

CONSUL'EMPLOI

Le magazine du Consulat général de France dédié à l'emploi



Consul'Emploi n°4
Juin 2006

Sommaire

Éditorial	1
Le regard d'une spécialiste de l'emploi Nathalie Francisci, Consultante Fondatrice de Venatus Conseil	2
Le témoignage d'un Français Guillaume Blind, chef d'entreprise	4
Ils recrutent Dessau Soprin, société en ingénierie et construction	6
Les outils de la recherche d'emploi L'équivalence des diplômes	8
Zoom sur... Les différences culturelles	9
Divers	12

Editorial

Pour réussir son immigration, chaque candidat doit s'informer au préalable sur la culture des habitants, leurs spécificités, le marché de l'emploi... En bref, il doit recueillir le plus d'informations en amont. C'est ce que nous confirment les témoignages livrés dans ce quatrième numéro de Consul'Emploi.

Vous aurez ainsi le loisir de prendre connaissance des conseils que donne Nathalie Francisci aux candidats désireux d'immigrer et de réussir au Québec.

Vous découvrirez l'itinéraire de Guillaume BLIND, un français qui après un projet mûrement réfléchi, a eu l'audace de créer son entreprise. Il cite la marche à suivre pour concrétiser ce projet et les erreurs à éviter.

M. Benoit POULIOT, conseiller chez DESSAU SOPRIN présente les besoins en ressources humaines que connaît cette société leader dans le domaine de l'ingénierie et de la construction.

Nous avons également souhaité attirer votre attention sur la nécessité de vous renseigner sur la correspondance de vos diplômes. Grâce à deux sources d'informations, Consul'Emploi vous éclaire sur ce point.

Et pour finir, un article sur les malentendus culturels entre la France et le Québec. Pierre Olivier SAIRE, professeur à HEC Montréal, évoque quelques notions qu'il détaille dans des ateliers proposés par l'ANAEM et le MICC.

Bonne lecture à tous.

CONSUL'EMPLOI est une rédaction du service Emploi Formation du Consulat général de France à Montréal
www.consulfrance-montreal.org
Rédacteur : Céline CHEVALLIER

Copyright

Tout droit de reproduction réservé, sauf autorisation expresse du Consulat général de France à Montréal

Clause de non-responsabilité

Le service Emploi Formation s'efforce de diffuser des informations exactes et à jour, il corrigera dans la mesure du possible les erreurs qui lui seront signalées. Toutefois, il ne peut en aucun cas être tenu responsable de l'utilisation et de l'interprétation de l'information contenue dans cette publication.

Céline CHEVALLIER

Nathalie Francisci : « Une même langue, deux langages à concilier »

Venatus Conseil Ltée est un des cabinets les plus reconnus au Québec pour son expertise du recrutement de cadres seniors et exécutifs des secteurs juridiques et financiers. Nathalie Francisci a fondé ce cabinet en 1997. A travers un regard franc et réaliste, elle nous livre quelques conseils sur la recherche d'emploi à Montréal.

Consul'Emploi : Quel est le profil des candidats recherchés par vos clients ?

Nathalie Francisci : Nous recherchons principalement des candidats seniors ayant dix ans d'expérience, une expertise dans les secteurs de la finance, fiscalité ou juridique, pour des postes de cadres dirigeants ou intermédiaires.

Les candidats doivent-ils être déjà membres d'un ordre professionnel pour être chassés par votre cabinet ?

Oui, c'est préférable. Pour exercer la profession d'avocat, il faut être membre du barreau. Pour être comptable, mieux vaut être membre d'un ordre. Sans cette inscription, certains doivent parfois redémarrer à zéro. « Start-over » comme on dit en anglais. Or, les immigrants voudraient pouvoir retrouver dès leur arrivé, le même type de carrière. Gardons à l'esprit qu'une réorientation de carrière est toujours envisageable au Québec. Un directeur financier en France ne deviendra peut-être pas directeur de clinique ici.

Française et installée depuis 10 ans à Montréal, quels conseils donneriez-vous aux candidats français en recherche d'emploi ?

Accepter de redémarrer de zéro. Se considérer comme un immigré et être humble. Trop souvent, je vois des gens cherchant l'eldorado. Ces français mal informés en amont deviennent déçus et amers au Québec.

La maîtrise de l'anglais est un deuxième atout. Les personnes

qui réussissent au Québec sont ceux ouverts, ayant déjà voyagés, arrivant ici sans attentes particulières.

Il savent néanmoins pourquoi ils ont immigrés. En effet, on ne met pas 5 000 km de distance entre sa famille, ses origines et soi quand on n'est pas prêt à redémarrer à neuf, dans tous domaines.



