

Université de Montréal

**Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains  
subsahariens de Montréal accédant à des fonctions  
socioéconomiques valorisées**

Par

Fidèle Mouafo

Programme de doctorat en sciences humaines appliquées  
Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures et postdoctorales  
en vue de l'obtention du grade de *Philosophiae Doctor* (Ph.D.)  
en sciences humaines appliquées

Décembre, 2014

© Fidèle Mouafo, 2014

Université de Montréal  
Faculté des études Supérieures

Cette thèse est intitulée

**Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains  
subsahariens de Montréal accédant à des fonctions  
socioéconomiques valorisées**

Présentée par

Fidèle Mouafo

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes:

Sylvie FORTIN, présidente-rapporteure

Violaine LEMAY, directrice de recherche

Gilles BIBEAU, co-directeur de recherche

Bob WHITE, membre du jury

Paulin MULATRIS, examinateur externe (University of Alberta)

Brahim BOUDARBAT, représentant du doyen de la FAS

*« Fondamentalement, l'interdisciplinarité force à conjoindre ce que la disciplinarité enseigne à disjoindre: elle est pensée conjonctive [...]. La résolution urgente d'un problème suppose la collaboration solidaire de tous les types de savoirs [...]. L'homme d'action dit être ouvert à toute solution, mais il refuse a priori celle qui réside dans un changement de son propre rapport à la science, il refuse en pratique ce qu'il dit rechercher: des solutions nouvelles par un dialogue avec l'extérieur [de sa discipline]. »*

—Violaine Lemay, 2011:32

# Résumé

Les immigrants<sup>1</sup> à Montréal (Québec, Canada) connaissent des difficultés d’insertion en emploi. Parmi eux, ceux originaires de l’Afrique subsaharienne constituent des «groupes racisés» et, à ce titre, sont susceptibles d’éprouver davantage de discriminations et de difficultés que les autres (Hadiri, 2008; Nikuze, 2011). Grâce à une sociologie des "trajectoires de réussites" et grâce à des questions mobilisant l'apport de plusieurs disciplines dans une perspective de résolution de problèmes pratiques, cette thèse a pour but de proposer de possibles solutions aux différents problèmes de ces immigrants montréalais.

La recherche de terrain, basée sur des entretiens compréhensifs au sens où l’entend Kaufmann (1996, 2008), propose une sociologie qualitative des "trajectoires de réussites", soit des expériences socioprofessionnelles vécues comme « valorisantes » ou « valorisées. » L’échantillon a été formé d’immigrants africains vivant de telles expériences. À travers leurs différentes trajectoires, la recherche a reposé sur cet objectif appliqué premier : partir du questionnement central sur les facteurs de réussite, rechercher des solutions et des instruments d'intervention destinés à une meilleure intégration socioéconomique des nouveaux immigrants, ou même des anciens immigrants qui connaissent encore des difficultés d’insertion en emploi.

Les résultats laissent entrevoir trois catégories de facteurs contributifs à la base de la «réussite socioprofessionnelle», tous rangés au titre de « valeurs », ou façons de voir le monde capables de contribuer à cette « réussite » en s’harmonisant mieux au contexte québécois : il s’agit de valeurs personnelles, d’apports socioculturels africains ou encore de ressources socioculturelles de type québécois. Si les valeurs personnelles relèvent des caractéristiques propres à chacun, les ressources socioculturelles africaines et québécoises

---

<sup>1</sup> Dans ce document, le masculin est utilisé au sens générique pour désigner toute personne sans distinction de sexe.

résulteraient plutôt de traditions ou de mœurs inhérentes aux cultures des pays concernés. L'analyse et l'interprétation de ces facteurs propices à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants ont révélé plusieurs pistes capables de faciliter l'insertion en emploi des immigrants et cette thèse en fait état.

Il demeure certain, face à des résultats qui mettent en évidence surtout le facteur individuel, que la « réussite » et l'insertion « réussie » ou vécue comme telle demeurent aussi fonction des actes des autorités publiques : quelles que soient les valeurs et les dispositions individuelles des immigrants, ces facteurs positifs demeurent sans effets si lois et politiques du domaine de l'immigration font obstacle de quelque façon.

**Mots-clés** : Immigrants à Montréal - difficultés d'insertion en emploi – groupes racisés – trajectoires de réussites - expériences socioprofessionnelles « valorisantes » ou « valorisées » - facteurs de « réussite » - intégration socioprofessionnelle – actes des autorités publiques - valeurs et dispositions individuelles des immigrants.

## **Abstract**

Immigrants in Montreal, Quebec, Canada are experiencing job integration difficulties. Some racialized groups are experiencing even more problems, and specifically those from sub-Saharan Africa are considered as "racialized groups" which opens the door to greater discrimination and other difficulties (Hadiri 2008; Nikuze, 2011). Drawing from a sociology of "success trajectories" through questions and mobilizing the contribution of several disciplines with a view to solving practical problems, I seek to propose possible solutions to various problems of these immigrants.

Field research, based on comprehensive interviews of Kaufmann (1996, 2008), offers a qualitative sociology of "trajectory of success" or socio-professional experiences as "rewarding " or " enhanced." The sample was composed of African immigrants living through such experiences. Through their different paths, the research was based on this primary objective: begin with the central question of the success factors; search for solutions and policy instruments for better socio-economic integration of new immigrants; or even less-recent immigrants' still experiencing difficulties integrating into employment.

The results suggest three categories of contributing factors to the base of the "social and professional success," all arranged under "values," or ways of seeing the world can contribute to this "success" in better harmonizing the Quebec context. This includes personal values, African sociocultural contributions, and Quebec sociocultural resources. If personal values are drawn from an individual's specific characteristics, African and Quebec sociocultural resources would result from inherent traditions or customs of the cultures of the countries concerned. The analysis and interpretation of these factors conducive to the socio-professional integration of immigrants revealed several tracks that can facilitate employment integration of immigrants as this thesis reported.

It remains certain in the face of results that highlight especially the individual factor, the "success" and inserting "successful" or experienced as such remain a function of the actions of public authorities: whatever the values and provisions of individual immigrants, these positive factors remain without effect if laws and policies in the field of immigration impede in any way.

**Keywords:** Sub-Saharan African immigrants - integration difficulties in employment - racialized groups – success trajectories - socio-professional experiences as "rewarding " or "enhanced" – success factors – socio-professional integration – actions of public authorities – values and provisions of individual immigrants.

## **Table des matières**

<i>Résumé</i> .....	<i>ii</i>
<i>Abstract</i> .....	<i>iv</i>
<i>Table des matières</i> .....	<i>vi</i>
<i>Liste des cartes, tableaux et figures</i> .....	<i>xii</i>
<i>Liste des abréviations et acronymes</i> .....	<i>xiii</i>
<i>Remerciements</i> .....	<i>xiv</i>

<b>Introduction générale</b> .....	<b>1</b>
------------------------------------	----------

### **Première partie Présentation de la recherche**

#### **Chapitre 1**

<b>Le projet de recherche: quelles solutions aux problèmes des immigrants?</b> .....	<b>7</b>
1.1 Éléments contextuels .....	8
1.2 Portrait socioéconomique des immigrants africains subsahariens .....	11
1.2.1 Origine et motivations profondes des immigrants africains subsahariens .....	11
1.2.2 Les immigrants africains subsahariens à Montréal: un groupe racisé vivant des conditions difficiles dans des quartiers identifiables .....	14
1.2.3 Les emplois précaires ou atypiques des immigrants africains subsahariens .....	19
1.3 Questions et objectif de la recherche .....	21
1.3.1 Questions .....	21
1.3.2 Objectif appliqué .....	22
1.4 Problèmes des immigrants au Québec .....	22
1.4.1 Un domaine d'expertise consacré à ces problèmes .....	23
1.4.2 Découvrir la face cachée de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants comme projet .....	28
1.4.2.1 L'ambition comme source de motivation .....	28
1.4.2.2 Trajectoires socioprofessionnelles .....	31



1.4.2.3	La théorie des réseaux sociaux.....	35	
1.4.2.4	Fonctions socioéconomiques valorisées, réussite socioprofessionnelle et sentiment de réussite .....	38	
<b>Chapitre 2</b>			
<b>Cadre conceptuel: pour comprendre mon projet .....</b>			<b>42</b>
2.1	Des concepts de base.....	43	
2.1.1	Migration.....	43	
2.1.2	Intégration .....	47	
2.1.3	Trajectoire socioprofessionnelle en contexte migratoire .....	49	
2.1.4	Le concept de pauvreté et la pauvreté chez les immigrants .....	50	
2.2	Des concepts complémentaires .....	58	
2.2.1	Installation.....	58	
2.2.2	Minorités visibles .....	58	
2.2.3	Capital social ou culture du pays d'origine ou d'accueil .....	60	
2.2.3.1	Sentiment subjectif de réussite cultivé par l'immigrant.....	61	
2.2.3.2	Traits culturels africains ou éléments socioculturels africains.....	62	
<b>Chapitre 3</b>			
<b>La méthode de la recherche de terrain .....</b>			<b>64</b>
3.1	La méthode de l'entretien compréhensif .....	64	
3.2	Population à l'étude et limites de la recherche.....	67	
3.2.1	L'échantillon .....	67	
3.2.2	La méthode de recrutement de la population .....	72	
3.2.3	Analyse critique ou limites.....	72	
3.2.3.1	Difficulté d'obtenir des consentements: la crainte d'intrusion dans la vie privée.....	73	
3.2.3.2	Surreprésentation des hommes (74%) : une limite notable compte tenu de la recherche .....	74	
3.2.3.3	Surprésentation du Cameroun (64% des répondants): un effet négligeable dans le cadre d'une recherche purement qualitative .....	75	

3.3	Dimension éthique .....	78
3.4	Méthode d'analyse des données.....	79
3.5	Les retombées au plan de l'objectif d'application.....	81

## **Deuxième partie**

### **Résultats et interprétation de la recherche**

#### **Chapitre 4**

#### **Une course de fond inédite pour une intégration dans un monde de défis ..... 84**

4.1	Des valeurs personnelles comme facteurs d'insertion en emploi : un ensemble de principes de vie de réussite socioprofessionnelle.....	84
4.1.1	Des valeurs personnelles .....	85
4.1.1.1	Ambitions personnelles.....	90
4.1.1.2	Influences sociales .....	92
4.1.1.3	Influence socioprofessionnelle.....	94
4.1.2	Les références comme "booster" des valeurs individuelles .....	99
4.1.2.1	Les références familiales et amicales.....	100
4.1.2.2	Les milieux professionnels.....	101
4.1.2.3	Les implications sociales.....	104
4.2	Le bénévolat comme outil et piste d'insertion en emploi des immigrants .....	105

#### **Chapitre 5**

#### **Le dialogue de l'Afrique avec ses ressortissants : la mobilisation des éléments socioculturels africains pour une intégration socioprofessionnelle au Québec..... 111**

5.1	Des apports socioculturels africains ou éléments culturels importés comme facteurs contributifs à la réussite socioprofessionnelle .....	112
5.1.1	Les apports relevant de la qualification professionnelle .....	114
5.1.2	Les apports communautaires ou culturels.....	117
5.2	Rôle des croyances ancestrales dans la réussite socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens.....	122
5.3	Analyse de quelques éléments socioculturels africains .....	126

5.3.1	La résilience et le goût de l'effort de certains peuples africains comme facilitateurs d'intégration socioprofessionnelle.....	127
5.3.2	La vie communautaire en Afrique : un continuum au Québec? .....	131
5.3.3	Quelques éléments positifs des Bamiléké du Cameroun comme accompagnateurs de leur réussite au Québec.....	133
5.3.4	Quelques failles des us et coutumes importés comme responsables des difficultés d'intégration des immigrants.....	136

## **Chapitre 6**

### **De la pluralité des compétences à l'essor individuel : la société québécoise..... 141**

6.1	La rigueur et la culture du « pratico-pratique » de la société québécoise.....	142
6.1.1	Quelques ressources socioculturelles intégrantes de la société québécoise.....	151
6.1.2	Approche par socialisation comme solution d'intégration au Québec .....	151
6.1.3	Les activités de loisirs comme renforcement du réseautage social d'insertion en emploi au Québec .....	157
6.2	L'État et les organismes communautaires comme facteurs sociaux d'intégration des immigrants.....	160
6.2.1	Intervention des acteurs publics : accompagnement des immigrants par les gouvernements fédéral et provincial .....	162
6.2.2	Le gouvernement et le principe des « accommodements raisonnables » : facteurs de cohésion sociale ou d'intégration socioprofessionnelle? .....	165
6.2.3	Système administratif québécois : différents dispositifs de soutien pour l'immigrant .....	168

## **Chapitre 7**

### **Pour une insertion socioprofessionnelle harmonieuse des immigrants : des pistes de réussite ..... 172**

7.1	Des stratégies de réussite .....	173
7.1.1	Retour à l'école ou la « mise à niveau » et la spécialisation comme conditions indispensables d'intégration rapide des nouveaux immigrants.....	173

7.1.2	Approche par compétence : qualification, spécialisation ou professionnalisation comme stratégies de réussite des immigrants .....	179
7.1.3	La place des ressources manuelles (travailleurs manuels) dans l'immigration canadienne. ....	182
7.2	La place des communautés ou des associations ethniques dans l'intégration de nouveaux immigrants .....	184
7.2.1	Le mentorat dans les communautés d'origine comme base des réseaux d'intégration.....	185
7.2.2	Influences des anciens immigrants sur le choix de carrière des nouveaux.....	187
7.3	Discrimination et insertion professionnelle au Québec .....	191
7.3.1	Un groupe racisé : victime de l'ethnocentrisme ou de la xénophobie? .....	191
7.3.2	Manufacture : passage obligé des immigrants africains subsahariens?.....	198
7.4	Pour une insertion socioprofessionnelle harmonieuse des immigrants : la place des institutions d'immigration ou des intervenants en immigration.....	202
7.4.1	Le respect des lois et règlements de la société d'accueil comme facilitateur d'intégration .....	203
7.4.2	De la responsabilité des agents d'immigration ou des intervenants en immigration?.....	204
7.4.3	De la responsabilité des gouvernements du Québec et du Canada? .....	205
<b>Chapitre 8</b>		
<b>Fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées .....</b>		<b>210</b>
8.1	Des immigrants exerçant des fonctions socioéconomiques vécues comme valorisantes ou valorisées.....	211
8.2	Des parcours connaissant une réussite subjective.....	219
8.3	La place de la subjectivité dans la valorisation des trajectoires socioprofessionnelles des immigrants : construit social ou résultat de différentes appropriations individuelles ? .....	227

8.3.1	Parcours socioprofessionnel comme résultat du construit social.....	228
8.3.2	Parcours socioprofessionnel comme résultat des appropriations individuelles.....	232
	<b>Conclusion générale</b>	
	<b>De l'insertion / intégration socioprofessionnelle « normalisée » des immigrants aux limites de la thèse.....</b>	<b>236</b>
	Références bibliographiques.....	241
	Annexe 1: Grille d'entretien compréhensif.....	260
	Annexe 2: Formulaire de consentement.....	261
	Annexe 3 : Certificat éthique.....	264

# Liste des cartes, tableaux et figures

## **A/ Cartes**

Carte 1 :	Afrique subsaharienne en Afrique et dans le monde .....	p. 04
Carte 2 :	Montréal dans le Québec et dans le Canada.....	p. 05
Carte 3 :	Les principales zones d'accueil des immigrants africains subsahariens dans Montréal et ses environs.....	p. 18
Carte 4 :	Localisation du pays d'origine des informateurs.....	p. 77

## **B/ Tableaux**

Tableau 1 :	Répartition géographiques des immigrants au Canada.....	p. 08
Tableau 2 :	Profil sociodémographique des informateurs.....	p. 69
Tableau 3 :	Valeurs instrumentales des informateurs.....	p. 87
Tableau 4 :	Critères d'identifications d'une valeur complète.....	p. 97
Tableau 5 :	Motivations des bénévoles âgés de 15 ans et plus au Canada et au Québec.....	p. 108
Tableau 6 :	Éléments socioculturels africains cités par les informateurs.....	p. 113

## **C/ Diagrammes ou figures**

Figure1 :	Fonctions occupées par les informateurs au début de leur insertion en emploi .....	p. 71
Figure 2 :	Répartition des informateurs par sexe.....	p. 75
Figure 3 :	Participation par pays d'origine des informateurs.....	p. 76

# Liste des abréviations et acronymes

- **AIIIC** : Association des Infirmières et infirmiers du Canada
- **AQTL** : Association Québécoise des Travailleurs en Loisir
- **BAC** : Bachelor (of Sciences or Arts)
- **BAD**: Banque Africaine de Développement
- **CGA** : Comptables Généraux Accrédités du Canada
- **CSDS** : Conseil Canadien du Développement Social
- **CNP** : Classification Nationale des Professions
- **CNRS** : Centre National de Recherche Scientifique
- **IBC** : Initiative Canadienne du Bénévolat
- **MESS** : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale
- **MICC** : Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles  
*(anciennement dénommé MRCI)*
- **MRCI** : Ministère des Relation avec les Citoyens et de l'Immigration  
*(de nos jours le MICC)*
- **PAE** : Programme d'Accès à l'Égalité
- **PAEI** : Programme d'Accueil et de l'Établissement des Immigrants
- **PAFI** : Programme d'Aide à la Francisation des Immigrants
- **PFMT** : Programme de Francisation en Milieu du Travail
- **PME** : Petites et Moyennes Entreprises
- **PMP** : Project Management Professional
- **PoQuébec** : Politique du Québec
- **PSIE** : Programme de Soutien à l'Insertion en Emploi
- **PRIIIME** : Programme d'Aide à l'Intégration des Immigrants et des Minorités visibles en  
Emploi
- **SHA** : Sciences Humaines Appliquées

# Remerciements

Je pense particulièrement à Violaine Lemay, ma directrice de recherche, qui a adopté mon projet de thèse et m'a ouvert à l'univers de recherches nord-américaines et à ses richesses. Je lui dois tout, pour ce qu'elle m'a toujours généreusement prodigué, en soutenant mes faiblesses et mon choc culturel. Que de problèmes de langages interculturels entre nous! Son engouement indéfectible à me voir réussir au Québec et au Canada et ses incessants accompagnements m'ont propulsé à la réalisation de ce travail.

À Gilles Bibeau qui m'a montré à travers Johanne Tremblay (Mouafo, 2011) le chemin du SHA (Sciences humaines appliquées). Je lui dois également toutes mes sincères reconnaissances : non seulement j'ai bénéficié de son encadrement tout au long de mon parcours d'étudiant québécois, mais il a aussi accepté de codiriger ce travail malgré ses multiples occupations et sollicitations.

Maurice Tardif, le professeur responsable du séminaire de thèse, à travers vos expériences de terrain, vous m'avez imposé un brainstorming qui m'a permis d'aboutir à ce projet qui aujourd'hui fait ma joie, et de celle de toutes les ressources humaines qui m'entourent.

Plusieurs enseignants du programme se sont aussi montrés dignes de moi; à l'exemple de Frédéric Lesemann, qui plusieurs fois m'a reçu au CNRS pour me donner divers conseils d'orientation; Jean Poupart, qui a accepté de consacrer un peu de son temps pour me rappeler les étapes de l'analyse des données après leurs collectes. Je leur suis également reconnaissant.

Mon épouse et mes enfants, je vous remercie pour votre patience renouvelée. Désormais, vous avez un époux et un père enfin plus disponible.



Mes sincères remerciements vont également à tous ceux qui ont contribué d'une manière ou d'une autre à ce que ce projet aboutisse. Je pense notamment à Danny Letourneau, mon bibliothécaire de référence qui à tout moment n'a ménagé aucun effort pour mettre à ma disposition tous les documents sollicités.

Sans oublier mes amis d'ici et d'ailleurs, surtout ceux dont les conseils ou gestes m'ont aidé à réaliser mon rêve : celui de m'installer au Canada avec ma famille.

# Introduction générale

Quels sont les facteurs contributifs à la réussite subjective de certains immigrants africains subsahariens de Montréal? Qui sont ceux qui ont accès à des fonctions socioéconomiques « valorisantes » et vécues comme une « réussite » et à quoi ressemble leur parcours? Peut-on se servir de cette connaissance par la suite pour mieux intervenir auprès des immigrants? Voilà le questionnement central de cette thèse. D'ordinaire, les recherches qui traitent des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants en terre d'accueil canadienne (Nikuze, 2011; Mulatris, 2009, 2010; Match Ezéchiél, 2006; Renaud et al., 1993) occupent le devant de la scène. Dans ce contexte, s'intéresser uniquement à ceux qui ont l'impression d'accéder à des fonctions socioéconomiques valorisantes, c'est innover.

Le tableau est inquiétant<sup>2</sup>. Beaucoup d'immigrants africains subsahariens demeurent discriminés (Samson, 2009; Chicha et Charest, 2006, 2008; Le Devoir, 2012). Beaucoup chôment ou exercent des emplois atypiques (Garant, 2002) ou encore sont obligés de se réfugier dans des manufactures ou d'y passer quelque temps (Nikuze, 2011, Match Ezéchiél, 2006). En tant que nouveau résident canadien et chercheur doctorant en sciences humaines appliquées (SHA), cette prise de conscience a été capitale : elle a soutenu l'ensemble du projet.

---

<sup>2</sup> Il est de 19,5% pour les immigrants qui ont 5 ans d'ancienneté et de 9,3% pour ceux qui ont 10 ans (Statistiques Québec, 2012). Selon Le Devoir du 27 novembre 2012, les taux de chômage des minorités arrivées entre 2001-2006 s'élevaient à 16% (à plus de 20% chez les minorités visibles), contre un peu plus de 3% chez les non immigrants.

À la base, ma thèse a pour objectif de contribuer à la construction d'outils nécessaires aux décideurs publics et organismes communautaires pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des anciens et nouveaux immigrants africains subsahariens (ou de tous les immigrants en général) et pour mener, en bout de ligne, à l'obtention d'un emploi correspondant au choix de l'immigrant (Misirowska, 2011; Nikuze, 2011). Elle a aussi pour objectif de me donner l'occasion, peut-être, de voir plus de cohésion sociale entre les différents peuples dans un Québec ou un Canada multiculturel.

Cette recherche propose une sociologie qualitative des trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées, l'accès à ces dernières faisant généralement partie d'une intégration vécue comme « réussie »<sup>3</sup>. Les données ont été recueillies à partir d'entretiens compréhensifs, au sens où l'entend Jean-Claude Kaufmann (1996, 2008), auprès d'un échantillon d'immigrants africains subsahariens cumulant plus de dix années de séjour en terre québécoise — plusieurs auteurs s'entendant pour dire qu'il y a là un minimum requis pour qu'un immigrant puisse réaliser son intégration socioprofessionnelle.

Un seul objectif de base a soutenu cette recherche : identifier quelques déterminants de réussite subjective susceptibles d'aider à mieux orienter les interventions professionnelles et publiques en matière d'aide à l'immigration.

Cette recherche a été divisée en deux parties: la première permet de comprendre le projet de recherche et son questionnement central (chapitre 1), ses dimensions théorique (chapitre 2) et méthodologique (chapitre 3).

La deuxième partie présente les résultats obtenus. Le chapitre 4 porte sur les valeurs personnelles comme facteurs d'insertion en emploi, regardées comme un ensemble de principes de vie source de « réussite socioprofessionnelle ». Il porte aussi sur le bénévolat

---

<sup>3</sup> Sur le sens donné à la « réussite » de l'intégration, dans le cadre de cette recherche, et à ses dimensions subjectives : *infra*, sections 1.4.2.4 et 2.2.3.1.

comme outil potentiel d'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Le chapitre 5 porte sur le dialogue de l'Afrique avec ses ressortissants et traite de la mobilisation des éléments socioculturels africains pour une intégration socioprofessionnelle au Québec. Le chapitre 6 porte sur la pluralité des compétences et sur l'essor individuel dans la société québécoise. Le chapitre 7 quant à lui inaugure la phase des interprétations des résultats obtenus aux chapitres quatre, cinq et six. Il montre aux lecteurs les possibles voies d'une intégration socioprofessionnelle plus harmonieuse des immigrants et il retrace différentes stratégies à déployer par les immigrants pour connaître, potentiellement, une intégration socioprofessionnelle « réussie ». Enfin, au chapitre 8, les informateurs se prononcent sur leurs parcours qu'ils regardent comme soit valorisants, soit valorisés en fonction des objectifs de départ de chacun. Si, en fonction de leurs différentes perceptions sur leurs trajectoires socioprofessionnelles, les immigrants africains subsahariens ont le sentiment d'avoir "réussi", entièrement ou partiellement, on observe la domination de leur subjectivité quant à leurs différents jugements; ce qui nous amène à nous interroger sur la nature du construit social ou résultat de différentes appropriations individuelles de leurs parcours socioprofessionnels dans le cadre de leur valorisation.

**Carte 1 : Afrique subsaharienne en Afrique et dans le monde**

**Carte 2 : Montréal dans le Québec et dans le Canada**

## Première partie : présentation de la recherche

*« Soigner un corps victime de malnutrition sans s'attaquer aux causes de cette dernière n'a aucun sens, et surtout est voué à l'échec. Il en va de même pour les filières de passeurs. Les politiques de la faim et les filières de passeurs possèdent des propriétés communes : elles constituent, chacune à leur manière, un système de relations formelles contraignantes aux influences réciproques. Quand les mécanismes de fixation des populations dans le cadre de l'État-nation ont été perturbés, remis en cause ou sont devenus illégitimes, alors les populations se déplacent pour le pire ou le meilleur. C'est parce qu'elles sont devenues étrangères dans leur propre pays qu'elles sont parties en quête d'un pays où elles pourront enfin compter pour quelque chose. »*

*Christophe Jaffrelot & Christian Lequesne (2009 :148).*

Dans cette première partie, il s'agit de poser le problème et de montrer le cadre théorique de cette recherche. Il sera également question d'exposer sa méthodologie en analysant cette interrogation : « Quels sont les facteurs contributifs à la réussite subjective de certains immigrants africains subsahariens de Montréal? » Ainsi, cette articulation tient en trois chapitres correspondants successivement à la problématique, au cadre théorique et à la démarche méthodologique.

# **Chapitre 1**

## **Le projet de recherche : quelles solutions aux problèmes d'immigrants**

Ce chapitre définit le problème de recherche et présente le portrait socioéconomique de ses principaux acteurs qui sont les immigrants africains subsahariens. Il montre également la revue de la littérature qui m'a permis de recenser les principaux écrits dans ce domaine.

Si la première partie expose le contexte et le questionnement de ce travail, la seconde partie montre la motivation profonde des immigrants africains subsahariens, depuis leur pays d'origine, pour aboutir aux différents problèmes auxquels ils sont confrontés dans leur pays d'accueil ou d'établissement. Comme nous le verrons, en tant que groupes racisés, ils vivent des difficultés au cours de leurs différentes étapes d'insertion en emploi au Québec (Garant, 2002; Lenoir, 2006; Kadiri Hassani, 2008; Bastien, 2011; Nikuze, 2011), plus précisément dans la ville de Montréal. Une revue de la littérature de l'essentiel de la documentation dans le domaine de l'insertion professionnelle et de l'intégration sociale sous-tend ce chapitre.



## 1.1 Éléments contextuels

Le Canada, situé en Amérique du Nord, fait partie des pays les plus ouverts à l'immigration pour des raisons économiques, sociales, humanitaires et politiques (Diop, 2008 ; Helly, 2008 ; Jaffrelot et Lequesne, 2009). Chaque année, il accueille des immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne comme d'autres régions du monde. Le tableau ci-dessous montre leur répartition géographique au Canada. Selon ce tableau, la majorité des personnes nées à l'étranger vivait dans trois provinces à savoir : l'Ontario, le Québec et La Colombie Britannique. En 2009, 13,2% des immigrants reçus étaient d'origine africaine dont 51% venaient de l'Afrique noire (Statistiques Canada, 2011). Au Québec, en 2010, 36,8% des immigrants accueillis provenaient de l'Afrique. Selon le Recensement de 2006, les immigrants africains représentent maintenant plus du quart (26 %) des nouveaux immigrants à Montréal (Statistiques Canada, 2010).

**Tableau 1 : Répartition géographique des immigrants au Canada**

<b>Zone identifiée</b>	<b>Canada</b>	<b>Québec</b>	<b>Montréal</b>	<b>Ontario</b>	<b>Colombie Britannique</b>	<b>Alberta</b>
<b>Afrique</b>	354 565	123 900	115 935	164 795	35 905	35 525
<b>Afrique du Nord</b>	134 505	85 780	81 050	34 415	3960	6940
<b>Afrique subsaharienne</b>						
<b>Afrique occidentale</b>	48 645	12 805	10 620	28 855	2200	4205
<b>Afrique centrale</b>	22 405	12 540	11 795	7370	650	1160
<b>Afrique orientale</b>	129 920	14 485	11 805	75 650	16 230	18 110
<b>Afrique australe</b>	39 085	655	655	18 505	12 870	5105

Source : Statistique Canada 2008. NB: Ce tableau ne tient pas compte de la migration interne au Canada

Les auteurs s'entendent pour dire que la politique de l'immigration engagée par les gouvernements du Canada, du Québec et d'autres pays occidentaux vise à compenser la baisse importante du taux de fécondité qui a entraîné le vieillissement de la population (Bernier, 1979; Legault, 2000; Helly, 2008 ; Jaffrelot et Lequesne, 2009; Mulatris, 2009, 2010; Bastien, 2011). Pour Bastien, les politiques d'immigration canadienne et québécoise cherchent à attirer au pays une main-d'œuvre qualifiée et scolarisée qui favorisera la progression de l'« économie du savoir », car le Canada cherche à conserver sa place ou aller plus loin face aux pays émergents par la spécialisation de sa main d'œuvre. Cette affirmation de Bastien (2011) contraste avec cette remarque de Helly (2008). À propos, elle semble nous conseiller d'adopter une position mitigée. Pour preuve, voici son témoignage:

*Depuis les années 1990 l'immigration de travail est une priorité. Alors que l'immigration familiale constituait 50% du flux durant les années 1980 (réfugiés 18%, migrants économiques 30%), elle en constituait 26,4 % en 2004 (réfugiés 13,9%, migrants économiques 56,7%). La tradition canadienne de reconnaissance de tout immigré comme un futur citoyen n'est plus un principe de base. Face aux pénuries de main-d'œuvre et en dépit d'une hausse des demandes d'immigration permanente, c'est le nombre de travailleurs temporaires qui a augmenté depuis dix ans et celui des réfugiés drastiquement réduit.*

Helly, 2008 :259

Ces deux points de vue semblent s'opposer, mais une analyse en profondeur montre le contraire. Diop (2008) pense davantage que la forte politique d'intégration (droits de citoyenneté et de résidence permanente) des gouvernements du Québec et du Canada serait l'une des raisons de ce choix. Voici ses déclarations :

*Si dans la plupart des pays européens, on a banni le droit au sol, le Canada fait partie des rares exceptions des pays de l'OCDE à reconnaître encore ce droit. Ainsi, sur 401 500 résidents d'origine africaine au Canada, 261 550, (soit 65%) sont ou ont acquis leur nationalité canadienne, contre 35% (139 950). En effet, en parcourant la tradition démographique du pays, on se rend compte que cette politique d'intégration n'est pas une nouveauté. Même si on note un ralentissement progressif depuis quelques années des processus de naturalisation, elle a toujours été importante dans le pays.*

Diop, 2008 :172-173

Le point de vue de cet auteur semble contribuer à l'évidence selon laquelle les politiques d'immigration du Canada cherchent à améliorer qualitativement la quantité de leurs immigrants. Selon ces auteurs (Bernier, 1979; Legault, 2000; Helly, 2008 ; Jaffrelot et Lequesne, 2009; Mulatris, 2009, 2010; Bastien, 2011), la décision d'émigrer est souvent liée à un espoir d'amélioration de sa situation économique. Ainsi, le projet migratoire des immigrants se rattache-t-il au monde du travail et aux gains relatifs qu'ils espèrent en tirer?

La majorité d'immigrants à Montréal vit des difficultés d'insertion socioprofessionnelle (Fortin, 1995, 2000, 2003; Vatz Laaroussi, 2002; Begin, 2009; Arcand et al., 2009; Namazi, 2010; Montgomery, 2010). Toutefois, on peut faire l'hypothèse qu'une minorité connaît un parcours socioprofessionnel valorisant (Vatz Laaroussi, 2002; Hernandez, 2007). Il s'agirait des immigrants qui, au terme des difficultés et obstacles liés à l'expérience migratoire, ont connu un certain succès professionnel en accédant à des métiers et professions socialement valorisés au Québec. C'est le cas des immigrants africains subsahariens qui seraient aujourd'hui cadres et chefs d'entreprises ou encore responsables de services dans diverses catégories socioprofessionnelles telles que l'éducation, la médecine, l'ingénierie, etc.

