

Les travailleurs sociaux formés à l'étranger : socialisation et adaptation professionnelle en contexte de pratique québécois¹

Stéphanie Ethier, T.S., Ph.D. (c.), École de travail social, Université de Montréal
stephanie.ethier@umontreal.ca

Annie Pullen Sansfaçon, T.S., Ph.D., Professeure, École de travail social, Université de Montréal
a.pullen.sansfacon@umontreal.ca

RÉSUMÉ :

Formés en travail social dans leur pays d'origine, de nombreux travailleurs sociaux ayant immigré au Québec exercent dorénavant la profession dans la grande région métropolitaine de Montréal. Cette transition implique le transfert de connaissances professionnelles, mais également l'acquisition de nouvelles connaissances locales, nécessaires à la pratique du travail social dans un contexte façonné par des réalités socioéconomiques, politiques et culturelles différentes. À partir de l'expérience de 26 travailleuses sociales formées à l'étranger et des données recueillies lors d'une journée de partage de connaissances, cet article explore les processus qui sont en jeu, et met notamment en lumière le rôle prépondérant des milieux organisationnels et des relations avec les collègues de travail, dans un processus plus large de socialisation professionnelle.

47

MOTS-CLÉS :

Travail social, immigration, transfert des connaissances, socialisation professionnelle, adaptation professionnelle

INTRODUCTION

Dans un contexte de mondialisation où se multiplient les mouvements migratoires et les accords internationaux, les travailleurs sociaux font partie des professionnels de la santé et des services sociaux diplômés à l'étranger qui migrent vers le Québec afin d'y vivre et d'y poursuivre leur carrière. Cette transition, d'un contexte de travail à un autre, s'effectue alors qu'une tension identitaire anime la profession du travail social. En effet, bien que le travail social s'ancre dans des principes internationalement reconnus (Spolander, Pullen Sansfaçon, Brown et al., 2011), on constate que la formation et la pratique de cette profession demeurent néanmoins grandement influencées par le contexte socioculturel et organisationnel où elle s'exerce (Fouché, Beddoe, Bartley et al., 2013; Simpson, 2009). Dès lors, compte tenu de la dimension relationnelle et sociale de la profession, mais également du cadre juridique et politique dans laquelle elle s'inscrit, il s'avère pertinent d'interroger le transfert et l'acquisition de connaissances en travail social au-delà des frontières nationales, et tout

1. Nous tenons à remercier Alice Gérard Tétreault, assistante de recherche, pour avoir compilé les données de l'activité de transfert de connaissances tenues à Montréal, et rédigé le rapport qui nous a servi pour présenter les données obtenues dans ce contexte.

autant l'expérience des travailleurs sociaux engagés au cœur de ces processus. C'est précisément un des objectifs auxquels l'étude « Une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne² » a tenté de répondre. À partir d'une analyse secondaire des données ayant été collectées dans le cadre de cette étude qualitative, cet article explore les processus entourant le transfert et l'acquisition des connaissances, en tant que dimension d'un processus plus large d'adaptation professionnelle, où les interactions avec les collègues de travail jouent un rôle central.

Dans un premier temps, il conviendra de présenter une courte recension des écrits sur le transfert des connaissances en travail social, spécifiquement dans un contexte de migration. Les aspects théoriques et méthodologiques seront discutés, avant de passer à la présentation des résultats empiriques. Ceux-ci s'appuient sur l'expérience de 26 travailleuses sociales formées à l'étranger (TSFE) pratiquant désormais dans la grande région métropolitaine, ainsi que des données recueillies lors d'une journée de partage des connaissances ayant eu lieu à Montréal le 7 novembre 2014. Nous présenterons un panorama des aspects transférables ou non de leur pratique, ainsi que les facteurs influençant le transfert et l'acquisition de nouvelles connaissances nécessaires à l'exercice du travail social en contexte montréalais. Le rôle prépondérant des collègues et des milieux de travail sera mis en exergue alors que l'ensemble des résultats dialoguera avec les connaissances sur la socialisation professionnelle du travail social. Enfin, nous discuterons de la socialisation professionnelle dans un contexte où la prédominance de la nouvelle gestion publique génère actuellement plusieurs enjeux pour la pratique du travail social au Québec.

1. Recension des écrits

48

1.1 Devenir travailleur social au Québec avec une formation obtenue à l'étranger

La mobilité professionnelle des TSFE vers le Québec s'inscrit dans une tendance internationale. En effet, le phénomène s'observe au Québec et au Canada (Ethier et Pullen Sansfaçon, 2016; Pullen Sansfaçon, 2010) comme en Nouvelle-Zélande (Bartley, Beddoe, Fouché et al., 2012), en Afrique du Sud et en Angleterre (Pullen Sansfaçon, Spolander et Engelbrecht, 2012; Hussein, Manthorpe et Stevens, 2010). Au Québec, les demandes d'équivalences de diplôme obtenu à l'extérieur du Québec ont connu une hausse de 500 % depuis 2000, le secteur de la santé et des services sociaux étant le secteur le plus représenté (CIQ, 2016).