Quels sont les critères de pré-sélection des CV et lettres de présentation, dans votre cabinet ?

Nous étudions toutes candidatures. Cependant, nous ne répondons pas au courriel envoyé en mailing-liste. Les lettres de présentation non personnalisées ou adressées à une entreprise concurrente ne sont pas retenues. Enfin, le « one-pager CV » est banni au Québec. Les CV non-conformes (i.e. avec photo et situation familiale....) ne sont pas considérés. Les réalisations doivent être détaillées. Respecter ces règles témoigne d'une envie de s'intégrer.

Les CV reprenant le vocabulaire de l'annonce ou l'intitulé de l'offre sont-ils privilégiés ?

Pas forcément. Je m'intéresse davantage aux réalisations effectuées, à la formation du candidat, à son nombre d'années d'expérience et aux entreprises dans lesquelles il a travaillées. Je recherche une première adéquation entre le poste et le candidat avant tout contact ultérieur. Si le CV est trop court, je manque d'informations. Si au contraire, il est trop long, je passe au suivant. Les CV littéraires ne sont pas privilégiés au profit des CV faisant référence à des réalisations concrètes.

Nathalie Francisci : « Start-over, un concept américain à accepter ».

Selon vous, quel est le point de vue des employeurs au sujet des candidats français ?

Le regard des employeurs québécois envers les candidats français est ambivalent. Les employeurs font face à des incompréhensions de langages toutes simples. Ainsi, le « dîner » québécois correspond au « déjeuner » français. Un employeur doit donc jauger la capacité du candidat français à assimiler ce décalage, à s'intégrer rapidement.

Comment « performer » en entrevue de recrutement ?

En entrevue de recrutement, je cherche à obtenir la bonne image du candidat, à cerner sa personnalité. Je veux saisir ses forces, ses faiblesses, ses réalisations. Il n'y a pas de candidat ou d'entreprise idéale. Cependant, lors de sa

présentation, le candidat doit trouver l'équilibre entre la mise en avant de ses acquis et une attitude trop en retrait.

Quels sont les délais de recrutement pour les postes qui vous sont mandatés ?

La fluidité, la mobilité est plus importante dans les entreprises québécoises. C'est pourquoi un processus de sélection est plus rapide qu'en France. Il prend généralement de 8 à 12 semaines.

Les entrevues téléphoniques sont-elles couramment pratiquées ?

Oui, car les distances sont importantes et les vols coûtent chers.

Les candidats devraient, par ailleurs, savoir se présenter lors de vidéos conférence ou net-meeting.

A compétences égales, quelles qualités relationnelles sont indispensables pour les secteurs concernés ?

Je recherche avant tout un candidat ayant les mêmes **valeurs** que mon client. Ces valeurs sont véhiculées à travers le site de l'entreprise, les rapports annuels....

Parfois, mieux vaut recruter une personne moins compétente ou moins diplômée mais qui

correspond davantage à la culture de l'entreprise.

En 2001, vous avez été nommée pour le prix « femmes d'affaires du Québec ». Quels conseils donneriez-vous aux femmes diplômées pour réussir dans le monde des affaires ?

Je leur suggère d'**oser**. Elles doivent s'adapter, s'affirmer et oser demander. Pour réussir, il est indispensable de **réseauter**. Au delà d'internet, le bénévolat, est, par exemple, une façon de développer des contacts. Ce réseau est essentiel pour tisser une toile et trouver les bonnes portes d'entrées.

Quelles sont vos stratégies d'approches de candidats ?

En dix ans, nous avons constitué une base de données de 25 000 candidats.

Par ailleurs, notre cabinet est présent dans toutes les communautés comptables, financières et juridiques.

Nous sommes membres de plusieurs associations, partenaires de l'ordre des Comptables agréés du Québec et à tous les événements comptables ou des avocats.

Ainsi, si un client recherche un candidat rompu aux techniques d'acquisition-fusion de sociétés, nous ciblerons les entreprises

les plus actives récemment dans le domaine transactionnel.

Enfin, nos lecteurs peuvent-ils vous envoyer leur CV ?

Je reçois beaucoup de candidatures. Nos mandats sont affichés sur notre site et actualisés régulièrement. Toute candidature en finance, comptabilité ou juridique est la bienvenue.



Courriel: info@venatus.com

Téléphone: (514) 876-0176
Sans frais: 1 (888) 588-1713

Adresse:
1001, boulevard de
Maisonnette Ouest
Bureau 210

Montréal, QC H3A 3C8

Le mot de la fin de notre interviewée :

« Les personnes ayant le projet de venir s'installer au Québec doivent être réalistes. Ce ne sera pas facile. Il est conseillé de faire un voyage exploratoire avant une immigration définitive. L'apparent langage identique est un piège. Oui, la langue officielle au Québec est le français mais les québécois ont un langage différent¹. Sachez l'assimiler et vous réussirez».

