formation professionnelle de la CSMB pourraient amorcer ce travail auprès des entreprises partenaires, notamment celles qui reçoivent les stagiaires. Il est également possible de penser aux événements permettant un rapprochement entre les entreprises et les élèves dans les centres de formation professionnelle : portes ouvertes, foires d'emploi, autres. En général, les centres de formation professionnelle de la commission scolaire ont intérêt à développer continuellement de nouveaux liens avec les entreprises, grandes et PME, les inviter à être présentes aux centres afin de faciliter la mise en contact entre les élèves et les employeurs pouvant permettre d'accroître des liens.

Les Services aux entreprises et de formation continue de la commission scolaire peuvent également proposer aux entreprises partenaires des formations sur la gestion de la diversité²⁰ ou du soutien sous forme d'un service-conseil.

En outre, il est possible de penser à la préparation et la distribution d'un guide à l'intention des entreprises ou à la bonification de documents existants. Ou encore, il est suggéré de proposer aux entreprises recevant les stagiaires des ateliers de formation sur les techniques d'encadrement des stagiaires. Pour le personnel enseignant assurant la supervision des stagiaires, la participation à ces ateliers, dans le cadre de la formation continue par exemple, serait une opportunité de développer les compétences de supervision, de gestion et de communication efficace et interculturelles. Par exemple, une formation abordant les représentations pourrait permettre de déconstruire les généralisations, de désamorcer les peurs face à l'autre et de promouvoir le relativisme cognitif.

- ✓ **Mettre en place et offrir un soutien des enseignants dans leur travail avec les élèves issus de l'immigration**
- Développement de compétences en gestion de la diversité interculturelle

Compte tenu de la présence importante d'élèves immigrants, particulièrement de nouveaux arrivants (de moins de 5 ans de séjour au Québec), il est possible de proposer au personnel enseignant et administratif des activités de formation continue pour les soutenir dans leur travail. Les enseignants disent vivre des difficultés spécifiques liées à la gestion des classes diversifiées et donc ils pourraient bénéficier d'une formation sur la communication et les relations interculturelles, la résolution de conflits, la prévention de la discrimination etc.

²⁰ Promouvoir les politiques de la gestion de la diversité dans les entreprises sur la base des avantages que les employés de cultures différentes représentent pour les entreprises permet également de contribuer au respect des lois d'accès à l'égalité en emploi ou de la lutte contre les discriminations (Arcand, Irrmann, 2007). La diversité qui serait vue non pas comme un but mais comme un moyen de chercher les compétences devient une ressource ou un atout pour les entreprises.

- Politiques d'immigration au Québec

Également, les enseignants disent vouloir en savoir plus sur les politiques d'immigration du Québec et sur le processus d'intégration des nouveaux arrivants. Il est possible de penser également à établir un espace d'échange sur les difficultés et préoccupations du personnel en lien avec les élèves issus de l'immigration et sur les projets novateurs et les meilleures pratiques qu'ils ont mis en place.

- ✓ **Réfléchir à une formation interculturelle des élèves issus de l'immigration dans le cadre de la préparation au stage et à la recherche d'emploi**

Les enseignants soulignent le peu de connaissances qu'ont les élèves issus de l'immigration du Québec, ce qui nuit à leur performance en stage et à la réussite de leur formation. Les élèves immigrants, surtout les nouveaux arrivants, pourraient bénéficier d'une formation ou d'ateliers d'information sur la société québécoise²¹. Ces activités aideraient les élèves issus de l'immigration à se préparer à effectuer leur stage et leur recherche d'emploi.

- ✓ **Prévoir un mécanisme formel de soutien des élèves issus de l'immigration dans leur intégration professionnelle**

Pour favoriser l'intégration professionnelle des élèves issus de l'immigration, il semble nécessaire de leur offrir des heures additionnelles de cours de préparation à la recherche d'emploi (incluant le travail sur les mises en situation, les codes culturels, les valeurs du milieu professionnel) et au besoin, un soutien individuel durant la période de recherche d'emploi quand les élèves éprouvent des difficultés particulières. Il semble que les élèves qui ont déjà achevé la formation et sont en recherche d'emploi pourraient bénéficier d'un soutien (individuel ou activités de groupe) quand l'effet positif du groupe et la confiance en soi s'estompent devant les difficultés d'intégration professionnelle.