La réussite de cette minorité m'a amené à me poser les questions suivantes : quelles sont leurs trajectoires socioprofessionnelles? Qu'ont-elles de particulier? Est-ce un soutien reçu des réseaux sociaux ou de certaines rencontres de loisirs ou encore socioprofessionnelles? Il a été question pour moi de les interroger pour comprendre leurs trajectoires socioprofessionnelles ainsi que les différentes perceptions qu'ils se font dans le pays d'accueil. On parlerait ainsi des différentes représentations sociales que ces immigrants se font de leur passé, présent et avenir (Bourdieu, 1991; Gaulejac, 1999; Forges, 2003; Montgomery, 2010; Laghzaoui, 2011).

Cette partie vient de nous donner une idée sur ce qu'est l'immigration canadienne et québécoise, de même, elle nous a donné une idée générale sur les immigrants et les problèmes qu'ils vivent. Pour approfondir la connaissance des immigrants africains subsahariens, il y a lieu de répondre aux questions suivantes : qui sont ces Africains

subsahariens? D'où viennent-ils? Quelles sont leurs trajectoires socioprofessionnelles une fois qu'ils sont installés au Québec? Autrement dit, quel est le portrait des différents aspects de leur établissement à Montréal (Renaud et al., 1992, 1993) ?

## **1.2 Portrait socioéconomique des immigrants africains subsahariens**

La première partie de ce chapitre d'introduction vient de nous donner une idée sur l'immigration canadienne et québécoise. Elle nous présente également les acteurs de cette recherche à savoir les immigrants qui connaissent les problèmes d'insertion socioprofessionnelle. Parmi eux, ceux qui viennent de l'Afrique subsaharienne semblent connaître plus de difficultés.

Cette partie va nous permettre de connaître les immigrants africains subsahariens et même de connaître davantage les motivations de leur présence au Canada et au Québec, qui seraient liées à leurs conditions de vie. C'est pourquoi certains auteurs, à l'exemple de Christophe Jaffrelot et Christian Lequesne (2009) et Delaunay (2006), s'entendent pour dire que la migration améliorerait les conditions de vie ou les salaires des immigrants, raison pour laquelle à travers le monde, on note beaucoup de mobilités des populations du Sud vers le Nord.

### **1.2.1 Origine et motivations profondes des immigrants africains subsahariens**

Les immigrants africains subsahariens viennent de tous les pays de l'Afrique subsaharienne où les difficultés politiques et socioéconomiques les exposent à une précarité de la vie.

Sur le plan politique par exemple, presque partout dans les pays, il existe un malaise profond : soit un État connaît une instabilité totale, d'où les permanentes guerres ou crises politiques comme en Côte-d'Ivoire, au Congo, au Mali ; soit il est caractérisé par la présence continue d'un dictateur au pouvoir créant l'absence de démocratie dans la majorité des États du Sud (Arjan Appadurai, 2001; Jean-François Bayart, 1989; Engelhard et al., 1998). De cette fragilité politique découle une instabilité socioéconomique qui entraîne un manque de cohésion sociale totale. La situation est cruciale dans la plupart des pays de cette

Afrique. La situation est décrite de manière suivante dans ce rapport de la Banque mondiale (1990) :

*Pour juger de l'ampleur de la tâche à laquelle est confrontée l'Afrique Subsaharienne, il n'est que de considérer ce qu'il faudrait faire pour empêcher le nombre de pauvres d'augmenter. Même en appliquant une politique socioéconomique volontariste comprenant une expansion de la protection sociale et une certaine amélioration de la répartition du revenu, il faudrait un taux de croissance d'environ 5,5% par an (soit près de 2 points de plus que le taux projeté) pour obtenir un niveau de consommation par habitant suffisant pour réaliser cet objectif.*

Banque mondiale, 1990 :161

Ce sombre tableau de l'Afrique subsaharienne est aggravé par la pauvreté et les inégalités observées dans des revenus. Ainsi, d'après Philippe Hugon (2009), les pays africains sont devenus les plus inégalitaires du monde. Il s'ensuit la représentation que l'on se fait de la pauvreté africaine qui est paradoxale. D'un côté, dominant les images de famine, de misère urbaine, d'enfants au ventre ballonné; de l'autre, la richesse de quelques-uns. Il est donc question de la richesse d'une poignée contre la pauvreté du plus grand nombre.

Le manque de paix et de cohésion sociale exposent les populations à différentes formes de mobilités. Pour la situation qui nous intéresse, les populations sont obligées de se déplacer vers les zones de paix qui sont parfois les grandes villes (cas qui prévalent au Tchad, Abidjan, etc.) ou dans les pays voisins (Congo, Mali, Guinée, etc.). Dans le cadre de mon étude, je dois m'intéresser plus aux mobilités de longues distances ou émigrations, puisque ces déplacements se font pour une longue durée ou pour une fixation définitive. Si pour plusieurs, les uns immigreront pour des motivations socioéconomiques ou la recherche du bien-être (Delaunay, 2006; Jaffrelot et Lequesne, 2009), les autres le font pour des motivations académiques ou politiques, les rivaux ou opposants aux hommes politiques des États-Nations pour garder leur vie sauve sont obligés de se réfugier ailleurs (Kaffo, 2009; Diop, 2008 ; Kuiekem, 2005). C'est pourquoi ces populations saisissent les différentes opportunités qui s'offrent à elles par rapport à la situation dans leur pays. Kaffo

Fokou (2009) nous présente une image de désespoir total de la situation en ces termes :

*Au-delà de l'optimisme des gens raisonnables et avertis, la plupart des sociétés africaines sont aujourd'hui minées par le désespoir le plus aigu, que traduit parfaitement la rage d'émigrer contre laquelle luttent sans succès les charters retours au pays, les statistiques de noyés quotidiens dans la Méditerranée. Comment peut-on espérer améliorer son sort personnel dans un pays dont la situation globale se détériore sans cesse?*

Kaffo Fokou, 2009 :81

Au-delà du problème de désespoir total, ce que Diop (2008) appelle « *manque de perspective pour le pays* », il y a la peur du chômage. Ainsi, pour justifier sa pensée, il peut dire :

*En Afrique, le problème du chômage des jeunes est plus complexe que dans d'autres régions du monde...en 2003, les jeunes (15-24 ans) représentaient 63% des chômeurs en Afrique subsaharienne, alors qu'ils ne constituaient que 33 % de la population active. Le taux de chômage déclaré est en moyenne de 10% en Afrique, mais les chiffres sont en réalité beaucoup plus élevés que ça, certains pays ayant des taux de chômage de plus de 40%. Par exemple, en Zambie, d'après les estimations récentes, le taux de chômage est de 30% chez les adultes, contre 60% chez les jeunes...*

Diop, 2008 :173

Toutefois, il est important de mentionner que, en dehors de ces explications qualifiées de symétriques (Sassen, 2009) parce fondées sur un système d'opposition (riche-pauvre ; espoir-désespoir ; chômage- en activité ou occupé, etc.), d'autres raisons —comme la globalisation avec la porosité des frontières, comme le concept de village planétaire (Roudometof, 2005 ; Eriksen, 2007), comme les liens avec les pays colonisateurs et les systèmes d'exportation de travailleurs (Sassen, 2009)— pourraient être évoquées. À propos, il pense que les facteurs symétriques ne suffisent pas pour expliquer les déplacements massifs des populations, car chaque flux est unique...

*Les analyses économiques et démographiques ont tendance à expliquer la formation des migrations internationales en termes de facteurs symétriques. Parmi les facteurs dominants qui poussent à l'émigration, il y a la pauvreté et le chômage ; parmi les facteurs dominants qui appellent l'immigration, il y a les possibilités d'emploi et les meilleurs salaires. En ce sens, les facteurs symétriques ont tendance à se référer à des conditions systémiques dans l'ensemble d'une région ou d'un pays. Compte tenu de cette portée, la présence des facteurs symétriques devrait au sens strict, conduire à des émigrations massives. Mais il y a des preuves écrasantes du fait que ce n'est pas le cas. Par conséquent, ces arguments symétriques peuvent expliquer pourquoi certaines personnes se déplacent, mais ils ne peuvent pas expliquer pourquoi une majorité de gens vivant dans des conditions similaires ne bougent pas...*

*Chaque pays est unique et chaque flux migratoire est produit par des conditions spécifiques dans le temps et l'espace (Appleyard en 1999 ; Okuda en 2000 ; Castles et Miller en 2003 ; Robins Cohen en 1995)...*

Sassen, 2009 :138-140

L'analyse de Sassen (2009) nous amène désormais à faire une double lecture du phénomène d'émigration avec ses corollaires. En considérant toutes les raisons évoquées plus haut (pauvreté, chômage, amélioration de la situation, etc.) et une fois les conditions de voyage remplies, il faut considérer que, à travers les solidarités familiales et les économies de nombreuses années, ces populations, réunissent le capital économique nécessaire qui leur permet d'arriver au Québec (Mouafo, 2011; Dijon et al., 2011) où commence une pléthore de difficultés liées à cette immigration.

### **1.2.2 Les immigrants africains subsahariens à Montréal: un groupe racisé vivant des conditions difficiles dans des quartiers identifiables**

La première section de cette partie vient de nous donner les mobiles de l'émigration des immigrants africains subsahariens à Montréal. Il en ressort donc que bon nombre se déplaceraient dans le but d'améliorer les conditions de vie.

La présente section va maintenant nous présenter les immigrants africains subsahariens

dans leurs conditions de vie à Montréal. Si tous les Africains vivent une situation particulière, ceux du Sud du Sahara, qualifiés de groupe racisé de peau noire ou de « Noirs » vivent une situation pire sans doute à cause de la couleur de leur peau. Selon Kadiri Hassani (2008) et Lenoir (2006), des immigrants issus des groupes racisés sont plus nombreux que la moyenne nationale à se trouver au chômage et obtiennent après plus de dix ans de séjour des salaires inférieurs à ceux des natifs. Cette discrimination viendrait assombrir davantage la situation de précarité dans laquelle vit ce groupe social. Garant (2002) qui semble témoigner de l'existence effective de cette discrimination sur le terrain peut ainsi affirmer :

*Les membres de certaines communautés culturelles déjà établis depuis longtemps au Québec, notamment ceux des minorités noires, souffrent aussi d'un chômage plus important que la population en général et sont peu représentés dans certains types d'emploi et dans certaines fonctions d'une entreprise ou d'une institution, même lorsque leur scolarité est équivalente, voire même supérieure.*

Garant, 2002 :2

Certains auteurs dont Galabuzzi (2006) et Garçon (2010) me donnent davantage raison dans leurs analyses de la situation; il s'ensuit que leurs études démontrent que les Noirs vivent généralement dans de faibles conditions socioéconomiques et que les Noirs francophones comme les Haïtiens et les Africains se trouvent au bas de l'échelle socioéconomique canadienne. La situation est d'autant plus grave qu'un rapprochement au niveau des revenus révèle que la moyenne du revenu des membres de la communauté haïtienne est effectivement nettement inférieure à celle de l'ensemble de la population québécoise. En effet, un recensement de Statistique Canada en 2001 rapportait que le revenu moyen de la population haïtienne âgée de plus de 15 ans était de 18 835\$ alors que celui de la population totale montréalaise était de 28 258\$ (Statistique Canada, 2007). Ce lien entre les populations africaine et haïtienne se situant au niveau de leur situation de groupe racisé de couleur noire nous permet de mieux saisir ce que vivent les immigrants africains subsahariens. Helly (2008) faisant une analyse comparative des Africains avec d'autres groupes racisés reconnaît aussi l'immensité de leurs difficultés par rapport aux autres:



*Les immigrés africains montraient de nettes difficultés ; 20% sont des réfugiés ; qui, faute de documents, ne s'insèrent pas sur le marché de l'emploi rapidement ; ils composent de nouveaux courant migratoires et ne disposent pas de réseau communautaire local d'aide et d'emploi. Par ailleurs le taux de chômage des immigrants des années 1996-2001 s'élevait à 7,3% et celui des immigrants établis avant 1996 à 5,5%. La situation était aussi négative au Québec. En 2006, le taux de chômage provincial était de 6% et celui des immigrés arrivés avant 1996 de 9%, de 13,4% pour les immigrants de 1996-2001 et à 18,7% pour les immigrés arrivés entre 2001 et 2006 (Afrique 27,1%, Amérique Latine 15,4%, Asie 13,3%).*

Helly, 2008 :265-266

Ces différents taux élevés de chômage de la population africaine au Canada et au Québec confirment leurs difficultés qui seraient à la base de la précarité de leur vie. Cette auteure fait aussi référence aux réfugiés, mais notre étude ne porte que sur les immigrants reçus, autrement dit, ceux qui sont à la base de leur projet migratoire, car si le réfugié peut par moment donner quelques orientations à sa destination, son départ brusque est souvent lié à une guerre ou une catastrophe naturelle.

Cette couche de la population taxée de groupe racisé vit en grande partie dans certains quartiers où leurs concentrations sont importantes (Bernier 1979; Delauriers, 2006). Le commun des humains utiliserait diverses appellations péjoratives pour les désigner comme « quartiers des immigrants », « quartiers des Africains », sans doute pour montrer leur nombre élevé parmi les habitants de ces quartiers. Sur le terrain, j'ai recensé quelques quartiers comme Côte-des-Neiges, Hochelaga, Côte-vertu, Notre-Dame-de-Grâce qui correspondent à ces dénominations (Carte 3). Ieroncig (1986), Sassen, 1995 ; Cardu et Bouchamma (2000) et Begin (2009) justifieraient également cette forte concentration par le fait que durant ces premières années d'immigration, face aux diverses difficultés d'insertion, les individus se tournent vers les liens forts (contacts familiaux et ethniques). Cette sécurité relative que ces immigrants recherchent justifie également le fait que dans l'espace et le temps, les individus ont tendance à se regrouper par affinité.

Eu égard à ce qui précède, nous remarquons que les immigrants africains subsahariens semblent discriminés parce qu'ils sont connus sous l'appellation de groupe racisé de peau noire ou « Noirs » et vivent dans des quartiers identifiables. L'élaboration d'une vision stratégique nous permettra de connaître davantage les conditions dans lesquelles ils vivent. Comment vivent ces populations et quelles sont les caractéristiques de leurs emplois? Peut-on les situer par rapport à leurs mobilités occupationnelles?

### **Carte 3 : Les zones d'accueil des immigrants dans Montréal et environs**

### **1.2.3 Les emplois précaires ou atypiques des immigrants africains subsahariens**

Dans l'objectif de connaître davantage les acteurs de cette étude, la section précédente m'a permis de situer les immigrants africains subsahariens par rapport à leur milieu de vie. Cette troisième section me donne l'occasion de montrer que les immigrants africains subsahariens connaîtraient beaucoup de difficultés parce qu'ils exerceraient des emplois précaires ou atypiques. Selon Renaud et al. (1993 :11), les immigrants travaillent surtout dans de petites entreprises et leur pourcentage moyen serait de 48%. Les immigrants africains subsahariens n'échapperaient pas à ce constat; c'est pourquoi ils travaillent pour la plupart dans les commerces, les industries, les fermes agricoles et surtout à travers les agences de placement (Nikuze, 2011 :73). Ils jouent le rôle de manœuvre et dans les industries hôtelières, ils occupent toujours les seconds rôles comme ceux de servants, cuisiniers ou de « plongeurs ». Garant (2002) commentant la même situation affirme que ces immigrants en terre d'accueil doivent très souvent faire le deuil de leur formation, de leurs compétences et expériences prises à l'étranger; c'est pourquoi on les retrouve la nuit dans les édifices à bureaux, à faire du ménage; comme chauffeurs de taxi ou assis sur les bancs d'école à reprendre une toute nouvelle formation professionnelle afin d'obtenir un diplôme du Québec. La plupart du temps ces emplois atypiques sont rémunérés « sous la table », c'est-à-dire sans qu'aucune donnée administrative ne soit prise en compte. Ces métiers connus sous d'autres appellations comme « petits métiers » ou « emploi informel » (Kengne Fodouop, 1991; Portes, 1995) ne permettent pas à cette population de s'épanouir sur le plan économique et moral. Bégin et Renaud (2009) montrent à travers l'analyse socioéconomique des immigrants que leur statut évolue en dents de scie jusqu'à ce que ceux-ci s'intègrent dans un travail stable. Ils évoquent cette situation pour faire ressortir la stabilité de ceux qui exercent un emploi correspondant à leur niveau de compétence. Les variations expliquent la précarité de l'emploi que ces immigrants occupent à leur arrivée au Québec.

En effet, il existe un lien étroit entre le lieu du travail (établissement, ville) et le niveau de formation requis pour l'emploi; les employés qualifiés travaillant en majorité dans le centre-ville et dans des sociétés de renommée et les autres dans la banlieue. Le tableau

socioéconomique des immigrants africains subsahariens est très sombre, ce d'autant plus que selon Begin et Renaud (2009 : 230) « *La provenance des immigrants apparaît également liée aux inégalités de salaire, et de façon moindre, de statut* ». Cette discrimination est d'autant plus fondée qu'il y a à peine une quinzaine d'années que l'Afrique subsaharienne connaît un nombre relativement important d'immigrants par rapport au Maghreb qui enregistre des scores très importants (Statistiques Canada, 2009). L'Algérie qui non seulement est le premier pays africain occuperait également de nos jours le troisième rang mondial des immigrants à destination du Québec, après Haïti et la Chine (Institut de la Statistique du Québec, 2011).

Face à toute cette précarité, l'insertion en emploi devient un processus de plus en plus difficile. La précarité et le chômage retardent l'autonomie financière et reculent même le moment du positionnement social « normalisé »: la dépendance familiale aux solidarités sociales ou aux grands acteurs sociaux est prolongée et parfois perturbée. Alors, naissent divers problèmes rendant parfois difficile la vie en couple et même les marginalisations touchant sérieusement le moral des immigrants africains subsahariens.

Le problème des immigrants africains subsahariens en quête d'emploi est ainsi posé, mais comme précédemment énoncé, l'hypothèse m'a permis de relever qu'à côté de ceux qui éprouveraient encore des difficultés à trouver un emploi, il y avait ceux qui ont accès aux emplois valorisants ou valorisés. Je me suis intéressé plutôt à cette couche d'immigrants pour recueillir les éléments qui leur ont permis d'avoir du travail et même de connaître des promotions. Il est donc question pour moi de trouver les facteurs qui ont contribué à l'accès à des fonctions socioéconomiques valorisées de certains immigrants africains subsahariens ayant connu divers parcours socioprofessionnels et étant partis de la pauvreté matérielle. Ce qui m'oriente vers la définition des questions et de l'objectif de recherche.

### **1.3 Questions et objectif de la recherche**

Cette partie met l'accent sur les questions et l'objectif appliqué qui me guideront tout au long de mes questionnements et ma recherche des facteurs qui ont permis à certains immigrants africains subsahariens d'accéder aux fonctions socioéconomiques valorisées.

#### **1.3.1 Questions de recherche**

Le questionnaire fondamental suivant a guidé ma recherche dans son ensemble:

*« Considérant le sentiment subjectif de réussite cultivé par l'immigrant comme un état de fait positif en soi, quel est l'apport des traits culturels africains dans la formation de ce sentiment subjectif de réussite souvent relié à l'impression d'échapper à la pauvreté et aux principaux obstacles à l'insertion socioprofessionnelle? Le cas échéant, comment ces traits entrent-ils en interaction avec d'autres facteurs d'insertions professionnelles dans la production de ce sentiment positif? »*

Cette question principale est accompagnée de deux questions secondaires. Ces dernières m'ont permis de cibler davantage les perceptions des informateurs pour interpréter leurs différentes pensées à travers de possibles liens entre leurs réussites socioprofessionnelles et les ressources socioculturelles des pays d'origine et d'accueil.

- ❖ Comment certains individus ayant vécu une situation de pauvreté matérielle à l'arrivée au Québec peuvent arriver au sentiment de réussir leur insertion socioprofessionnelle?
- ❖ Y a-t-il de possibles liens entre leurs sentiments de réussites socioprofessionnelles et le capital économique, culturel ou social du pays d'origine ou d'accueil?

### **1.3.2 Objectif appliqué**

Dans le cadre d'un projet de doctorat en sciences humaines appliquées, il va sans dire qu'il est attendu que cette thèse ait des retombées pratiques, en termes d'intervention d'aide ou de soutien aux projets d'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Ce qui tend vers un objectif appliqué tel que:

- ❖ *Identifier quelques déterminants de réussite subjective susceptibles d'aider à mieux orienter les interventions professionnelles et publiques en matière d'aide à l'immigration.*

Selon moi, le but est d'arriver à montrer comment le fait de cultiver une valeur donnée pouvant être associée à l'Afrique (ou tel ou tel autre facteur) entre en interaction de façon positive avec le contexte d'immigration canadienne et québécoise de façon à provoquer des expériences subjectivement vécues comme une réussite. Il s'ensuit que si l'on sait comment cela joue positivement, alors on peut trouver des façons de reproduire ou de soutenir le phénomène au profit des immigrants dans une intervention future.

### **1.4 Problèmes des immigrants au Québec**

Cette recherche tout entière se fait dans le contexte des problèmes particuliers que vivent les immigrants au Québec. C'est d'ailleurs après avoir expérimenté moi-même ces problèmes que j'ai été intéressé à faire un projet qui seraient centrés sur eux. Pour bien comprendre mon travail, il faut savoir que ces problèmes sont tellement bien étudiés qu'il font maintenant l'objet de tout un domaine d'expertise, mais aussi que l'insertion socioprofessionnelle a une face cachée que je veux montrer.

### 1.4.1 Un domaine d'expertise consacré à ces problèmes

Il existe une littérature abondante qui porte sur des immigrants (Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Begin, 2009; Mulatris, 2009, 2010; Misiorowska, 2011) à propos de leur vie depuis le pays d'origine jusqu'à celui d'accueil (Legault, 2000; Vatz Laaroussi, 2000; 2002; Montgomery, 2000; Rachédi 2008, 2010). Je m'intéresse à quelques auteurs qui se sont imposés par la pertinence de leurs écrits à propos de la problématique liée à l'insertion socioprofessionnelle des immigrants.

Parmi les problèmes des immigrants dans le pays d'accueil ou d'établissement, ceux de leur insertion professionnelle et leur intégration sociale occupent une place de choix étant donné la place du travail dans la vie de nos sociétés (Nikuze, 2011; Laghzaoui, 2011; Mulatris, 2010; Bardai, 2010; Montgomery, 2010; Namazi, 2010; Begin, 2009; Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Renaud et al., 1992, 1993). Renaud et al. (1989, 1993) ont effectué d'importantes recherches à propos des premières années d'établissement d'immigrants au Québec. Ils nous montrent l'influence de l'importance des premiers contacts, des premiers mois et années avec la société d'accueil dans le processus d'intégration, car les difficultés rencontrées durant cette période peuvent « *accélérer ou retarder la réussite du projet migratoire* ». L'importance de ces recherches vient également du fait qu'elles nous présentent quelques portraits d'immigrants qui au bout de leur troisième année sembleraient « *connaître une satisfaction personnelle au regard de leur établissement* » (Renaud et al., 1993). Le CCDS<sup>4</sup> dans un rapport (2000) intitulé « *Les jeunes immigrants au Canada* » nous fournit de plus amples informations sur les jeunes immigrants et leurs problèmes. L'intérêt de ce document est qu'il possède suffisamment d'informations qui nous permettent de mieux définir les enjeux d'intégration professionnelle y compris la question de réseautage (CCDS, 2000). Toutes les actions et interactions que connaissent les immigrants dans leur cheminement d'intégration permettent de constater que le choix du pays d'accueil n'est pas fait au hasard: il serait orienté par les possibilités variées d'intégration sociale (Jaffrelot et Lequesne, 2009). Selon ces auteurs, le Canada occuperait

---

<sup>4</sup> Conseil Canadien du Développement Social



une place de choix parmi les pays sollicités, car les immigrants y ont une chance de se voir accorder une citoyenneté canadienne par naturalisation. Le problème d'insertion au travail étant posé, nous comprenons pourquoi Dessajan et al. (2009) partent de la complexité de l'immigration pour étudier la problématique de l'insertion professionnelle et ses subséquents. Partageant leur avis, Bastien (2011) analyse les problèmes relatifs au premier emploi de l'immigrant (Renaud et al., 1989, 1993). Il s'ensuit qu'en analysant les difficultés qu'ont les immigrants à trouver un emploi, ils aboutissent à l'interpellation des politiques canadienne et québécoise à bien définir les politiques pré-migratoires et à mettre sur pied des programmes de formation pour assurer la vie post-migratoire, spécifiquement les politiques d'intégration en emploi. Je partage ce point de vue dans la mesure où la majorité des problèmes des immigrants semble découler des difficultés d'insertion socioprofessionnelle liées aux imprécisions de cette politique post-migratoire que vivent les immigrants.

Fortin (1995, 2000, 2003) qui a une longue expérience en matière de migration, se servant des cas des migrants Libanais, Français et Franco-maghrébins de Montréal, cite les différentes barrières qui se posent face à l'insertion en emploi des immigrants. À propos, elle peut écrire :

*La précarité financière demeure un problème majeur pour les migrants internationaux des récentes décennies et la difficulté de s'insérer sur le marché du travail en serait le principal facteur explicatif. Puis, lorsqu'ils travaillent, rares sont ceux qui obtiennent un salaire ou un poste équivalent à leurs compétences. De manière générale, les migrants sont nombreux à soulever les problèmes d'équivalence de diplômes et la reconnaissance d'expériences de travail antérieures à l'arrivée au Canada tant en termes d'équivalences comme telles qu'en termes de dédale administratif imposant et quasi infranchissable.*

Fortin, 2000 :40-41

Cette situation dans laquelle se trouve ces immigrants et dénoncée par cette auteure les pousse dans une pauvreté qui les oblige à « *exercer des métiers et souvent inférieurs à leurs*

*qualifications* ». Elle dénonce également l'attitude discriminatoire de certains employeurs potentiels qui selon certains migrants viendrait s'ajouter à la somme de leurs problèmes. Outre son apport conceptuel, la recherche de cette auteure me permet de comprendre les difficultés d'intégration socioprofessionnelle de ces immigrants et de m'orienter davantage vers la perception subjective de ce phénomène par les immigrants africains subsahariens de Montréal. Il en est de même de ses autres recherches (1995, 2003) qui constituent une importante documentation pour mon projet, surtout que ses problématiques sont presque similaires aux miennes, la seule différence fondamentale se situant au niveau du pays d'origine des migrants.

Quelques auteurs ont abordé des recherches liées aux immigrants africains et à leurs processus d'insertion sur le terrain. Paulin Mulatris (2009, 2010) a produit de nombreux travaux sur l'intégration des immigrants africains à l'Ouest du Canada, particulièrement dans la province d'Alberta. Il a traité plusieurs thèmes entre autres « L'intégration des immigrants francophones dans l'Ouest du Canada » et « Disqualification professionnelle et expériences temporelles : enquête auprès des immigrants francophones africains installés en Alberta ». Son but étant de mieux comprendre la perspective des immigrants par rapport à leurs difficultés d'intégration socioprofessionnelle. De ses recherches, il dégage des pistes de réflexion sur une intégration réussie comme la vie communautaire, l'éducation, l'emploi, etc. À propos, voici ses déclarations au sujet du sens à donner à la vie communautaire :

*Il me semble qu'aucun travail de construction de la vie communautaire ne peut être envisagé sans remise en question des identités individuelles ou collectives. Je me référerai, ici, aux traditions bantoues du sud de la république du Congo dans lesquelles le travail constructif (Ku-tung) est toujours envisagé comme un lieu de fraternisation (Bu-tung). Ce lien construire-fraterniser indique une impossibilité d'envisager une œuvre collective qui ne soit participation et inclusion identitaire. Il signifie aussi que la fraternisation va au-delà du lien naturel biologique.*

Mulatris, 2009 : 48-49

Je partage l'avis de cet auteur, ce d'autant que pour connaître toute situation de « réussite »,

ces immigrants ont été obligés de passer par le vie communautaire ou une socialisation de quelque nature que ce soit. Laghzaoui (2011) a mené des études similaires en Colombie-Britannique sur les enseignants immigrants francophones. Ses recherches qui permettent de comprendre davantage l'impact de l'insertion socioprofessionnelle sur les immigrants sont similaires à celles que je mène, mais présentent une limite, car elles s'intéressent seulement aux enseignants comme catégorie socioprofessionnelle.

Rachédi (2009, 2010) au contraire, en tant que spécialiste des thèmes relatifs aux rapports entre immigration et intégration, tout comme Fortin (1995, 2000, 2003) et Mulatris (2009, 2010) a mené des recherches au Québec, mais elles portent toujours sur des trajectoires de vie dans le processus de construction identitaire des enseignants immigrants d'origine maghrébine, des problèmes d'intégration des enfants d'immigrants ou des interventions auprès de familles immigrantes. Arcand et al. (2009) se sont attardés sur l'« *Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke* ». Wabgou (2008), quant à lui, a consacré ses études sur l'« *Insertion au marché du travail : les expériences des immigrants sénégalais à Montréal* ». Ces deux dernières recherches mettent particulièrement l'accent sur le rôle des réseaux sociaux dans l'insertion au travail de leurs parcours professionnels. Wabgou (2008), prenant comme exemple les communautés asiatiques, trouve que les réseaux sociaux des Sénégalais de Montréal ne constituent pas nécessairement un avantage pour l'insertion dans l'emploi. De même, Arcand (2009) trouve que les réseaux sociaux au sein de la communauté maghrébine ne garantissent pas un atout en matière d'insertion à l'emploi bien qu'ils puissent faciliter l'adaptation et éviter les chocs culturels propres au processus migratoire.

À côté de tous ces écrits, toujours au Québec, à ma connaissance plusieurs recherches sont en train d'être menées sur la question de l'insertion des immigrants. Certaines de ces recherches ont été présentées lors du colloque 2011 du CEETUM (Centre d'études

ethniques des universités montréalaises) : cas de Blain<sup>5</sup> (2011) sur les « *Médecins immigrants au Québec et intégration au marché du travail : stratégies et ressources mobilisées* »; Chung Barta<sup>6</sup> (2011) sur « *Le rendement des diplômés étrangers des immigrants sur le marché du travail au Canada* »; Vaynman<sup>7</sup> (2011) sur « *Intégration des immigrants russophones sur le marché du travail québécois : est-elle facilitée par une expérience migratoire antérieure?* ». Mon analyse de toutes ces recherches me permet de comprendre les différents enjeux de l'intégration des immigrants au marché du travail, afin de mieux diriger mon travail vers un champ non encore suffisamment exploré, celui des immigrants présentant un parcours socioprofessionnel valorisant.

En conclusion, nous retenons que les immigrants ont plusieurs problèmes d'insertion socioprofessionnelle, entre autres leurs compétences professionnelles ne sont pas reconnues (Nikuze, 2011; Bastien, 2011; Lagzaoui, 2011; Mulatris, 2010; Bardai, 2010; Montgomery, 2010; Namazi, 2010; Begin, 2009; Kadiri Hassani, 2008; Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Renaud et al., 1993). Il en est de même de la discrimination et des problèmes d'adaptation qu'ils peuvent rencontrer; ce qui les pousse dans une situation de pauvreté matérielle malgré leur volonté de se faire une place au sein de la nouvelle société (Misirowska, 2011; Nikuze, 2011; Bastien, 2011; Lagzaoui, 2011; Mulatris, 2010; Bardai, 2010; Montgomery, 2010; Namazi, 2010; Begin, 2009; Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Renaud et al., 1989, 1993). Dès lors, quels sont les enjeux liés à l'insertion socioprofessionnelle chez les immigrants?

---

<sup>5</sup> Marie-Jeanne Blain part de ses premières entrevues de terrain pour constater qu'il existe beaucoup de médecins diplômés à l'étranger au Québec qui face aux difficultés d'intégration en emploi, ont choisi de se réorienter vers d'autres professions.

<sup>6</sup> Victor Armando Chung Barta met l'accent sur les diplômes obtenus hors Occident; à l'aide des microdonnées du recensement de 2006, il constate que plus le diplôme est élevé, plus l'immigrant a des difficultés d'insertion d'où son faible rendement et l'écart de revenu entre les immigrants et les acteurs sociaux.

<sup>7</sup> Irina Vaynman constate que beaucoup d'immigrants se heurtent à de multiples barrières d'insertion professionnelle; c'est alors qu'elle soulève le cas des originaires de l'ancienne URSS, qui pour la plupart connaissent d'autres expériences migratoires avant leur présence au Québec. L'objectif est de connaître le degré de déqualification qu'ils subissent.