Quelques offres en cours chez Venatus CONSEIL:

- | | |
|--|----------|
| • Conseiller juridique - PI | Montréal |
| • Avocat junior (2 à 5 ans) - cabinet - transactionnel | Montréal |
| • Directeur administratif - financement immobilier | Montréal |
| • Responsable des affaires financières | Montréal |

¹ Pour s'informer sur la culture québécoise, Nathalie Francisci nous suggère de lire *Irréductibles québécois* de Valérie LION.

Guillaume BLIND : « Immigré : un défi pour une mentalité de pionnier. »

Après une décision mûrement réfléchie, deux courts séjours exploratoires et la résidence permanente en poche, Guillaume Blind immigré à Montréal, avec son épouse, en 2003. Son projet : créer une entreprise de service informatique. Voici son témoignage coloré.

Consul'Emploi : Pourquoi choisir d'immigrer au Québec ?

G. Blind : Une envie de changer d'air et d'avoir plus de facilités dans les rapports sociaux et professionnels. Depuis quelques années, nous ne nous retrouvions pas dans le mode de vie et de pensée français. J'ai le sentiment que la France reste sur ses acquis. Au contraire, j'ai, pour ma part, un esprit d'entrepreneur. Nous étions las du quotidien et des collègues. Nous souhaitons nous orienter vers d'autres horizons. Je suis donc venu deux fois seuls à Québec et Montréal, puis, à une autre occasion avec mon épouse.

« J'ai depuis toujours un esprit entrepreneur. »

Quel est votre parcours professionnel en France ?

Originaire de la région parisienne, je suis boulanger-pâtissier de formation. J'ai ensuite exercé le métier de serveur pour voir plus de visages.

Puis j'ai développé mes compétences de service à la clientèle comme responsable marketing d'un magasin de vente de mobilier de bureau aux entreprises. J'y ai noué des contacts qui m'ont permis de m'associer dans plusieurs sociétés de BTP.

Enfin, j'ai fini par créer ma propre entreprise en immobilier et travaux. Après deux gros impayés, j'ai

déposé le bilan de la société.

Parallèlement à ce métier, je m'intéresse depuis dix ans à l'informatique. Ces dernières années, j'ai dépanné environ 300 ordinateurs, dans les boutiques mêmes d'amis réparateurs.

Ils m'ont incité à créer une entreprise de dépannage informatique.

Pour des raisons fiscales, je ne voulais pas recommencer cette expérience en France.

Nous avons donc tout vendu pour emménager à Montréal.

Comment s'est déroulée votre arrivée ?

Lors de mes deux courts séjours exploratoires, je me suis fait ma propre étude de marché. J'ai ainsi vite compris que la ville de Québec est trop petite pour mon projet. Et je parcourais 15-20 kilomètres par jour pour m'imprégner de la mentalité des gens d'ici. Ils m'interpellaient en me disant « tu cherches-tu quelque chose ? ». Ce n'est pas à Paris que cela arriverait. La facilité des contacts m'a plu.

Nous avons également participé à une session d'intégration, enrichissante, où je me suis senti bien. L'ambiance était multiculturelle.

Quelles sont les principales difficultés que vous avez rencontrées ?

Aucune en particulier. Mon projet était mûrement

réfléchi et la maquette de mes cartes de visites, déjà prête. Pour quelqu'un qui s'en donne la peine, entreprendre est plus facile au Québec.

En démarchant les entreprises, j'ai toutefois commis une erreur au départ. J'étais trop sophistiqué dans ma tenue vestimentaire et je présentais d'abord ma formation initiale. En discutant avec d'autres et en réalisant ce que recherchent avant tout les entreprises, j'ai remanié mon CV en y inscrivant les chiffres d'affaires de mes sociétés précédentes et mes réalisations effectives.

Quelles ont été les étapes de la construction de votre projet ?

Mon projet était de créer une entreprise de service informatique aux entreprises et particuliers. Ces clients potentiels achètent du matériel informatique. Je suis donc devenu vendeur chez Buro en Gros, chaîne de matériel informatique à la Gare Centrale. Je me suis ainsi familiarisé avec le vocabulaire québécois, les composants utilisés ici, le niveau informatique des profanes et le coût du marché. Au bout de cinq mois, j'avais rencontré suffisamment de clients pour créer ma société.

« La simplicité et la facilité de nouer des contacts. »

Quelles sont les démarches à effectuer au Québec pour créer son entreprise ?