Afin de pouvoir exercer la profession au Québec, les TSFE doivent devenir membres de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ). Les dossiers des TSFE sont étudiés et soumis au Comité des admissions et des équivalences de l'OTSTCFQ. À la suite de l'évaluation d'un dossier, trois recommandations sont possibles : obtention d'un permis de pratique temporaire ou permanent, ou encore reconnaissance partielle de formation impliquant une mise à niveau des compétences par la prescription de cours et/ou de stage. On estime qu'une quarantaine de TSFE présentent annuellement une demande de reconnaissance d'équivalence de formation auprès de l'OTSTCFQ (Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, 2016).

Depuis 2008, le travail social fait partie des 82 professions couvertes par les arrangements de reconnaissance mutuelle (ARM) entre le Québec et la France (Gouvernement du Québec, 2013).

2. *Une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne* : A. Pullen Sansfaçon, M. Brown et J. Graham (CRSH 2011-2012; CRSH 2012-2015).

Cet accord multilatéral a pour but d'encadrer et de favoriser la mobilité de professionnels entre les deux territoires. Ainsi, en vertu de l'*Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles*, les titulaires d'un Diplôme d'État français d'assistant de service social se qualifient automatiquement pour l'obtention d'un permis de l'OTSTCFQ, sans prescription de stage ou de cours. L'Entente France-Québec semble favoriser la mobilité des travailleurs sociaux français, puisque ceux-ci représentent la majorité des demandes de permis de pratique (M. Galarneau, communication personnelle, 26 novembre 2014).

1.2 Le travail social d'un pays à l'autre

Le travail social, lorsqu'il est pratiqué à Montréal, Caracas ou Beyrouth, fait-il écho à des définitions et des formations équivalentes? Depuis le début des années 2000, la profession du travail social bénéficie d'une meilleure régulation à l'échelle internationale. En effet, l'Association internationale des écoles de travail social (AIETS) et la Fédération internationale de travail social (FITS), qui reconnaissent l'augmentation de la mobilité professionnelle au sein de la profession, ont procédé à l'adoption conjointe du « Global Qualifying Standards ». Le document a pour objectif d'assurer une cohérence à l'intérieur et entre les différentes qualifications (AIETS, 2004; FITS, 2015). Précisons toutefois que bien qu'elles prédominent, ces deux organisations ne couvrent pas l'ensemble des pays où l'on pratique le travail social, puisque certaines associations nationales n'en sont pas membres. Il est cependant généralement admis que les travailleurs sociaux partagent un ensemble de valeurs et de concepts (Fouché, Beddoe, Bartley et al., 2013), de principes éthiques et de consensus autour de questions clés (Spolander, Pullen Sanfaçon, Brown et al., 2011). Ce noyau universel faciliterait, dans un contexte de migration, l'exercice de la profession d'un pays à un autre (Remennick, 2003).

Pourtant, au-delà des standards de pratique universels, certains auteurs considèrent que le caractère hétérogène du travail social peut complexifier sa transposition d'un pays à l'autre. La littérature fait état des difficultés qu'ont les TSFE à s'adapter à de nouveaux rôles (Hussein, Manthorpe et Stevens, 2010), mais également à comprendre les attentes des organisations de travail envers eux (Simpson, 2009). Une connaissance limitée d'un nouveau contexte culturel et organisationnel génère un éventail de défis (Fouché, Beddoe, Bartley et al., 2013; Beddoe, Fouché, Bartley et al., 2012). Les enjeux entourant la langue et la communication sont divers : compréhension de l'accent et des expressions locales, familiarité avec le jargon professionnel et traduction de différents termes (Pullen Sansfaçon et Gérard-Tétreault, 2015).

Si la littérature portant sur le transfert des connaissances du travail social en contexte de migration demeure relativement restreinte, celle traitant des aspects favorisant l'adaptation des connaissances acquises dans le pays d'origine aux demandes de nouveaux contextes locaux, ou encore l'acquisition de nouvelles connaissances locales, l'est encore plus. On sait toutefois que les activités de formation (sur les institutions, les lois et les normes sociales en vigueur) sont essentielles afin de combler le manque de connaissances spécifiques au lieu d'accueil (Beddoe, Fouché, Bartley et al., 2012). De son côté, l'équipe de Fouché (2013) souligne que les mécanismes d'accueil des TSFE doivent dépasser la présentation d'informations factuelles sur le pays d'accueil, et offrir du soutien afin d'appréhender les aspects culturel, social et politique de la profession.

2. Choix méthodologiques et théoriques

Les données dont il est question dans cet article ont été générées à partir d'une analyse secondaire (Turgeon et Bernatchez, 2009) des données disponibles sur le transfert des connaissances des TSFE. Au départ, les données proviennent d'une recherche qualitative de plus grande envergure,

pancadienne, menée sur l'adaptation professionnelle des travailleurs sociaux au Canada (Pullen Sansfaçon, Brown et Graham). Les objectifs de cette recherche visaient à mieux comprendre l'expérience des travailleurs sociaux ayant immigré au Canada à l'égard de leur pratique professionnelle, notamment les processus d'adaptation professionnelle auxquels ils font face. S'inscrivant dans un cadre théorique interactionniste (Morrisette, 2011), cette recherche a misé sur la parole des acteurs afin d'éclairer les expériences vécues et le sens leur étant accordé. Au total, 66 entrevues ont été conduites auprès de TSFE, entre 2011 et 2014, sur trois sites de collecte, soit Montréal, Calgary et Halifax. Au terme des entrevues, deux journées complètes de partage de connaissances³ ont eu lieu afin d'obtenir une rétroaction, et des informations complémentaires sur les analyses présentées.