### **1.4.2 Découvrir la face cachée de l'insertion socioprofessionnelle des immigrants comme projet**

Dans cette seconde partie réservée à la continuité de ma revue de la littérature, j'analyse tout en jetant un regard critique sur quelques thèmes qui permettent la compréhension de ma problématique. Il me semble qu'une fois qu'un immigrant s'est bien armé d'ambitions, il peut suivre une trajectoire qu'il s'est définie; et pour la « réussir », il doit s'entourer de bons réseaux sociaux. Au bout de son parcours, il pourra se prononcer sur la valeur de sa fonction socioéconomique; question pour lui de savoir si elle est valorisée ou pas; ce qui lui donnera enfin l'occasion de bien percevoir la notion de « réussite professionnelle » en fonction de ses intérêts ou ambitions personnelles.

Pour montrer que l'immigrant est un acteur social, constructeur de sa trajectoire socioprofessionnelle, je reviendrai sur (Bourdieu, 1987, 2001). Par la même occasion, j'inscrirai mes travaux dans l'approche philanthropique (Morin, 1999; Sen, 2000,2003; Wilkinson et Marmot, 2004; Bibeau et Fortin, 2008; Metangmo, 2010) pour montrer mon attachement à la cohésion sociale.

#### **1.4.2.1 L'ambition comme source de motivation**

Le rôle de cette section introductive à cette partie est de montrer le rôle de la notion d'ambition dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. Je pense pour ma part que si certains parmi eux connaissent la « réussite », c'est parce qu'ils possèdent des valeurs personnelles parmi lesquelles l'ambition occuperait une place de choix, car elle serait à la base de leurs motivations.

Plusieurs auteurs s'entendent pour dire que le concept « ambition » peut être compris comme le désir ardent de posséder quelque chose ou de parvenir à faire quelque chose. Dès lors, on pourrait parler d'« avoir l'ambition de réussir ». D'un autre point de vue, on

pourrait également évoquer le désir ardent de gloire, d'honneurs ou de réussite sociale. À cet effet, on parlerait d'un homme dévoré d'ambition, comme c'est le cas du « Roi Christophe » dans la « *Tragédie du roi Christophe* », Césaire (1963).

Certains auteurs de comédie ou de tragédie pour magnifier ou glorifier des figures historiques à travers certains de leurs personnages ont grâce à leurs œuvres, montré plusieurs aspects que pouvait prendre l'ambition. Ainsi le héros cornélien<sup>8</sup> motivé par la recherche de la gloire a souvent poussé ses ambitions à l'extrême pour obtenir l'objet ou la personne désiré(e). L'ambition à ce niveau est considérée comme une valeur qui pousse la personne à matérialiser ses objectifs ou volontés (Paquette, 1982; Schwartz, 2006; Dione, 2012). Elle est donc considérée comme une attitude de l'individu qui est à rechercher, car elle pousserait les humains à réaliser de nobles services; comme c'est le cas de ces immigrants qui, à travers toutes les difficultés, parviennent à trouver un emploi et même à travers différentes autres valeurs parviennent à se hisser au sommet de la hiérarchie de leurs structures (Nikuze, 2011; Match Ézéchiél, 2006; Renaud et al., 1992, 1993).

Pour matérialiser le concept d'ambition, La Rochefoucauld<sup>9</sup> (1613-1680), contemporain de Corneille (1606-1684) et auteur de célèbres maximes de son époque a écrit : « *Les grandes âmes ne sont pas celles qui ont plus de vertus ou moins de passions que les autres hommes, mais celles seulement qui ont de plus grands desseins* »; ceci montre que ces personnes ne manquent jamais de volonté pour entreprendre et exécuter toutes les choses qu'elles jugent être nécessaires ou meilleures.

À travers l'histoire, les hommes ont également réalisé des œuvres durables parce qu'ils étaient courageux et ambitieux. C'est le cas des colons de langue française, originaire du Québec, de l'Est des États-Unis et de l'Europe qui forment la communauté française d'Edmonton (Hart, 1981). Au XX<sup>ème</sup> siècle, cette communauté a vu une élite se distinguer parce que soucieuse de maintenir l'identité française de la communauté et de préserver ses

---

<sup>8</sup> Pierre Corneille : auteur dramaturge et poète français du 17<sup>ème</sup> siècle.

<sup>9</sup> François VI de La Rochefoucauld, Prince de Marcillac : Écrivain moraliste et mémorialiste français du 17<sup>ème</sup> siècle connu surtout pour ses Maximes.

droits, tout en conservant de bonnes relations avec le reste de la communauté (Hart, 1981). Cet auteur qui ne cesse d'admirer cette élite peut ainsi conclure ses analyses par ses perceptions des hommes ambitieux :

*Ils ont réussi, souvent dans des conditions qui paraissaient nettement défavorables, à conserver une partie de leur sentiment d'appartenance et de leurs droits. Au total, c'est une réalisation dont les résidents francophones de l'Alberta et de la Saskatchewan ont raison d'être fiers.*

Hart, 1981 :151

Évidemment, ce qui fait la différence des hommes ambitieux avec le commun des mortels, c'est qu'ils réussissent là où les autres ne peuvent pas ou éprouveraient des difficultés à le faire. Cette situation est vraiment similaire à celle de ces immigrants qui débarquent au Québec, connaissent le chômage, la pauvreté, etc. mais parce qu'ils ont des objectifs à atteindre, ne croisent pas les bras; ils se lancent dans la course de l'insertion socioprofessionnelle à travers leur courage et ambition pour obtenir l'intégration socioprofessionnelle sollicitée (Nikuze, 2011; Match Ézéchiel, 2006; Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Renaud et al., 1992, 1993).

Pour insister sur le caractère ambitieux de ces immigrants à réussir leur intégration par un emploi, voici la perception de Jean Marie Héroult (1794) selon laquelle : « *Qui veut la gloire passionnément, finit par obtenir, ou du moins en approche de bien près. Mais il faut vouloir, et non pas une fois; il faut vouloir à tous les instants* ». En d'autres termes, il relève la volonté permanente et le courage qui poussent ces hommes à travailler pour continuer à entretenir leurs motivations. Selon plusieurs auteurs comme Belassen (2003), Match Ézéchiel (2006) et Nikuze (2011), les immigrants pour réussir développent plusieurs stratégies individuelles d'insertion au travail, comme le cas des immigrantes africaines subsahariennes (Nikuze, 2011) qui sont en permanence tenues par les obligations individuelles et familiales qui les pousseraient à aller toujours de l'avant jusqu'à ce qu'elles obtiennent le poste désiré qui constitue l'objet de leurs convoitises; ce qu'elle appelle également « *défis de l'intégration professionnelle* ». Kadiri (2008) partagerait le même avis

lorsqu'elle met en avant les objectifs que ces femmes et hommes sont obligés d'atteindre, par exemple, se nourrir, se soigner, payer le loyer, etc.

Je viens d'analyser le rôle de l'ambition dans la conception et la réalisation du projet migratoire chez les immigrants en général et chez les immigrants africains subsahariens en particulier. Il se positionne donc comme une motivation qui les pousserait à réaliser leurs vœux du lieu d'accueil et du coup, accéder aux fonctions socioéconomiques valorisées qui leur permettraient de réaliser leur réussite « socioprofessionnelle ».

#### **1.4.2.2 Trajectoires socioprofessionnelles**

Certains immigrants d'origine africaine subsaharienne, censés avoir des problèmes d'intégration socioprofessionnelle parce que pauvres, marginalisés, exclus, etc., « réussissent » et du coup, pourraient se présenter comme des personnes ressources. Il est important de savoir que ces immigrants sont supposés ne pas avoir suffisamment de ressources socioéconomiques (Durbin et al., 2011) pour surmonter les différentes difficultés de la vie quotidienne dans leur lieu d'accueil ou d'établissement, autrement dit manquer de « capacités » (Sen, 2000, 2003).

La trajectoire socioprofessionnelle d'un individu est marquée par le phénomène d'insertion professionnelle et d'intégration sociale. Ce phénomène serait caractérisé par un changement d'état qui s'opère par un processus intermédiaire marqué par un état initial et un état final (Cardu et Bouchamma, 2000). L'individu selon les mêmes auteures est alors considéré comme un sujet actif qui passe par l'arrivée en terre d'accueil (état initial) à la prise d'un emploi à durée indéterminée (état final); la transition, le revenu et la formation constituant tous des éléments souvent associés à ce phénomène (Renaud et al., 1992, 1993). Cette période de transition dans ma recherche est marquée par la pauvreté avec des revenus dérisoires. La trajectoire socioprofessionnelle type d'un immigrant d'après les politiques du Canada et du Québec (Chicha et Charest, 2010; Bastien, 2011; Misiorowska, 2011) serait



qu'une fois arrivé, celui-ci accède à un emploi de sa catégorie socioprofessionnelle puisqu'il a été choisi en conséquence. Mais la réalité sur le terrain montre le contraire (Misirowska, 2011; Bastien, 2011; Mulatris, 2010; Lagzaoui, 2011; Bardai, 2010; Begin, 2009; Montgomery, 2010; Namazi, 2010). À ce niveau, nous allons essayer de comprendre comment les individus, à travers différents cheminements marqués par des séquences ou des alternances d'emplois, arrivent à travers la vulnérabilité y afférente à s'intégrer en emploi et à connaître une réussite socioprofessionnelle marquée par un état positif de soi (Misirowska, 2011; Nikuze, 2011). Neil (1985), se servant du cas des immigrants haïtiens, distingue deux catégories : les immigrants intégrés au prolétariat québécois et ceux de la petite bourgeoisie québécoise. Si la trajectoire socioprofessionnelle des premiers est marquée par le passage d'une activité à une autre et par une forte rotation d'emplois atypiques dans les industries de manufacture et de service, celle des seconds est caractérisée par une stabilité présentant un profil de « réussite », car ils exercent des emplois correspondant à leur formation. Les seuls changements possibles à ce niveau sont volontaires et marqués par la volonté d'accéder à un emploi plus intéressant et plus rémunérateur. Il est important de savoir qu'on note un lien entre les immigrants insérés à la petite bourgeoisie québécoise et l'insertion sur le marché du travail québécois, c'est-à-dire en continuité par rapport à leur formation initiale (Neil, 1985). Cette situation de cheminement dualiste montre bien notre objet d'étude, car les immigrants intégrés à la petite bourgeoisie illustrent bien ce que devrait être en principe la trajectoire socioprofessionnelle d'un immigrant reçu par rapport à un immigrant illégal. Son parcours serait ainsi qualifié de type, or actuellement la majorité plonge dans les emplois atypiques ou précaires. Ce parcours type serait également la symbolique de ceux qui ont vaincu toutes les difficultés pour s'intégrer dans les emplois valorisants, l'objet de mon étude. Quel lien établir entre ce cheminement type et le capital socioéconomique et culturel des immigrants africains subsahariens de Montréal?

Parlant des trajectoires socioprofessionnelles des immigrants, certains auteurs soulignent que le passé d'un individu influe sur sa vie présente (Vinsonneau, 1997, 1999, 2005; Gaulejac, 1999; Bourdieu, 1991; Montgomery et al., 2010; Ricoeur, 1990). Pour

Montgomery et al. (2010), les représentations identitaires font partie du bagage culturel que les individus transportent dans le processus migratoire; et pour Vinsonneau (1997,1999, 2005), l'identité est à la fois un état et le fruit d'un processus reliant le passé, le présent et l'avenir. Toutes ces affirmations m'ont permis de revisiter l'identité culturelle du peuple Bamiléké du Cameroun (Mouafo, 2011), pour observer le dynamisme, les effets de la tontine, ou le réseautage autour du sport dans les différents modes de vie de ce peuple. À ce niveau de réflexion, un lien peut être établi entre leur dynamisme et la notion de « Ku-tung » du Congo qui permettait de faire un travail constructif au niveau de la communauté (Mulatris, 2008 :49). Il m'a été ainsi possible de questionner leurs possibles influences sur les trajectoires socioprofessionnelles de ces immigrants. Cette référence au passé des individus aurait pour but de comprendre l'influence des acquis culturels sur le comportement des individus (Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Gaulejac, 1999; Mulatris, 2010). En somme, ceci leur a permis de réussir et de le projeter sur ceux qui sont en phase ou ont des difficultés d'insertion socioprofessionnelle.

Gaulejec (1999) et Begin (2009) notaient l'impact des mutations économiques, politiques, sociales et culturelles sur les trajectoires individuelles. Mentionnons à ce sujet la pensée de Sayad:

*Immigrer, c'est immigrer avec son histoire (l'immigration étant elle-même partie intégrante de cette histoire), avec ses traditions, ses manières de vivre, de sentir, d'agir et de penser, avec sa langue, sa religion ainsi que toutes les autres structures sociales, politiques, mentales de sa société, structures caractéristiques de la personne et solidairement de la société, les premières n'étant que l'incorporation des secondes, bref avec sa culture.*

Sayad, 1999 :18

L'identité devient ainsi un processus dynamique servant l'intérêt des immigrants (Montgomery et al., 2010). Elle s'inscrit dans un cadre géographique dominé par les rapports de forces (politique, économique, culturelle, etc.). Di Méo (1998) verrait dans ce cadre plusieurs constructions spatiales et culturelles qui permettent à l'homme en interaction avec ses semblables de se projeter vers les autres. Rachédi (2008) quant à elle, établit de possibles liens entre trajectoires personnelles (famille et société) et

professionnelles. Autrement dit, l'influence de la vie familiale et sociale dans la réussite professionnelle (Gaulejac, 1999). Bourdieu (1986) parlerait des capitaux: économique, culturel et social pour désigner l'ensemble des ressources que les êtres humains peuvent mobiliser pour leurs intérêts. En effet, Bourdieu (1986) distingue trois formes de capital: le capital économique, le capital culturel et le capital social. Le capital social qui nous intéresse plus ici est, selon lui, défini comme l'ensemble des ressources réelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de plus ou moins de rapports institutionnalisés de la connaissance de l'identification mutuelle. Il existerait donc selon lui plusieurs capitaux sociaux que les êtres humains mobilisent pour leur intérêt personnel ou celui du groupe. Ces capitaux sociaux pouvant être matériels ou symboliques, par exemple le capital scolaire, relationnel, etc. Pour ces auteurs, ces capitaux sociaux ont pour fonction de légitimer la hiérarchie sociale; ce qui permettrait à certains individus de dominer les autres ou de se faire une trajectoire différente de celles de leurs semblables.

Pour comprendre quels sont les facteurs identitaires favorables à l'insertion professionnelle et l'intégration sociale des immigrants, il faut analyser les éléments d'ethnicité qui ont des liens profondément ancrés dans la culture et savoir si ces facteurs socioculturels ont une influence sur le construit de leurs nouvelles identités socioprofessionnelles. À propos des immigrants africains, il est question de savoir si le dynamisme de certains peuples, comme le cas des Bamiléké du Cameroun (Dongmo, 1981; Kuété et al., 2000; Mouafo, 2011) qui leur a permis de s'imposer à l'échelle nationale (Dongmo, 1981; Kuété et al., 2000; Kengne, 1991, 2004; Mouafo, 2011) et de construire les territorialités à l'extérieur du pays (Mouafo, 2011) a eu des influences positives sur eux. Ce dynamisme est-il uniquement lié à ce peuple du Cameroun ou en existe-t-il d'autres en Afrique ou ailleurs ? On peut se demander si les immigrants africains subsahariens ont utilisé les solidarités familiales ou sociales basées sur la force des associations et des tontines pour réussir; la tontine étant un élément d'ethnicité du dynamisme de quelques pays africains (Dongmo, 1981; Nzemen, 1993; Mouafo, 2011). Enfin, il se pose la question de l'influence du réseautage autour de certains loisirs (Mouafo, 2004, 2011) tels que le sport, la danse ou d'une rencontre de masse. Il se pourrait que l'immigrant ait renforcé une relation positive lors d'un match de

soccer ou de hockey, ou lors d'une soirée dans un bar ou lors d'une sortie de cueillette aux pommes ou enfin d'une cabane à sucre. Enfin, certains immigrants pour réussir auraient bénéficié d'une aide considérable de la part des grands acteurs sociaux comme l'État, les institutions et les centres communautaires. La nouvelle politique sociale de ces acteurs (Chicha et Charest, 2006, 2008; Béji et Pelerin, 2010) étant de favoriser l'accès aux fonds pour investissement dans le but d'encourager l'autonomie ou l'empowerment de nouveaux immigrants. Ces mêmes acteurs mettraient à leurs dispositions, plusieurs autres moyens d'accompagnement comme l'accès à l'internet, le réseautage, les personnes ressources et les informations.

Au terme de cette revue interdisciplinaire de littérature sur les trajectoires socioprofessionnelles, je constate qu'elles permettraient de connaître, situer et même de définir l'immigrant à chaque moment de son parcours d'insertion socioprofessionnelle. Les différentes interactions des humains ci-dessus évoquées nous conduisent à la théorie des réseaux sociaux pour nous pencher sur l'impact probable de ces réseaux sur l'insertion socioprofessionnelle des immigrants.

### **1.4.2.3 La théorie des réseaux sociaux**

Le rôle des réseaux sociaux dans l'insertion en emploi des immigrants n'est plus à démontrer. La théorie des réseaux sociaux prend pour objets d'étude non pas les caractéristiques des individus, mais les relations entre ces individus et les régularités structurales que ces relations présentent pour les décrire, rendre compte de leurs formations et analyser leurs effets sur les comportements (Mercklé, 2004; Cadoret, 2006). Les réseaux sociaux joueraient un rôle facilitateur dans l'insertion des immigrants au travail à Montréal (Wabgou, 2008; Arcand et al., 2009). Dans ce cadre, les immigrants une fois installés usent de diverses stratégies d'insertion en emploi pour accéder au marché du travail ou pour favoriser leur mobilité occupationnelle (Arcand et al., 2009). En géographie, outre l'attention portée à l'acteur lui-même, c'est la relation à l'autre et le lien à l'espace qui suscitent l'intérêt, c'est pourquoi les géographes préfèrent le vocable « réseaux d'acteurs

sociaux » (Cadoret, 2006). L'analyse de la dynamique socio- spatiale permettant de comprendre les acteurs dans leurs diverses relations, il s'agit donc d'une analyse de la structure où les acteurs sont étudiés à partir des liens qu'ils tissent avec les autres. Autrement dit, l'analyse de réseau permet d'évaluer la structure d'un réseau et d'apporter des éléments explicatifs quant aux comportements des acteurs (Cadoret, 2006). Toujours dans le but de bien comprendre cette notion, certains auteurs dont Béji et Pellerin (2010), au regard du marché du travail et des réseaux sociaux, agissent comme des « réservoirs de ressources », permettant à l'individu d'avoir des informations, l'aidant à accéder à un emploi ou plus généralement, à améliorer sa situation socioprofessionnelle. Ce réseau serait puissant en fonction de la taille des membres, de l'espace à couvrir et on comprend pourquoi à la théorie des réseaux sociaux, Cadoret (2006) opte pour les réseaux d'acteurs sociaux, les membres des réseaux étant ces acteurs.

Granovetter (1973,1990) qui a conceptualisé la formation des réseaux sociaux mentionne « le capital social » pour montrer la capacité des individus à mobiliser, potentiellement ou dans l'immédiat, des ressources du réseau dans lequel ils s'inscrivent en vue d'atteindre leurs objectifs et ainsi retirer les bénéfices de l'appartenance à des réseaux sociaux ou des structures sociales. Steiner (2005) tient le même langage en mettant l'accent sur les réseaux sociaux (famille, amis, relation de travail) pour trouver un emploi. Granovetter (1973) distinguait les liens forts (parents, amis, proches) et faibles (collègues ou connaissance). Cette distinction pourrait nous permettre de connaître l'origine sociale de la réussite des immigrants et de comprendre les différents éléments qui ont favorisé leur « réussite » qui pourrait être regardée comme subjective.

Parlant toujours des réseaux d'acteurs sociaux (Cadoret, 2006), la force des tontines, basée en plus du capital financier sur la capacité mobilisatrice de ses membres pour venir en aide aux membres en difficulté (Mouafo, 2011) peut avoir été à l'origine de l'épanouissement individuel de ces immigrants africains subsahariens. De même, l'une de leurs forces basée sur la sécurité sociale mobilise les moyens nécessaires pour résoudre les problèmes sociaux de ses membres (Dongmo, 1981; Nzemen, 1993; Mouafo, 2011). À propos, Mouafo peut

écrire :

*Fondée sur un esprit d'épargne dans l'espoir d'un crédit conforme aux besoins des membres, sur la recherche de la sécurité et de l'assistance sociale, bref sur la solidarité du groupe, la tontine puise son efficacité sur tous ces éléments, sur l'esprit d'organisation et sur la facilité de mobilisation que prône sa structure. Elle est ainsi source d'initiative, d'esprit d'entreprise ou source d'action solidaire.*

Mouafo, 2011:174

Il est clair qu'en fonction des principes de base d'une association tontinière ci-dessus évoquée, les acteurs d'un espace ou d'une société donnée, entendus comme les immigrants peuvent se servir de leur réseautage ou des moyens mis à la disposition des membres pour s'intégrer dans une structure professionnelle. Ainsi, la théorie des réseaux d'acteurs sociaux peut avoir été à la base des moyens financiers, origine du capital d'entreprise ou d'une relation ayant favorisé l'intégration dans une structure socioprofessionnelle.

La théorie des réseaux des acteurs sociaux permet ainsi de rechercher leur apport dans l'insertion socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens ou leur promotion aux postes de cadres ou de chefs des structures professionnelles. Les différentes théories développées par les auteurs cités ci-dessus nous aident ainsi à comprendre la place et l'importance du réseautage dans l'insertion socioprofessionnelle des immigrants. En plus, une analyse de réseautage s'intéresse au rôle des facteurs culturels et des loisirs dans l'insertion des immigrants africains subsahariens.

#### **1.4.2.4 Fonctions socioéconomiques valorisées, réussite socioprofessionnelle et sentiment de réussite**

Il faut bien comprendre ce que, dans le cadre de cette recherche, j'ai choisi d'observer: le sentiment de réussite des immigrants qui accèdent à une fonction socioéconomique perçue comme valorisée ou valorisante. J'ai fait ce choix après avoir constaté que les auteurs s'entendent pour parler de « fonctions socioéconomiques valorisées » ou de « réussite socioprofessionnelle ». Kadiri Hassani (2008) trouve que les immigrants ont des emplois valorisants lorsqu'ils n'ont plus de problèmes de logement, de nutrition, soit une amélioration de leurs conditions de vie. La vision de Kadiri Hassani serait conforme à celle de la société, car elle obéit à la conception objective qui voudrait que le meilleur emploi soit le plus rémunérateur. Mais moi, malgré le fait que la « réussite » dans certains cas comme la richesse ou l'aisance matérielle, soit objective, **l'immigrant est le seul à pouvoir nous dire si son intégration socioprofessionnelle peut être considérée comme une « réussite »** ou si elle comble ses attentes. Neil (1985) lie la réussite de certains immigrants au fait qu'ils accèdent aux fonctions socioéconomiques valorisées dans la formation correspondante à celle du pays d'origine; ce qui leur permet d'accéder aux emplois plus rémunérateurs. Cependant, est-ce nécessairement ça? La conception objective (Kadiri) qui voudrait que l'emploi valorisant soit le plus rémunérateur est-elle partagée par tous les immigrants?

Il m'a été donné de constater que certains immigrants même ayant des emplois apparemment valorisés par tout le monde ne sont pas satisfaits moralement: ils n'ont pas atteints leurs idéaux moraux de vie, ils n'ont pas l'impression d'avoir fait une bonne vie. Il ne suffit pas d'être riche, il faut aussi avoir l'impression d'être reconnu comme un être de valeur dans la société. Je mentionne le cas de ce médecin camerounais qui, n'ayant pas pu s'intégrer en médecine à cause de la non-reconnaissance de ses compétences médicales ici, a ouvert une société de transit au bout de quelques années, avec l'aide des tontines et de ses économies obtenues dans des emplois atypiques. Même s'il en est le directeur, même s'il a une aisance financière qui pourrait être regardée comme une "réussite" par les autres, il ne

connaît pas de joie dans l'exercice de cette fonction socioéconomique. Ses attentes de la terre d'accueil n'ont pas été comblées: on ne peut pas parler de fonction socioéconomique perçue comme valorisante ou valorisée, on ne peut pas parler de sentiment de réussite.

À travers quelques récits de vie des familles immigrantes québécoises, Vatz Laaroussi (2002) et Hernandez (2007) nous présentent leurs expériences de vie dans le pays d'accueil. Si plusieurs personnes vivent de nombreuses difficultés quotidiennes (Fortin, 1995, 2000, 2003 ; Vatz Laaroussi, 2002; Begin, 2009; Arcand et al., 2009; Namazi, 2010; Montgomery, 2010), quelques-unes montrent une satisfaction qui semblerait être la manifestation de leur « réussite socioprofessionnelle » ou de leurs visées futures pour «réussir » (Vatz Laaroussi, 2002; Hernandez, 2007). J'ai cherché à comprendre ce qui a été à la base d'une telle « réussite »<sup>10</sup>: c'est le coeur de ma motivation. Il dépendra de chaque immigrant de reconnaître qu'il a « réussi » ou non en fonction de ses intérêts ou de ses objectifs de départ. La capacité de l'immigrant à satisfaire ses besoins et la satisfaction morale qu'il éprouve me guident à travers la recherche des facteurs qui ont permis à certains immigrants de connaître une réussite subjective. L'analyse de leur trajectoire d'insertion socioprofessionnelle a pour objectif de comprendre les facteurs de leur sentiment de réussite socioprofessionnelle et *in fine*, idéalement, d'élaborer un guide ou un code de conduite profitable à tous les immigrants en processus d'insertion professionnelle.

\*\*\*

Analysant les trajectoires socioprofessionnelles des immigrants, j'ai l'impression d'approcher la théorie de Bourdieu (1987), théorie dans la construction des parcours socioprofessionnels des immigrants. Henri Dorvil et Robert Mayer (2006) pensent que cette approche met l'accent sur les processus de construction sociale des problèmes

---

<sup>10</sup> Si les immigrants d'autres provinces du Canada ont plus de chance de se tailler une place sur le marché du travail, ceux du Québec ont davantage de difficultés (Begin, 2009). Au Québec, le taux de chômage chez les immigrants est supérieur à 11% par rapport à la moyenne canadienne qui était de 4,9 % (Statistique Canada, 2007). Selon la même source, en 2011, ce taux est de 12,4 % au Québec, tandis qu'il est respectivement de 8,8 et 7,9 % en Ontario et en Colombie britannique.



sociaux. Pour eux, un problème social est le résultat des démarches d'individus ou de groupes concernant des demandes de modification de certaines conditions sociales; ce qui s'approche de la théorie des réseaux sociaux évoquée plus haut. Pour Malcolm Spector et John Kitsuse (2006), cette perspective déplace l'attention traditionnellement portée sur les conditions objectives vers la méthode par laquelle se construisent les définitions de problèmes sociaux en mettant l'accent uniquement sur les processus de construction subjective des problèmes sociaux qui correspondent à des conditions objectives empiriquement vérifiables. Ainsi, cette vision vient accentuer la vision selon laquelle un problème social est un processus construit. Selon cette perspective, la naissance des problèmes sociaux dépend de l'existence d'individus et de groupes qui définissent ou donnent un sens à une situation donnée (Bourdieu, 2001). Les problèmes sociaux y sont étudiés en partant des individus et des groupes qui parviennent à les faire émerger en tant que problèmes et en mettant l'accent sur les intérêts respectifs de ceux qui participent à la définition de ces problèmes.

Bourdieu (1987), affichant la volonté de dépassement des acteurs sociaux, veut ainsi souligner que, pour lui, le monde social est constitué de structures qui sont certes construites par les agents sociaux, mais qui, une fois constituées, conditionnent à leur tour l'action de ces agents. Par conséquent, les immigrants, une fois dans la société d'accueil, doivent à travers les différentes structures en place, les différentes opportunités donner un sens à leur vie en se faisant une place dans la société. Le lien étant établi entre la théorie des réseaux sociaux et le projet construit des acteurs sociaux, je pense également que la philanthropie qui est basée sur les interactions entre les humains devrait permettre la compréhension de mon objet théorique de recherche. Il serait question de capitaliser les parcours socioprofessionnels de ces immigrants pour faire profiter ceux qui vivent encore des difficultés d'intégration socioprofessionnelle, car selon Bibeau et Fortin (2008), face aux inégalités sociales, il n'y a que la solidarité pour améliorer le bien-être des humains.

Je considère que mon projet de recherche s'inscrit dans une approche philanthropique<sup>11</sup>. À cet effet, je m'inspire des théories de philanthropes du passé, et de personnes que je regardent comme philanthropes de mon temps — tels que Morin (1999), Wilkinson Richard et Marmot Michael (2004), Bibeau et Fortin (2008), ou encore Metangmo (2010) — pour penser mon objet d'étude et surtout adopter une posture de chercheur engagé vivant dans une société où les hommes sont au quotidien victimes des inégalités sociales multiformes (Sen, 2000, 2003; Bibeau et Fortin, 2008). Amartya Sen (2000, 2003) en tant qu'économiste et auteur engagé a non seulement dénoncé les politiques sociales, mais de plus a conçu et théorisé le concept de la société où le pauvre aurait moins de problèmes. Avec Sen, l'égalité réelle exige des mesures particulièrement étendues et complexes lorsqu'il s'agit de contrarier un lourd héritage d'inégalité (Sen, 2000).

La situation des immigrants étant souvent pire (Montgomery, Tremblay, Mcall, 2000; Begin, 2009) que celle des membres de la société d'accueil, les trajectoires socioprofessionnelles de ceux qui ont connu une « réussite » pourront constituer des outils d'aide pour atteindre une cohésion sociale. Ma recherche apportera je l'espère un éclairage utile à cette cohésion sociale, car l'intégration « réussie » des immigrants en est une condition préalable, une condition aussi à l'efficacité économique du Canada, du Québec et des autres nations (Bastien, 2011; Jaffrelot et Lequesne, 2009; Chicha et Charest, 2006, 2008; Commission européenne, 2000). Je pense qu'il ne peut pas avoir de cohésion sociale quand un groupe social est exclu et marginalisé.

---

<sup>11</sup> Un philanthrope cherche donc à améliorer le sort de ses semblables par de multiples moyens. En ce sens, les synonymes du concept de philanthropie seraient altruisme, bienfaisance, bonté, charité et générosité.

# Chapitre 2

## **Cadre conceptuel: pour comprendre mon projet**

Au cours de mon cheminement doctoral, comme je l'ai déjà dit, j'ai pensé faire cette recherche à l'occasion d'une prise de conscience des difficultés des immigrants africains subsahariens au Canada. Voici un survol de ces difficultés telles que présentées dans la littérature :

La majorité d'immigrants à Montréal vit des difficultés d'insertion socioprofessionnelle (Fortin, 1995, 2000, 2002 ; Vatz Laaroussi, 2002, Begin, 2009; Arcand et al., 2009; Namazi, 2010; Montgomery, 2010). Les principaux obstacles à leur insertion socioprofessionnelle sont multiples. Kadiri Hassani (2008) cite les barrières qui selon elle, sont considérées comme les grands obstacles à l'intégration des immigrants. Il s'agit des barrières structurelles comme les politiques d'emploi et les situations de récessions économiques. Les barrières individuelles comme le niveau de scolarité ou l'âge; et les barrières systémiques comme la fermeture des corporations et la discrimination dans toutes ses formes sont des exemples patents à citer. En effet, de nouveaux immigrants se heurtent aux portes de certains corps de métiers qu'ils ne peuvent pas exercer, en l'occurrence des fonctions comme celles des ingénieurs, avocats seraient réservés aux non-immigrants (Kadiri Hassani, 2008). Ces obstacles d'après la même auteure ont pour conséquence une précarité de la situation des immigrants qui ne trouvent pas d'emplois stables et de longue

durée et une perte de leur statut avant l'immigration, puisqu'ils doivent désormais pour la plupart se réorienter. Certains chercheurs analysant les problèmes liés à l'emploi des immigrants, ajoutent que leurs problèmes viendraient du fait qu'ils n'ont pas l'expérience canadienne ou québécoise et de la non reconnaissance des compétences acquises à l'extérieur du Canada et du Québec (Fortin, 1995, 2000, 2003; Garant, 2002; Statistiques Canada, 2003, Mulatris, 2010). De même ils n'ont pas fait l'économie des autres difficultés liées aux problèmes linguistiques, au réseautage et à l'ignorance de l'environnement professionnel de la ville d'accueil.

Cette brève présentation des principaux obstacles que connaissent les immigrants, me donne l'occasion de vous présenter les concepts de base qui semblent faciliter la compréhension des différentes orientations de cette thèse. À propos, j'ai distingué les concepts de base des concepts complémentaires.

## **2.1 Les concepts de base**

Les termes qui entourent le projet migratoire des immigrants africains subsahariens, autrement dit leurs déplacements et intégration dans la société d'accueil semblent nous permettre de comprendre les différents enjeux liés à leurs projets.