A l'inverse de la France, l'enregistrement de la société n'est pas obligatoire. Personnellement, en dix minutes au Tribunal et pour 32 dollars, je l'ai inscrite pour l'officialiser et en protéger le nom. N'ayant nul besoin de local, j'ai simplement avancé 6000 \$ pour acheter du matériel à proposer aux clients. Cela m'a donc coûté 6032 \$. Aujourd'hui, je suis travailleur autonome et responsable, le cas échéant, des dettes de l'entreprise.

En France, étiez-vous bien informé sur la réalité d'une intégration professionnelle au Québec ?

Des personnes très compétentes et courtoises nous ont reçus à l'ambassade du Canada. La Délégation Générale du Québec a, quant à elle, suivi les consignes de l'Ambassade.

« Une vie saine et une joie de vivre à perpétuer. »

Aujourd'hui, comment se passe votre intégration dans le monde professionnel québécois ?

Très bien, tant avec mes clients qu'avec mes partenaires. Je fais du « service sur la route » ou « dépannage à domicile ». Et je conseille à mes clients d'acheter, quand c'est nécessaire, de nouvelles pièces informatiques. Certains d'entre eux se fournissent dans la plus ancienne société québécoise de matériel informatique : Info-Montréal. Ces clients communs nous ont

donné l'idée de collaborer plus étroitement. De ce fait, nous fidélisons ces clients. Une complicité et une relation d'honnêteté se sont nouées. Une partie de mon laboratoire est chez eux. Aujourd'hui, ce sont plus que des collègues.



Y'a-t-il des différences significatives avec le monde professionnel français qui vous marquent ?

La simplicité d'entreprendre et la facilité de nouer des contacts marquent un réel contraste. Les diplômés ont moins d'importance que l'expertise technique de la personne. Les décisions sont également prises plus rapidement qu'en France. Illustrations : Quand une entreprise veut combler un poste, elle fait directement appel à ces salariés. Le processus d'embauche est accéléré.

Autre exemple : En France, le tutoiement marque une forme de reconnaissance et d'intimité. Au Québec, le tu s'apparente à un faux ami. C'est la formule habituelle et il a parfois une forme interrogative.

Enfin, les contrats écrits existent moins. La parole vaut contrat. Et tout va très vite. On donne et on reprend d'ailleurs aussi vite parfois.

Toutefois, ce pays est encore adolescent à l'échelle de l'Europe. Il reste beaucoup à accomplir.

Quels conseils souhaitez-vous donner aux personnes désireuses d'immigrer ?

Ce projet doit être mûrement réfléchi. Une immigration réussie, ce n'est pas quitter son pays pour vivre exactement de la même façon ailleurs. Immigrer est une philosophie. Pour un PDG comme pour un apprenti, il faut se remettre en question et accepter de repartir de zéro. Rester humble. Tant qu'on ne l'a pas vécu, on ne le mesure pas. C'est un défi, une refonte de ses propres connaissances et repères. On ne quitte pas Maman pour emménager à 50 km de chez elle. La famille est loin. C'est prendre une attitude de pionnier. Pour s'intégrer facilement, mieux vaut donc s'intéresser aux habitants.

Ne vous contentez pas de croire sur parole les informations transmises par les ambassades ou consulats mais vérifiez-les par vous-mêmes en vous déplaçant pour quelques dollars dans votre futur pays.

Quel message voulez-vous leur transmettre ?

Passer un hiver est à la fois magnifique et terrifiant. Skier à 30 min. de la ville pour 25 \$ la journée compense le fait d'avoir des stalactites dans le nez quand il fait moins 30 degrés! La qualité de vie est indéniable même si les salaires sont moins élevés. La vie est paisible, sereine et saine. On ressent une réelle festivité et joie de vivre.

Pour perpétuer cet état d'esprit, j'encourage les futurs immigrants à se fondre dans la masse, s'imbiber des gens. Les gens qui restent sont ceux qui respectent les règles de vie du pays.

www.sospcadomicile.com

Dessau Soprin: « Une recherche constante de candidats »

Société d'ingénierie-construction et d'exploitation fondée en 1957 et dont le siège social est situé à Laval (Québec), Dessau-Soprin compte plus de 2 000 employés et rayonne, depuis des décennies, à l'échelle nationale et internationale. M. Benoit POULIOT y est conseiller en ressources humaines. Il nous présente les profils recherchés actuellement par l'entreprise.

Consul'Emploi : Quelle est votre fonction et en quoi consiste votre métier ?

Benoit POULIOT: Je suis conseiller en Ressources Humaines. La société étant en période de croissance, je m'occupe principalement du recrutement pour deux groupes : Transport et LVM Fondatec, une filiale spécialisée en géotechnique matériaux et qualité. Je m'occupe également de la formation en entreprise et du coaching.

« Nous avons toute l'expertise pour construire une ville. »

Quel est le profil des candidats recherchés ?