À partir des données issues de l'échantillon d'entrevues uniquement montréalais (N=26), nous avons procédé à une analyse secondaire dans le but de mieux comprendre les processus entourant le transfert des connaissances en travail social. À l'instar des deux autres sites de collecte, les données montréalaises ont été recueillies sur une période de quatre ans⁴ au terme de trois vagues d'entrevues semi-dirigées impliquant 26 TSFE. Les participants ayant contribué à la recherche devaient répondre aux critères suivants : avoir été travailleurs sociaux dans leur pays d'origine, avoir immigré au Canada après 2002, être membres de l'OTSTCFQ et pratiquer le travail social dans la grande région métropolitaine. Les TSFE ayant participé à notre étude, toutes des femmes⁵, étaient originaires de sept pays différents. Afin de préserver l'identité des participantes, nous avons identifié les TSFE selon le regroupement suivant : Européennes, Sud-Américaines, Américaines, du Moyen-Orient. Nous soulignons que les participantes originaires de la France sont majoritairement représentées dans notre échantillon, à raison de 46 %, ce qui fait écho à l'accord France-Québec dont il a été question précédemment.

50

Tout comme les deux premières phases de la recherche, l'entretien semi-directif, cette fois faisant appel aux vignettes cliniques dans le second volet de l'entretien, a été privilégié pour la troisième vague de collecte de données (Clark et Braun, 2013). Ainsi, les participantes étaient notamment invitées à s'exprimer sur la transférabilité ou non, de leurs connaissances, expériences professionnelles et valeurs acquises à l'étranger, sur la pratique du travail social en contexte montréalais. L'ajout des vignettes cliniques a permis aux participantes d'illustrer leurs propos de façon plus concrète. L'ensemble de ce processus a permis d'avoir accès à un bassin considérable de données. L'utilisation du logiciel Nvivo en a facilité l'analyse. L'analyse des données a été accomplie en faisant appel à la codification ouverte, axiale, et sélective, ce qui a permis l'émergence de catégories rendant compte des aspects transférables ou moins transférables du travail social appris à l'étranger à celui pratiqué en contexte montréalais.

Au terme de l'analyse des données d'entrevues, l'équipe de recherche a organisé une activité de partage des connaissances. Cette activité de type conférence interactive s'est tenue à Montréal et a rassemblé des TSFE, des gestionnaires et des représentants des organismes de réglementation. Trois objectifs ont guidé le déroulement de la journée : présenter les données obtenues durant les trois phases de collecte de données, faciliter les discussions de groupe en ciblant des thèmes particuliers, et obtenir une rétroaction sur l'analyse de nos données. Il faut souligner que cette démarche s'inscrivait dans une volonté de maximiser la portée du projet de recherche sur les divers acteurs sociaux concernés par l'adaptation professionnelle des TSFE du Québec. En effet, l'équipe

3. Les journées de partage de connaissances ont eu lieu le 7 novembre 2014 à Montréal et le 21 novembre 2014 à Halifax.

4. Entre 2011 et 2014.

5. Il nous apparaît pertinent de souligner la composition exclusivement féminine de notre échantillon. En effet, aucun travailleur social n'a répondu positivement à l'appel de recrutement lancé par l'équipe de recherche pour le site Montréal. Cette situation fait écho à la représentation majoritairement féminine au sein de l'OTSTCFQ, soit 87 % des membres (OTSTCFQ, 2014).

de recherche souhaitait engendrer des effets conséquents pour l'amélioration des politiques, des procédures et des pratiques, tant au niveau institutionnel qu'au niveau des employeurs, le tout afin de faciliter le processus d'adaptation professionnelle des TSFE. Les données recueillies dans le cadre de cette journée ont complété la collecte de données du projet de recherche.

Les processus d'analyse nous ont amenés à réfléchir sur le rôle des collègues dans l'adaptation professionnelle des TSFE. À partir de ce thème, nous avons procédé à une réanalyse du matériau afin de discuter de la socialisation professionnelle et du transfert des connaissances. Le contenu de cet article constitue par conséquent une réanalyse d'une partie de l'échantillon, mais également de l'objet de recherche initial.

3. Présentation des résultats

Bien qu'ayant été ou étant de nouveaux entrants⁶ dans leur milieu de travail, les TSFE ayant participé à la recherche n'étaient pas pour autant des novices dans le métier. Cela dit, les entrevues semi-dirigées ont permis d'explorer le passé professionnel prémigratoire des TSFE. Ainsi, les TSFE se sont exprimées sur les caractéristiques de leur formation générale obtenue à l'extérieur du Québec, les enjeux liés à l'obtention d'une équivalence de formation en travail social (Fulton, Pullen Sansfaçon, Brown et al., 2016) ainsi que les barrières rencontrées au niveau des politiques, des contextes organisationnels et des dynamiques socioculturelles (Brown, Pullen Sansfaçon, Fulton et al., 2015). Les thèmes explorés ont naturellement traité de l'expérience de transition vers un nouveau contexte de travail, puis conséquemment, du transfert, ou non, des connaissances acquises dans le pays d'origine, ainsi que de l'acquisition de nouvelles connaissances locales.