### **2.1.1 Migration**

Par migration, on entend le déplacement des populations d'un pays à un autre pour s'y établir provisoirement ou définitivement. Le concept peut aussi signifier le déplacement quotidien ou saisonnier de populations entières entre deux zones géographiques distinctes ou entre deux habitats différents propres à une même espèce. On parlera ainsi de migration de travail. Par ailleurs, selon Christophe Jaffrelot et Christian Lequesne (2009), la notion de migration se définit par :

*La mobilité collective, volontaire ou forcée, des hommes sur de grandes distances. Ce processus est attesté depuis la fondation de cités grecques sur le pourtour méditerranéen à partir du VIII<sup>e</sup> siècle avant J.-C. et de la formation d'une diaspora juive à compter du IV<sup>e</sup> Siècle avant notre ère. On peut citer la traite des Noirs comme le premier cas de migrations massives et l'exemple de déplacements forcés à grande échelle, avec le transfert de 11 millions de personnes de l'autre côté de l'Atlantique entre le XVI<sup>e</sup> et le XIX<sup>e</sup> siècles*

Jaffrelot et Christian Lequesne, 2009 : 13

Mais aujourd'hui, les migrations suite aux effets de la mondialisation, aux calamités naturelles, aux guerres, etc. focalisent davantage l'attention de l'humanité pour devenir un nouveau phénomène global.

*La nature des flux migratoires change parce que les catégories de migrants évoluent : les réfugiés climatiques font partie des réalités nouvelles. Mais surtout, le sens des flux connaît une inflexion significative. Les flux Sud-Sud prennent leur essor : en Afrique comme en Asie, deux migrants sur cinq seulement se dirigent vers un pays de l'OCDE.*

Christophe Jaffrelot et Christian Lequesne, 2009 : 14

Gérard-François Dumont (1995) complète cette définition par ses analyses du concept; ainsi selon lui, la migration internationale qui paraît être le déplacement d'une personne changeant d'État ou de résidence, semble un événement démographique individuel. Mais le déplacement individuel peut s'inscrire dans une logique plus large, familiale, ethnique et nationale. Et le terme de migration désigne en même temps un fait : un changement de lieu et un phénomène ; l'analyse qui permet de s'inscrire dans un ensemble général.

Le site « lesdefinitions.fr (2011) », qui semble apporter une définition plus globale et complémentaire, définit une migration comme un déplacement de population d'un lieu à un autre (soit d'une région à une autre, soit d'un pays à un autre), obligeant donc à changer de lieu de vie/résidence dans le cas des personnes ou d'habitat dans le cas des espèces animales.

Joël Pilhé (2002) qui considère la migration comme une métaphore, montre à travers quelques exemples d'utilisation sa dimension métaphorique, car selon lui, aucune définition n'est proposée pour délimiter le champ d'analyse. C'est alors qu'il propose la mobilité géographique qui semble plus neutre et plus généraliste que migration. Il pense donc qu'« *Il semble donc nécessaire d'apporter la contribution de la géographie de la population à la recherche d'une définition permettant de préciser et de délimiter le champ de recherche des migrations, et de contenir le terme de migrant* ». Selon moi, sa critique nous permet de comprendre et d'analyser davantage cette notion qui semble multidimensionnelle.

Sylvie Fortin (1995, 2003) qui partage le point de vue des auteurs ci-dessus cités apporte des clarifications à deux terminologies liées au concept de migration qui permettent de comprendre davantage mon projet. En ce sens, elle déclare :

*Le pays de départ ou d'émigration correspond au pays quitté par le migrant. Quant au pays d'origine, les références sont multiples : le pays d'où l'on vient, de naissance ou encore là où l'on a grandi...Le pays d'origine est aussi porteur d'une symbolique, le lieu où l'on a ses racines.*

*Le pays d'établissement, d'arrivée, de résidence, d'installation représente le lieu d'établissement, dans ce cas Montréal. Le terme «pays d'accueil» serait davantage réservé à l'accueil de personnes en difficulté, telles les réfugiés.*

Fortin, 2003 :63

Je partage l'avis de Fortin (2003), mais à propos du terme « pays d'accueil », étant donné que les immigrants africains subsahariens pour la majorité des cas se déplacent dans l'espoir d'amélioration de leurs conditions ou sont forcés par les politiques sociales peu viables, je dois utiliser indifféremment pays d'établissement ou d'accueil pour désigner le Canada ou le Québec qui sont leurs lieux d'installation.

J'ai évoqué quelques types de migrations sans les spécifier, mais retenons *grosso modo*, qu'il existe dans le temps et dans l'espace plusieurs types de migration. En fonction du temps, je distingue les migrations temporaires et les migrations définitives. Ces migrations

se subdivisent en plusieurs types. Dumont (2009) distingue quatre types de migrations temporaires : les migrations occasionnelles, les migrations saisonnières, les migrations de service national et les migrations professionnelles de longue durée. Celles du service national concernent les missions diplomatiques, militaires, de coopération et humanitaires. Les migrations définitives concernent l'**immigration**, c'est-à-dire le fait de s'installer dans un pays peu peuplé ou peu exploité (Dumont, 2009). Il en est de même pour certaines migrations économiques, les rapatriements et les migrations matrimoniales. Les cas de rapatriement concernent surtout la décolonisation, les conflits armés et politiques. Celles du mariage concernent les familles, lorsqu'il est question de suivre son conjoint pour une destination donnée.

Dans l'espace, je distingue également plusieurs types de migrations en fonction de la direction prise ou de son étendue. Dumont (2009) distingue également cinq catégories en fonction de la direction : les migrations aller, du pays d'origine au pays d'accueil; les migrations retour, qui concernent le cheminement inverse; les migrations qui impliquent un double déplacement (aller-retour) telles les migrations temporaires; les migrations triangulaires et les migrations indéterminées. Les deux dernières catégories concernent surtout les aventuriers et les clandestins. Cependant, je peux également citer les peuples nomades dans cette catégorie. Enfin en fonction de son étalement ou étendue, je distingue les migrations internes à un État ou une région; les migrations sous-régionales, régionales et internationales.

Dans le cadre de mon projet, il semble clair que ces migrations font partie des phénomènes mondiaux, car ils touchent toutes les parties du monde. Je partage l'avis des auteurs ci-dessus cités et situe les migrations dans la mobilité des personnes, mais je dois m'intéresser plus aux déplacements définitifs ou de longue durée d'une population donnée en l'occurrence de l'Afrique subsaharienne dans le but de s'établir durablement dans un pays donné qui pour le cas d'espèce est le Canada. Dans ce cas, on pourrait parler de l'immigration avec ses trois étapes : installation, adaptation et intégration (Kadiri Hassani, 2008).

### 2.1.2 Intégration

Selon Abou (1981), le concept d'intégration qui obéit à trois rituels de passage : le projet migratoire, (l'avant, les préparatifs), l'arrivée et les premiers pas (l'entre-deux) et l'après (l'intégration, quelques années après) est un processus d'acculturation volontaire et assumée. Il permettrait aux immigrants de participer « à l'exercice du pouvoir » alors que l'assimilation les permettrait également de participer « à l'édification d'une culture commune ». Kadiri Hassani (2008), qui partage son point de vue, précise que cet auteur donne au concept d'intégration :

*Une teneur sociologique et le définit comme l'insertion de l'immigrant au niveau des structures sociales, économiques (reconnaissance sociale du diplôme, trouver un emploi) et politique (connaître les lois et les devoirs en tant que citoyen) de la société d'accueil. Il existerait donc selon lui deux types d'intégration, une fonctionnelle (instrumentale et sociale) et l'autre structurelle en voulant dire culturelle.*

Kadiri Hassani, 2008 :30

Nikuze (2011) partage leur point de vue. Cependant, elle apporte des notions complémentaires, car selon elle, l'intégration est un concept polysémique qui fait l'objet de différentes acceptions dans différents domaines. Pour montrer les différents usages de ce terme, elle peut déclarer :

*Les termes utilisés dans la littérature scientifique et dans le langage courant pour désigner le processus par lequel les immigrants et la société d'accueil développent des normes, des valeurs et des comportements favorisant l'intégration et le multiculturalisme. Ces termes correspondent à des théories et des modèles propres à divers types de sociétés.*

Nikuze, 2011 :5

L'analyse de Fortin (2003) du concept d'intégration, nous permet d'appréhender davantage ce terme qui comme celui de migration est un concept multidimensionnel. Il s'ensuit que



selon elle, il évoque une réalité variable et floue. Cette auteure apporte plus de précisions dans un résumé sommaire de ce concept qu'elle nous propose ici :

*Il s'agit, dans une perspective contemporaine, d'un processus social multidimensionnel et évolutif qui concerne l'établissement d'un migrant dans un contexte donné. La déterritorialisation des rapports sociaux (pratiques circulatoires, transnationales, diasporiques) est d'ailleurs une brèche dans ce concept. Pour notre part, nous privilégions l'emploi du terme «établissement» et parfois «insertion» ou «incorporation» (qui nous semble moins investis) pour discuter de ce processus post-migratoire où le migrant prend place dans un nouvel environnement. Cet établissement touche autant les aspects matériels (logement, choix du quartier, travail) que sociaux (liens de sociabilité) et symboliques (reconnaissance sociale) (Taboada-Leonetti, 1994) et implique le milieu hôte dans ses dimensions macro-sociales (conditions d'accueil institutionnelles et publiques), micro-sociales (dynamiques relationnelles individuelles) et mezzo-sociales (groupe d'accueil déjà établi) (Portes, 1995, Faist, 1997).*

Fortin, 2003 :65

Par ailleurs, Labelle et al. (2007) soulignent davantage le caractère multidimensionnel de ce concept dans une présentation réaliste qu'ils ont appelé « *une perspective de terrain* ». En ce sens, ces auteurs déclarent :

*La plate-forme, Cap sur l'intégration de la Table de concertation des organismes au service des personnes immigrantes et réfugiées (TCRI) présente l'intégration des personnes réfugiées et immigrantes comme étant un processus complexe multidimensionnel (linguistique, économique, social, culturel, politique et religieux), bidirectionnel (engage les personnes réfugiées et immigrantes ainsi que les membres et institutions de la société d'accueil, graduel( se fait par étape selon le rythme des individus) et continu. La plate-forme propose des indicateurs d'intégration. Certains sont objectifs : accessibilité aux services, compétence linguistique, accès à l'emploi, participation citoyenne. D'autres sont subjectifs : autonomie, reconnaissance, sentiment d'appartenance (TCRI, 2005).*

Labelle et al., 2007 :20

Selon les mêmes auteurs, l'avantage de cette perspective est de souligner la complexité et le caractère multidimensionnel tout en insistant sur les connaissances linguistiques, l'intégration économique et la participation citoyenne ; tout de même comme elle spécifie les critères objectifs et subjectifs de l'intégration.

A mon avis, ce concept est donc polysémique et peut prendre plusieurs définitions en fonction de l'auteur et du champ disciplinaire. Dans le cadre de mon projet, je dois l'orienter dans un sens plus pratique, c'est-à-dire l'intégration socioprofessionnelle pour parler des immigrants qui ont réussi leur insertion professionnelle et sociale en obtenant un emploi qui peut être qualifié de valorisant ou qui leur procure un sentiment subjectif de « réussite ».

### **2.1.3 Trajectoire socioprofessionnelle en contexte migratoire**

En sciences sociales et humaines, la trajectoire désigne la suite des positions sociales occupées par un individu durant sa vie ou une partie de sa vie. La trajectoire socioprofessionnelle serait le parcours professionnel d'un employé jusqu'à une date donnée. Sa prise en compte peut coïncider avec le début de ses études, comme elle peut commencer à la fin de celles-ci. Logiquement, la trajectoire socioprofessionnelle en contexte migratoire comprendrait le parcours professionnel de l'employé avant l'émigration et après l'immigration. Ces trajectoires sont généralement complexes. Fortin (2003) parle de « *trajectoires multiples et de manière générale non linéaires* » pour parler du cas des Français de Montréal qui s'y sont installés en venant du Maghreb via l'Hexagone, comme certains auraient fait plusieurs tours (études-travail) entre la France et leur ville natale ou pays avant la décision d'émigrer. Il apparaît donc que trajectoire socioprofessionnelle regroupe à la fois la vie pré-migratoire et la vie post-migratoire.

Dans le cadre de ce projet, je me limiterai à l'analyse du parcours post-migratoire ; c'est pourquoi nous avons choisi de parler des « trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées ». Il est donc question de leurs parcours socioprofessionnels une fois arrivés et

installés dans le pays d'accueil ou d'établissement. Une référence dans ce cas à leurs parcours pré-migratoires, nous permet justement de comprendre les problèmes ou les ambitions ou encore le contexte migratoire de l'immigrant avant son départ du pays d'origine.

Ces immigrants une fois installés, connaîtraient plusieurs difficultés ou problèmes débutant par la pauvreté, ce qui me permet d'analyser en profondeur le concept de pauvreté.

#### **2.1.4 Le concept de pauvreté et la pauvreté chez les immigrants**

La pauvreté semble être à la base de tous les problèmes des immigrants. La majorité parmi eux serait partie de leur pays à cause d'elle (Banque mondiale, 1990 ; Diop, 2008 ; Kaffo Fokou, 2009) et au Québec, une bonne partie connaît l'intégration après l'avoir expérimentée (Montgomery, 2000, 2010 ; Garant, 2002 ; Bastien, 2011 ; Nikuze, 2011 ; Laghzaoui, 2011). Ce qui me donne l'occasion d'analyser et de discuter les différentes formes de pauvreté vécues par les immigrants.

Le problème de la pauvreté en contexte d'immigration préoccupe les gouvernements du Canada et du Québec. Il s'agit d'une notion multidimensionnelle et à ce stade de mon analyse, nous la considérons comme un fait humain et total au sens de Mauss<sup>12</sup> (1924). Autrement dit, la pauvreté s'inscrit dans toute sa globalité dans la société. Elle serait à l'origine des difficultés des immigrants, car ces derniers connaîtraient des problèmes liés à la nutrition, à la santé, au logement, etc.

Selon Jean-Claude Vérez (2007), répondre à la question « qu'est-ce que la pauvreté » n'est pas facile ; c'est pourquoi il reconnaît la complexité à définir cette notion. À propos, voici sa déclaration :

*C'est une réalité difficile à cerner, évolutive, aux multiples aspects dont certains sont*

---

<sup>12</sup> Marcel Mauss a le souci de saisir les réalités dans leur totalité : il élabore en ce sens le concept novateur de « fait social et total » qui connaîtra un vif succès d'intérêt et d'usage dans l'univers des sciences sociales. Il illustre cela dans son essai sur le « Don et contre-don » paru en 1924.

*perceptibles par le plus grand nombre d'entre nous (tels les sans-abri) alors que d'autres sont cachés (telle une personne âgée, isolée, avec ou sans ressource dont la détresse affective peut être insupportable que les contraintes budgétaires), d'où la nécessité de distinguer la pauvreté absolue et la pauvreté relative tout comme la pauvreté objective et la pauvreté subjective.*

Verez, 2007 : 5

Analysant davantage ce concept, cet auteur avance que la pauvreté n'est pas un phénomène récent. Elle a frappé toutes les sociétés à des degrés divers et continue de poser de nombreux problèmes en ce début du XXI<sup>ème</sup> siècle. Elle revêt de nombreux aspects: outre le manque de revenus monétaires, la pauvreté se manifeste par la faim ou la malnutrition, les épidémies, l'analphabétisme, le nonaccès à l'eau potable, aux soins, au logement, aux vêtements.

À mon avis, la pauvreté décrite par Verez (2007) serait identique à celle que vivent les immigrants africains subsahariens, car elle se manifesterait essentiellement par un manque de moyens matériels.

Sen (2000, 2003), quant à lui, malgré le fait qu'il insiste sur la pauvreté comme un manque de « capacités » ou de « revenus faibles », précise aussi qu'elle n'est pas toujours une question de faible niveau de bien-être. Elle correspond quelquefois à l'incapacité à édifier son bien-être, en raison, précisément, d'un manque de moyens économiques ou d'une mauvaise distribution de revenus, d'où le problème de justice sociale. Sen et Verez semblent partager le même point de vue en ce qui concerne les différentes formes de pauvreté qui sont à la base des difficultés des immigrants.

Stoleru (1977) a été l'un des premiers à déconstruire l'idée selon laquelle la pauvreté est une affaire qui concerne les pays en développement seulement. C'est pourquoi il a consacré son ouvrage<sup>13</sup> sur la pauvreté dans les pays riches; donc pour lui, c'est un fait holiste c'est-à-dire qu'il est inscrit dans la société dans toute sa globalité. À propos, il peut déclarer :

---

<sup>13</sup>Storelu, L. (1977). *Vaincre la pauvreté dans les pays riches*. Paris, Flammarion, 318 pages.

*La pauvreté elle-même n'est peut-être qu'une pièce de puzzle que constitue dans toute société chaque homme ou chaque femme : nous la décrivons comme un état alors que ce n'est peut-être qu'un état d'esprit, nous la décrivons comme une exclusion du domaine des biens alors que c'est peut-être plutôt une exclusion de la société.*

Stoleru, 1977 : 20

Il marque aussi son accord par rapport à la complexité à définir ce concept. Par ailleurs, selon lui la pauvreté, c'est l'absence de pouvoir, de représentation, d'écoute, de réseaux sociaux, soit autant de facteurs sources d'exclusion sociale. Stoleru (1977) semble insister sur la forme morale qui se manifeste par les différentes exclusions tandis que Vérez (2007) va plus loin en distinguant trois formes de pauvreté, quel que soit le pays: la pauvreté monétaire, humaine et sociale. Selon lui, la pauvreté sociale est la plus difficile à cerner, car elle relève de plusieurs critères difficilement quantifiables: la solitude, la montée de l'individualisme, la distension du lien social, l'exclusion, la marginalisation.

Relativement à Metangmo (2010), il distingue également plusieurs types de pauvreté. C'est pourquoi il parle des pauvretés et non de pauvreté. Les divers types de pauvreté distingués par lui se manifestent à la base par une absence ou une insuffisance de revenus. Ainsi, nous avons la pauvreté de subsistance, quand les revenus, la nourriture, le logement sont insuffisants; la pauvreté d'affectation qui concerne l'exploitation et les abus de tout genre, la pauvreté de protection qui concerne le mauvais système de santé, la violence ou la crise alimentaire. La pauvreté de compréhension qui se manifeste dans le système éducatif et de communication. La pauvreté de marginalisation quant à elle s'installe quand il y a discrimination envers les femmes, les enfants, les minorités, les malades et même l'exclusion de la diaspora de la vie politique du pays (Metangmo, 2010). Pour conclure, il s'attaque aux systèmes politiques des États en ces termes:

*Ces exemples de pathologies individuelles ou collectives engendrées par diverses entraves à la satisfaction des besoins essentiels des citoyens... nous montrent la responsabilité du système politique et du modèle de gouvernance socioéconomique appliqué actuellement à créer des obstacles au développement des populations.*

Metangmo, 2010 : 88

Comme Verez (2007), Marc Odendall (2010) distingue trois formes de pauvreté : celle liée à la satisfaction des besoins élémentaires de l'homme, celle liée au manque d'éducation et de formation et enfin la pauvreté spirituelle. Il met l'accent sur la formation et l'éducation, car selon lui, ceux qui n'y ont pas accès sont pauvres. Le troisième type de pauvreté identifié par lui concerne la spiritualité; ce que certains auteurs appelleraient également la pauvreté morale. Pour compléter sa définition du concept de pauvreté, il nous propose cette synthèse :

*La pauvreté est donc une notion assez large. Il serait dommage de la réduire à la satisfaction des besoins matériels des personnes – dont on ne peut cependant faire abstraction. Combattre la pauvreté, c'est d'abord satisfaire les besoins matériels des gens ; mais ce n'est pas assez. Si l'on pense avoir atteint le «bonheur» en ayant satisfait les besoins matériels, on se trompe lourdement. Si c'est au détriment des besoins spirituels, alors le problème demeure entier et mérite toute notre attention.*

Odentall, 2010, 47-48

Selon cet auteur, la pauvreté est non seulement relative, mais elle est aussi construite socialement et son sens est celui que lui donne la société (Simmel, 1998). Ce point de vue de Simmel qui introduit la notion de relativité dans ce concept nous permet de comprendre que la pauvreté présente bien entendu un intérêt du point de vue de la science économique. La pauvreté permet de mesurer le bien-être d'une population en fonction du degré de développement technique et industriel et des modes d'intervention de l'État-providence.

Cette position de Georg Simmel n'est pas différente de celle de Marc Odentall ci-dessus mentionnée. Elle accorde une importance particulière au côté spirituel de la pauvreté. Storelu (1977) partagerait le même point de vue quand il pense que la pauvreté est aussi l'ensemble des facteurs sources d'exclusion. Il semble clair que les normes sociales influencent assez cette définition du pauvre ou de la pauvreté. La notion de pauvreté, tout comme celle de la santé, présenterait des notions très relatives qui peuvent changer suivant le contexte ou la situation, et même dans l'espace et le temps. Simmel a ainsi précisé ce qu'il entend par pauvre:

*Les pauvres, en tant que catégorie sociale, ne sont pas ceux qui souffrent de manques et de privations spécifiques, mais ceux qui reçoivent assistance ou devraient la recevoir selon les normes sociales. Par conséquent, la pauvreté ne peut, dans ce sens, être définie comme un état quantitatif en elle-même, mais seulement par rapport à la réaction sociale qui résulte d'une situation spécifique.*

Georg Simmel, 1998 : 15

Cette opinion de Simmel aide à affirmer une fois de plus que la pauvreté peut être également définie ou conceptualisée en fonction des champs économique, social, culturel et même moral. Tous les auteurs cités fondent leur choix et orientation sur un manque de « capacités » (Sen, 2000, 2003; Vérez, 2007; Metangmo, 2010; Odentall, 2010; Storelu, 1977; Simmel, 1998) et de justice sociale. À propos, Sen a pu démontrer que la pauvreté est causée non seulement par les seules catastrophes naturelles telles que la sécheresse, les grandes endémies, la tempête, etc., mais par les humains eux-mêmes. En conséquence, il met l'accent sur le caractère moral du problème; ce qui me fait penser à la question de la justice distributive (*La théorie de la justice*, 1971) de John Rawls. Selon ce dernier, si dans toutes ces actions, les hommes tiennent compte d'un peu de justice, il y aurait moins de pauvreté. Les différentes pauvretés dont il est question existent parce que les comportements des humains créent des inégalités sociales qui influencent directement les acteurs de la société. À la suite de Sen, Vérez (2007) dénonce la pauvreté comme responsable des problèmes sociaux tels que la malnutrition, la maladie, le logement, sources d'exclusion sociale. Metangmo (2010) et Odentall (2010) dénoncent également toutes les formes de pauvreté qui influencent la santé des êtres humains. Si tous ces auteurs dénoncent et préconisent les moyens de lutte contre la pauvreté, Sen et Metangmo ont le mérite d'analyser objectivement la situation des politiques sociales des États qui, selon eux, serait en partie responsable de la détérioration de l'état de pauvreté des populations d'où leurs appels à plus de justice sociale et de solidarité.

Metangmo (2010) apporte un éclairage théorique important de la pauvreté puisqu'il révèle en plus des autres la pauvreté d'identité; résultat de l'émigration forcée des jeunes des pays en développement. Il en est de même de l'imposition des valeurs étrangères dans le cadre

de la mondialisation où nous sommes, dans certaines circonstances et sans le vouloir, obligés d'adopter la culture des autres (Metangmo, 2010). À terme, je constate que chaque humain agit en fonction de ses « *capabilités* » qui sont déterminées par l'absence ou la présence des politiques sociales de l'État (Sen, 2000). C'est à cause de son plus grand manque de « *capabilités* » qu'un individu peut connaître la pauvreté dans toutes ses formes: son revenu ne lui permet pas de se loger, de se nourrir, de s'occuper de sa famille convenablement, d'où les autres formes de pauvreté qui nous interpellent, pour le cas présent celui de l'immigrant. Il est important de noter que mettre l'accent sur la pauvreté comme un manque de « *capabilités* » ne devrait pas nous amener à perdre de vue que cette notion est également comprise comme un construit social (Simmel, 1998); la relativité introduite rappelle les différentes conceptions qui gravitent autour d'elle.

La pauvreté se définirait par rapport au nécessaire, c'est-à-dire au bien-être qui peut être considéré comme une norme sociale<sup>14</sup>. Elle permet de faire un jugement de valeur: être riche ou pauvre, avoir les trois « V » (voiture, villa, virement) ou pas, être en santé ou ne pas l'être. C'est alors qu'apparaît la notion de déséquilibre entre les populations et les ressources disponibles. Il apparaît que la pauvreté semble être une notion à la fois relative et de comparaison ou différentielle et relationnelle puisqu'on est pauvre par rapport à quelqu'un; de même, une société est riche ou pauvre par rapport à une autre. La pauvreté ainsi définie comme un fait social et total nous permet d'observer les immigrants dans leur trajectoire socioprofessionnelle, car les différentes situations de pauvreté décrites par ces auteurs ne semblent pas différentes des réalités sociales que vivent les immigrants africains subsahariens. C'est pourquoi la suite de cette analyse me permet de m'intéresser aux manifestations de la pauvreté chez les immigrants, une fois qu'ils se sont installés dans le pays d'accueil, ici, au Québec et au Canada.

Selon le CCDS (2000), les immigrants qui ont été au Canada pendant moins de 10 ans ont plus tendance à vivre dans une famille à faible revenu que ceux qui sont au Canada depuis

---

<sup>14</sup>Les indicateurs de la pauvreté sont variables : le revenu, la scolarité, la santé, l'employabilité, l'accès à des ressources diverses, la capacité d'accéder à ces ressources.



10 ans ou plus. De même, suivant l'Enquête nationale sur la santé de la population (1996)<sup>15</sup>, plus du tiers des immigrants qui sont au Canada depuis moins de 10 ans indiquent que leur revenu ménager est inférieur à 20.000\$ par rapport à 16 % de ceux qui sont au Canada depuis plus de 10 ans. Dans la ville de Montréal, Montgomery (2000) a choisi Côte-des-Neiges comme exemple de quartier multiethnique où les enjeux de la pauvreté sont présents. Elle démontre que les immigrants qualifiés de « nouveaux pauvres » sont venus s'ajouter à une situation de pauvreté déjà existante; c'est pourquoi au terme de ses analyses, il apparaît que les immigrants sont placés dans un statut de précarité. Mulatris (2010), Laghzaoui (2011), Bastien (2011) et bien d'autres chercheurs partagent le même avis au sujet de la pauvreté des immigrants. Tous ces auteurs situeraient la pauvreté sur plusieurs plans : psychologique, matériel, relationnel, etc. Cette situation mettrait en cause l'accès au marché du travail et les conditions d'emploi; ce qui aboutit à toutes les formes de marginalisation et d'exclusion possibles. Il s'ensuit que selon Statistiques Canada (2007), le taux de chômage est plus élevé chez les immigrants (plus de 11%) que chez les autres Canadiens (4,9%). Pour Nikuze (2011), Montgomery et al. (2000) et Statistiques Canada (2003), aux facteurs d'exclusion, s'ajoutent les obstacles liés plus particulièrement à la situation immigrante: la non-reconnaissance des diplômes ou de l'expérience d'emploi, la discrimination fondée sur l'origine ethnolinguistique, l'ignorance de la langue, la perte du réseau suite au processus migratoire, la méconnaissance de la ville ou des ressources existantes. Ces auteurs ne se contentent pas de démontrer l'exclusion, ils utilisent aussi l'analyse webérienne (Weber, 1978) pour étudier les processus d'exclusion et d'inclusion qui impliquent deux formes de pouvoirs : a) les immigrants sont exclus dans certains domaines par une force externe au groupe d'immigrants; b) le second pouvoir est celui de revendication et d'appropriation qui émane du groupe exclu. Ce pouvoir s'exprime de différentes façons en fonction des situations qui se présentent aux personnes en situation de pauvreté. Elles se débrouillent pour mobiliser leurs ressources (Begin, 2009; Montgomery, 2010) grâce aux intervenants qui sont à la base des stratégies d'intervention pour gérer plus facilement la pauvreté et, enfin par les centres communautaires qui sont voués à la

---

<sup>15</sup> Depuis 1996 jusqu'à nos jours le taux du seuil de pauvreté est resté fixé autour de 20.000\$ pour une famille de deux personnes et de 10800\$ pour une personne seule (CCDS, 2000; Devoir, 2012).

construction des solidarités. D'ailleurs, le pouvoir d'appropriation constituerait leur fondement (Montgomery, 2000; 2010).

Selon Daniel Delaunay (2006), les difficultés d'insertion socioprofessionnelle évoquent plusieurs problèmes parmi lesquels l'appartenance ethnique ou raciale. Ces dernières s'accompagnent toujours de phénomènes de concentration territoriale ou de ségrégation résidentielle. C'est pourquoi le lieu de résidence dans la ville d'accueil a aussi une forte influence. Il s'ensuit que selon cet auteur, le suivi des trajectoires économiques ou socioprofessionnelles des immigrants dans une métropole est très important pour comprendre leurs vécus. Il existerait entre les immigrants une injustice entre les lieux, car certaines zones de résidence sont des trappes de pauvreté où les opportunités restent médiocres (Delaunay, 2006; Sassen, 1995 ; Renaud et al., 1989, 1993).

En conclusion, je constate que les immigrants connaissent toutes les formes de pauvreté ci-dessus mentionnées. Il est important de noter que mettre l'accent sur l'aspect matériel (revenus) dans ma recherche est marqué par la place assignée à l'argent dans toute réalisation ou entreprise sociale (logement, nutrition, santé, culture, etc.). En effet, les immigrants, même s'ils arrivent avec un capital académique et culturel riches (Nikuze, 2011; Statistiques Canada, 2003; Garant, 2002), s'ils ne trouvent pas d'emploi ou ne développent pas de réseau social important au bout d'un certain temps, auront de fortes chances de sombrer dans l'indolence ou le découragement. À cet effet, l'un des buts de mes recherches est de trouver et d'analyser les éléments qui ont rendu possible la « réussite » de certains immigrants malgré l'expérience de la pauvreté matérielle au début de leur trajectoire post-migratoire.

## **2.2 Des concepts complémentaires**

Les termes ci-dessous sont complémentaires aux premiers et permettent de comprendre davantage mon projet de recherche.

### **2.2.1 Installation**

Le concept installation revêt plusieurs sens en fonction du contexte ; ainsi on parlera d'installation pour désigner l'occupation d'un appartement, d'un lieu, la pose d'un appareil ou d'un équipement quelconque. En informatique, ce concept est la procédure permettant l'intégration d'un logiciel dans un ordinateur donné. En art, on l'utilise pour désigner l'occupation temporaire ou définitive d'un espace donné par la mise en situation de différentes techniques d'expression et de représentation, ainsi que par le rapport participatif qu'elle implique avec le spectateur.

Selon l'École de Chicago citée par Kadiri Hassani(2008), ce concept constitue la première étape du processus post migratoire ; les deux autres étant par ordre, l'adaptation et l'intégration. Selon la même école, l'immigration est le passage d'une culture à une autre, ce qui implique donc les trois étapes (installation-adaptation-intégration). Généralement, les immigrants de la même origine forment une minorité ethnique.

Dans le cadre de cette recherche, je dois l'utiliser au sens de Kadiri Hassani et de l'École de Chicago, c'est-à-dire pour signifier l'arrivée et l'occupation d'une résidence par l'immigrant.

### **2.2.2 Minorités visibles**

Selon la littérature, on emploie le concept de minorité visible pour désigner une personne qui fait partie d'une minorité nationale dont les membres sont facilement reconnaissables. Cela concerne en premier lieu les différences ethniques et surtout la couleur de la peau. Le concept de minorité visible est utilisé au Canada tant dans la législation que dans les

statistiques officielles. L'article 3 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1995 précise que « *font partie des minorités visibles les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche* ».

Le site Statistiques Canada apporte plus de précision en nommant les minorités visibles : « *Il s'agit de Chinois, de Sud-Asiatiques, de Noirs, de Philippins, de Latino-Américains, d'Asiatiques du Sud-Est, d'Arabes, d'Asiatiques occidentaux, de Japonais, de Coréens...* ».