Tous les profils en génie civil et en construction sont très en demande. Les profils en électricité, mécanique, télécommunications ou en urbanisme nous intéressent aussi. Nous avons ainsi toute l'expertise pour construire une ville. En fait, notre entreprise est constituée environ d'un tiers d'ingénieurs, d'un tiers de techniciens et d'un tiers de personnel administratif. Et nous sommes passés de 850 employés en 2000 à 2100 en 2006.

Quels types d'évolution peuvent espérer ces candidats ?

Les candidats faisant preuve d'initiative et d'un sens des responsabilités sont

favorisés. Actuellement, le développement de l'entreprise rend possible tout type d'évolution, en fonction des souhaits de l'employé (au niveau technique ou hiérarchique...).

Dans quelles parties du monde travaillez-vous ?

Nous sommes présents principalement en Amérique Latine et dans les pays du Maghreb (Algérie). Les candidats pratiquant donc le français, l'espagnol et l'arabe sont privilégiés.

L'entreprise est trilingue français-espagnol-anglais et offre d'ailleurs des cours de langue (anglais, espagnol).

Les candidats doivent-ils être déjà inscrits à un ordre professionnel pour être sélectionnés ?

Pour plusieurs de nos postes à combler, nous recherchons des candidats ayant le droit d'exercer à titre d'ingénieur. Donc, pour ces types de postes les candidats déjà membres de l'ordre des ingénieurs sont privilégiés. Un candidat non inscrit à cet ordre pourrait par contre être embauché pour un poste de technicien. En résumé, plus vite le candidat obtient ses accréditations québécoises, le plus il démontre sa réelle volonté d'intégrer le marché québécois. Il fait preuve de débrouillardise et de motivation.

Pourquoi recherchez-vous des candidats membres de l'ordre des ingénieurs ?

La mission de notre entreprise est de définir et de satisfaire les besoins actuels et émergents des propriétaires d'infrastructures et des gestionnaires de projets d'infrastructures dans les marchés à haut potentiel. Et nous le faisons par notre expertise en ingénierie. Or, pour travailler à titre d'ingénieur, un candidat doit obligatoirement être membre en règle de l'ordre des ingénieurs du Québec. C'est une loi que nous devons respecter.

Quel est le point de vue de DESSAU SOPRIN sur les candidats français ?

Nous sommes davantage intéressés par les compétences et les connaissances linguistiques de la personne (français, espagnol) que le pays d'origine. Notre entreprise est très diversifiée culturellement. Et les français s'intègrent très bien dans notre entreprise !

Vous avez donc déjà embauché des français ? Quels parcours ont-ils ?

Oui, nous recrutons des ingénieurs français, résidents permanents ou non. L'idéal étant qu'ils soient inscrits à l'ordre des ingénieurs du Québec et titulaires de la carte de santé et sécurité sur les chantiers de construction.



Quels conseils donneriez-vous aux candidats français ?

Obtenir les accréditations québécoises est un préalable. S'informer sur le lexique québécois de son secteur et le reprendre dans son CV est aussi recommandé. Par exemple, au Québec nous utilisons le terme « arpenteur » alors que l'on utilise celui de « topographe » en France. Contacter l'ordre des ingénieurs ou les universités pour vérifier la terminologie québécoise technique en ingénierie serait utile. En effet, se comprendre dès le départ permet de partir du bon pied.

« Première étape : les accréditations et équivalences québécoises. »

Quels sont vos critères de pré-sélection des CV en ligne ?

Lors de la sélection des CV, nous vérifions l'inscription à l'ordre professionnel, l'obtention de la carte de compétence de sécurité ainsi que les réalisations effectives du candidat. Au Québec, la technique est très valorisée. Puisqu'il existe une multitude de programmes d'études menant à la profession d'ingénieur dans divers pays, nous préférons donc la preuve de l'accréditation, et l'équivalence du MICC qui devrait être mentionnée dès le début du CV.

Si le CV semble intéressant, une entrevue téléphonique est organisée afin de valider l'adéquation du candidat avec le poste. Cette entrevue est très importante car elle permet de passer à l'étape suivante ou non.

Quels tests techniques faites-vous passer ?

Actuellement, ce sont essentiellement des tests validant différentes compétences telles la connaissance d'une langue, d'un logiciel (ex : Autocad) et un test psychométrique.

Quelles questions posez-vous en entrevue de recrutement ?

Nous cherchons à valider l'intérêt pour l'offre, l'adéquation entre les exigences du poste et l'expérience du candidat, ses prétentions salariales, ses objectifs à moyen terme, sa connaissance de l'entreprise, du poste et enfin sa disponibilité en terme de temps et de lieu de travail.