3.1 La mission et les valeurs du travail social

De façon générale, la présence et l'importance des valeurs du respect, de l'autodétermination et de l'importance de mettre l'utilisateur au cœur de l'intervention ont abondamment émergé du discours des participantes. Il s'agit d'un aspect transférable de la pratique du travail social, indépendamment des pays d'origine des participantes :

Je pense que j'ai appris quand même les valeurs universelles du travail social qui est de respecter la dignité, la détermination de l'être humain [...] veiller à son autonomie. (TSFE du Moyen-Orient 2)

Ces valeurs semblent stables à travers le processus migratoire. L'ancrage de la mission plus globale du travail social dans les valeurs personnelles semble important dans ce processus, comme le souligne cette TSFE :

Les valeurs restent les mêmes, on ne change pas. On n'est pas, en tout cas moi, je ne suis pas assistante sociale pour rien. Mes valeurs n'ont pas changé, ma valeur d'écoute, de respect, d'égalité, ça change pas, c'est la base. (TSFE européenne 12)

Bien qu'une cohérence soit observée entre les valeurs du travail social d'un pays à l'autre, certains ajustements peuvent être à prévoir. Une participante nous a exprimé, par exemple, que bien que la confidentialité soit une valeur importante à ses yeux, celle-ci n'était pas prédominante dans son pays d'origine. Sa pratique en contexte montréalais lui permettait maintenant d'actualiser cette valeur. D'autres participantes ont souligné que la société québécoise, par son ouverture, leur permettait

6. Les participantes ont immigré au Québec à des années différentes, mais toutes après 2002.

de pratiquer leur profession au diapason de leurs valeurs personnelles et professionnelles, ce qui n'était pas toujours le cas dans le pays d'origine. Par exemple, les valeurs féministes de cette TSFE ne pouvaient s'actualiser dans une pratique aussi librement qu'au Québec :

Oui, je pense que mes valeurs pouvaient être encore plus fortes aujourd'hui qu'avant.
(TSFE sud-américaine 3)

3.2 Les connaissances théoriques et l'expérience professionnelle

Ces données sur l'existence d'un noyau de valeurs universelles font écho à la cohérence des formations initiales. À cet égard, les participantes se sont largement exprimées sur la qualité et la pertinence de leur formation initiale, dont les connaissances théoriques s'avèrent transférables à des contextes de pratique différents.

De façon significative, les expériences professionnelles sont ressorties comme un aspect grandement transférable d'un contexte de pratique à un autre. Il est d'ailleurs pertinent de souligner ce transfert de connaissances, alors que les populations desservies sont différentes d'un pays à l'autre. Une TSFE intervenant dans un quartier très défavorisé de Montréal illustre son expérience :

Le fait que j'aie déjà travaillé avec une clientèle [...] un petit peu semblable, les Gitans [sic] comme on appelle, fait que je trouve que ça m'a aidée ici, comme des acquis plus pratiques, plus pratiques qui m'ont aidée à transiter dans cette période. (TSFE européenne 6)

3.3 Le rôle du travailleur social et le contexte de pratique

52

Bien qu'il s'appuie sur des valeurs et des principes de pratique communs, le rôle du travailleur social a émergé comme un aspect partiellement transférable d'un pays à l'autre. Les TSFE ont souligné un large éventail de changements inhérents à leur nouveau rôle professionnel. De plus, les aspects touchant aux lois, aux politiques sociales, aux procédures organisationnelles et aux contextes locaux des pratiques s'imposent par leurs différences. En effet, ces thèmes étroitement liés au savoir-faire ont ressorti comme étant les aspects les moins transférables d'une pratique à l'extérieur de frontières nationales :

Tu as ton expertise et ta façon de faire, mais il y a un système qui est déjà mis en place auquel il faut que tu t'adaptes, donc il faut apprendre tout le système et l'intégrer dans ta tête, ça, c'est un gros défi, ça, c'est difficile. (TSFE européenne 11)

En résumé, les entrevues semi-dirigées nous ont permis d'identifier plusieurs aspects du travail social, tant transférables (mission et valeurs, connaissances théoriques, expériences professionnelles) que moins transférables (rôles du travailleur social, lois et politiques sociales) d'un contexte de pratique à l'autre.

3.4 Savoir-être, savoir-faire et savoir-dire

Les données recueillies lors des activités de partage de connaissances ont, quant à elles, permis de saisir d'autres types de savoirs, tout aussi importants, selon les participantes, pour le transfert des connaissances, et ultimement, pour l'adaptation professionnelle des TSFE. En effet, les discussions en petits groupes tenues lors de la conférence ont permis d'obtenir des données complémentaires à nos analyses, et de mettre en lumière l'importance des qualités personnelles, le *savoir-être*, une dimension essentielle, selon les participantes, au processus de transfert des connaissances d'un

contexte à l'autre. Notamment, les participants ont mentionné l'importance de qualités comme la flexibilité, la persévérance, la débrouillardise, la confiance en soi, le courage de dire ses opinions, l'initiative, l'optimisme, la capacité d'adaptation, la curiosité, la patience, la capacité de maintenir des relations, la compassion et l'ouverture à apprendre des autres. Ces qualités laissent entendre que les TSFE doivent être bien « armées » émotionnellement pour pouvoir, d'une part, affronter l'entrée dans leurs nouvelles fonctions, et d'autre part, avoir les bases nécessaires à l'exercice de leur fonction.