Par ailleurs, selon Labelle et al. (2007) l'utilisation du concept de « minorités visibles » semble péjoratif et a un impact négatif sur la race « désignée » et pourrait être réservé à l'administration. Le discours public devrait s'en dissocier étant donné l'impact de la catégorisation sur le sentiment d'appartenance des personnes et des groupes concernés. Il est préférable d'avoir recours à des expressions telles que : « *groupes racisés* », « *personnes d'origine non-européenne* ». Labelle (2006) nous donne davantage des explications sur le concept de groupes racisés :

*La notion de « groupe racisé » nous semble préférable à celle du « groupe racial », de « race » ou de « minorité visible ». Le processus de racisation signifie ici « l'extension d'une signification raciale à des relations non-classifiées ou catégorisées en termes raciaux dans une phase antérieure » (Omi et Winant, 1986 :69). Ainsi le groupe racisé renvoie aux groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme.*

Labelle, 2006 :14

Dans cette recherche, pour me conformer à l'utilisation courante de ce terme, je dois employer la notion de « *groupe racisé* » pour désigner les populations de l'Afrique au Sud du Sahara en lieu et place de « *minorités visibles* » qui a une signification plus large. Cependant, dans un contexte administratif comme mentionné ci-dessus, l'usage de ce terme me permettra sans doute, de me faire comprendre davantage.

### 2.2.3 Capitaux social et culturel du pays d'origine ou d'accueil

Selon plusieurs chercheurs donc Addi (2009), l'utilisation du concept de capital social crée souvent l'ambiguïté, car cette expression utilisée en économie comme en sociologie désigne souvent des réalités différentes. Pierre Bourdieu (1986) comme je le disais plus haut, distingue trois formes de capital : capital économique, capital culturel et capital social. Il définit le capital social comme « *l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance* ». Addi (2004) analysant l'œuvre de Bourdieu apporte les précisions qui nous permettent de saisir davantage ce concept. À propos, voici ses commentaires :

*Le capital social est ce qui divise et unit simultanément la société. Il est la forme générale de toute ressource qui permet à quelqu'un d'affirmer une légitimité justifiant une inégalité. Le patron capitaliste donne des ordres à l'ouvrier parce qu'il possède le capital économique légitimant son autorité. L'ingénieur se fait obéir par ses subordonnés parce qu'il possède une qualification (capital scolaire) lui permettant de diriger une équipe sur un lieu de travail. Le curé dirige la messe en raison du capital symbolique que lui prêtent ses ouailles sur la base de leurs croyances.*

*Nous remarquons que les capitaux sociaux ne sont pas tous de même nature. Les uns reposent sur un artifice juridique-la propriété privée-, les autres sont acquis à l'aide d'une formation (ou transmission du savoir), d'autres dépendent des croyances...*

Addi, 2004 : 181

L'énumération des diverses formes du capital social, semble nous donner les moyens pour bien appréhender cette notion. Par ailleurs, sa position critique à propos des capitaux sociaux nous permet d'avoir différentes perceptions de ce concept. Pour preuve, voici son témoignage :

*La modernité est plus inégalitaire du fait que les capitaux sociaux qu'elle génère divisent plus la société en élargissant la hiérarchie sociale. Le marché produit la pauvreté, le droit crée la délinquance, l'école accroît l'exclusion, etc. pour éviter la pauvreté, la délinquance, l'exclusion..., il faut que l'individu possède des capitaux sociaux de plus en plus difficiles à acquérir.*

Addi, 2004 : 181

Édifié de cet éclairage théorique, dans cette recherche, je dois me limiter seulement à l'utilisation du terme « capital social » selon Bourdieu (1986) et Addi (2004). À cet effet, je dois utiliser l'expression « capital social » ou « capital culturel » du pays d'origine ou d'accueil pour désigner l'ensemble des éléments socioculturels ou des traits culturels du pays de départ du migrant ou du pays d'établissement de l'immigrant. Ce qui m'amène à parler des notions de « sentiment subjectif de réussite cultivé par l'immigrant » et des « traits culturels africains ».

### **2.2.3.1 Sentiment subjectif de réussite cultivé par l'immigrant**

J'ai réalisé, toujours plus, que le concept de réussite dans l'immigration, chez les immigrants, est vraiment un concept subjectif: vaincre les difficultés d'immigration et "réussir" au plan socioprofessionnel ne veut pas dire la même chose pour tous. Ce qui est vécu comme une "réussite" varie d'une personne à l'autre. Selon Bastid et Roger (2008), ce sentiment de réussite repose sur différents éléments, qui varient d'une personne à l'autre : « *Deux dimensions liées à la qualité du travail, épanouissement et la reconnaissance, une dimension recouvrant la notion classique de réussite professionnelle fondée sur la rémunération et le statut, et une dimension liée à l'équilibre de vie* ».

Par contre, avoir le sentiment d'avoir "réussi", quelles qu'en soient les causes, est une forme de réussite en termes d'immigration, car l'immigrant fait ressortir la ou les dimensions qu'il considère comme plus essentielles. Il s'ensuit que l'important, c'est que la personne immigrante soit heureuse, qu'elle ait le sentiment d'avoir réussi est suffisant pour qu'on puisse regarder cette situation comme très positive en termes d'immigration. Alors on peut parler de **sentiment subjectif de réussite comme fait positif pour l'immigrant**. Toute personne, finalement, cherche le bonheur, c'est le moteur de toutes nos actions, dit Hennequin (2009), même si chacun prend des moyens différents pour y arriver:

*Chaque personne poursuit une certaine idée du bonheur...pour certains chercheurs, la poursuite d'états positifs serait ancrée génétiquement dans l'individu même. Pour*

*d'autres, elle représente un état d'esprit (Dette, 2005). Cependant, ce que les personnes font pour être heureuses diffère selon les individus. Certains rêvent de richesse matérielle, d'autres sont à la recherche de relation de confiance et d'une vie de famille heureuse. D'autres encore mettent toute leur énergie pour réussir leur carrière professionnelle. Le terme anglo-saxon « success » (career success [Harris et Ogbonna, 2006]) est encore plus explicite, car il est défini comme l'« atteinte d'un objectif selon les désirs de l'individu avec souvent une référence à l'obtention de richesse ou d'une position » (Gunz et Heslin, 2005).*

Hennequin, 2009 : 127-128

C'est dire que ma recherche s'intéresse aux personnes qui, comme tout le monde, cherchent le bonheur, mais plus particulièrement, à celles qui ont l'impression de l'avoir trouvé, en tant qu'immigrant, en ayant accédé à une position socioéconomique valorisante ou valorisée.

### **2.2.3.2 Traits culturels africains ou éléments socioculturels africains**

Quant aux traits culturels africains ou éléments socioculturels africains, j'ai voulu aussi observer dans quelles mesures certains traits culturels, qu'on peut rencontrer chez les immigrants africains subsahariens - mais que je ne considère pas pour autant comme des éléments de culture dominants communs à tous - sont susceptibles d'expliquer cet état de réussite subjective. Quel est le jeu de l'ambition, des valeurs « travail acharné », « persévérance », « socialisation », etc. dans cet état de la réussite que je veux mieux comprendre?

Il est important de noter que les éléments socioculturels cités, semblent associés au peuple africain mais pas une caractéristique unique à l'Afrique, car je ne pense pas qu'il existerait des éléments socioculturels ou valeurs typiquement africains; d'ailleurs je doute qu'il en existe ailleurs pour un peuple donné. Pour le cas de la solidarité par exemple, on trouve des personnes ou des familles solidaires au Québec comme en Afrique, tout de même comme il existe des familles égoïstes partout; idem pour d'autres valeurs ou éléments socioculturels. On pourrait parler peut-être d'élément ou de modèle dominant.

J'ai donc voulu mieux connaître les déterminants de cette réussite subjective. Savoir comment se construit cette dernière réussite constituera un savoir utile aux interventions professionnelles ou aux interventions de l'État en matière d'immigration, car on pourra mieux soutenir ce qui est susceptible de la produire.

\*\*\*

Dans ce chapitre, les concepts nécessaires pour comprendre le sens général de ma recherche ont été présentés. En dehors des théoriciens de certains concepts comme ceux de « la pauvreté », les auteurs traitent ou mènent des recherches sur le problème d'insertion socioprofessionnelle des immigrants. Quelques études portent spécifiquement sur les problèmes d'insertion des immigrants d'origine africaine (Nikuze, 2011; Laghzaoui, 2011; Mulatris, 2009, 2010; Rachédi, 2009, 2010; Arcand et al., 2009; Wabgou, 2008; Kadiri Hassani, 2008; Match Ézéchiél, 2006). En un sens, mes recherches s'inscrivent dans la continuité de ces réflexions. Il s'agit de reconstituer les parcours socioprofessionnels de ces immigrants africains subsahariens pour comprendre leur expérience et leurs perceptions. La particularité africaine vient du fait que les pays de ce continent font partie des régions en développement. De plus, je fais partie de la communauté des Africains subsahariens par laquelle je me définis partiellement, appartenant également à la population québécoise et canadienne par mes pratiques et ma nouvelle façon de penser et de concevoir les réalités. Il est question pour moi de comprendre les trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens qui vivent dans la ville de Montréal, qui connaissent des expériences professionnelles vécues comme valorisantes, mais qui ont commencé par la pauvreté matérielle.



# Chapitre 3

## La méthode de la recherche de terrain

Pour la recherche de terrain, j'ai choisi la méthode sociologique de *L'entretien compréhensif* de Kaufmann (1996, 2008). À partir de cette méthode, je me suis orienté vers la population immigrante en provenance de l'Afrique au Sud du Sahara, particulièrement celle qui a accès aux fonctions socioéconomiques valorisantes et de recueillir leurs perceptions de réussite. Ces perceptions m'ont permis d'observer leurs trajectoires socioprofessionnelles, d'obtenir des outils qui, selon moi, devraient permettre aux différents intervenants de toucher du doigt les problèmes d'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens d'une part et d'autre part de tous les immigrants résidant au Québec et au Canada en provenance de l'ensemble de la planète.

### 3.1 La méthode de l'entretien compréhensif

Pour obtenir une réponse scientifique à mon questionnement de base, un questionnement de type qualitatif, j'ai choisi d'adopter la méthode sociologique de l'entretien compréhensif de Kaufmann (1996, 2008) : « *S'inscrivant dans la traduction de l'induction analytique*

*inaugurée par Florian Znaniecki<sup>16</sup> et de la Grounded Theory popularisée par Anselm Strauss<sup>17</sup>, [cette méthode] inverse les phases de construction de l'objet : le terrain n'est plus une instance de vérification d'une problématique préétablie, mais le point de départ de cette problématisation* », nous dit Kaufmann (1996:22). C'est dire qu'elle n'a rien en commun avec les sondages qui, de nos jours, dans les médias, sont la manifestation la plus voyante des procédés sociologiques. Il ne s'agit pas d'avoir des entretiens ou d'interroger les membres d'un groupe précis pour ensuite proposer diagnostics et pronostics sur la base de généralisations. Il ne s'agit pas de sociologie quantitative. Il ne s'agit surtout pas de procédés standardisés. Il est question plutôt de comprendre et d'expliquer finement des phénomènes sociaux grâce à l'analyse compréhensive, comme le dit encore l'auteur, « *au sens wébérien le plus strict c'est-à-dire quand l'intropathie n'est qu'un instrument visant l'explication, et non un but en soi ou une compréhension intuitive qui se suffirait à elle-même* ».

De cette particularité découle un avantage pratique appréciable : comme l'échantillon n'a aucun objectif, de représentativité, sa construction est d'une grande simplicité, car le chercheur peut rencontrer autant de répondants que nécessaire, pour autant que ces derniers répondent à ses critères prédéfinis.

L'entretien compréhensif propose un mode de construction de l'objet différent des autres méthodes. Selon Kaufmann, celles-ci obligent le chercheur à construire d'abord une théorie et ensuite la colle « aux faits ». Ainsi, le chercheur doit pouvoir prouver que son cadre théorique n'est pas qu'une simple élucubration philosophique sans valeur empirique, et il le fait grâce à une épreuve de validation sophistiquée: protocole de recherche savamment échafaudé avec des variables strictement contrôlées. Toute la crédibilité scientifique des résultats de recherche dépend donc de ce protocole sur lequel repose incidemment toute

---

<sup>16</sup> Florian Znaniecki (1882-1952), sociologue et philosophe né en Pologne et a vécu aux États-Unis d'Amérique. Il appartient à l'École de Chicago et est reconnu comme l'un des fondateurs de la sociologie moderne en Europe et aux États-Unis d'Amérique.

<sup>17</sup> Anselm Strauss (1916-1996), sociologue américain, il est considéré comme l'un des figures emblématiques de l'interactionnisme symbolique américain.

l'emphase méthodologique. Par contre, avec la méthode de l'entretien compréhensif, la construction de l'objet se fait à l'inverse. Le chercheur commence par le terrain et la théorie, préalablement esquissée sous forme d'anticipations, émerge et se consolide au fur et à mesure, car l'observation des faits lui donne l'occasion de trouver les éléments spécifiques lui permettant d'éviter les dérives subjectives (Kaufmann, 1996, 2008).

Kaufmann compare sa méthode à la « grounded theory » (théorisation ancrée) au sens de Glaser et Strauss (1967), car la construction de la théorie est dès le départ et en tout temps, solidement ancrée aux « faits »:

*L'objectif principal de la méthode est la production de la théorie selon l'exigence formulée par Norbert Elias<sup>18</sup> : une articulation aussi fine que possible entre données et hypothèses, une formulation d'hypothèses d'autant plus créatrice qu'elle est enracinée dans les faits. Mais une formulation plus «bas» du terrain, une grounded Theory pour reprendre l'expression d'Anselm, particulièrement apte à saisir les processus sociaux.*

Kaufmann, 2008 :11

Cette méthode en tant qu'observation de processus de construction individuelle, lui-même conditionné par le social, s'harmonise mieux avec les cadres théoriques articulés autour de la construction sociale de la réalité. Le savoir scientifique y est explicitement construction, mais une construction bétonnée au terrain: l'entretien est instrument, la parole est matériau et l'art du chercheur tire de cette matière une œuvre originale de science.

Dans ma recherche, comme il s'agit d'observer des situations de réussite subjective, j'ai donc rencontré des personnes qui ont le sentiment qu'elles ont réussi par ce qu'« ayant un emploi valorisant ou valorisé par la société » ou « parce qu'elles connaissent une satisfaction morale ou encore parce que leurs emplois leur procurent une aisance financière matérielle ».

---

<sup>18</sup> Norbert Elias (1897-1990), écrivain et sociologue allemand.

## **3.2. Population à l'étude et limites de la recherche**

Le retour sur ce que j'ai fait, en d'autres mots l'analyse critique de la méthode de recueil de données et des difficultés de la constitution de l'échantillon, me permettra de réfléchir aux possibles limites de cette recherche. Les difficultés de constitution de l'échantillon ont-elles un impact sur la valeur de mes résultats?

### **3.2.1 L'échantillon**

Mon échantillon se compose d'immigrants africains subsahariens venant de pays différents (voir Tableau 2). Cependant, seulement les immigrants donnant l'impression ou ayant l'impression d'avoir connu des expériences professionnelles valorisantes ont été admissibles. J'ai restreint mon échantillon à partir de deux critères: 1- des immigrants reçus, 2- qui ont vécu au moins dix ans à Montréal. Au départ, mon échantillon tel que défini ne posait pas de problème d'âge, ni de sexe. La seule exigence était d'être originaire de l'Afrique subsaharienne et de vivre à Montréal depuis au moins dix ans, le tout après avoir expérimenté la pauvreté (Figure 1). Pour des raisons pratiques, j'ai fini par accepter deux exceptions à cette règle: j'ai interviewé deux personnes ayant vécu respectivement seulement six et cinq ans à Montréal. Cette dérogation se justifie par le fait que ces deux personnes se présentaient à mes yeux comme des modèles ou des personnes exceptionnelles, soit comme des personnes donnant l'impression d'avoir connu des expériences professionnelles valorisantes qu'il était très intéressant de mieux connaître: j'ai donc jugé le critère des années vécues à Montréal comme étant secondaire par rapport au critère de la réussite. Le premier (Ngankap), en moins de six ans, est passé du statut de travailleur dans une manufacture à celui de propriétaire de son garage, le tout grâce à quelques années de transition comme « mécanicien sac au dos »<sup>19</sup>. Le second (Folak), en moins de cinq ans est passé de la manufacture à responsable d'établissement financier et chef d'entreprise.

---

<sup>19</sup> Expression utilisée pour désigner les mécaniciens qui n'ont pas de garage ou de lieu de travail fixe et qui se promèneraient pour intervenir en cas de besoin dans les rues, domiciles, etc.

J'ai dit plus haut que les personnes rencontrées devaient avoir vécu "une période de pauvreté". Pour décrire cette période, j'ai considéré les difficultés suivantes:

- ils ont vécu deux à trois ans avec un revenu inférieur à 20,000\$;
- ils ont connu le chômage, car même étant qualifiés, ils ont été incapables de se trouver un emploi;
- ils ont été obligés de se former pendant plusieurs mois, voire plusieurs années ;
- ils ont été obligés de se réorienter parce que leurs compétences n'ont pas été reconnues;
- ils ont connu des problèmes de logement: après un certain temps, ils ont été incapables de supporter leur loyer, ils ont été contraints de changer un appartement décent pour un piètre;
- ils ont connu les problèmes de santé et ont été incapables de se soigner, car moyens économiques limités;
- ils ont connu d'autres formes de pauvreté dépendantes de la première, comme la pauvreté morale, parce qu'incapables de subvenir aux besoins de leur famille ou aux leurs;
- ils considèrent avoir été marginalisés ou discriminés parce que pauvres.

Pour être éligibles (et conformément aux conclusions de mon cadre théorique, *supra* sections 1.4.2.4 et 2.2.3.1), ces immigrants africains subsahariens devaient également présenter un profil de ce que nous avons plus haut défini comme une "réussite socioprofessionnelle subjective" qui pourrait être définie comme un sentiment de réussite associé à: 1) un statut socioprofessionnel d'employeurs, 2) une position de cadres ou 3) le fait d'exercer dans une catégorie socioprofessionnelle équivalente à celle du pays d'origine. J'ai considéré qu'il y avait un "sentiment de réussite" lorsque l'interviewé manifestait une certaine joie associée à son statut socioéconomique, ou encore lorsqu'il exprimait une sorte de satisfaction morale liée à l'impression de devoir accompli, ou encore d'avoir atteint une position sociale conforme à ses idéaux de vie et de vertu.

J'observe que la diversité ethnique ou étatique de mon échantillon a été l'une des forces de cette recherche: elle m'a permis de mieux comprendre les différentes conditions qui ont

rendu possible leur réussite subjective.

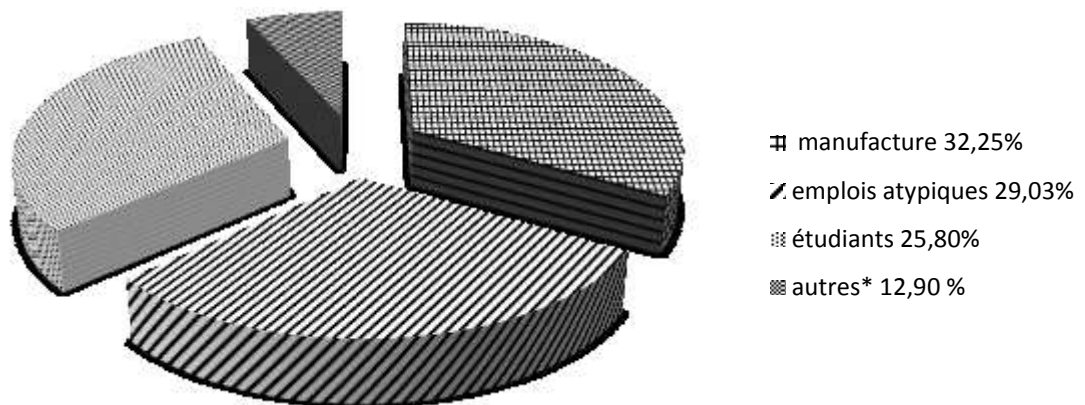
**Tableau 2 : Profil sociodémographique des informateurs**

Nos d'ordre	Date des entrevues	Nom de l'informateur	Sexe	Âge	Fonction socioéconomique occupée au moment de l'entretien	Année d'immigration	Pays d'origine
1	27 mai 2012	Bertine	F	35	Agente de bureau	2002	Guinée (Conakry)
2	29 mai 2012	Jeanne	F	33	Intervenante sociale	2000	Guinée (Conakry)
3	5 juin 2012	Pierre	M	32	Analyste en performance et distribution	1998	Cameroun
4	10 juin 2012	Marcel	M	50	Informaticien Professeur d'université Travailleur autonome	1985	Cameroun
5	12 juin 2012	Jean	M	51	Assureur Travailleur autonome	1990	Cameroun
6	12 juin 2012	Frédéric	M	52	Informaticien Travailleur autonome, chef d'entreprise.	1993	Congo (Brazzaville)
7	13 juin 2012	Daniel	M	30	Informaticien Professeur d'université	2000	Guinée (Conakry)
8	13 juin 2012	Abdou	M	41	Mécanicien Travailleur autonome, propriétaire de garage.	1998	Cameroun
9	13 juin 2012	Zanga	M	48	Informaticien Professeur d'université	2000	Cameroun
10	17 juin 2012	Tafo	M	51	Docteur psychologue	1988	Cameroun
11	20 juin 2012	Aya	M	36	Chargé de projets	1991	Côte-d'Ivoire
12	22 juin 2012	Anatole	M	48	Financier Professeur d'université	2000	Cameroun
13	27 juin	Ginette	F	36	Comptable,	1993	Cameroun

	2012				Directrice du contrôle		
14	29 juin 2012	Bouya	M	48	Médecin	1993	Sénégal
15	14 août 2012	Julie	F	40	Courtier immobilier	2000	Cameroun
16	16 août 2012	Kouga	M	39	Contrôleur financier	2002	Cameroun
17	19 août 2012	Malouga	M	43	Travailleur autonome Consultant en immigration	1988	Cameroun
18	19 août 2012	Élisa	F	40	Contrôleuse de projets	1992	Cameroun
19	20 août 2012	Ngankap	M	45	Mécanicien Travailleur autonome, propriétaire de garage.	2005	Cameroun
20	22 août 2012	Bineta	F	50	Intervenante sociale	1982	Cameroun
21	23 août 2012	Ymele	F	43	Agente de développement	1996	Sénégal
22	29 août 2012	Mamadou	M	37	Employé industrie pharmaceutique	2001	Cameroun
23	02 septembre 2012	Zouga	M	43	Informaticien	2001	Cameroun
24	4 septembre 2012	Paulin	M	60	Travailleur social	1982	Sénégal
25	5 septembre 2012	Takou	M	40	Vérificateur financier (gouvernement) Travailleur autonome	2002	Sénégal
26	5 septembre 2012	Tchoko	M	42	Analyste d'affaire en gestion des projets	2000	Mali
27	6 septembre 2012	Wamba	M	60	Hôtelier	1992	Sénégal
28	7 septembre 2012	Nindem	M	39	Entrepreneur en bâtiment	2000	Cameroun
29	11 septembre 2012	Folak	M	48	Chef d'entreprise Travailleur autonome Leader social	2006	Cameroun
30	16 septembre 2012	Ali	M	40	Infirmier santé, sécurité au travail	2003	Cameroun
31	16 septembre 2012	Félicité	F	38	Technicienne en contrôle qualité	1996	Cameroun

*Données du terrain 2012*

**Figure 1: Fonctions occupées par les informateurs au début de leur insertion en emploi au Québec**



\*Bénévolat : parmi les informateurs, 3 femmes, toutes mariées et un homme ont eu accès à leur emploi à travers le bénévolat. À noter que 2 personnes : un ingénieur en informatique et une agente immobilière se sont insérés directement dans sa pratique.



### **3.2.2 La méthode de recrutement de la population**

J'ai été le seul à recruter les sujets humains de ma population. Je l'ai fait à travers des informateurs qui provenaient de deux sources:

- le réseau communautaire incluant les associations d'origine africaine;
- le réseau relationnel (amitiés, camaraderies, divers réseautages).

Étant moi-même d'origine africaine, je suis passé par l'entremise des responsables des associations, qui m'ont mis directement en contact avec les individus concernés en fonction des critères ci-dessus mentionnés. Par ailleurs, je possédais également un vaste réseau d'amis et de relations que j'ai créé lors de mes différents séminaires sur le campus et ailleurs lors de différentes rencontres. Ces personnes d'origine africaine m'ont mis directement en relation avec des individus qui correspondaient à mon échantillon en fonction des mêmes critères.

Toutes les conditions réunies pour poser ces gestes, c'est-à-dire le choix de la population à l'étude et de son recrutement m'ont permis de saturer mon échantillon à trente-et-une (31) entrevues.

### **3.2.3 Analyse critique ou limites de la méthode de recueil de données**

Avant de me présenter sur le terrain, j'ai émis quelques hypothèses quant aux possibles biais qui pourraient se présenter, le tout bien sûr dans le cadre d'une théorisation ancrée: il est implicite que l'émergence du gros des hypothèses était attendu directement de mes observations de terrain. De plus, j'ai pris pour acquis que les personnes me parlaient de ce qu'elles pensaient. J'ai pris leur pensée pour objet, je n'ai pas transformé leurs pensées en vérité scientifique. C'est ainsi que j'ai pensé aux mensonges, ce que Kaufmann (2008:65-67) nomme « fable de la vie ». À propos, voici ses conseils pour toujours interpréter et utiliser comme il faut ce que nous disent les informateurs sur le terrain:

*Les personnes interrogées ne disent pas toujours la vérité. Il existe des points particuliers de dissimulation et de mensonge dans chaque recherche, qu'il faut chercher à isoler et traiter par des protocoles d'enquêtes particuliers...*

*Le décalage avec la vérité des faits objectifs est ailleurs que dans le mensonge. Les gens nous racontent parfois des histoires, loin de la vérité, non pas parce qu'ils mentent à l'enquêteur, mais parce qu'ils se racontent eux-mêmes une histoire à laquelle ils croient sincèrement et qu'ils racontent à d'autres que l'enquêteur, l'histoire qui donne sens à leur propre vie...*

*Le chercheur doit écouter attentivement les fables qu'on lui raconte, car c'est à travers elles qu'il trouvera des indices. Mais sans se laisser bercer et y croire lui-même naïvement.*

Kaufmann, 2008 :65-67

Ces conseils de cet auteur sont, selon moi, à prendre en considération ce, d'autant que, certains immigrants semblent utiliser ce moment pour exagérer certains éléments de leurs trajectoires socioprofessionnelles ou de leurs « réussites ». Ma subjectivité est aussi un élément non négligeable, étant donné ma proximité avec les sujets et mes origines africaines. Mais, il a fallu que je reste réflexif en adoptant la posture d'un bon chercheur qui se doit de chercher à être objectif (sans toutefois jamais prétendre l'être jamais complètement).

Un journal de bord m'a également donné l'opportunité de bien suivre ma collecte de données (Baribeau, 2005). À ce niveau, il est important de savoir que j'y consignais le déroulement des entrevues et des réflexions personnelles qui me permettaient de possibles orientations afin de faciliter l'analyse ultérieure.

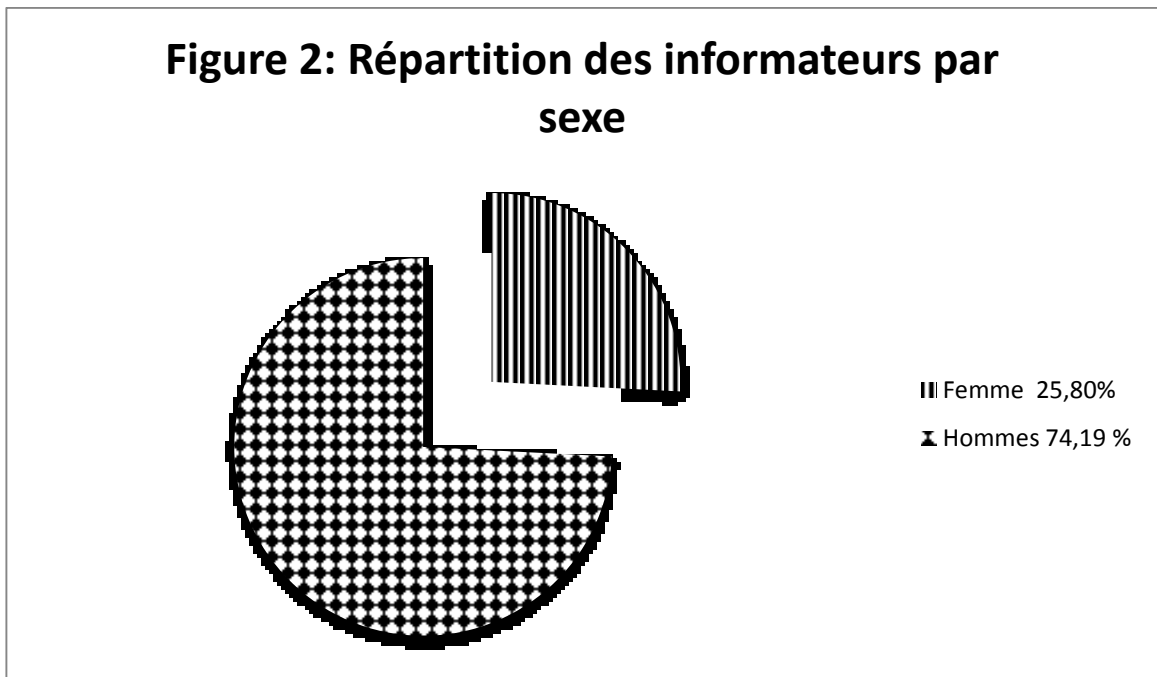
### **3.2.3.1 Difficulté d'obtenir des consentements: la crainte d'intrusion dans la vie privée**

Sur le terrain, de nombreux défis se sont présentés à moi, car la plupart des personnes contactées assimilaient mon approche et mes demandes à une intrusion dans leur vie privée. Il a fallu que j'use beaucoup de tact et que j'utilise en profondeur mon réseau social afin de réussir à enfin obtenir un nombre suffisant d'entrevues. Une fois que l'accord était donné, malgré les contraintes de temps des interviewés, qui aboutissaient parfois aux reports de rendez-vous, j'arrivais finalement à réaliser mes entretiens. En dehors d'une

entrevue que j'ai été obligé de suspendre, parce que dès le début, j'ai constaté que l'informateur m'avait donné des informations erronées qui mettaient en doute la validité et la fiabilité de ma recherche (Laperrière, 1997 : Fortin, 2010), malgré les difficultés, tout s'est bien terminé. Est-ce que le fait que mes informateurs, au départ, aient eu peur de me voir "entrer" dans leur vie privée a, au final, un impact sur la valeur de mes résultats? Je ne crois pas: tout ce qui importe, ici, c'est que j'aie fini par rencontrer suffisamment de personnes ayant surmonté cette peur initiale injustifiée.

### **3.2.3.2 Surreprésentation des hommes (74%): une limite notable compte tenu de la recherche**

J'ai aussi éprouvé d'autres sortes de difficultés, celles-là plus importantes. Le nombre de femmes (Figure 2) de ma population est réduit à 25 % de mon échantillon. Cela démontre le caractère probablement plus réservé de ces dernières. En tout cas, elles se sont montrées moins disposées à réaliser une entrevue. Quelques informations recueillies sur le terrain donneraient trois raisons possibles à cela : a) elles sont peu disponibles, car après le travail, elles s'occupent des enfants ou se livrent aux activités de ménage; b) elles sont peu instruites par rapport à leur époux et préfèrent laisser la place à ces derniers, présumant qu'il faut être instruit pour donner une bonne entrevue (la position de "bon élève", selon Kaufmann (2008: 61); c) En dehors de celles qui sont passées par les études, toutes les femmes approchées avaient suivi leur mari; de plus, ce sont les hommes qui ont été des requérants principaux dans la constitution des dossiers.



J'aurais bien sûr aimé avoir réussi à rencontrer autant d'hommes que de femmes. J'aurais eu le sentiment de mieux comprendre en profondeur et dans le plus de facettes possibles les questions touchant aux sentiments de réussite. Il est en fait très possible que les femmes vivent différemment le sentiment de réussite socioprofessionnelle et beaucoup d'auteurs s'entendent pour dire qu'il semble que ce soit ainsi (LeBreton, 2009; Lalancette, Saucier et Fournier-Lepage, 2012). Malheureusement, c'est une limite importante de ma recherche: mes résultats sont plus susceptibles de décrire la réussite subjective des hommes que celle des femmes.