Pourquoi et comment réseauter ?

Le réseautage peut aider à trouver plus facilement un emploi. Pour deux candidatures à compétences égales, le candidat référé ou recommandé, aura plus de poids dans la balance. On réseaute en participant aux activités de l'ordre des ingénieurs et du réseau environnement et avec

d'autres regroupements de professionnels.

Pourquoi postuler dans votre entreprise ?

Nous sommes l'une des plus grandes firmes d'ingénieurs au Québec, avec des bureaux répartis sur l'ensemble de la province et à l'étranger. Nous réalisons également plusieurs projets d'envergures au national et à l'international grâce à notre système de guichet unique qui permet de fournir l'expertise nécessaire à toutes les étapes de la réalisation

En 2005, vous avez participé au prix québécois de la citoyenneté qui vise les pratiques en gestion de la diversité culturelle.

Oui, les ressources humaines sont la clé de notre entreprise. L'intégration des immigrants est une préoccupation de notre structure puisque nous sommes conscients que l'avenir du pays et de notre société se réalisera en collaboration avec ce public.



Où trouver les offres d'emploi DESSAU SOPRIN ?

- Directement sur le site de DESSAU SOPRIN : www.dessausoprin.com
- Sur les sites internet suivants :
 - <http://www.jobboom.com/>
 - www.workopolis.com
 - <http://www.beljob.ca/>

Des organismes comme l'ordre des ingénieurs, Emploi Québec, le réseau environnement, les agences d'aide à l'emploi (AMPF et AI PA) sont utilisés pour diffuser nos offres

L'équivalence des diplômes

Juridiquement, il n'existe pas d'équivalence entre les diplômes québécois et les diplômes français. Cependant, pour faciliter la compréhension du recruteur au sujet de votre niveau d'études et de vos acquis professionnels, il peut être utile de vous informer sur ce sujet.

L'accord cadre franco-québécois sur la reconnaissance des diplômes et la validation des études signé le 20 février 1996 précise, que :

« Le **baccalauréat français** et le **diplôme d'études collégiales québécois** (DEC) sont reconnus réciproquement comme donnant accès au 1er cycle d'études supérieures au Québec et en France, dans le respect des conditions d'admission propres à chaque pays. ».

Les paragraphes suivants sont rédigés d'après un guide du ministère de l'immigration du Québec traitant de l'équivalence des niveaux d'instruction entre la France et le Québec.

Selon ce guide mentionné ci-dessous dans les sources, le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et le **brevet d'études Professionnelles (BEP)** correspondent respectivement au diplôme d'études professionnelles (DEP) et au diplômes d'études secondaires (DES) du Québec.

Et, les études menant aux brevets de technicien supérieur (BTS) et aux diplômes universitaires de technologie (DUT) se comparent aux programmes d'études collégiales techniques.

Des diplômes exigeant trois années d'études universitaires en France tels la Licence, équivalent à la spécialité d'un Baccalauréat québécois.

Les programmes des *grandes écoles* françaises de commerce et d'ingénieur sont jugés comparables à des formations de premier cycle universitaire québécois.

Les Master 2 français correspondent aux Maîtrises délivrées par les universités du Québec.

Le grade de *docteur* délivré par les universités françaises est considéré comparable au doctorat québécois (Ph. D).

L'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec a une portée indicative. Cette opinion d'experts n'engage ni les employeurs, ni les **ordres professionnels**, ni les **établissements d'enseignement** qui peuvent évaluer votre formation selon des méthodes et des critères qui leur sont propres.

Si vos acquis sont évalués par des établissements d'enseignement, des organismes de réglementation professionnelle et de reconnaissance professionnelle ou des employeurs, vous serez mieux placé(e) pour chercher un emploi, car vos qualifications seront comprises plus clairement par tout le monde, y compris par vous-même.

Attention ! L'obtention de la reconnaissance de tout ou partie de vos acquis universitaires ou professionnels antérieurs n'est jamais assurée.

N.B. : Quelques formations font l'objet d'une procédure différente. Pour l'accès aux professions médicales, paramédicales, de psychologue, de vétérinaire, d'architecte, de géomètre-expert, d'expert-comptable, d'agent immobilier, de commissaire aux comptes, de conseil en propriété industrielle, de guide interprète conférencier national, ainsi que pour les professions de la mer et les professions juridiques, il convient de s'adresser aux ordres professionnels concernés.