- ✓ **Colliger davantage de données sur les élèves issus de l'immigration inscrits en formation professionnelle à la CSMB**

L'accès à des données statistiques sur les élèves issus de l'immigration de la formation professionnelle à la CSMB, incluant notamment le niveau d'éducation, les années d'expérience professionnelle, le pays d'origine et de dernière résidence, les langues parlées, la durée de séjour au Québec et la catégorie d'immigration permettrait de mieux connaître le profil de ces élèves et d'adapter des pratiques. Par ailleurs, l'accès à des données sur les élèves immigrants issus de la deuxième génération faciliterait la compréhension des enjeux spécifiques à cette catégorie d'élèves, s'il y a lieu.

²¹ Ces formations sont offertes aux nouveaux arrivants par les organismes partenaires du MICC. Seulement plusieurs nouveaux arrivants ne les suivent pas ou alors le font au tout début de leur séjour au Québec quand ils sont préoccupés par bien d'autres aspects de leur établissement et adaptation au Québec.

V. Conclusion

Cette étude est née d'un constat que peu de données sont disponibles sur la participation des élèves issus de l'immigration aux programmes de formation professionnelle au Québec. Cette recherche qualitative visait donc à documenter l'expérience des élèves issus de l'immigration au cours de la formation professionnelle à la CSMB et les pratiques des différents groupes de personnel (de gestion, d'enseignement et de soutien) travaillant avec ces élèves. Leur profil sociodémographique était très diversifié de point de vue de leur âge, leur niveau d'éducation, leur pays d'origine, leur religion, leur statut d'immigration et la durée de leur séjour au Québec. Cette diversité de caractéristiques sociodémographiques se traduit par la diversité des difficultés rencontrées durant leur parcours la formation.

Si pour certains, étudier en français ou alors ne pas maîtriser suffisamment l'anglais pose un problème pour réussir la formation ou pour trouver un stage, il s'avère que pour d'autres, la principale difficulté est d'appartenir à la minorité arabo-musulmane; ou de résider au Québec depuis peu de temps et de ne pas être familier avec les normes non écrites en vigueur sur le marché du travail. Le point commun de ces élèves est leur motivation de réussir une formation qui leur permettra d'occuper un emploi qualifié et de s'intégrer au Québec.

Le personnel de la formation professionnelle (Centres et Service) de la CSMB fait face aux difficultés liées aux conditions et aux contextes de vie particuliers de ces élèves. Les accompagner au cours de la formation, puis en milieu de stage et finalement, les préparer à la recherche d'emploi exige une certaine ouverture et parfois une adaptation des pratiques pour mieux répondre aux défis rencontrés. Certains ont mis en place des pratiques qui, selon eux, facilitent la réussite de la formation des élèves immigrants mais plusieurs soulignent avoir besoin d'être mieux outillés pour répondre adéquatement aux défis qu'ils rencontrent quotidiennement.

Les suggestions, dont ils nous ont fait part, ont servi de base pour proposer des recommandations. Clairement, une continuité de ce travail exploratoire est nécessaire pour développer des outils, proposer des solutions et les appliquer. D'autres études, notamment quantitatives, seraient nécessaires pour mieux cerner le profil sociodémographique des élèves de première génération en formation professionnelle, notamment leur catégorie d'immigration, la durée de leur séjour au Québec au moment de l'inscription, leur expérience professionnelle et leurs diplômes antérieurs. Ce type d'informations faciliterait en effet la mise en place de projets adaptés aux élèves issus de l'immigration en formation professionnelle, dont les profils et les besoins sont très diversifiés. Par ailleurs, il faudrait aussi s'assurer de colliger des données sur la présence des élèves de deuxième génération dans ce secteur et mieux connaître leur situation, que nous n'avons pu explorer dans cette étude. Finalement, il est possible de penser qu'une étude conduite dans les milieux d'accueil des élèves en stage permettrait de mieux saisir les divers enjeux liés à l'intégration des élèves en stage et au déroulement des stages en milieu professionnel. De manière plus

générale, il semble important de poursuivre la réflexion quant au rôle que la formation professionnelle peut et doit jouer dans l'intégration des travailleurs immigrants au Québec.