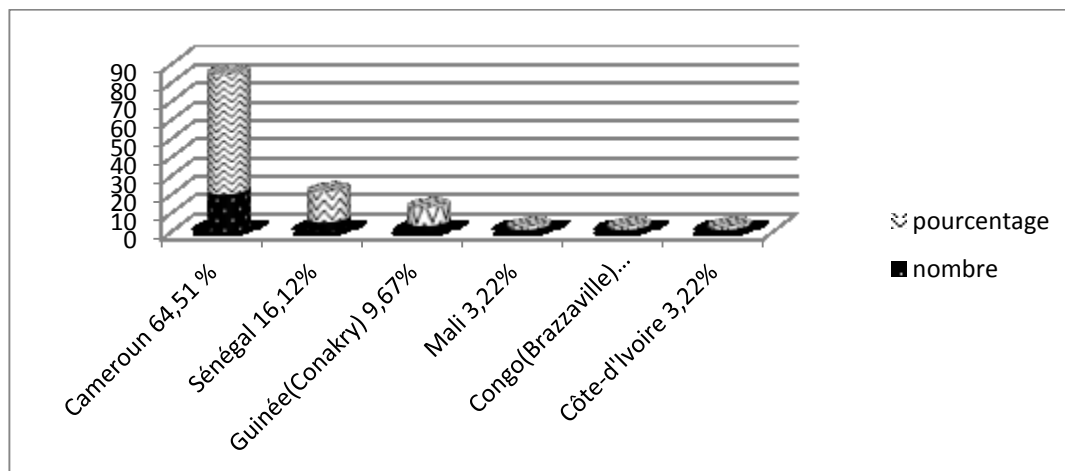
### **3.2.3.3 Surreprésentation du Cameroun (64% des répondants): un effet négligeable dans le cadre d'une recherche purement qualitative**

J'ai éprouvé beaucoup de difficultés dans mon objectif de rencontrer des informateurs venant de pays subsahariens différents. Idéalement, je souhaitais rencontrer des personnes provenant également de l'ensemble des pays de cette région. J'ai rapidement rencontré des problèmes pratiques, car les répondants camerounais étaient plus faciles à rencontrer pour

moi, étant camerounais. De fait, ma population n'est pas répartie équitablement dans ces pays, car le Cameroun a 64.51% de répondants.

Maintenant que cette situation est observée, je ne pense pas que ce fort taux des Camerounais ait un effet important sur la validité des résultats. Le but de cette recherche est de chercher à comprendre en profondeur à quoi ressemble la situation de personnes venant de pays subsahariens. Le Cameroun étant un pays subsaharien, rencontrer surtout des camerounais n'a pas d'impact fatal sur les résultats. Il est possible que le sentiment de réussite varie d'un pays à un autre, que les trajectoires varient aussi, mais il demeure utile de comprendre en profondeur les trajectoires des uns pour mieux deviner la possibilité qu'elles ressemblent à celles des autres. On ne peut pas savoir dans quelle proportion, mais je fais une recherche qualitative et je laisse aux recherches quantitatives futures le soin de cette question. En dépit des difficultés, j'ai réussi à avoir des informateurs venant de six pays différents (Figure 3) et couvrant deux des quatre zones de l'Afrique subsaharienne, l'Afrique du Nord étant exclue par la définition du sujet. C'est dire que ces pays sont toutefois présents et que les trajectoires associés à cette origine ont aussi nourri la réflexion.

**Figure 3: Participation par pays d'origine des informateurs**



## **Carte 4 : Localisation du pays des informateurs**

### **3.3 Dimension éthique**

L'objectif de la présente section est de montrer que sur le terrain, j'ai posé des gestes qui n'ont pas créé de problèmes éthiques et que mon comportement, que je dévoile ici avec transparence, est irréprochable au plan éthique.

On considère que l'éthique est l'ensemble des principes qui guident et assistent le chercheur dans la conduite de ses recherches. Ma recherche fait appel à des sujets humains. Comme différents enjeux les sous-tendent, ma responsabilité de chercheur est donc engagée à l'égard de la protection des droits de la personne (Fortin, 2010). J'ai donc eu à questionner les motifs de ma recherche et son impact sur la vie des participants. Afin de satisfaire aux exigences éthiques, j'ai prévu un certain nombre de démarches respectueuses de la vie privée et des droits des personnes que je voulais interroger.

C'est moi qui ai directement contacté les individus sélectionnés pour les entrevues. Après leur avoir expliqué le projet et remis les documents de base (certificat d'éthique, le formulaire de consentement, etc.), je leur ai fait savoir le principe selon lequel, ils pouvaient à tout moment se retirer de la recherche, s'ils le souhaitaient ou s'ils ressentaient un malaise face au déroulement de l'entrevue; bref, retrait qu'ils pouvaient faire sans avoir à fournir des explications par rapport à leurs décisions.

Les individus ont eux-mêmes choisi l'endroit de leur préférence pour mener l'entretien : un lieu public, leur domicile, un local à l'université, etc. selon leur degré de confort. Ils ont eu à remplir également le formulaire de consentement tel qu'exigé par le comité d'éthique de l'Université de Montréal, qui leur permet de bien connaître leurs droits et leurs engagements dans la recherche.

À la fin de la collecte des données, les coordonnées des participants ont été conservées de manière sécuritaire et employées uniquement dans le cadre de la recherche sans être utilisées en dehors du cadre de la recherche, ni être communiquées à une personne sans autorisation préalable. Les réponses données ou les citations ne seront jamais évoquées de

manière à ce que les individus puissent être identifiés selon le code éthique de l'Université de Montréal<sup>20</sup>.

J'ai obtenu un certificat éthique valide de l'Université avant de commencer mes recherches sur le terrain.

### **3.4 La méthode d'analyse des données**

Pour effectuer l'analyse de mes données, j'ai procédé par analyses et interprétations des entrevues. Pour chacun des cas, une analyse des entrevues a été faite. Toutes les entrevues ont été enregistrées et codifiées à l'aide de la grille d'entrevue et des thèmes émergents des entretiens. J'ai procédé à une transcription intégrale avant de passer aux différentes analyses, car selon L'Écuyer :

*L'analyse de contenu est une méthode visant à découvrir la signification du message étudié(...) c'est une méthode de classification ou de codification dans diverses catégories des éléments du document analysé pour en faire ressortir les différentes caractéristiques en vue de mieux comprendre le sens exact et précis.*

L'Écuyer, 1987 :51

Mucchielli (1979) partage son avis quand il dit que l'analyse de contenu permet de découvrir le contenu du message caché. L'Écuyer (1990), comme Kaufmann quand il traite de sociologie compréhensive au sens Wébérien, rappelle qu'il s'agit d'interpréter par une compréhension de ce que l'informateur veut dire, en ce sens par une compréhension de la subjectivité de l'interviewé:

*En somme, par ce procédé, le chercheur tente de découvrir ce que l'information analysée signifie, ce que l'auteur du message a voulu dire exactement, non pas par rapport à l'interprétation subjective du chercheur, mais bien par rapport au point de vue*

---

<sup>20</sup> Afin d'éviter une éventuelle identification, le code éthique de l'Université de Montréal donne un certain nombre de principes à respecter à ses chercheurs. J'ai appliqué un système de codage à chaque entrevue ainsi que des noms fictifs au moment de la diffusion des résultats de la recherche. Les données ont été conservées dans au moins deux disques durs à accès limité pour besoin de sécurité pendant la recherche et les noms fictifs ont également été attribués dès la transcription, suivi par l'analyse des données et la diffusion des résultats.



*de l'auteur même du message.*

L'Écuyer, 1990 :14-15

L'Écuyer insiste que dans toute analyse du contenu, « *c'est le système de référence de l'auteur qui doit primer* »; ceci pour nous mettre en garde contre les élans de subjectivité du chercheur. Les analyses laisseront la place aux interprétations qui sont incontournables, car selon Kaufmann (2008 : 92), il n'est point de recherche sans elles, car « *la connaissance sociologique est à ce prix* ». Ces interprétations sont reliées à la grille d'analyse thématique des entrevues constituée à cet effet.

Je dois avouer que, au départ, j'avais prévu d'utiliser « Nvivo » pour également questionner et interpréter en profondeur mes données. Évidemment, après des recherches comparant la méthode manuelle et l'utilisation de logiciels, j'ai fini par réaliser cette évidence, que plusieurs auteurs soulignent: aucun logiciel ni aucune machine ne peut bien sûr interpréter adéquatement les données ni interpréter les propos, cette tâche étant réservée au chercheur (Van der Maren, 1997; Bourdon, 2000, Wanlin, 2007); ce qui m'a permis d'opter pour la méthode manuelle. A ce sujet, voici la description de Wanlin (2007) :

*L'interprétation des résultats consiste à « prendre appui sur les éléments mis au jour par la catégorisation pour fonder une lecture à la fois originale et objective du corpus étudié ». Cette phase de l'analyse de contenu est certainement la plus intéressante puisqu'elle permet, d'une part d'évaluer la fécondité du dispositif, et, d'autre part, la valeur des hypothèses.*

Wanlin, 2007 :251

Muchielli (2006) qui partage le point de vue de cet auteur, conclut cette logique de Wanlin (2007) en ajoutant qu'« *à base de comparaison, de généralisation, de mise en relation et de construction corrélatrice d'une forme et d'un sens à travers l'utilisation des autres processus* », nous devons parvenir à un résultat acceptable sur le plan de la recherche.

Au terme de mes recherches, j'ai également considéré le nombre d'années mis par les immigrants pour accéder aux fonctions valorisées, car l'immigrant qui a mis cinq à six ans est bien différent de celui qui a mis une quinzaine ou une vingtaine d'années pour parvenir à cette situation. L'analyse du nombre d'années m'a donné l'opportunité d'observer le dynamisme des uns et des autres ou le degré de réseaux sociaux déployés; tout comme elle aurait révélé d'autres facteurs ayant contribué à leur réussite socioprofessionnelle comme leur degré d'ambition et l'ampleur de leur compétence.

### **3.5 Les retombées au plan de l'objectif d'application**

La section précédente m'a donné l'occasion de justifier mon choix de méthode de l'analyse de mes données et explique mon choix de la méthode de l'analyse de contenu manuelle. Cette dernière section de ce chapitre me permet d'explorer quelques pistes d'application de cette recherche.

L'originalité relative de mon projet découle du fait que je questionne les Africains subsahariens sur les différentes perceptions qu'ils ont de leurs trajectoires socioprofessionnelles valorisantes contrairement à la majorité des travaux qui portent sur les difficultés d'insertion sociale et professionnelle des immigrants. C'est dans le contexte de désir affiché d'aide à l'intégration des immigrants que s'inscrivent mes recherches.

Cette recherche pourra intéresser divers ministères, par exemple le MICC (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) qui au quotidien élabore différentes politiques pour aider les immigrants à mieux s'intégrer au Québec. Ainsi, la recherche telle que conçue pourra servir de guide aux organismes communautaires, intervenants qui œuvrent au quotidien auprès des personnes immigrantes et même aux immigrants en situation de pauvreté en quête d'une situation socioprofessionnelle valorisante. Enfin, d'autres chercheurs pourront s'en servir comme ouvrage de référence entrant dans la documentation des thèmes portant sur les immigrants issus de l'Afrique subsaharienne.

\*\*\*

Au final, j'ai collecté les facteurs de réussite subjective qui ont permis aux immigrants installés depuis dix ans au Québec de « réussir » ou d'accéder aux fonctions socioéconomiques valorisées. Ces facteurs ont été analysés ou interprétés pour obtenir des outils nécessaires ou pistes à mettre à la disposition des immigrants (nouveaux et anciens) pour les aider à parvenir à leur insertion socioéconomique.

À mon avis, chaque parcours socioprofessionnel est particulier. Les voies pour réussir sont différentes, mais au niveau de la ligne d'arrivée, les mêmes qualités ou valeurs s'observent et il est possible d'y attribuer les mêmes résultats (dans quelle proportion, on ne sait pas, mais c'est possible). On peut par exemple associer des stéréotypes (comportements) positifs avec le sentiment subjectif de réussite. Les pistes ou conseils sont donnés à la base de l'expérience de réussite subjective de chaque informateur.

## Deuxième partie : Résultats et interprétation de la recherche

*« Personne n'est jamais parvenu à être entièrement lui-même; chacun, cependant, tend à le devenir, l'un dans l'obscurité, l'autre dans plus de lumière, chacun comme il peut... Tous, nous sortons du même sein, mais chacun de nous tend à émerger des ténèbres et aspire au but qui lui est propre. Nous pouvons nous comprendre les uns les autres, mais personne n'est expliqué que par soi-même. »*

*Hermann Hesse (Demian, 1919)*

Avec cette deuxième partie s'amorce la présentation des résultats de recherche. Les trois premiers chapitres de cette partie s'arrêtent aux résultats proprement dits, les deux derniers chapitres étant réservés à leur interprétation. Tour à tour, il sera donc maintenant question de valeurs personnelles des immigrants (chapitre 4), des apports des sociétés africaines ou sociétés de départ (chapitre 5), des ressources des sociétés québécoise et canadienne ou de la société d'accueil (chapitre 6), du but d'insertion socioprofessionnelle harmonieuse des immigrants (chapitre 7) et, finalement, des fonctions socioéconomiques « valorisantes » ou « valorisées » (chapitre 8).

# Chapitre 4

## **Une course de fond inédite pour une intégration dans un monde de défis**

Ce chapitre montre que les immigrants africains subsahariens qui « réussiraient » leur intégration socioprofessionnelle ont certaines caractéristiques personnelles. En effet, la première porte sur les valeurs personnelles comme facteurs d'insertion en emploi : un ensemble de principes de vie de réussite socioprofessionnelle et la seconde sur le bénévolat comme outil et piste d'insertion en emploi des immigrants. Dans la course d'intégration socioprofessionnelle, certains immigrants réussiraient mieux que d'autres (Renaud et al., 1992, 1993), sans doute parce qu'ils ont des qualités que recherche ce monde de défis. Il est donc question de rechercher et d'analyser les valeurs qui pousseraient certaines personnes immigrantes à oser là où certains humains ont échoué pour se positionner comme des modèles à suivre. Il s'ensuit que leurs différentes perceptions permettraient d'obtenir différents outils d'aide à l'intégration de nouveaux immigrants africains subsahariens ou ceux qui éprouvent encore des difficultés d'insertion en emploi.

### **4.1 Des valeurs personnelles comme facteurs d'insertion en emploi : un ensemble de principes de vie de réussite socioprofessionnelle**

Les humains possèdent plusieurs valeurs qui leur donneraient l'occasion de se démarquer les uns des autres. Il existerait deux types : les valeurs terminales et les valeurs instrumentales (Léonard, 1980; Samson, 2009). À côté de ces valeurs qui seraient personnelles, sociales ou socioprofessionnelles, il existe également des références qui dépendent des réseaux sociaux des immigrants (Wagbou, 2008; Arcand et al., 2009) et

favoriseraient également l'insertion en emploi des uns et des autres.

#### **4.1.1 Des valeurs personnelles**

Selon (Léonard, 1980; Schwartz, 2006; Samson, 2009), les valeurs sont l'ensemble des principes directeurs de notre vie qui nous permettent de réaliser nos rêves et nos buts à atteindre. Ils distinguent également deux types de valeurs : les valeurs terminales et les valeurs instrumentales. Les premières constitueraient ce que l'on souhaite réaliser tandis que les secondes seraient les moyens à utiliser pour les atteindre. Rokeach (1973) disait déjà que ces secondes évoluent à un niveau d'abstraction moins élevé que les premières, car ces valeurs agiraient sur les objets et les modes de conduite personnellement et socialement désirables. Ceci pour montrer que ces valeurs sont mesurables et réalisables par les individus ou par une société donnée. Je m'intéresserai aux secondes puisqu'elles constituent des stéréotypes qui auraient donné l'opportunité aux immigrants africains subsahariens de réussir leur intégration socioprofessionnelle au Québec.

D'ailleurs, Renaud et al. (1993:87) reconnaissent déjà à travers leurs recherches qu'il existe des hommes d'exception. Ainsi, on peut lire dans la conclusion de leurs travaux sur les immigrants :

*...certains ont travaillé dès la première semaine de leur arrivée et occupent toujours le même poste, alors que d'autres ont tiré le diable par la queue, passant sans cesse d'un emploi à l'autre avec des épisodes plus ou moins longs entre les emplois.*

Renaud et al. ,1993:87

Effectivement, en fonction de leurs valeurs, certains immigrants mettraient plus de temps que d'autres pour se trouver un emploi et connaître une promotion. À propos, Schwartz (2006) reconnaît qu'on les utiliserait pour caractériser les individus ou les sociétés pour suivre le changement au cours du temps, et pour expliquer les motivations de base qui sous-tendent attitudes et comportements des humains.

Parlant des valeurs professionnelles chez les jeunes enseignants, Beaulieu (2010) observe que les valeurs personnelles comme l'engagement, la responsabilité ou la conscience

professionnelle sont très importantes dans la profession enseignante et qu'au cœur du travail se trouvait la personne. Cette assertion semble transposable dans toute autre profession, car il semblerait que dans tout travail, si l'on n'y met pas sa personne, c'est-à-dire un ensemble de valeurs propres (Schwartz, 2006; Dione, 2012), on aurait de fortes chances de connaître l'échec.

Sur le tableau 3 de la page suivante, construit à partir des données recueillies sur le terrain, il ressort que les immigrants africains subsahariens de mon échantillon ont cité au moins trente-huit valeurs instrumentales qu'ils ont utilisées pour réussir. Je constate que suivant les individus, certaines valeurs peuvent être préférées à d'autres, c'est pourquoi le pourcentage varie de la valeur « travail dur ou acharné », citée plusieurs fois, à celles qui sont citées une seule fois.

Paquette (1982) confirme mon constat lorsqu'il déclare qu'un individu peut avoir à travers ses préférences un ensemble de valeurs. Les causes de cette variation selon Richard (1968 :4) peuvent se situer dans les personnes elles-mêmes, sous forme de traits naturels, ou dans le milieu familial, social ou autre, sous forme de pressions de toutes sortes. À mon avis, son objectif serait de montrer que chaque individu a ses traits de caractères propres.

**Tableau 3 : Valeurs instrumentales des informateurs (38 items utilisés)**

<b>Numéros</b>	<b>Valeurs</b>	<b>Nombre de fois citées</b>
1	Travail acharné	10
2	Ambition	9
3	Persévérance	8
4	Esprit d'équipe	7
5	Conscience professionnelle	7
6	Respect	6
7	Être réflexif	5
8	Compétence	5
9	Courage	5
10	Être positif	4
11	Patience	4
12	Humaniste	4
13	Polyvalence	3
14	Politesse	2
15	Bilinguisme	2
16	Discrétion	2
17	Maîtrise du métier	2
18	Esprit d'ouverture	2
19	Amour des défis	2
20	Dynamisme	2
21	Résilience	2
22	Clairvoyance	2
23	Ponctualité	2
24	Honnêteté	2
25	Collaboration	2
26	Pragmatique	2
27	Croyant (avoir la foi)	2
28	Humble	1
29	Confiance en soi	1
30	Performance	1
31	Prévoyance	1
32	Tolérance	1
33	Responsabilité	1
34	Capacité de valorisation	1
35	Être authentique	1
36	Esprit de créativité	1
37	Témérité	1
38	Rigueur au travail	1

Nous allons suivre mes informateurs dans l'analyse de leurs valeurs personnelles qui



auraient permis leur insertion en emploi. Ainsi pour Daniel, 30 ans, homme d'origine guinéenne (Conakry), ses qualités personnelles, issues de sa famille, seraient la base de sa réussite.

*Je suis né dans une famille d'enseignants; ce qui compte chez nous, c'est la rigueur et la valorisation des connaissances, donc la performance est un critère essentiel. Durant tout mon Bac, ce qui comptait, c'est la qualité des résultats qui est un facteur déclencheur parce que ce sont ces résultats qui m'ont permis d'être auxiliaire, d'avoir 4 comme moyenne, d'être admis en maîtrise, d'avoir une bourse, d'être recruté.*

Daniel, Guinée

Il ressort de cette déclaration que les valeurs: travail, rigueur et performance seraient à la base de sa réussite. À l'opposé, Abdou, homme, 41 ans, d'origine camerounaise, fait mention de ses qualités personnelles basées sur certaines valeurs de la société.

*Je pense que la première, c'est l'honnêteté; la seconde, c'est la conscience professionnelle; et les autres : le respect et l'esprit du groupe...j'ai des stratégies qui sont celles d'un bon commerçant.*

Abdou, Cameroun

La référence aux valeurs honnêteté, la conscience professionnelle, le respect et l'esprit du groupe comme les forces de sa réussite sont très importantes, car elles se classeraient parmi celles dites « *socialement désirables* » (Léonard, 1980 :40). Ceci pour montrer que ces valeurs ont une forte influence auprès des membres d'une société donnée. Zanga par contre, homme également d'origine camerounaise, croit que l'origine de sa réussite repose dans sa capacité à concilier théorie et pratique. À propos, il dit :

*J'ai toujours voulu concilier l'enseignement, la recherche et la pratique sur le terrain, c'est-à-dire intervenir en entreprise. Ma richesse vient du fait que dans mes cours, je donne des exemples qui sont tirés de mon vécu en entreprise.*

Zanga, Cameroun

Les propos de Daniel, Abdou et Zanga montrent bien que chaque individu possède son

système de valeurs instrumentales sur lequel il s'est accroché pour réussir. On comprend donc pourquoi selon Léonard (1980), une valeur est donc une croyance durable à l'effet qu'un tel mode de conduite ou qu'un tel but dans l'existence est personnellement et socialement préférable à tel autre mode (de conduite ou but). Richard (1968), Léonard (1980), Samson (2009) et Beaulieu (2010) partageraient leur point de vue au niveau des valeurs personnelles qui sont les moyens ou des qualités personnelles utilisées par les immigrants pour atteindre leur but qui est celui d'accéder à un emploi valorisé.

Quelles sont les explications qui seraient à la base de leurs motivations?

Plusieurs informateurs s'entendent pour dire que l'image de la réussite à tout prix serait à la base de leurs motivations. C'est pourquoi ils avancent plusieurs raisons pour montrer leurs attachements à leurs ambitions qui sont celles de la réussite.

Sans me mêler aux débats philosophiques sur les sources d'une valeur, car selon Paquette (1982:39), « *autant de questions difficiles à répondre d'une manière absolue et généralisable* », je voudrais juste centrer mon analyse sur les motivations profondes d'un immigrant à vouloir « réussir » son intégration socioprofessionnelle par l'accès à des fonctions professionnelles valorisées dans sa société d'accueil.

Pour Tchoko par exemple, homme, 42 ans, originaire du Mali, la réussite passerait par plusieurs sources de motivation allant des responsabilités à la persévérance ou l'engagement. Observons-le dans son argumentation :

*Moi je sais que quand tu deviens un immigrant, tu as des charges sur l'épaule. Pour mon cas, Je me dis que je suis l'espoir de pas mal de personnes : pas seulement pour ma famille d'ici; mais de l'Afrique et d'ailleurs. Je sais donc qu'il y a beaucoup de personnes qui comptent sur moi et je n'ai pas droit à l'échec. Chaque chose que je fais, j'y pense... L'échec n'est pas permis chez toi; et cela me motive.*

Tchoko, Mali

De la déclaration de Tchoko, il y a lieu de constater que l'immigrant occupait dans sa communauté de départ ou d'émigration une place de choix qu'il entend préserver tout de

même comme il aurait le droit de le faire. Il s'ensuit que pour lui, il représente quelque chose de très importante, car Il constituerait un espoir non seulement pour la famille, mais pour la communauté, le pays et même le continent (Ndongmo, 2008; Misiorowska, 2011; Dijon et al., 2011); et c'est cela qui constitue un élément très important de motivation : tout faire pour réussir.

Selon moi, ces valeurs qui permettent aux immigrants de se positionner dans l'univers de l'emploi peuvent être divisées en trois groupes comme elles pourraient l'être en plusieurs en fonction des idéaux à atteindre des uns et des autres. Il s'ensuit que certaines de ces valeurs peuvent trouver leur origine dans les ambitions personnelles, les valeurs sociales comme d'autres peuvent provenir des exigences professionnelles.

#### **4.1.1.1 Ambitions personnelles**

Les valeurs comme « ambition, courage, humanisme, polyvalence, témérité » relèvent plus du caractère de certains immigrants (Paquette, 1982; Schwartz, 2006; Dione, 2012); ainsi Tafo, Bouya, Bineta et Ymele nous présentent les différentes valeurs utilisées pour atteindre leur objectif commun; celle de réaliser leur intégration socioprofessionnelle.

Comme force, à la base de sa réussite, Tafo parle de sa témérité : « *Je pourrais dire sans prétention la témérité. Je ne m'arrête pas à la première difficulté, donc je suis très positif et téméraire. Je pense que jusqu'à présent, cela m'a beaucoup servi* ».

Dans la société, la témérité appartient aux hommes d'exception, puisqu'il n'est pas donné à n'importe qui de l'être. C'est pourquoi il faut posséder certaines qualités telles que le courage et le goût du risque. Ce qui m'amène à penser aux hommes politiques, aux héros de guerre, en somme à toute personne qui marque l'histoire d'une manière ou d'une autre.

Bouya, homme, 48 ans, médecin d'origine sénégalaise explique son succès par son caractère pluridisciplinaire :

*C'est pour avoir un peu plus de flexibilité; parce qu'ici en Amérique du Nord, on aime*

*des gens qui sont pluridisciplinaires; vous pouvez avoir une formation dans un domaine d'étude, mais être aussi capable de comprendre les domaines connexes. L'intérêt de cette pratique est la connaissance de plusieurs choses et être capable de faire le lien entre tout cela...*

*J'aurais pu carrément rester en microbiologie; mais au final, je suis content d'avoir fait ce parcours-là parce que je me sens plus pluridisciplinaire.*

Bouya, Sénégal

Le caractère interdisciplinaire dont parle Bouya est très important chez les immigrants africains. Plusieurs personnes auraient réussi grâce à cette valeur. Ainsi, pouvait-on voir Ngankap, mécanicien le jour et la nuit technicien dans une boulangerie. C'est également le cas de Folak qui est chef d'entreprise et responsable d'une structure de recherche et de Takou, qui est également contrôleur financier du gouvernement et courtier immobilier. Toutes ces personnes auraient donc utilisé la pluralité de leurs compétences (Le Moigne, 2002; Genelot, 2002; Lemay, 2011) pour réussir leur intégration dans la société d'accueil.

Et comme facteurs qui auraient favorisé la réussite de Bineta, femme, 50 ans, intervenante sociale, qui est au Québec depuis 30 ans<sup>21</sup>, on retrouve plusieurs éléments allant de son dynamisme à sa capacité de mobilisatrice :

*Je suis une personne qui aime le leadership; je suis une battante. Autodidacte en cuisine, j'aime apprendre; je suis combattante, et j'aime les défis. J'ai de la chance que les gens m'écoutent et me suivent. Dynamique, Je m'entends avec mes supérieurs. Je suis capable de mobiliser.*

Bineta, Cameroun

Les qualités de cette femme forte de caractère ne sont pas différentes de celles de Tafo, homme téméraire décrit plus haut, car il n'appartient pas au commun des mortels d'avoir des capacités mobilisatrices. Enfin pour Ymelé, femme, 43 ans, d'origine sénégalaise, le dynamisme et l'engagement seraient à la base de sa réussite. Convaincue, elle n'hésite pas à le faire savoir :

---

<sup>21</sup> Elle partage avec Paulin, Sénégalais d'origine le titre de plus anciens parmi les informateurs.

*C'est ma motivation et ma détermination qui font cette différence parce que je suis une femme qui est forte de caractère; alors, depuis mes premiers jours au Canada, j'ai compris que si tu veux quelque chose, tu peux l'obtenir si tu t'y mets et c'est cela ma force. Depuis 2009, je suis retournée à l'université pour avoir mon BAC en comptabilité parce que j'ai fait le cheminement de CGA (comptables généraux accrédités du Canada).*

Ymelé, Sénégal

Ymelé reconnaît elle-même sa force de caractère et surtout sa détermination à aller de l'avant, ce sans quoi, elle ne serait pas considérée comme une femme qui aurait « réussi » son intégration en emploi.

Les exemples ci-dessus mentionnés cadreraient avec nos perceptions, car dans la vie courante, il appartient souvent seulement aux hommes d'exception d'avoir ces valeurs. De même, toutes ces personnes semblent avoir mobilisé les valeurs qui relèvent de leurs ambitions personnelles pour réussir leur insertion en emploi. De plus, elles ont fait appel à plusieurs compétences pour « réussir » leur intégration socioprofessionnelle. Ce qui m'amène à penser que plusieurs liens théoriques pourraient être établis entre leurs motivations, la pluralité des valeurs et la mobilité de plusieurs compétences qui relèvent des connaissances interdisciplinaires (Le Moigne, 2002, Genelot, 2004, Lemay, 2011), car ces personnes pour « réussir », se sont déliés de leurs «menottes» disciplinaires pour s'approprier divers savoirs.

#### **4.1.1.2 Influences sociales**

Je viens de montrer ci-dessus les influences des valeurs personnelles dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. Actuellement, je m'intéresse au rôle que pourraient jouer les influences sociales dans le même but.

Les valeurs de motivation qui auraient permis aux immigrants africains subsahariens d'accéder aux emplois valorisés auraient une place et une influence sociale qui prendraient leur source même au sein des familles et dans l'éthique. Il s'ensuit que les valeurs comme «

honnêteté, politesse, conscience professionnelle, humble, tolérant » sont enseignées depuis la tendre enfance. Et à l'âge adulte, la société sanctionnerait ceux qui ne le sont pas (Léonard, 1980; Samson, 2009). Certains de nos informateurs comme Paulin, Nindem, Ngankap les auraient utilisées pour réussir.

Le milieu, l'harmonie de la société et l'amour que Paulin, homme, originaire du Sénégal, a pour les humains auraient contribué à sa réussite.

*Je suis très patient et j'aime la vie. Quand on est entouré de ceux qu'on aime, cela crée une bonne ambiance autour de soi. Je suis très persévérant même si cela n'apparaît pas au niveau des études. Je fais aussi certaines choses parce que je crois que nous avons une mission sur terre : contribuer au bien-être de nos semblables; que ce soit au Sénégal ou ici, nous sommes tous pareils.*

Paulin, Sénégal

La position philanthropique de Paulin est très pertinente et constitue également une forme de valeur qui l'a poussé à se mobiliser pour réussir. Des liens théoriques étroits pourraient être établis entre sa position philanthropique et la solidarité sociale dont parlent certains auteurs à l'instar de Morin (1999), Sen (2000, 2003), Wilkinson et Marmot (2004); Bibeau et Fortin (2008) et Metangmo (2010).

Les forces de réussite de Nindem résideraient dans La collaboration, le respect et la simplicité qu'il a appris du Québécois :

*Ma force, c'est la collaboration et surtout le respect. Je ne sous-estime personne parce que je suis Camerounais bamiléké. Il a été démontré que ce n'est pas toujours ceux qui s'habillent bien, qui doivent être respectés, ou qui ont de l'argent. J'ai découvert même ici au Québec qu'il y a beaucoup de personnes, de gros investisseurs qui dans la rue ne ressemblent à rien, ne roulent pas dans de belles voitures, mais qui ont un pouvoir d'achat qui est très élevé et qui ont des moyens financiers à la hauteur d'un constructeur de cent cinquante immeubles. Donc, une de mes forces est le fait que je ne sous-estime personne.*

Nindem, Cameroun

La vision sociale de Nindem serait également positive. Le respect de soi et des autres, la simplicité, la collaboration étant à mon avis, des forces qui nous permettent d'exercer des influences sur les autres. À sa suite, et comme élément de sa force qui découlerait de son bon travail, Ngankap peut ajouter :

*Ma force, c'est la satisfaction du client; il faut qu'il sorte d'ici, satisfait sur tous les plans et chaque client satisfait, c'est beaucoup d'autres clients que je gagne. Il ne se passe pas de jour sans qu'on ne m'appelle pour me dire qu'on m'a référé votre garage et c'est un grand plaisir pour moi.*

Ngankap, Cameroun

La force de frappe de Ngankap est de fournir des efforts pour satisfaire ses clients, et par ricochet, obtenir un grand nombre de clients. Ses stratégies consisteraient donc à l'attraction de sa clientèle.

Ces trois informateurs d'après leurs déclarations auraient utilisé les valeurs qui émanent des valeurs éthiques de la société pour s'intégrer en emploi. Elles justifient la force de motivation des valeurs instrumentales (Léonard, 1980; Richard, 1968; Paquette, 1982). Ce qui semble confirmer l'influence des valeurs sociales dans le processus de « réussite socioprofessionnelle »

#### **4.1.1.3 Influence socioprofessionnelle**

Je viens de démontrer ci-haut la pertinence des valeurs personnelles et sociales dans les motivations qui auraient permis aux immigrants africains subsahariens d'accéder aux emplois valorisés. Il est question maintenant de montrer l'apport des influences des valeurs qui relèvent des milieux professionnels (Beaulieu, 2010; Schwartz, 2006; Dione, 2012).

Si ces premières relèvent de la personnalité ou de la société, les valeurs comme le bilinguisme, la compétence sont purement socioprofessionnelles. Quelques informateurs à l'instar de Julie, Aya nous disent ce qu'ils pensent de ces valeurs : à propos, écoutons Julie, femme, originaire du Cameroun, nous donner les avantages du bilinguisme dans la ville de

Montréal.