Les sources de cet article sont les suivantes :

- http://www.consulfrance-quebec.org/IMG/pdf/schema_etudes_fr_Qc.pdf renvoie une présentation des 2 systèmes scolaires. Il est construit, à titre indicatif, par Fabrice Audigé, conseiller au Consulat de France à Québec. En aucun cas, il ne s'agit d'évaluations officielles de niveaux études.
- http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/francais/publications/pdf/evaluation_etudes/guide_france.pdf

Les différences culturelles France / Québec

En vivant à l'étranger, nous sommes inévitablement confrontés à des malentendus culturels. Pour éviter certaines erreurs en société et sur notre lieu de travail, Pierre Olivier SAIRE, professeur à HEC Montréal et consultant, nous renseigne sur quelques indicateurs culturels et nous suggère des astuces.

Consul'Emploi : Que signifie le terme de « malentendus interculturels » et pourquoi existent-ils ?

Pierre Olivier SAIRE : Ce sont des incompréhensions dues aux différences culturelles.

L'esprit humain a besoin de généraliser. Les humains créent donc des **stéréotypes** pour simplifier leur univers et libérer leur esprit. Le problème est que nous devenons les prisonniers involontaires de ces généralisations culturelles.

Est-ce le cas entre les français et les québécois ?

Nous croyons que la communication évite les malentendus. Ce n'est pas le cas. Ils subsistent malgré une communication efficace. Comme les québécois et les français parlent la même langue, cela ne les prévient pas de ces malentendus.

De plus la parenté historique ne met pas en garde les français sur l'ampleur des différences avec les québécois. On entend



souvent parler des québécois et du Québec en ces termes : « nos cousins d'Amérique », « C'est l'Amérique en français » ou « C'est entre la France et les États-Unis ». Chaque pays a son identité propre. Certes, le Québec subit une influence nord-américaine mais en réalité, des études montrent que le Québec a plus de similitudes culturelles avec la Scandinavie que la France ou les États Unis !

Des décalages de fonctionnement sont-ils inévitables au départ ?

Oui, il faut donc être patient. Trois ans sont souvent nécessaires pour développer des relations efficaces au travail et en société.

L'immigrant passe, en général, par **trois étapes** successives :

- les 3 premiers mois, c'est l'euphorie ;
- les 3 mois suivants, c'est la déprime ;
- ensuite c'est une période de plusieurs mois d'ajustement qui mènera l'immigrant à devenir efficace dans sa société d'accueil.

La première année n'est donc pas la plus opportune pour prendre des décisions importantes, comme un investissement important ou un retour précipité.

Quels exemples de malentendus culturels en milieu social pouvez-vous nous citer ?

Au Québec, la **familiarité** est quasiment une obligation sociale. En France, cela signifie qu'on a des rapports privilégiés avec une personne. Devant cette simplicité, un français s'attend à une relation plus qu'amicale. Quand il constate que ce n'est pas nécessairement le cas, il est déçu. Il en

Pierre-Olivier SAIRE viendra peut-être à considérer que les québécois sont superficiels et que l'on ne doit pas leur faire confiance.

En milieu professionnel, quelles sont les différences principales ?

Les rapports hiérarchiques sont faibles dans une entreprise québécoise. Cela déstabilise les français dans leur relation avec leurs supérieurs ou subordonnés.

De plus, les décisions sont plus décentralisées. Un français qui veut développer un marché au Québec devrait

plutôt contacter les acheteurs d'un produit que déjeuner avec le directeur de la société.

Cette autonomie se jumelle avec la **mobilité au mérite** et une recherche de responsabilités accrues chez les employés québécois. La mobilité est valorisée en Amérique du Nord. Les québécois changent de poste tous les 3-5 ans. On peut aussi quitter une entreprise et y revenir quelques années plus tard. En France, une entreprise se sentirait trahie dans ce genre de situation. L'essentiel est de quitter en bons termes. Car l'évitement du conflit prime au Québec.

Quelles autres représentations sont différentes ?

Il en existe de nombreuses autres. Par exemples, au Québec, on considère que l'adaptation au marché du travail est de la responsabilité de l'employé. Cela influence le marché de l'emploi. Une personne doit démontrer son efficacité rapidement. L'entreprise s'attend à ce que l'employé soit opérationnel de suite.

La formation initiale ou générale jouera donc un rôle beaucoup moins importante qu'en France. L'employeur voudra savoir ce que vous êtes rapidement capable de faire et examinera plus particulièrement vos expériences et réalisations récentes.

Comment ne pas reproduire des erreurs liés à ces malentendus ?

La communication ne garantit pas la compréhension. C'est en commettant des erreurs que l'on prend conscience des malentendus. Après commence, dans le meilleur des cas, un travail de réflexion pour comprendre et interpréter le décalage culturel.

L'immigration est une expérience existentielle qui fait souffrir. Cette souffrance ne doit pas être minimisée. Un des moyens de contrer cette souffrance est le repli communautaire ou l'isolement. L'atelier qui est proposé par l'OMI vise justement à offrir des outils pour mieux surmonter ces difficultés réelles et de permettre aux immigrants de comprendre ce qui leur arrive et de prendre le dessus.