De plus, toujours dans le cadre des discussions en petits groupes, les participantes ont souligné l'importance du *savoir-faire* et l'impact que ce dernier peut avoir sur l'adaptation professionnelle. Nous retrouvons ici la capacité d'analyse et d'observation, ainsi que la capacité de réaliser plusieurs tâches en même temps et de savoir travailler en équipe, surtout dans un contexte multidisciplinaire. Également, un aspect fort important, et non le moindre, est celui d'avoir été exposé à la pratique du travail social local, par le truchement d'une expérience pratique. Aux savoirs pratiques se juxtaposent également le savoir-dire, notamment dans sa dimension culturelle. À cet égard, une participante soulignait l'importance de savoir jusqu'où elle pouvait s'ouvrir dans ses propos avec les usagers desservis, tant au niveau de la parole que du rapport au toucher. Enfin, selon les participantes, l'acquisition de ces savoirs est nécessaire pour s'intégrer rapidement dans les milieux de travail.

3.5 L'influence du contexte organisationnel

Si l'adaptation professionnelle des TSFE semble être facilitée par le transfert et l'acquisition de connaissances permettant la mise à niveau, ou encore par l'utilisation de traits de caractère déjà présents chez les TSFE, un élément central ressort de nos analyses. Du point de vue des TSFE ayant participé à notre recherche, le contexte organisationnel du travailleur semble occuper une place importante dans le processus de transfert des connaissances, et ultimement d'adaptation professionnelle, puisqu'il permet notamment la socialisation professionnelle :

J'étais pas préparée pour venir travailler au Canada, c'est vrai. [...] Ça prend un milieu qui t'enseigne la base, tu peux pas travailler, venir [du pays d'origine] et dire : « Ah, je connais le travail social ici ». Non, c'est pas pareil, y'a pas la même vision même si t'as des valeurs éthiques ou t'as certaines connaissances que tu peux transférer. Mais les demandes, la façon et toutes les ressources qu'on a déjà parlé, ça, faut que tu l'apprennes dans le milieu. (TSFE sud-américaine 3)

Les milieux de travail constituent les principaux espaces où les TSFE peuvent acquérir, au contact des pairs, des pratiques, des compréhensions partagées, bref un ensemble de clés leur permettant de mieux saisir leur nouvelle réalité professionnelle. À l'intérieur de ces espaces, on observe plus spécifiquement que les relations avec les collègues et le soutien du contexte organisationnel représentent un aspect fondamental dans les processus d'adaptation professionnelle, puisqu'ils servent de leviers pour l'acquisition de connaissances locales nécessaires à l'exercice de la profession. Il y a là un amalgame de reconnaissance et d'ouverture face à des besoins professionnels singuliers. Une participante native de l'Amérique du Sud s'exprime à ce sujet :

Oui, chaque fois qu'il y avait une formation ou quelque chose, chaque fois elle me donnait la permission, ils payaient aussi pour la formation et je sens que m'envoyer aussi aux comités des tables de concertation, des choses, ça c'est des choses qui m'ont vraiment facilité la tâche, de comprendre comment ça fonctionne le réseau, comment ça fonctionne l'intervention sociale. (TSFE sud-américaine 1)

Plusieurs participantes ont souligné la supervision en milieu de travail comme étant un élément facilitant l'acquisition de connaissances locales. Outre la consolidation des connaissances cliniques, celle-ci permet d'appréhender les aspects culturel, social et politique de la profession. Une participante s'exprime à ce sujet :

Pour moi c'était très important, comme je vous dis, d'avoir une personne-ressource, quelqu'un à qui je puisse demander quelque chose : « Écoute, ici, comment on fait ça? » Ou même qu'on me dise où aller trouver l'information. (TSFE européenne 11)

L'importance de la supervision, vue ici comme un point d'ancrage, prend tout son sens lorsqu'elle se déploie avec ouverture d'esprit, disponibilité et respect :

Ma chef professionnelle, on avait une rencontre toutes les deux semaines. De mars à juillet, elle m'a suivie dans mes questionnements, elle me donnait des informations. Ils sont vraiment très ouverts à tout ce que je peux avoir besoin, à toutes les informations dont j'ai besoin comme professionnelle formée à l'étranger. (TSFE européenne 8)

Tout le monde avait l'air intéressé de m'expliquer les choses. (TSFE européenne 9)

Ces expériences plutôt positives n'ont pas été partagées par l'ensemble des participantes. En effet, certaines d'entre elles ont évoqué que l'ouverture et la reconnaissance n'étaient pas forcément au rendez-vous :

C'est comme si on était un peu novice pour, pour certaines collègues. Ouais, c'est bizarre. C'est un peu déroutant au début, car nous, on a quand même un p'tit bagage là. J'avais quand même travaillé trois ans pis c'était comme si je venais de sortir de l'école pour certaines personnes. (TSFE européenne 5)

54

Enfin, les données recueillies dans le cadre de la journée de partage des connaissances ont contribué à valider celles obtenues dans le cadre des entrevues semi-dirigées. Les TSFE et les autres acteurs présents lors de cette journée ont souligné l'importance d'avoir accès plus facilement à des espaces de socialisation professionnelle les exposant à la pratique locale. Il fut notamment question de la pertinence d'un stage comme outil pour appréhender les spécificités du travail social montréalais, mais aussi comme levier pour intégrer le marché du travail.