VI. Bibliographie

- Arcand S. et Irrmann, O. (2009). « La administracion intercultural » dans *Sociologia de la empresa*, Prensa editorial de EAFIT, Medellin, Colombie: pp. 341-384.
- Beillerot, J. « L'analyse des pratiques professionnelles pourquoi cette expression ? », N°416 - Dossier "Analysons nos pratiques 2", en ligne : <http://www.cahiers-pedagogiques.com/L-analyse-des-pratiques-professionnelles-pourquoi-cette-expression>.
- Bellot, C. (2000) « La trajectoire : un outil dans la compréhension de l'itinérance », dans Laberge, D. (dir.). *L'errance urbaine*, Ste-Foy, Multimonds, p. 101-119.
- Blain, M.-J. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal.
- Boudarbat, B. (2011). « Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique », rapport de projet, Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
- Boudarbat, B., Boulet, M. (2010). « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail », Rapport de projet, CIRANO.
- Boutinet J.-P. (2009). « Pratique professionnelle », in Jean-Pierre Boutinet, *L'ABC de la VAEERES « Éducation Formation »*, p. 176-178.
- Chicha, M.-T., Charest, E. (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, vol.14 no 2, mars 2008.
- Commission des partenaires du marché du travail (2011). « Plan stratégique 2011-2014 », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.
- Conseil supérieur de l'éducation (2012). Rencontre du 15 novembre 2012.
- De Gaulejac, V., Hanique F. et Roche P. (dir.) (2007). *La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques*, Paris, Ères.
- Deslauriers, J.P. & Mayer, R. (2000). « L'observation directe ». Dans Mayer, R., Ouellet, F., St-Jacques, M.-C., Turcotte, D. & al. (Eds.), *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur, p. 136-157.
- Dubet, F. (2007). *L'expérience sociologique*, Paris, Découverte.
- Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*, Paris, Le Seuil.
- Éducation Montréal (2012). « Pôle de spécialisation et d'innovation en santé. État de situation », rapport final, 4 septembre 2012.
- Éducation Montréal (2011). « Plate-forme stratégique pour la formation professionnelle et technique à Montréal », 4 juillet 2011.
- Éducation Montréal (2011a). « Adéquation formation – emploi – Montréal ». Document de référence pour la consultation régionale du 2 mai 2011. Le 27 avril 2011.
- Éducation Montréal (2009). « Agir de concert en formation professionnelle et technique de l'Île de Montréal pour bâtir l'avenir ». Comité de rapprochement de la formation professionnelle et de la formation technique. Plan d'aménagement de l'Offre de formation professionnelle et technique Île de Montréal. Version finale (30 octobre 2009).
- Engagement Jeunesse Montréal « Regards sur la formation professionnelle et les jeunes issus de l'immigration » (2013). Synthèse des présentations et des ateliers de discussion de l'événement tenu le 24 avril 2013.
- Fortin, S. (2002). *Trajectoire migratoire et espace de sociabilité : stratégies des migrants de France à Montréal*, thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Fortin, S. (2000). « Pour en finir avec l'intégration », document du travail, Groupe de Recherche Ethnicité et Société, Centre d'Études Ethniques, Université de Montréal.
- Godin, J.-F. (2004). *L'insertion en emploi des travailleurs admis en fonction de la grille de sélection de 1996*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