L'immigration est une expérience existentielle qui fait souffrir.

Quelles suggestions souhaitez vous formuler aux immigrants français ?

Les français n'immigrent pas pour des raisons économiques au Québec mais bien souvent pour reprendre un contrôle sur leur vie et relever un défi. Ils ont donc beaucoup d'attentes. Et il leur est difficile d'être conscient de toutes ces différences culturelles. Beaucoup d'éléments incontrôlables induisent une réussite ou un échec dans cette immigration. Il faut éviter de se culpabiliser, comprendre que l'on aura beaucoup à apprendre et réapprendre et finalement que cela réclamera beaucoup de temps.

Rechercher un emploi au Québec

Pour aider un employeur québécois à comprendre vos tâches et responsabilités en France, soyez explicites dans votre CV, grâce à un vocabulaire concret et adapté. Car si ce n'est pas écrit dans le CV, l'employeur ne peut deviner que vous avez effectivement vos expériences.

Mais surtout, cherchez à démontrer que vous serez rapidement utile, votre formation initiale ou générale n'est qu'une promesse à long terme peu valorisée.

En entrevue de recrutement

Ne vous habillez pas de manière trop sophistiquée en entrevue de recrutement. Offrez une poignée de main ferme et engagée. Respectez des distances sociales plus importantes qu'en France (environ 15 cm. de plus) lorsque vous dialoguez, sinon votre interlocuteur risque de se sentir agressé.

Il existe de nombreuses autres petites erreurs à éviter comme :

- Être distant avec ses collègues
- Être trop directe dans ses paroles ou agressif dans un argumentaire
- Utiliser un vocabulaire trop complexe
- Fermer la porte de son bureau

L'atelier, un bon outil pour prendre conscience de ces différences

Les quelques notions évoquées dans cet article, et de nombreuses autres, sont détaillées et illustrées par Pierre Olivier SAIRE au cours d'ateliers gratuits organisés par l'ANAEM.

[Inscription auprès de l'ANAEM : tél. : 514-987-1756](tel:514-987-1756)

Sites Internet à consulter :

Pour les résidents permanents, les offres de la ville de Montréal :

http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=65_106562&_ad=portal&_schema=PORTAL

Pour toute personne intéressée sur l'immigration au Québec :

<http://www.micc.gouv.qc.ca/>

Pour réseauter, grâce au bénévolat :

www.cabm.net

Pour s'informer sur les compétences essentielles au travail :

http://srv600.hrdc-rhc.gc.ca/esrp/french/general/home_f.shtml



A noter :

Des sources d'informations pour des secteurs spécifiques en recherche de main d'œuvre :

- le comité sectoriel de main d'œuvre en menuiserie PVC :

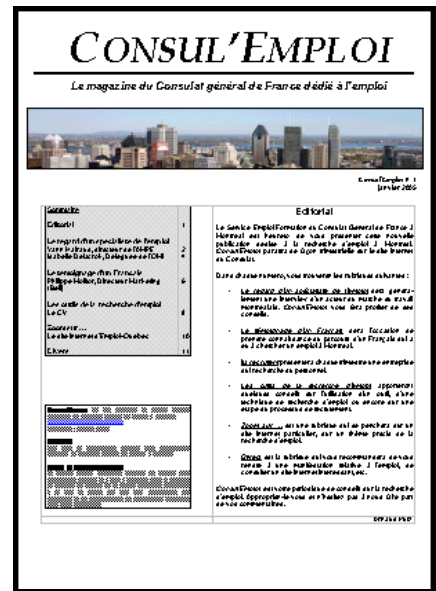
http://www.clicemplois.net/C0w1_int.asp

- le site des offres d'emploi en chimie :

<http://www.chimie-carrieres.com/>

- le site des offres en fiscalité, comptabilité, gestion :

<http://www.jobwings.com/>



Le Service Emploi-Formation du Consulat Général de France tient à remercier tout particulièrement celles et ceux qui se sont prêtés au jeu de l'interview dans ce numéro de Consul'Emploi. Ces témoignages et informations sont très instructifs, aussi bien pour les Français installés au Québec que pour ceux qui préparent leur projet d'immigration.

Le Service Emploi Formation du Consulat général de France à Montréal s'efforce de vous donner les informations les plus pertinentes pour vous aider dans votre recherche d'emploi. Si vous avez constaté une inexactitude dans ce numéro de Consul'Emploi, n'hésitez pas à nous le faire savoir. D'autre part, vos réactions et commentaires peuvent nous être communiqués par courriel : emploi@consulfrance-montreal.org