Pour résumer, cette recherche a permis de faire ressortir qu'un ensemble d'aspects influence le transfert et l'acquisition de connaissances nouvelles pour les TSFE, et plus globalement, leur adaptation professionnelle. Notre recherche a notamment mis en lumière l'importance du contexte organisationnel qui accueille les TSFE et celle du rôle des collègues de travail dans ces processus, soulignant ainsi que si le contexte de pratique est peu soutenant, le transfert ou l'acquisition des connaissances sera plus ardu, nuisant par conséquent à la trajectoire d'adaptation professionnelle des TSFE.

4. Importance du milieu de travail et de la socialisation professionnelle

Bien que la socialisation professionnelle soit centrale à l'éthos du travail social, sa définition demeure ambiguë et incomplète (Miller, 2013). Plusieurs auteurs partagent l'idée que le processus, long et complexe, se joue avant, pendant et/ou après l'obtention du diplôme menant à la profession (Dubar, 2000; Miller, 2010). On observe toutefois qu'en travail social, la littérature se concentre sur la socialisation professionnelle en contexte de formation initiale, notamment sur l'expérience des étudiants (Weiss, Gal, et Cnaan, 2004), le choix du métier (Barretti, 2004) ou la place des valeurs dans la formation (Valutis, Rubin et Bell, 2012). L'analyse du processus en situation d'emploi

est encore peu explorée. Dans ce contexte, on comprendra que le croisement entre socialisation professionnelle, travail social et immigrant (comme nouvel entrant dans un milieu de travail) donne lieu à très peu d'écrits, encore moins dans la littérature francophone.

À la lumière des thèmes discutés dans la présentation des résultats, il s'avère pourtant pertinent de réfléchir au rôle de la socialisation professionnelle dans la pratique du travail social, et ce, au-delà de la formation initiale. En effet, l'importance de la socialisation professionnelle est soulignée pour permettre la maîtrise d'un rôle, un aspect du travail social se modifiant significativement d'un pays à l'autre, comme nos données l'ont illustré. La socialisation professionnelle est aussi connue pour permettre une compréhension de la culture d'une organisation, une dimension essentielle à la pratique du travail social, compte tenu de son enracinement dans les contextes sociopolitiques et culturels où elle s'exerce. On pourrait dès lors explorer le concept de socialisation organisationnelle. Cela dit, bien que la dimension organisationnelle soit importante, voire essentielle dans certains cas, nous sommes d'avis que la prudence est de mise, compte tenu des enjeux identitaires qui traversent actuellement la profession. En effet, la pratique du travail social au Québec, comme dans d'autres pays, subit actuellement les pressions inhérentes à la croissance des nouvelles formes de gestion publique (Bellot, Bresson et Jetté, 2013). Les forces qui en émanent agissent donc comme un contrecoup aux bases disciplinaires et à l'autonomie de la profession (Couturier, Gagnon et Belzile, 2013; Grenier, Bourque et St-Amour, 2016). Différents acteurs se battent depuis plusieurs années pour conserver l'ancrage disciplinaire du travail social et l'appropriation d'une identité professionnelle forte, en dépit des pressions managériales et de la succession de réformes politiques. Favoriser la socialisation organisationnelle, dans ce contexte, risque donc de former des TSFE qui, étant en situation d'adaptation aux nouvelles pratiques et assujetties à des relations de pouvoir importantes, pourraient perdre le sens du travail social aux dépens d'une pression organisationnelle trop importante.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les relations avec les collègues de travail ont un impact sur le transfert des connaissances acquises à l'étranger, et plus largement sur l'adaptation professionnelle des TSFE. La dimension interactionnelle mérite ici d'être soulignée, car il n'est pas uniquement question d'assimiler des connaissances et de mémoriser des procédures. Il s'agit avant tout de faire des apprentissages au contact des pairs, en cohérence avec les valeurs fondamentales du travail social et de la société d'accueil. Dans une optique de socialisation organisationnelle, il serait discutable que les TSFE soient formées uniquement en fonction des besoins spécifiques d'organisations, puisque plusieurs de ces organisations ne permettent pas toujours de pratiquer le travail social en fonction des valeurs qui sont pourtant à la base de la profession. À cet égard, la recherche sur le processus de construction identitaire des travailleurs sociaux ayant terminé leur formation au Québec qualifiait l'arrivée sur le marché du travail de « castrante », soulignant l'importance du décalage entre leurs valeurs et représentations du travail social et les attentes de l'organisation (Pullen Sansfaçon, Marchand et Crête, 2014). De plus, les contextes de pratique de plus en plus multidisciplinaire et « hôpitaux centrés » (Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, 2014) renforcent l'argument que les TSFE doivent, afin de bien s'adapter au contexte québécois sans perdre l'essence de la profession, être en contact avec d'autres travailleurs sociaux qui ont eu l'opportunité de développer une identité professionnelle déjà forte. Ainsi, favoriser des espaces de socialisation professionnelle assure que l'adaptation soit réalisée sur une base disciplinaire, plutôt que sur une base organisationnelle où plusieurs professionnelles d'horizons professionnels variés peuvent occuper les mêmes rôles⁷.