- Grollman, P. and Rauner, F. (Eds) (2007) *International Perspectives on Teachers and Lecturers in Technical and Vocational Education*, Springer, Dordrecht, The Netherlands.
- Hachimi, Allaoui, M. (2006). « "Carrière brisée", "carrière de l'immigrant" : le cas des Algériens installés à Montréal », *Les Cahiers du Grès*, vol. 6, no 1, 2006, p. 111-122.
- Helly, D. (2008). « Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme », in Manço, A. (dir), *Diversité culturelle et marché de l'emploi*, Paris, Harmattan, p. 17-36.
- Helly, D. (2004). « Le traitement de l'islam au Canada. Tendances actuelles ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 20, no 1, p. 47-71.
- Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.
- Lenoir-Achdjian, A. et M. Potvin (Éd.) (2008). « Discriminations et les barrières à l'emploi », *Journal of International Migration and Integration (JIMI)*, Numéro spécial, vol.8, no 1.
- Mazalon, É., Beaucher, C. et Langlois M. (2010). « L'évolution et la détermination des projets d'élèves inscrits dans un programme de formation professionnelle en alternance travail-études », *Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage*, vol. 3, article 10, 2010.
- Mc Andrew, M. (1996). « L'intégration des élèves des minorités ethniques dans les écoles française au Québec: éléments d'un bilan », in Zita De Konink (Éd), *L'éducation multiculturelle : école et société*, Winnipeg, Manitoba, ACPLS/CASALT, p. 1-23.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2012). « Services et programmes d'études. Formation professionnelle 2012-2013 », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2012a). « La relance au secondaire en formation professionnelle - 2011. La situation d'emploi de personnes diplômées enquêtes de 2009, de 2010 et de 2011 », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2012b). « Services et programmes d'études. Formation professionnelle 2012-2013. Document administratif », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. Direction générale des politiques, de la recherche et de la planification stratégique, Direction de la recherche, des statistiques et de l'information (2010). « La formation professionnelle au secondaire : les employeurs s'expriment », juillet 2010, Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2010a). « La formation professionnelle et technique au Québec. Un aperçu », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, (2008). « De l'école vers le marché du travail au Québec. Analyse des trajectoires des élèves selon leur cheminement scolaire et leur insertion sur le marché du travail », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation (2002). « Élaboration des projets de formation professionnelle. Cadre général – cadre technique », Québec : Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Éducation (2002a). « Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. Apprendre tout au long de la vie », Québec : Gouvernement du Québec.
- Misiorowska, M. (2011). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?*, thèse de doctorat, Université de Montréal.
- Piché, V., Renaud, J. et Gingras, L. (2002). « L'insertion économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail : une approche longitudinale », *Population*, F, 57 (1), p. 63-90.
- Potvin M., (2005). « Le rôle des statistiques sur l'origine ethnique et la « race » dans le dispositif de lutte contre les discriminations au Canada », *Revue internationale des sciences sociales* 2005/1, N° 183, p. 31-48.
- Potvin, M., Armand, F., Ouellet, C., Steinbach, M., Vatz-Laaroussi, M. et Voyet, B. (2014). « Les jeunes de 16-24 ans issus de l'immigration à l'éducation des adultes: parcours, processus de classements et orientation scolaires ». Rapport scientifique intégral. Programme des Actions concertées Persévérance et réussite scolaires-Phase 2, Fonds québécois de recherche sur la culture et la société et son partenaire, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), Dossier 2009-PE-130938.
- Renaud, J., Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Rojas-Viger, C. (2006) « Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail », *Les Cahiers du Gres*, vol. 6, no 1, p. 25-43.

Shön, D.A. (1994). *Le praticien réflexif*. Montréal : Éditions Logiques.

Smaller, H. (2000). « Vocational Education in Ontario's Secondary Schools: Past, Present – and Future? », Centre for Research on Work and Society, York University, WIP # 2000-04.

Table Métropolitaine de Montréal (2009). « Exercice de planification table métropolitaine de Montréal » Bilan 2008-2009. Plan d'action 2009-2010.

Taobada Leonetti, (1994). « Intégration et exclusion dans la société duale. Le chômeur et l'immigré », *Revue Internationale d'Action Communautaire*, vol. 31, no 71, p. 93-103.

Vatz-Laaroussi, M. (2008). « Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies », *Travail, genre et sociétés*, 2008/2, no 20, p. 47-65.

Vatz-Laaroussi, M., Charbonneau, J. (2001). « L'accueil et l'intégration des immigrants : à qui la responsabilité ? Le cas de jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes », *Lien social et Politiques*, no. 46, p. 111-124.

Sites web consultés entre 1er octobre 2013 et 23 avril 2014

CFPDJ : www.cdpedj.qc.ca/en

Éducation Montréal : <http://www.educationmontreal.org/>

Inforoute FPT : <http://inforoutefpt.org/default.aspx?langue=en>

Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/en/index.php>