*Le bilinguisme est très important dans cette ville pour s'insérer professionnellement; donc, sans la connaissance de l'anglais, on aura du mal à s'insérer et vice versa. C'est une réalité socioéconomique lorsqu'on est confronté, lorsqu'on fait face au monde du travail, surtout que la langue du travail, c'est parfois l'anglais en fonction du métier qu'on exerce. Les immigrants ont donc à être parfaitement bilingues, ce qui les éviterait bien de problèmes, Ce qui constituera un atout majeur pour leur recherche d'emploi.*

Julie, Cameroun

Le bilinguisme dont parle Julie serait une force socioprofessionnelle dans la ville de Montréal (Renaud et al., 1992,1993; Montgomery, 2000). C'est pourquoi, outre ses qualités personnelles qui seraient à la base de sa réussite, elle mentionne également le caractère indispensable du bilinguisme qui aurait facilité son intégration socioéconomique.

D'ailleurs, Julie n'est pas la seule personne à montrer un intérêt pour le bilinguisme. Plusieurs informateurs comme Pierre et Zouga l'ont fait.

Aya, homme, 36 ans, d'origine ivoirienne explique sa réussite par plusieurs éléments dont la compétence serait à sa base :

*C'est parce que j'ai démontré lors des différentes séances d'entrevues (CV et formations) que je faisais la différence. J'ai aussi une certification en gestion des projets (PMP); c'est donc tout ce bagage qui a pesé dans la balance et m'a permis de démontrer toutes mes compétences. Et puis, mon professionnalisme est reconnu partout où je passe, car je suis quelqu'un de très rigoureux dans mes engagements envers les clients et les employeurs.*

Aya, Côte-d'Ivoire

Aya ne semble pas être la seule personne à avoir utilisé cette valeur pour réussir, plusieurs de nos informateurs l'ont mentionné ou ont utilisé des synonymes comme performance, capacité de valorisation pour le faire; ce qui démontre la forte influence de cette qualité personnelle exigée par tous les employeurs ou la société.



Ces affirmations sont appuyées par cette conception de la valeur de Ouellet (1973 :58) qui semble constituer une synthèse des autres points de vue sur les valeurs instrumentales de la personne.

*Les valeurs sont des conceptions verbalisables du désirable qui peuvent influencer le comportement sélectif orienté vers une fin. Si nous appliquons cette conception aux réalités de travail et de loisir, la fin vers laquelle est orientée la valeur est la satisfaction dans l'activité, satisfaction qui ultimement peut être ordonnée à des valeurs encore plus générales.*

Ouellet, 1973 :58

Ouellet (1973) fait référence à l'existence de plusieurs valeurs parmi lesquelles chacun ferait ses choix ou les posséderait de par sa culture. Paquette (1982) attribuerait également plusieurs sources aux valeurs des humains comme le patrimoine génétique et culturel; la cellule éducative et les influences de nos expériences personnelles qu'elles soient harmonieuses ou conflictuelles.

Ces valeurs semblent justifier la réussite de ces immigrants; en même temps le nombre de valeurs nous montre que chaque échantillon est attiré ou attaché à plusieurs valeurs.

Par ailleurs, Paquette (1982) parle de valeur complète et de la valeur partielle. Selon lui, les huit critères du Tableau 4 permettraient aux individus d'atteindre leurs buts tandis que toute autre valeur qui ne remplirait pas ces critères sera dite partielle.

**Tableau 4 : Critère d'identification d'une valeur complète**

Numéro	Critère de la valeur
1	Elle est un choix pour l'individu.
2	L'individu a une connaissance de ses conséquences.
3	Elle est observable dans les gestes quotidiens.
4	Elle donne un sens, une direction à son existence.
5	L'individu y est attaché.
6	L'individu l'affirme publiquement
7	L'individu s'implique publiquement dans les activités qui font sa promotion.
8	Pour l'individu, il y a une forte interaction entre sa vie personnelle.

D'après Claude Paquette (1982)

De ce Tableau 3, je constate que les valeurs utilisées par mes informateurs pour « réussir », rempliraient les huit critères. Par conséquent, elles sembleraient correspondre aux valeurs dites complètes. Il s'ensuit que les immigrants qui les possèderaient se sont fortement impliqués et affirmés pour parvenir à leur but ou rêve, qui était de réussir leur intégration socioprofessionnelle dans la société d'accueil (Nikuze, 2011; misiorowska, 2011). Je peux encore citer le cas de Anatole, homme, 48 ans, financier, professeur d'université, originaire du Cameroun. En tant qu'enseignant, il trouve que sa force réside dans le travail consacré à ses recherches, publications et communications.

*Dans l'enseignement, les tâches sont assez précises : enseignement, recherche et service à la collectivité; et il faut prendre des dispositions pour qu'annuellement chaque case soit bien remplie. Il faut travailler un peu plus fort, deux fois plus; dans le cas de la recherche, les critères d'évaluation sont les publications, et ce n'est pas toujours sûr que l'article sur lequel on travaille, sera pris en considération. C'est pourquoi il faut toujours avoir dans son circuit des thèmes à présenter lors des conférences et des articles à soumettre aux journaux pour publication.*

*Je prends mon cas, les enseignements sont terminés et il faut maintenant que je me consacre aux projets de recherche.*

Anatole, Cameroun

Anatole insiste sur le caractère « travail acharné » que plusieurs informateurs ont mentionné. Sa déclaration et sa précision me permettent de partager cette définition complémentaire de la notion de valeur de Paquette (1982) : « *une valeur est intimement liée à l'individu et à sa conduite* ». D'ailleurs, les indicateurs 3, 5 et 7 du tableau 3 justifient mes déclarations.

Analysant les valeurs instrumentales, Léonard (1980 :32) pense que la procédure de classification des valeurs est relative et non absolue, car si une valeur est rangée basse en importance, cela n'impliquerait pas que la valeur ne soit pas importante pour l'individu, mais elle est seulement moins importante que les autres valeurs. Ces valeurs instrumentales permettent aux individus de réaliser leurs rêves et idéaux (Ouellet, 1973; Rokeach, 1973; Léonard, 1980; Paquette, 1982; Samson, 2009); tant il est clair que quand tu les possèdes, ta progression devient normalisée, car la société traduirait une satisfaction générale à ton endroit. L'assertion de ces auteurs me permettrait de confirmer que les valeurs personnelles seraient à la base des motivations profondes qui ont permis à ces Africains subsahariens d'accéder à des fonctions valorisées.

Il est également important d'observer que les liens théoriques importants peuvent être construits entre les trois origines de ces valeurs. Il s'ensuit qu'elles émanent de la profondeur des immigrants même, de la société ou des milieux professionnels, l'objectif est le même; c'est-à-dire permettre à leurs détenteurs de réaliser leurs rêves ou ambitions dans leur nouvelle société de résidence.

Mais quels sont les autres facteurs qui auraient permis à ces immigrants africains subsahariens d'accéder à des emplois valorisés et du coup, se trouver parmi les immigrants qui ont « réussi » leur intégration socioprofessionnelle (Misorowska, 2011; Nikuze, 2011)?

#### **4.1.2 Les références comme « booster » des valeurs individuelles**

Si les valeurs personnelles, objet de la section 1 constituent la base de l'insertion des immigrants africains subsahariens en emploi, à côté de cela, il y a lieu de signaler la place prépondérante des références qui constituent le but de celle-ci.

En effet, tous mes informateurs ont affirmé les avoir utilisées pour leur insertion ou pour connaître une promotion quelconque. Selon ces informateurs, ces références se situeraient au niveau des familles, des amis et des milieux professionnels, voire dans toutes nos implications sociales.

Plusieurs auteurs ont déjà écrit sur l'importance des réseaux sociaux dans la vie des humains (Mercklé, 2006; Cadoret, 2006; Granovetter, 1973, 1990) et de son utilité dans le cadre d'une insertion en emploi (Wagbou, 2008; Arcand et al, 2009). Les différents avis émis par mon échantillon me permettent de justifier les différents degrés d'implications de ces références dans leur vie professionnelle. Possiblement, les déclarations de Zanga sembleraient justifier cette assertion :

*Je suis tombé sur des personnes très ouvertes dans mon laboratoire et on fonctionnait comme une famille. Ces personnes m'ont permis de les mettre comme des références; étant donné qu'ici, on ne fonctionne pas sans référence : pas de demande d'emploi sans références.*

Zanga, Cameroun

Cette déclaration de Zanga cadre bien avec la pensée des auteurs ci-dessus cités, car selon eux, les références sembleraient prépondérantes dans toute insertion en emploi. Je partage cette position des auteurs et de Zanga. Possiblement selon moi, les références pourraient se classer en trois groupes: les références familiales et amicales, celles des milieux professionnels et des implications sociales.

#### **4.1.2.1 Les références familiales et amicales**

Parlant des réseaux sociaux, Daniel, homme, 30 ans, d'origine guinéenne, insiste beaucoup sur leur importance et de celle des références qui découlent de ses réseaux. À propos, voici ses commentaires :

*Les réseaux sont très importants. Sans les contacts de mon père, je ne serais jamais venu. Il est professeur d'université. Dans son réseau à lui, il y a aussi le fait qu'il constitue une référence pour beaucoup de jeunes. C'est l'un des premiers Guinéens à avoir le statut d'enseignant à l'université, ce qui signifie que beaucoup de cadres du pays sont ses anciens étudiants. C'est son réseau qui m'a permis d'avoir la bourse d'exemption, car ce ne sont pas des bourses d'excellence, donc la seule façon de les obtenir, c'est un réseau.*

*Le second réseau est celui d'amis. C'est ce réseau qui vous soutient dans les moments de faiblesse.*

Daniel, Guinée

Daniel montrerait, à travers ses dires, l'importance des références de son père dans son processus d'immigration et son intégration. Il montre clairement que malgré ses qualités de bon étudiant et travailleur, il a fallu l'action des références pour donner le coup de main final.

Pierre, homme, 32 ans originaire du Cameroun, nous donne encore ses dernières stratégies de réussite en rapport avec les références familiales ou amicales :

*Il faut rester proche du pays d'origine, mais on doit s'ouvrir au pays dans lequel on s'installe. Plutôt on le fait, plutôt on développe un réseau d'amitié qui peut nous être utile deux ou trois ans après.*

Pierre, Cameroun

La position de Pierre n'est pas différente de celle décrite par Daniel dans les références familiales et amicales qui ont assuré son succès. Il s'ensuit que la position de Ginette du Cameroun affermit les autres points de vue déjà émis par Daniel et Pierre.

*Le réseau familial est à la base de tout : conseils de mon père, de mes frères. C'est un*

*réseau très enrichissant. Mon époux joue également un rôle social important. Il est ma « deuxième conscience».*

*Le réseau des amis qui nous permet de nous enrichir mutuellement.*

Ginette, Cameroun

La position de Ginette est semblable à celle déjà émise par mes deux premiers informateurs. C'est pourquoi que ce soit Daniel, Pierre ou Ginette, l'importance du réseau familial dans la réussite de certains immigrants africains subsahariens n'est plus à démontrer. Cette place du réseau familial est également reconnue par Léonard (1980) à travers la place qu'elle accorde à la famille dans son suivi des enfants. De plus, selon elle, le climat familial qui encourage, supporte et respecte l'enfant dans sa démarche scolaire, favoriserait sa persistance et sa réussite scolaire. En quoi les milieux professionnels constituent des sources de références pouvant aider à l'insertion des immigrants africains subsahariens?

#### **4.1.2.2 Les milieux professionnels**

La sous-section 1 ci-dessus vient de montrer l'importance des références familiales et amicales dans l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens. Cette sous-section s'intéresse à la contribution des milieux socioprofessionnels dans le cheminement des immigrants.

Au niveau de l'influence des milieux professionnels, les points de vue de quelques informateurs tels que Daniel, Tchoko, Éliisa et Anatole me permettent de montrer le rôle des références dans l'insertion en emploi des immigrants (Steiner, 2005; Wagbou, 2008; Arcand, 2009). Ainsi l'occasion est encore donnée à Daniel de montrer l'apport de son réseau universitaire dans son intégration:

*Le réseau universitaire : une fois que j'étais auxiliaire, lorsqu'il y avait d'éventuelles demandes et que j'appliquais, les professeurs communiquaient entre eux. C'est un réseau de compétence qui se crée et finalement, c'est un réseau de recherche.*

Daniel, Cameroun

La position de Daniel nous montrerait clairement que l'apport du réseau de professeurs a sa place dans l'intégration des nouveaux enseignants en emploi. Dans ses réseaux sociaux, Tchoko accorde une importance particulière aux références, car selon lui, elles constitueraient les seuls éléments palpables du réseau puisqu'on les utiliserait comme éléments de base dans chaque recrutement. Ainsi, il peut mentionner :

*Les employeurs ont confiance entre eux; comme référence, si, toi « Fidèle » immigrant comme moi a été mon boss, tout ce que tu diras sur moi sera pris au précepte. J'ai servi comme référence à d'autres personnes et je sais les questions qu'ils m'ont posées. Moi aussi, dans le cadre de mon travail, je fais des entrevues à des personnes, j'appelle des références, je peux toujours dire que la différence elle est palpable. Donc pour moi, le seul réseau, ce sont elles.*

Tchoko, Mali

Tchoko partage l'avis de Daniel et insiste sur l'importance des références dans le cadre du recrutement. Aujourd'hui, nanti d'une expérience et faisant partie des recruteurs de sa structure, il peut en dire mieux. Ainsi, il ferait des références une priorité dans tout investissement en société. C'est également le cas de Éliisa, femme, 40 ans, d'origine camerounaise, contrôleur de projet. Selon elle, les facilités de contact constitueraient les forces qui lui ont permis de réussir.

*Personnellement, parmi mes forces, celles qui m'ont beaucoup aidée pendant que j'étais dans le service à la clientèle, sont mes facilités avec les relations interpersonnelles. Je suis quelqu'un qui a la facilité d'avoir du contact humain et je suis une personne qui sait facilement créer des contacts. Dans le milieu professionnel, chaque fois que j'arrive dans un nouveau service, je me crée une petite famille avec des gens avec qui, je suis plus proche et vers qui je peux me tourner quand je rencontre des difficultés parce qu'il n'y a pas toujours de mentor officiel, mais on a des personnes qui jouent un peu ce rôle-là.*

Éliisa, Cameroun

Il semblerait que les dires de Éliisa apportent des éléments nouveaux, car en plus de ses multiples contacts avec la clientèle, la force de ses relations lui permettrait de créer un

réseau qui jouerait le rôle de mentor en cas de besoin. Cette stratégie très pratique permettrait d'avoir des références à tout moment.

Selon, Anatole, 48 ans, originaire du Cameroun qui semble partager son avis, les réseaux sociaux sont également très importants dans le cadre de la réussite, car un bon enseignant doit pouvoir partager des expériences avec ses collègues. À propos, voici la preuve :

*L'enseignant qui veut avoir un bon dossier en recherche, cela prend beaucoup de sacrifice au niveau de la famille, car le travail ne s'arrête pas à l'université, il faut continuer à travailler à la maison et ceci parfois jusqu'aux heures tardives; ou parfois lorsque la nécessité s'impose, mettre un peu de côté la famille.*

*Les échanges avec des collègues d'autres pays permettent de comprendre comment ils composent avec le système, de connaître aussi leurs expériences.*

*Côté collectivité, les rencontres avec les autres favorisent une certaine quiétude dans le travail, ce qui signifie qu'on sent qu'on n'est pas dans son coin tout seul et le stress augmente lorsqu'on n'a pas un réseau d'amis sur qui on peut compter.*

Anatole, Cameroun

Les déclarations d'Anatole nous permettraient de constater la place du réseautage dans le réseau de recherche comme dans d'autres domaines. C'est ce réseautage qui permettrait à chacun de constituer son réseau de références.

Dans le monde professionnel, le travailleur qui exerce bien a de fortes chances d'avoir toujours de bonnes références. Il appartient donc à chacun de fournir des efforts pour les obtenir et réussir, car que ce soit avec Daniel, Elisa ou Anatole, elles sont indispensables pour réussir son insertion socioprofessionnelle et connaître de possibles promotions (Granovetter, 1973; Steiner, 2005; Béji et Pellerin, 2010).

Quel est donc l'apport des implications sociales des immigrants africains subsahariens dans leur insertion en emploi?



### 4.1.2.3 Les implications sociales

La sous-section 4.1.2.2 a montré le rôle des milieux professionnels qui permet de constituer un réseau de références dans l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens. La présente sous-section expose le but des implications sociales dans le même objectif.

Selon les auteurs ci-dessus cités, les implications sociales nous permettraient également d'obtenir de bonnes références pour notre insertion socioprofessionnelle.

À propos, Julie met l'accent sur les réseaux sociaux qui seraient à la base de ses différentes expériences socioprofessionnelles :

*J'assiste à des forums Afrique-Canada, des salons internationaux au Cameroun. Je me fais connaître, j'assiste à beaucoup de soirées récréatives parce que beaucoup de gens débarquent par an et en famille parce que ce sont des gens qui immigreront avec toute leur famille, ce sont des gens qui veulent venir travailler au Canada; donc ils vont des fois dans des fêtes, soirées dansantes, barbecues ou autres. J'assiste à ces fêtes, je distribue mes cartes moyennant de l'argent que je donne à ces associations.*

Julie, Cameroun

La position de Julie qui semble claire selon moi montre que sa réussite proviendrait de ses différentes implications sociales. C'est le cas d'écouter également les engagements sociaux de Zanga, homme, d'origine camerounaise :

*Nous sommes disloqués, mais on se retrouve toujours de temps en temps pour parler de tout. Au quartier, les amis proviennent de tout horizon et nous avons de très bonnes relations. J'ai également rencontré beaucoup de gens à travers ma paroisse et nous formons une communauté.*

Zanga, Cameroun

Les propos de Zanga contribueraient davantage à l'assertion selon laquelle la place des implications sociales serait indispensable pour toute insertion en emploi. Le cas de Tafo du Cameroun est également remarquable :

*Je ne suis pas un être solitaire qui navigue seul dans son bateau, je me suis toujours entouré des gens, des organisations. Je fais partie d'un groupe depuis mon enfance, j'ai toujours vu mes parents s'impliquer dans les organisations religieuses, culturelles et autres. La solidarité bénéficie d'abord à l'individu qui, à aucun moment, ne se sent seul.*

Tafo, Cameroun

Tafo relève le fait que pour réussir, les uns et les autres doivent se tenir la main, car est-il possible à un solitaire de réussir dans une société donnée? Je ne pense pas, c'est pourquoi, à côté des valeurs personnelles (Rokeach, 1973; Léonard, 1980; Paquette, 1982, Samson, 2009), pour réussir leur insertion, les immigrants africains subsahariens ont besoin des références sociales (Granovetter, 1973, 1990; Steiner, 2005; Wabgou, 2008; Arcand et al, 2009).

À côté des valeurs personnelles, les références sont les facteurs qui sont venus également permettre à ces immigrants africains subsahariens de combler leurs vœux. Et leur importance n'est plus à démontrer; c'est pourquoi selon Bénévoles Canada et al. (2008), parler des références, c'est aussi recourir aux informations confirmant les antécédents et les compétences d'un candidat et fournissant un point de vue externe quant à l'aptitude de la personne au regard du poste recherché ou en jeu.

#### **4.2 Le bénévolat comme outil et piste d'insertion en emploi des immigrants**

Dans le cadre de la recherche des outils facilitateurs de l'intégration des immigrants africains subsahariens, la première partie de ce chapitre a montré les différentes valeurs personnelles, sociales et professionnelles comme des références et des implications dans l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens. La seconde partie du chapitre 4 qui suit, montre le rôle du bénévolat dans leur insertion en emploi.

Bénévolat, terme préféré du Canada à la place de volontariat, désigne une même réalité

(ICB<sup>22</sup>, 2001). Selon Tessier et al. (2006), le bénévolat renvoie à la volonté de faire du bien autour de soi ou à la « pratique de la solidarité ». L'organisme ICB (2001 :1) abordant dans le même sens peut dire « *Notre compassion et notre sollicitude envers les plus vulnérables ainsi que notre sens d'entraide nous permettent d'apprécier les temps de paix relative et d'harmonie et nous aide à naviguer dans les temps plus difficiles, confiants de notre solidarité* ». Cette remarque de l'ICB montre à quel point le bénévolat est exigeant et demande aux humains qui le pratiquent un certain nombre de valeurs. Parlant de son bien-fondé et de son importance, les mêmes auteurs précisent que:

*Il est impossible d'exagérer l'importance de la contribution des bénévoles à la qualité de vie au Canada. Ils consacrent leurs efforts dans nos hôpitaux, nos musées, clubs sportifs locaux, dans les domaines des arts et de la protection de nos collectivités, de l'environnement et de la protection des espèces naturelles. Ils apportent aussi leur soutien aux personnes âgées, aux écoliers et aux démunis, luttent contre les incendies, participent à des opérations de recherche et de sauvetage ainsi qu'à des collectes de sang, offrent leur aide dans le cadre d'événements importants, comme les jeux du Canada, dans les banques alimentaires, viennent en aide aux sans-abri et siègent aux conseils d'administration d'organisation à but non lucratif.*

ICB, 2001 :1

C'est là reconnaître la valeur que les sociétés canadienne et québécoise accordent au bénévolat, car effectivement dans la civilisation de l'objet dans laquelle les humains sont obsédés par le matériel (Galbraith, 2004; Sen, 2004; Bui Doan, 2009), il n'est pas facile de consacrer bénévolement son temps à quelques œuvres philanthropiques que ce soit, pourtant, quelques âmes de bonne volonté s'attèlent à cette tâche partout au Québec et au Canada. À propos et selon IBC (2001): « *on estime que les contributions de 6,5 millions de bénévoles au Canada équivalent à quelque 549 000 emplois à temps plein* ». Ce qui me permet de confirmer que le bénévolat est un élément indispensable du tissu social canadien. Selon moi, le bénévolat est un fait social qui appartient aux hommes d'exception, car dans la vie courante, il n'est pas donné à n'importe quel humain d'offrir un peu de son temps pour les autres. Et cette pratique est une exception du Canada en général et du Québec en

---

<sup>22</sup> L'Initiative canadienne sur le bénévolat.

particulier.

Si pour bien de Canadiens et Québécois cette pratique semble désintéressée (IBC, 2001; Michaud et Paré, 2002; Tessier et al., 2006), aux immigrants en général et africains subsahariens en particulier, elle permettrait de s'occuper, tout en donnant l'opportunité d'obtenir une expérience québécoise; ce qui aurait favorisé leur insertion en emploi.

Sur le Tableau 5 (Michaud et Paré, 2002) de la page suivante, parlant des motivations chez les bénévoles canadiens et québécois, je constate que le critère « *adhésion à la cause défendue par l'organisme* » remporte avec un score de 95% alors que le critère « *amélioration de mes perspectives d'emploi* » enregistre le plus petit score, autour de 20%. Pourtant, comparativement aux immigrants, une bonne partie évoque le fait d'avoir utilisé le bénévolat pour renforcer leur réseautage en vue d'une éventuelle intégration en emploi. Et dans leurs conseils aux nouveaux immigrants, presque tous ont mentionné le fait que le bénévolat constitue une ouverture pour une éventuelle insertion, en ce sens qu'il procurerait l'expérience canadienne aux immigrants en même temps qu'il les occuperait (Zauhar, 1996); et même possiblement leur donnerait de petits moyens substantiels de vie (Michaud et Paré, 2002; Tessier et al., 2006, Nikuze, 2011). Alors que chez les Canadiens et Québécois, l'objectif essentiel est « *un désir de participer activement à l'amélioration de notre société, d'aider les autres et de transmettre ou d'acquérir les connaissances* » (IBC, 2002). Ce qui me donne l'occasion de mentionner que parmi la population canadienne, on remarque aussi une petite portion qui souhaite accroître ses compétences à travers les activités bénévoles (Michaud et Paré (2001)

**Tableau 5 : Motivations des bénévoles âgés de 15 ans et plus au Canada et au Québec**

*D'après Michaud et Paré (2002)*

Motivations bénévoles	ENDBP 2000	ENDBP 1997
	Canada	Québec
Amélioration de mes perspectives d'emploi	23%	21%
Bénévoles parmi mes amis, ma famille	30%	25%
Découverte de mes propres forces	57%	42%
Obligation ou croyances religieuses	26%	21%
Personnellement concerné par la cause défendue par l'organisme	69%	50%
Utilisation de mes compétences et de mes expériences	81%	71%
Adhésion à la cause défendue par l'organisme	95%	94%

ENDBP : Enquêtes nationales sur le don, le bénévolat et la participation (1997 et 2000)

Si les valeurs personnelles sous-tendent l'idée de bénévolat, il y va de la volonté et du dynamisme de chaque individu. Ainsi, ces valeurs auraient permis à certains immigrants de se trouver un emploi ou de valoriser leur expérience en emploi.

Ainsi, Bertine, 35 ans, originaire de la Guinée, qui a commencé son insertion socioprofessionnelle par le bénévolat peut s'exprimer en ces termes : « *j'ai fini au mois de septembre, j'ai commencé là-bas, au... (Nom de la structure), je suis restée quatre mois, je faisais du bénévolat et en même temps je cherchais du travail* ». De cette déclaration, il semblerait que l'exercice du bénévolat n'aurait pas empêché Bertine de continuer à chercher son travail; au contraire, elle obtiendrait de l'expérience québécoise tout en s'intégrant dans cette société (Nikuze, 2011).

À la suite de Bertine, Bineta, originaire du Cameroun, qui a longtemps travaillé dans plusieurs structures pour bénévoles peut faire l'apologie de ce fait social en ces termes:

*« Ce que j'ai remarqué sur le marché du travail, c'est que quand on n'a pas l'expérience*

*canadienne, il faut commencer par le volontariat<sup>23</sup> qui ne vous donne rien de consistant, mais vous met en contact avec les employeurs, tout en vous procurant de l'expérience ».*

Bineta, Cameroun

Les propos de Bineta iraient dans le même sens que ceux de Bertine. Ce faisant Takou, homme, 40 ans d'origine sénégalaise peut contribuer en argumentant davantage. Selon lui, le bénévolat serait la voie royale pour obtenir un emploi. À ce sujet, voici ses déclarations :

*Tout s'est bien passé. Dans la 2<sup>e</sup> semaine de mon arrivée ici, J'ai eu la chance de tomber sur un vieux Égyptien qui était déjà à plus de 40 ans ici. On avait bien discuté et il m'a dit [avec tout ce que tu possèdes, tu vas bien réussir ici, mais je te recommande de faire du bénévolat]. Beaucoup d'Africains ne le font pas, mais c'est une voie royale pour trouver du travail. Je suis passé par le bénévolat pour avoir ce que j'ai maintenant, car c'est à travers cela que les gens m'ont connu, adopté et expliqué le Québec... Cela m'a surtout permis de gérer mon moral, puisque pendant ce temps à travers le réseau que je bâtissais, mes demandes d'emploi circulaient...*

Takou, Sénégal

Le fait de conseiller le bénévolat est très important, surtout qu'il permettrait à certains immigrants d'obtenir l'expérience canadienne ou québécoise tant souhaitée et de se constituer un réseau social (Nikuze, 2011); d'ailleurs Takou reconnaît qu'il aurait suivi cette procédure, car selon lui, « *Le véritable problème quand on démarre dans ce pays est l'expérience québécoise. C'est avec cette expérience qu'on va se faire du réseau qu'on va aller chercher quelque chose de meilleur* ».

Ces pistes de solution au problème d'insertion en emploi des immigrants passeraient par le bénévolat comme le cas de Bineta et de bien d'autres personnes citées ci-haut.

Tous ces intervenants ont le même point de vue sur le bénévolat, ce qui confirmerait son importance dans la structure sociale québécoise. Le fait de montrer son apport pour l'obtention de l'expérience québécoise est d'autant plus important que plusieurs de mes informateurs l'ont évoqué, cas de Pierre, Daniel, Ngankam, etc.

---

<sup>23</sup>Bénévolat, volontariat désigne une même réalité.

\*\*\*

Dans les sociétés canadienne et québécoise, les bénévoles sans différence d'âge sont motivés par la volonté d'aider les autres, par l'interaction sociale et par la reconnaissance de leur contribution (Tessier et al., 2006 ; Nikuze, 2011). Si à travers le bénévolat ou le volontariat, quelques immigrants ont effectivement l'expérience québécoise qui pourrait leur permettre d'avoir un emploi, n'est-il pas temps de se prononcer sur la valeur de l'implication des immigrants auprès de ce phénomène? Est-ce que l'expérience québécoise pourrait remplacer le diplôme ou le retour à l'école? De même quelle est la valeur du diplôme canadien ou du retour à l'école dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Il s'agit là d'une réflexion à laquelle j'apporterai une solution dans les prochains chapitres, en l'occurrence le chapitre 7. Mais avant d'y arriver, quel est l'apport des éléments socioculturels africains dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens?

# Chapitre 5

## **Le dialogue de l’Afrique avec ses ressortissants : la mobilisation des éléments socioculturels africains pour une intégration socioprofessionnelle au Québec**

Ce chapitre est centré sur l’apport des éléments socioculturels africains dans l’intégration socioprofessionnelle des immigrants. En effet, de mes données du terrain, tous les immigrants africains subsahariens qui ont « réussi » leur insertion en emploi ont énuméré des valeurs de la société africaine (Ndongmo, 2006; Dijon et al., 2011) qui les auraient aidés. En outre, certains parmi eux ont également cité des croyances ancestrales qui les influenceraient aussi dans leur intégration socioprofessionnelle. Si la société africaine a des valeurs de renommée comme sa solidarité et sa vie communautaire, il n’en demeure pas moins vrai que certaines font l’objet de plusieurs critiques de certains auteurs comme Vidal (1994) et Kalonji (2012).



## **5.1 Des apports socioculturels africains ou éléments culturels importés comme facteurs contributifs à la réussite socioprofessionnelle**

Loth (2006 : 21), se référant à l'œuvre de l'anthropologue Boas<sup>24</sup>, élève de Tylor (1871)<sup>25</sup>, observe que « *la différence fondamentale entre les groupes humains est d'ordre culturel et non racial* ». Commentant la pensée de cet auteur, il affirme que : « *la culture est l'expression de la totalité de la vie sociale de l'homme. Elle se caractérise par sa dimension collective. Enfin, la culture est acquise et ne relève pas de l'hérédité biologique* ». Dans la même lancée, selon Rocher (1992) « *la culture permet à chaque individu de devenir homme, en le faisant bénéficier de l'acquis accumulé avant lui et qui ne pouvait s'inscrire dans l'organisme biologique* ». Paquette (1982) parlerait des influences du patrimoine culturel dans le développement de l'individu et Samson (2009) de la prise de conscience de la culture et des valeurs qui nous animent.

Tout compte fait, tous ces auteurs montrent que la culture semble être le produit de nos constructions, motivées par nos besoins et notre environnement. Elles permettraient enfin, à chacun de donner un sens à sa vie.

Les peuples africains comme d'autres peuples du monde entier ont un système de valeurs qui leur permettent d'agir et de s'identifier comme tel à travers le monde (Ndongmo, 2006; Dijon, 2011; Mouafo, 2011). Certains parmi eux, qui voyagent ou émigrent dans d'autres pays, utiliseraient ces valeurs pour obtenir un travail et assurer même leur progression socioprofessionnelle. Surtout que selon Schwartz (2006) et Dione (2012), pour les professionnels, les valeurs sont des principes, des croyances, des convictions qui guident et motivent leurs choix, leurs actions et leurs comportements dans l'exercice de leurs activités. Schwartz (2006 : 955) semble aller plus loin lorsqu'il dit : « *La hiérarchie des valeurs d'un individu, du fait qu'elle amène les gens à programmer des actions liées aux valeurs les plus*

---

<sup>24</sup> Boas Franz, Anthropologue américain d'origine allemande (1858-1942), auteur de « Race, language and culture », Mcmillan, New York, 1940.

<sup>25</sup> Tylor Edward Burnett (1832-1917), auteur anglais de « Primitive culture », Londres, 1871.

*importantes pour lui, favorise du coup les comportements qui sont en accord avec ces valeurs* ». En effet, l'auteur de cette pensée montrerait le lien très étroit entre valeurs, comportements et actions à mener dans le cadre d'une intégration socioprofessionnelle ou une simple action sociale.

Quelles sont ces valeurs ou éléments socioculturels africains? Et comment ils aideraient les immigrants africains subsahariens à s'insérer socioprofessionnellement parlant au Québec?