7. C'est notamment le cas en contexte de protection de l'enfance, où les professionnelles sont toutes désignées comme « agentes de relation humaine », bien qu'elles soient formées selon des disciplines aussi variées que la criminologie, la psychoéducation et le travail social.

En d'autres mots, ces espaces pourraient permettre aux TSFE de discuter par exemple d'enjeux cliniques et culturels, et non seulement de modes procéduraux à suivre.

CONCLUSION

Cet article a permis de mettre en lumière l'importance de la socialisation professionnelle sur les processus de transfert de connaissances et d'adaptation des TSFE. Le rôle de la socialisation professionnelle est double. Elle favorise, d'une part, l'acquisition de connaissances aux couleurs locales nécessaires à la pratique du travail social. D'autre part, elle contribue, dans une perspective plus globale, à l'adaptation professionnelle de ces professionnels venus d'ailleurs, tout en favorisant le maintien des fondements disciplinaires du travail social, alors que les pressions organisationnelles peuvent s'avérer néfastes pour l'exercice de la profession.

Un risque, par contre, demeure. Favoriser les espaces de socialisation professionnelle avec des travailleurs sociaux n'assure pas que les TSFE soient eux-mêmes à l'abri des changements organisationnels et du risque d'effritement des bases disciplinaires. Ainsi, des TSFE pourraient entrer en contact avec des travailleurs sociaux formés au Québec qui font déjà face à l'érosion de leur identité professionnelle au profit du néolibéralisme, de la technicisation et de la nouvelle gestion publique.

Les travaux sur l'importance de la socialisation professionnelle prennent d'autant plus de sens que de nombreux milieux de travail sont actuellement sous tension. L'augmentation de la charge de travail, la standardisation des pratiques, la diminution du temps dédié aux échanges cliniques et la précarité professionnelle sont quelques-uns des aspects qui perturbent les relations entre travailleurs sociaux (Larivière, 2010). On observe à cet égard une érosion du transfert de connaissances entre les travailleurs chevronnés et les novices, ce qui laisse envisager des cas de figure similaires impliquant des TSFE. Certaines pistes méritent d'être explorées pour améliorer l'adaptation professionnelle des TSFE, surtout en ce qui a trait au transfert et à l'acquisition des connaissances dans un nouveau milieu. Ainsi, bien que la formation puisse pallier les manques de connaissances plus formelles comme les lois et les politiques sociales, ces connaissances peuvent également, et même davantage, s'acquérir et se consolider à travers la relation avec l'autre.

ABSTRACT:

Trained in social work in their home country, many social workers who immigrated to Quebec now practice in the Greater Montreal area. This change of context involves the transfer of professional knowledge, but also the acquisition of new local knowledge necessary for the practice of social work in a context shaped by different socioeconomic, political and cultural realities. Based on the experience of twenty-six graduate social workers trained abroad and data collected during a knowledge exchange forum, this article explores the processes involved and highlights, in particular, the preponderant role of organizations and relationships with co-workers, in a broader process of professional socialization.

KEYWORDS:

Social work, immigration, knowledge transfer, professional socialization, professional adaptation

RÉFÉRENCES

- Association internationale des écoles de travail social (2004). *Global Qualifying Standards*. Repéré sur le site de l'association : <http://www.iassw-aiets.org/global-standards-for-social-work-education-and-training?lang=fr>
- Barretti, M. (2004). « What do we know about the professional socialization of our students? », *Journal of Social Work Education*, vol. 40, n° 2, 255-283.
- Bartley, A., Beddoe, L., Fouché, C. et P. Harington (2012). « Transnational Social Workers : Making the Profession a Transnational Professional Space », *International Journal of Population Research*, n° 2012, 1-11.
- Beddoe, L., Fouché, C., Bartley, A. et P. Harington (2012). « Migrant social workers experience in New Zealand : Education and supervision issues », *Social Work Education*, vol. 31, n° 8, 1012-1031.
- Bellot, C., Bresson, M. et Jetté, C. (sous la dir.) (2013) *Le travail social et la nouvelle gestion publique*, Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Brown, M., Pullen Sansfaçon, A., Fulton, A. et S. Ethier (2015). « A complicated Welcome : Social Workers navigate policy, organizational contexts and socio-cultural dynamics following migration to Canada », *International Journal of Social Science Studies*, vol. 3, n° 1, 58-68.
- Clarke, V. et V. Braun (2013). *Successful qualitative research : A practical guide for beginners*, Londres : Sage.
- Conseil interprofessionnel du Québec (2016). « Mémoire sur le projet de loi 98 concernant l'admission aux professions réglementées et la gouvernance du système professionnel », présenté à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale du Québec.
- Couturier, Y., Gagnon, D. et L. Belzile (2013). « La nouvelle gestion publique en santé et services sociaux et l'émergence de la gestion de cas », *Éducation et sociétés*, vol. 32, n° 2, 109-122.
- Dubar, C. (2000). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris : Armand Colin.
- Ethier, S. et A. Pullen Sansfaçon (2016). « Le travail social : une profession transférable? Les enjeux du transfert des connaissances chez les travailleurs sociaux diplômés à l'étranger et exerçant en contexte de pratique québécois », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 28, n° 1, 211-227.
- Fédération internationale des travailleurs sociaux (2015). *Global standards for the education and training of the social work profession*. Repéré sur le site de la fédération : <http://ifsw.org/policies/global-standards/>
- Fouché, C., Beddoe, L., Bartley, A. et I. D. Haan (2013). « Enduring Professional Dislocation : Migrant Social Workers' Perceptions of Their Professional Roles », *British Journal of Social Work*, vol. 2013, n° 1, 1-19.
- Fulton, A. E., Pullen Sansfaçon, A. Brown, M. Ethier, S. et J. Graham (2016). « Migrant Social Workers' Experiences of Foreign Credential Recognition and Securing Employment in Canada : A Qualitative Analysis », *Canadian Social Work Review*, vol. 33, n° 1, 65-86.
- Grenier, J., Bourque, M. et N. St-Amour (2016). « La souffrance psychique au travail : une affaire de gestion? », *Intervention*, n° 144, 9-20.
- Gouvernement du Québec (2015). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, Document synthèse repéré sur le site du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI, anciennement MICC).
- Gouvernement du Québec (2013). *Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelle*. Repéré sur le site du ministère des Relations internationales et de la Francophonie.
- Hussein, S., Manthorpe, J. et M. Stevens (2010). « People in Places : A Qualitative Exploration of Recruitment Agencies' Perspectives on the Employment of International Social Workers in the UK », *British Journal of Social Work*, vol. 40, n° 1, 1000-1016.
- Larivière, C. (2010). *L'impact de la restructuration du réseau sur la pratique professionnelle*, Montréal : OTSTCFQ.
- Miller, S. E. (2013). « Professional socialization : a bridge between the explicit and implicit curricula », *Journal of social work education*, vol. 49, n° 3, 368-386.
- Miller, S. E. (2010). « A conceptual framework for the professional socialization of social workers », *Journal of human behavior in the social environment*, vol. 20, n° 7, 924-938.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec (2016). *Projet de loi 98*. <http://www.midi.gouv.qc.ca/fr/presse/communiqués/com20160516.html>
- Morrisette, J. (2011). « Vers un cadre d'analyse interactionniste des pratiques professionnelles », *Recherches qualitatives*, vol. 30, n° 1, 10-32.

- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2016). *Rapport annuel 2015-2016*.
- Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (2014). *Rapport annuel 2013-2014*.
- Pullen Sansfaçon, A. et A. Gérard-Tétreault (2015). « Langage et adaptation professionnelle de travailleuses sociales immigrantes au Québec », *Intervention*, n° 142, 5-15.
- Pullen Sansfaçon, A. Marchand, I. et J. Crête (2014) « Explorer l'identité professionnelle chez les travailleurs sociaux en devenir : une étude de l'expérience des étudiants québécois finissants », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 27, n° 1, 137-152.
- Pullen Sansfaçon, A., Spolander, G. et L. Engelbrecht (2012). « Professional Migration : Reflections on Challenges and Strategies in Education », *Social Work Education*, vol. 31, n° 8, 1032-1045.
- Pullen-Sansfaçon, A., Brown, M. A. et J. Graham (2012). « International migration of professional social workers : toward a theoretical framework for understanding professional adaptation processes », *Social Development Issues*, vol. 34, n° 2, 37-50.
- Pullen Sansfaçon, A. (2010). « La migration internationale des travailleurs sociaux : un survol du contexte et des enjeux pour la formation en service social au Québec », *Intervention*, vol. 132, n° 1, 64-74.
- Remennick, L. (2003). « Career continuity among immigrant professionals : Russian engineers in Israel », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 29, n° 4, 701-721.
- Simpson, G. (2009). « Global and local issues in the training of "overseas" social workers », *Social Work Education : The International Journal*, vol. 28, n° 6, 655-667.
- Spolander, G., Pullen Sansfaçon, A., Brown, M. et L. Engelbrecht (2011). « Social Work Education in Canada, England and South Africa : a critical examination of curriculums and programmes », *International Social Work*, vol. 54, n° 6, 817-832.
- Turgeon, J. et J. Bernatchez (2009). « Les données secondaires » : 431-468, dans B. Gauthier (sous la dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*, Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Valutis, S., Rubin, D. et M. Bell (2012). « Professional Socialization and Social Work Values : Who Are We Teaching? », *Social Work Education*, vol. 31, n° 8, 1046-1057.
- Weiss, I., Gal, J. et R. Cnaan (2004). « Social Work Education as Professional Socialization : A Study of the Impact of Social Work Education Upon Students' Professional Preferences », *Journal of Social Service Research*, vol. 31, n° 1, 13-31.