**Tableau 6 : Éléments socioculturels africains cités par les informateurs**

Numéro	Valeurs culturelles des immigrants africains subsahariens	Nombre de fois citées
1	éducation	31
2	solidarité	31
3	travail acharné	10
4	socialisation, sens de la famille	8
5	persévérance	8
6	respect	8
7	patience	4
8	hospitalité	4
9	responsabilité	4
10	amour des défis	2
11	résilience	2

Ce tableau présente les éléments socioculturels africains. Il a été construit en fonction des données recueillies sur le terrain. De ce tableau, j'ai regroupé les valeurs en deux parties : les valeurs relevant de la qualification professionnelle c'est-à-dire celles qui sont acquises ou relèvent des milieux d'emploi et les valeurs communautaires ou sociales. Certaines personnes pourraient le faire autrement.

Des valeurs ayant favorisé l'accès en emploi, il est important de mentionner celles qui relèvent de la qualification personnelle, car l'expression « *J'ai reçu une bonne éducation* »

peut être comprise de deux façons : la première peut vouloir dire que mes parents m'ont envoyé à l'école et ont assuré ma scolarité, la deuxième, peut simplement dire que j'ai reçu une bonne éducation morale de mes parents et/ou de la communauté.

Dans cette première partie, nous allons l'entendre comme une population qualifiée, au sens de bien préparée pour l'emploi, car généralement, cette population immigrante en provenance de l'Afrique au sud du Sahara est bien scolarisée, qualifiée, voire surqualifiée aux dires de certains auteurs (Garant, 2002; Mulatris, 2009, 2010; Bastien, 2011). La formation morale est analysée en même temps que les valeurs communautaires ou culturelles de l'Afrique.

### **5.1.1 Les apports relevant de la qualification professionnelle**

Le passage de la colonisation en Afrique aurait laissé plusieurs legs comme le culte des diplômés<sup>26</sup>, la formation pour des emplois dans des manufactures, etc. (Ndongmo, 2006). Il s'ensuit que certains Africains ont très tôt compris que pour réussir son insertion socioprofessionnelle, il fallait aller à l'école pour s'instruire et obtenir des diplômes ou qualifications professionnelles qui devaient permettre une insertion en emploi quelconque plus tard. À propos, plusieurs auteurs (Bourdieu, 1987, 1993; Schwartz, 2006) s'entendent pour dire que l'éducation donnerait une plus grande ouverture d'esprit, une flexibilité et une largeur de vue essentielles aux valeurs d'autonomie. Cette culture semblerait marquer tous les immigrants africains qui bénéficient des services de l'immigration aux conclusions de plusieurs auteurs (Garant, 2002; Mulatris, 2009, 2010; Bastien, 2011), car presque tous les immigrants africains sembleraient qualifiés ou surqualifiés. Je confirme également cette information, parce que sur le terrain, 25,80% de mes informateurs ont complété ou non leurs études collégiales; 25,80 % les études du premier cycle ou le BAC; 29,03% les études du 2<sup>o</sup> cycle et 19,35% le 3<sup>o</sup> cycle universitaire. Il m'a été difficile de faire cette tentative de regroupement des éléments socioculturels africains, car force est de constater que, chaque informateur évoque à la fois plusieurs valeurs pour justifier sa réussite.

---

<sup>26</sup> Dans une culture donnée, mettre l'accent sur le diplôme au lieu de le mettre sur la professionnalisation.

C'est le cas de Zouga, homme, originaire du Cameroun, donc la motivation pour l'école viendrait de ses parents.

*Mes parents sont allés à l'école et ils nous ont toujours motivés. Je suis également de l'ethnie « bamiléké » qui fait partie de l'élite intellectuelle du Cameroun. Mes parents disaient toujours qu'ils n'ont pas eu de la chance de pousser les études trop loin, mais qu'il faut que [nous fréquentons pour deux]<sup>27</sup>. La persévérance, afin de se faire une renommée dans ma famille et dans la société...*

*Il fallait aussi réaliser mon rêve d'enfant qui était de fréquenter l'étranger, puisque c'était fréquent de te lever un matin, et on te présente un oncle ou le fils d'un tel qui fréquente l'Allemagne, la France, etc. Tous ces facteurs créaient en moi une profonde motivation.*

Zouga, Cameroun

Les éléments comme la motivation des parents, la persévérance et la force de travail de son peuple d'origine confirmeraient les facteurs à la base de sa réussite. D'ailleurs, les autres informateurs camerounais, originaires de cette région l'ont également mentionné. Je pense notamment à Pierre, Marcel, Abdou, Ngankap, etc.

Ginette, femme, 36 ans, originaire du Cameroun, explique également sa réussite par les valeurs culturelles issues de sa société d'origine qui est l'Ouest du Cameroun. A propos, voici ses déclarations :

*Les gens de l'Ouest du Cameroun sont travailleurs, ce sont des généralités. Dans ma famille nous sommes ambitieux, ce qui signifie que la réussite pour nous n'est pas une chose extraordinaire. Mon père est médecin et ma mère pharmacienne. Nous sommes 6 enfants, je me considère généralement comme le canard boiteux de la famille : tous mes frères sont médecins ou pharmaciens. Est-ce un fait des éléments de ma culture ou de l'environnement personnel? Je ne sais pas, si je peux faire la distinction; parce que pour moi, c'est naturel d'aller à l'école, de travailler, c'est naturel d'être ambitieux...*

*La motivation était déjà là, étant donné les exemples que j'ai autour de moi, c'est certainement que cela vient de mon pays. Mes parents sont de bons Bamiléké qui poussent les enfants à l'école. Je ne me suis jamais vu en train de réfléchir pour aller à*

---

<sup>27</sup> Expression courante qui joue le rôle de motivation.

*l'université, c'est certainement lié à l'environnement. Au Cameroun, aller à l'école n'est pas une exception, et faire des diplômes ne l'est pas non plus.*

Ginette, Cameroun

Ginette évoque plusieurs phénomènes culturels ayant été à la base de sa réussite. Je peux citer le sens de motivation venant de ses parents et son éducation. Il faut noter que tous nos informateurs et plusieurs auteurs ont reconnu la place de l'éducation (Bourdieu, 1987, 1993; Schwartz, 2006) et des autres valeurs culturelles comme étant nécessaires à l'insertion socioprofessionnelle. Il est important de savoir que Ginette est directrice du contrôle dans une structure de la ville de Montréal. Et avec tous les avantages que lui conférerait son poste, elle se considère comme « *canard boiteux* » de la famille. Ce point de vue, selon moi, montrerait le niveau de valorisation de la scolarisation (Bourdieu, 1987; Schwartz, 2006; Dubet, 2010) et une certaine stimulation positive qui émanerait de cette région africaine. Elle évoque également le phénomène du « *culte des diplômés* » dont j'ai fait mention plus haut, car il semblerait que plusieurs parents « *poussent* » les enfants à l'école sans s'interroger sur leur avenir professionnel (Ndongmo, 2006); ce qui aboutirait le plus souvent aux inadéquations avec les demandes ponctuelles des milieux professionnels.

Les valeurs de la culture d'origine de Tafo, homme, 51 ans, originaire du Cameroun, sont nombreuses à avoir contribué à sa réussite. Nous avons le travail, les défis, le respect de soi et des autres. Écoutons-le davantage :

*Les valeurs qui ont soutenu ma démarche à ce jour sont: mes parents m'ont inculqué très tôt le goût de l'effort, du travail, c'est le fait de ne pas reculer devant la difficulté, de foncer. J'aime les défis, J'aime travailler : C'est une valeur que je tiens de mes origines.*

*La seconde valeur, c'est la solidarité : je ne suis pas un être solitaire qui navigue seul dans son bateau, je me suis toujours entouré des gens des organisations. Je fais partie d'un groupe depuis mon enfance, j'ai toujours vu mes parents s'impliquer dans les organisations religieuses, culturelles et autres. La solidarité bénéficie d'abord à l'individu, qui fait qu'à aucun moment, il ne se sent seul.*

*Une troisième valeur qui vient également de mes origines, c'est le respect de soi et des autres qui constitue une valeur cardinale pour moi. Que ce soit dans le cadre*

*professionnel ou dans un contexte d'intégration plus large dans une société, cela se fait toujours dans le respect.*

Tafo, Cameroun

Selon Tafo du Cameroun, ses parents lui ont appris très tôt le sens du travail laborieux. De plus, à travers diverses organisations culturelles et sociales, il a complété sa formation morale qui, ma foi, serait à la base de sa réussite. Cette conviction personnelle montrerait le degré d'influence de son capital social et culturel (Bourdieu, 1986, 1993; Schwartz, 2006) dans son insertion en emploi.

Les propos de mes informateurs soutenus par quelques auteurs comme Bourdieu (1987), Schwartz (2006) et Ndongmo (2006) semblent montrer l'influence des valeurs sociales dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. Est-ce le cas pour les éléments communautaires ou culturels?

### **5.1.2 Les apports communautaires ou culturels**

La première section ci-dessus a montré des éléments relevant de la qualification professionnelle comme le travail acharné et l'éducation avec comme conséquences l'obtention des diplômes et diverses compétences. En effet, ces valeurs permettraient aux uns et aux autres de s'instruire et de se qualifier pour leur future insertion en emploi. La présente section a pour but de montrer le rôle des valeurs communautaires ou culturelles dans l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens.

Les apports communautaires ou culturels de l'Afrique semblent avoir également joué un rôle important dans l'insertion en emploi des immigrants. C'est peut-être le cas de Jeanne, femme d'origine guinéenne lorsqu'elle déclare : *«...L'éducation que j'ai reçue de mes parents m'a beaucoup aidé. Elle a favorisé mes relations avec mes supérieurs et m'a permis de m'intégrer facilement dans mon travail »*. Les témoignages de quelques-uns de mes informateurs, appuyés par quelques auteurs me permettraient au terme d'une analyse

de comprendre ou de saisir le rôle joué par les éléments socioculturels africains dans la réussite en emploi des immigrants africains subsahariens. Il est important de noter que, comme mentionné ci-haut, il est difficile de faire la part d'une valeur africaine dans le cas d'une quelconque catégorisation, car les informateurs citent à la fois plusieurs valeurs pour montrer l'apport de la culture africaine dans leur réussite, et à propos Paquette (1982) et Dione (2012) nous font remarquer qu'avant l'âge adulte, notre éducation a été déterminée par un ensemble de réseaux d'influences non coordonnés.

Selon quelques personnes immigrantes rencontrées sur le terrain de Montréal, comme Pierre, homme, 32 ans, son éducation et les éléments de sa culture seraient à la base de sa réussite. A propos, voici la preuve dans ses déclarations :

*L'éducation donnée par les parents. Dans ma famille, nous sommes 5 enfants et cela m'a appris à parler aux autres, cas de mon travail où il faut apprendre à parler à plusieurs équipes en même temps. Je possède à la fois plusieurs cultures africaines (Éthiopie, Centrafrique, Bénin, Niger, etc.) et cela m'a aidé à mieux m'intégrer. Le fait d'avoir vu des gens souffrir en Éthiopie m'a aussi marqué : il faut apprendre à travailler fort pour réussir, car il n'était pas facile à tout le monde de vivre. C'est ce mixage qui fait de moi la personne que je suis maintenant.*

Pierre, Cameroun

À mon avis, Pierre entendrait par éducation, la formation morale reçue. Il semble précis lorsqu'il évoque la taille de sa famille et le nombre de pays africains dont il possède la culture. Il évoque aussi ses voyages à travers l'Afrique, car ils auraient également augmenté le potentiel de ses valeurs culturelles. Il évoque aussi un cas particulier : le fait d'avoir vu les gens souffrir en Éthiopie l'aurait marqué particulièrement. Évidemment, cette prise de conscience de la douleur et de la souffrance des autres l'aurait stimulé à plus de dynamisme. À la suite de Pierre et abordant dans le même sens, Marcel, 50 ans, Camerounais d'origine, peut ajouter :

*...Le second aspect concerne le fait que je viens d'un milieu défavorisé où j'ai trimé très dur, ce qui m'a donné une certaine résilience, ce qui signifie que je suis toujours prêt à*

*retrousser les manches, je ne me décourage pas. Le fait que j'ai eu un parcours difficile est considéré comme un laboratoire de la vie. Les échecs rencontrés, loin de me décourager, renforcent ma détermination à aller de l'avant. Le parcours que j'ai traversé me motive toujours davantage quand je regarde derrière moi.*

Marcel, Cameroun

Le capital culturel de la société africaine qu'il évoque ici est composé du travail en communauté et du goût de l'effort qui lui ont donné une certaine résilience. Marcel qui aurait vécu plusieurs situations difficiles, montre à quel degré, il en est le fruit. À propos, c'est surtout son niveau de motivation qui nous passionne et nous amènerait à comprendre les différentes situations vécues par les informateurs.

Comme valeur africaine ayant contribué à sa réussite, Aya, homme, 36ans, originaire de la Côte d'Ivoire, revient sur la socialisation qui lui permet de communiquer facilement et de bien se comporter lorsqu'il est question de travailler en équipe. Voici ses déclarations :

*En tant qu'Ivoirien et Africain en général, l'approche par socialisation est beaucoup plus facile dans le travail de gestion des projets que je fais. Cet élément est très important puisqu'on travaille en équipe. C'est comme une famille en Afrique au sens large du thème, dans le sens où il faut composer avec tous les membres. L'équipe doit sentir qu'elle est supportée par le gestionnaire du projet.*

*Cette facilité à communiquer avec les gens est une valeur que j'ai ramenée de l'Afrique, parce qu'il y avait tout le temps des gens à la maison, des anniversaires, des fêtes par-ci par-là. Ce qui m'amène à m'intégrer facilement et à me faire des amis, des coéquipiers facilement, des gens avec qui on travaille facilement.*

Aya, Côte d'Ivoire

Aya met l'accent sur deux points qui semblent très importants. L'approche par socialisation et la communication. Dans le monde moderne axé sur la professionnalisation, le travail d'équipe est très important pour produire un bon résultat, car l'action de plusieurs compétences permettrait d'obtenir des résultats probants (Shön, 1994; Genelot, 2002; Le Moigne, 2002; Saint-Arnaud, 2003; Lemay, 2011). Il faudrait également être un bon communicateur, ce qui permettrait d'avoir des échanges positifs.



Anatole, homme, 48 ans, originaire du Cameroun, a importé de l’Afrique sa force du travail et du Québec le contexte favorable qui lui donne toutes les chances de réussite. En effet, voici ses déclarations :

*De façon générale, en Afrique, on a toujours été obligé de travailler dur pour réussir, et quand on arrive dans un système comme celui-ci, étant donné qu’il faut performer, on joue efficacement le jeu.*

*Le fait d’avoir une longue expérience de l’Afrique me permet de concilier les deux pour avoir un bon résultat et de noter, qu’ailleurs les gens souffrent énormément et ici, si nous avons tout ce qu’il faut pour réussir, il faut l’exploiter rationnellement.*

*Dans le contexte québécois, il faut beaucoup de ressources humaines et matérielles qui sont déployées pour les enseignants : les bibliothèques, les bases de données, etc.*

Anatole, Cameroun

Anatole à la suite des autres informateurs tels que Pierre, Marcel, Ginette, etc. apporte d’autres détails importants. Sa réussite dépendrait de sa capacité à avoir su concilier les ressources socioculturelles africaines et québécoises. D’ailleurs, je reviendrais sur l’apport des valeurs québécoises dans la réussite des immigrants africains subsahariens dans un prochain chapitre.

Bouya reconnaît aussi avoir importé de l’Afrique non seulement plusieurs valeurs sociales comme la sociabilité, mais aussi le sens du partage et de la famille.

*Moi je pense que la valeur que j’ai apportée et qui m’aide ici, c’est la sociabilité. Je pense que cela est valable pour la majorité des Africains. Moi je viens d’une famille de neuf enfants. Donc, quand tu viens d’une famille comme celle-là, cela veut dire que tu as le goût de te mêler aux gens ».*

*Il y a aussi le goût du partage... cela veut dire que quand j’apprends quelque chose, cela passe comme un enseignement que je donne aux étudiants.*

*Il y a aussi le sens de la famille; ce que les gens respectent, parce qu’il y a des familles qui se sont éclatées, mais c’est des convictions que nous africains nous avons. La famille pour nous est très importante et, je le dis aux gens.*

Bouya, Sénégal

Bouya met l'accent sur les valeurs africaines telles que la sociabilité, le partage et le sens de la famille. Il est médecin enseignant et partagerait avec joie le fruit de son travail avec ses patients et ses étudiants. Ces valeurs auraient favorisé son intégration dans la société québécoise. Il insiste sur le sens de la famille qui, de nos jours, semble encore être une spécificité de l'Afrique, car les sociétés occidentales sembleraient mettre l'accent sur l'individualisme qui se manifesterait avec des modes de vie tels que la famille monoparentale, recomposée, etc. Plusieurs autres informateurs tels que Aya, Anatole, Folak partagent ses impressions.

De sa culture, Tchoko, homme, d'origine malienne, tire également plusieurs éléments qui auraient également contribué à sa réussite. Il s'agit de l'esprit de famille, de la patience et de l'hospitalité du Malien. Ses arguments sont similaires à ceux de Bouya. À propos, voici son témoignage :

*Si j'étais individualiste, je n'allais pas penser ou dire qu'il y a d'autres personnes qui dépendent de moi. J'allais pouvoir chercher juste le minimum pour moi-même et je m'en fous du reste. Mais moi je sais que j'ai besoin de réussir, besoin de faire beaucoup de ressources pour pouvoir aider mes parents qui sont restés en Afrique. Donc c'est une culture malienne qui m'a beaucoup aidé ici. L'autre culture qui m'a aidé ici est la patience... c'est d'aller vers l'autre, faire le premier pas. Au Mali, on est accueillant, hospitalier, on veut toujours aller chercher ce que l'autre a, ce que l'autre fait. Donc la curiosité de savoir qui est l'autre. Ça m'a beaucoup aidé à intégrer la société québécoise.*

Tchoko, Cameroun

Tchoko, en « bon Africain » fait l'apologie de plusieurs de ses valeurs : esprit de la famille, de partage, la patience, l'hospitalité, etc. Ces valeurs l'auraient aidé à bien réussir son intégration dans la société québécoise et parallèlement, réussir son insertion en emploi. Il ne manque pas de commencer par une critique de l'individualisme qui est une valeur contraire à celle de l'Afrique (Ndongmo, 2006; Dijon et al., 2011). Parlant de la famille africaine, Kimbia (2011) note que « *la notion de famille en Afrique, par le simple fait qu'elle soit intimement liée à celle de clan ou de tribu, rappelle l'idée d'une interconnexion*

*vitale et dynamique qui instaure entre les individus l'obligation de s'entraider et de se supporter mutuellement, aussi bien dans la douleur que dans la joie* ». Ceci pour montrer davantage les influences et les implications de ces valeurs sur les immigrants africains subsahariens. Elles leur permettraient d'être en parfaite communion avec les autres et d'obtenir des emplois qui favoriseraient leur intégration socioprofessionnelle.

Il ressort donc des informateurs que les valeurs communautaires ou culturelles symbolisées par l'éducation, le travail ou la solidarité, etc. ont des influences qui auraient des manifestations dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. D'ailleurs, selon leurs propos, plusieurs parmi eux ont non seulement connu l'insertion en emploi, mais également des promotions grâce aux éléments socioculturels africains.

## **5.2 Rôle des croyances ancestrales dans la réussite socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens.**

Cette première partie de ce chapitre 5 a montré des valeurs africaines ou valeurs culturelles importées comme facteurs contributifs à la « réussite socioprofessionnelle » des immigrants africains subsahariens. En effet, d'après les données de terrain, tous les informateurs auraient connu leur insertion en emploi et même des promotions grâce à ces valeurs remarquables. Le but de cette seconde partie est de montrer le rôle des croyances ancestrales dans leur intégration socioprofessionnelle.

Au cours de son évolution, l'Afrique qui, semble-t-il, était au départ animiste, a été au contact avec d'autres croyances, l'islam par exemple (venu du monde arabe) et le christianisme (de l'Europe à travers le colonialisme) (Ndongmo, 2006). Aujourd'hui en Afrique, ces trois groupes de croyance à savoir les animistes, les musulmans et les chrétiens existent toujours. Et à côté d'eux, il semble qu'il existerait beaucoup d'autres sous-groupes appelés « églises ou croyances révélées ». Je ne dois pas me mêler aux débats métaphysiques sur les religions ou croyances sociales, mais m'interroger sur l'aspect de leurs contributions à l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens.

Autrement dit, quelles perceptions ont-ils des croyances sociales par rapport à leur insertion ou promotion en emploi?

D'après nos données de terrain, ces croyances sociales puiseraient leurs sources dans la foi et la bénédiction ancestrale. Selon les uns, leur réussite viendrait de l'être suprême et par contre, pour les autres, des profondeurs de la tradition africaine marquée par une certaine harmonie des familles.

Pour les tenants de la foi comme valeur sociale sans laquelle leur avenir est hypothéqué, la croyance a sa place dans la vie de l'homme. C'est le cas de Zanga, de Malounga et de Tafo. Dans sa lutte d'intégration, Zanga, homme, 48 ans, originaire du Cameroun, a souligné plusieurs éléments qui ont contribué à sa réussite parmi lesquels le travail acharné et la persévérance. Il n'a pas manqué de souligner l'importance de la foi : « *La foi est un élément très important, elle vient cimenter cette persévérance* ». Il accorde une importance aux autres valeurs sans toutefois négliger celle de la foi, ainsi il peut poursuivre :

*L'éducation est quelque chose de très importante. Les parents se sacrifient pour que leurs enfants aient une bonne éducation, c'est ce que j'essaie d'inculquer à mes enfants et j'espère qu'ils comprendront. La persévérance, le travail et la foi.*

Zanga, Cameroun

La position de Zanga semble claire par rapport à la contribution de la foi dans sa réussite et même de sa postérité, car il ne manque pas de former ses enfants à la base de cette valeur.

Malounga, homme, 43 ans, Camerounais d'origine également, consultant en immigration, semble partager son avis. Ainsi, comme valeur importée de l'Afrique qui contribue à sa réussite, il cite la foi héritée de ses parents :

*J'ai été bénévole, administrateur de paroisse, etc. Je suis très sensible à ce qui se passe ici au Québec. La foi sera toujours la pierre angulaire de ce que je fais... quand je vois ce que j'ai comme valeurs et le fait que les églises se vident ici. C'est une inquiétude.*

Malounga, Cameroun

Basé au Canada depuis 25 ans, Malounga ne manque pas d'observer la perte progressive de la foi de la société québécoise, ce qui l'inquiète franchement. Son inquiétude viendrait renforcer la place de cette valeur sociale qu'il a héritée de ses parents d'après ses propos. Il va même jusqu'à qualifier la foi de pierre angulaire, ce qui nous rassure quant à la place de cette valeur dans l'échelle des valeurs africaines. Ma pensée est renforcée par cette position de Tafo :

*C'est quelque chose que j'ai acquise avant d'arriver ici et avec du temps en tant que psychologue praticien. J'ai compris une chose : la perte de foi et l'absence de valeur spirituelle chez l'humain. Un être qui ne croit pas à une réalité beaucoup plus grande, est un être perdu. Pour moi, c'est important de reincarner [Je sais que c'est beaucoup plus rétrograde dans la société québécoise d'aujourd'hui] des valeurs religieuses ou spirituelles où l'être humain est connecté à beaucoup plus grand que soi. Je pense que c'est le socle.*

Tafo, Cameroun

La position de Tafo vient confirmer ce que Zanga et Malounga ont déjà avancé. Des liens très étroits peuvent être établis entre les déclarations de Malounga et celles de Tafo. Les deux semblent observer la perte de la foi dans la société québécoise. Ce qui semble contraire aux éléments socioculturels africains.

Par ailleurs, les ancêtres, parents et les proches parents semblent également jouer un rôle très important dans la famille africaine, c'est pourquoi obtenir leur avis semble très important dans toute réalisation sociale. Cette seconde position viendrait des tenants de la bénédiction ancestrale, comme je l'ai évoqué plus haut. Elle semble être celle de Ymelé, femme d'origine sénégalaise dont la détermination et la foi aux valeurs ancestrales seraient des éléments de la culture africaine, venus soutenir sa réussite. À propos, voici ses commentaires :

*La détermination et la foi surtout, de ne pas avoir peur; cela est très important chez nous; parce qu'au Sénégal, il y a un proverbe qui dit que si tu sèmes quelque chose, il faut que tu t'occupes de ton champ; si tu ne t'en occupes pas, tu ne récolteras rien. J'ai la foi ainsi que la bénédiction de mes parents. Lorsque je parlais, mon père m'avait béni*

*et avait prononcé ces termes : [ma fille, tu trébucheras, mais tu ne tomberas jamais]. J'ai toujours pensé à cette phrase et elle m'a soutenu. C'est après une longue prière soutenue par cette pensée que j'ai eu mon emploi actuel et au lendemain d'un rêve.*

Ymelé, Sénégal

Ymelé est originaire d'une région africaine fortement islamisée, donc le fait qu'elle mette la foi au cœur de sa pensée trouve solidement des explications dans sa culture. Elle est d'autant plus convaincue qu'elle affirme qu'elle aurait trouvé son emploi au lendemain d'une longue prière soutenue par la bénédiction de ses parents. Sa situation semble similaire à celle que Folak nous fait vivre ci-dessous, car selon ce dernier, les Africains à travers les valeurs « partage, solidarité » puiseraient dans les profondeurs de leurs traditions, une certaine force qui les permettrait de réussir partout où ils se trouvent.

*C'est un élément culturel qui lie tous les Africains et ils le reconnaissent. Cela constitue un soutien psychologique, car tous pensent obtenir diverses bénédictions des parents et des ancêtres à travers ces envois d'argent; il s'ensuit qu'elles favoriseraient leurs réussites ici*

Folak, Cameroun

Folak semble nous donner des informations très importantes, car selon lui toutes ces différentes perceptions liées à la foi ou à diverses croyances tirent leur source de la culture africaine.

À mon avis, la position de Folak vient renforcer et confirmer ce que les autres ont dit jusque-là, car tous affirment avoir eu un emploi ou connu une promotion grâce au soutien de diverses croyances sociales qui relèveraient de la culture africaine.

Des déclarations de mes informateurs et à la lumière de mes analyses, appuyées par quelques pensées d'auteurs, il semble clair que les valeurs culturelles africaines auraient contribué à la réussite des immigrants africains subsahariens, surtout que plusieurs auteurs s'entendent pour dire qu'elles sont valables pour comprendre et caractériser les individus et les sociétés et même expliquer les motivations de base qui sous-tendent leurs actions (Schwartz, 2006; Dione, 2012).

### **5.3 Analyse de quelques éléments socioculturels africains**

La deuxième partie de ce chapitre 5 a montré l'influence des valeurs sociales et culturelles dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. En effet, plusieurs d'entre eux tireraient leurs succès socioprofessionnels de la bénédiction des parents et des ancêtres. Le but de cette partie est d'apprécier certaines de leurs considérations sociales comme la solidarité et la socialisation.

Plusieurs auteurs s'entendent pour dire que la société africaine comme toutes les autres à travers la planète posséderait des valeurs (Ndongmo, 2006; Dijon et al., 2011) qui feraient sa renommée. Si certaines de ces valeurs comme l'éducation, le travail intense et la persévérance se portent bien ou enregistrent moins de critiques, certaines comme, la solidarité, la socialisation et le sens de la famille auraient entamé leur effritements (Shorter, 1977; Vidal, 1994). Il s'ensuit que certaines personnes n'hésitent plus de nos jours à dire qu'elles se muent en parasitisme (Vidal, 1994; Ndongmo, 2006, Dijon et al., 2011; Kalonji, 2012). Cette partie me permet également à la lumière de mes informateurs, soutenus par quelques auteurs, de faire quelques analyses critiques de certaines valeurs africaines pour montrer que généralement chaque médaille a son revers. De plus, les valeurs modernes, introduites par la chrétienté et le matérialisme (Shorter, 1977; Vidal, 1994; Ndongmo, 2006; Kalonji, 2012) et aidées par la pauvreté ambiante de l'environnement ont apporté de profonds changements qui modifient au quotidien la perception et la façon d'agir de certains Africains. Ainsi, mensonges, recherches du profit, jalousies, etc. auraient cédé la place à certaines valeurs africaines. Que dire de cette histoire vécue par Romain et racontée par Kalonji<sup>28</sup> :

*Il y a quelques années, mon frère m'a appelé pour m'annoncer que sa femme était très malade. Il avait besoin d'argent pour l'emmener à l'hôpital. Pris de panique, j'ai couru vers une agence pour effectuer un transfert. J'apprendrais plus tard que ma belle-sœur n'avait jamais été malade. Mon frère avait inventé une histoire pour me soutirer de l'argent.*

---

<sup>28</sup> <http://www.slateafrique.com/833/face-cachee-solidarite-africaine>

Kalonji, 2012

Cette histoire vécue par Romain nous montrerait le degré de perversion de mentalité de quelques humains et surtout de certaines valeurs africaines. Ce qui devrait permettre aux immigrants africains subsahariens d'avoir une position objective vis-à-vis de leur culture ou de certains de leurs éléments socioculturels.

### **5.3.1 La résilience et le goût de l'effort de certains peuples africains comme facilitateurs d'intégration socioprofessionnelle**

Face à l'adversité, aux situations stressantes et traumatisantes, un individu fait preuve de « résilience » lorsqu'il est capable de résister à l'adaptation et de développer des compétences, en mobilisant ses ressources biologiques, psychologiques et environnementales (Bonanno, 2004; Nader-Grosbois, 2009). Établissant une différence nette entre adaptation et résilience, Cyrulnik (2009) définit l'adaptation comme le processus par lequel un être vivant se moule dans les contraintes du milieu pour continuer à y vivre alors que la résilience est le processus par lequel un être vivant reprend un néodéveloppement après un fracas traumatique ou dans des conditions adverses. Greeff (2005 :10) semble ne pas être d'accord avec cette distinction nette entre adaptation et résilience, et apporte plus de précisions, car selon lui « *resilience is sometimes simply defined as successful adaptation to risk and adversity. Some would define it as survival in the face of multiple challenges; others would describe it as coping with trauma* ». Pour Bolégno (2005), c'est une reconstruction du sujet qui lui permet de donner un sens à sa vie, en fonction de la façon dont il va réinterpréter son histoire ; car cette réinterprétation doit nécessairement aboutir à une réorganisation de sa conduite, modifier ses comportements, mais aussi savoir ce qu'on devrait faire avec ce contenu.

De ces différentes positions, plusieurs auteurs s'accordent pour dire qu'il est difficile de définir le concept de résilience (Lecomte; 2005; Manciaux, 2005). Quant à moi, la résilience consiste à fournir continuellement des efforts pour vivre et survivre malgré les difficultés du milieu de vie rencontrées. Elle semble être une valeur qui permettrait aux humains qui la possèdent de réussir; ce qui serait le cas de certains de mes informateurs. À



propos, Vatz Laaroussi et Bernier (2012) parle de résilience communautaire en ces termes :

*La résilience d'une communauté dépend de sa capacité communautaire à se prémunir contre l'adversité (Chaskin, 2008). Plus les capacités communautaires d'une communauté sont élevées et plus elle sera résiliente face à des sources de stress (dépeuplement, perte économiques, par exemple le départ d'entreprises ou de fermeture d'une mine). La capacité communautaire influence également la vitalité d'une communauté.*

Vatz Laaroussi et Bernier, 2012 : 227

Takou, homme, originaire du Sénégal, ne manque pas de citer quelques éléments de la culture africaine comme facteurs ou déterminants de sa réussite. Selon lui, la résilience, la persévérance, l'honnêteté, le sens du partage et des responsabilités sont des valeurs très présentes dans la société. À ce sujet, écoutons ses commentaires :

*Au Sénégal, on a des valeurs qui sont basées sur la persévérance et la résilience. S'il y a des malheurs, on est capable de les supporter, de les transformer en valeur positive; Celui qui est dans le puits, s'il est persévérant, il finira par voir quelqu'un qui va lui tendre une corde pour le sauver.*

*Je vois aussi l'honnêteté, la valeur de responsabilité, la valeur de partage qui est très africaine et nous demeurons dans un pays où les valeurs du travail sont axées sur le partage, donc il y a déjà des similitudes.*

Takou, Sénégal

Takou originaire du Sénégal fait le tour de quelques valeurs africaines. Il fait ressortir leur importance et le rôle qu'elles auraient joué dans son insertion socioprofessionnelle au Québec. Il met l'accent sur la persévérance et établit une relation entre un immigrant qui est à la recherche du travail et la métaphore de celui qui est tombé dans un puits, car ces deux personnes sont dans une situation parfois traumatisante qui exige des efforts physiques et psychologiques.

Marcel partagerait l'avis de Takou, car malgré les difficultés de la vie, au lieu

d'abandonner, il a développé plutôt, une certaine résilience, qui serait à la base de sa réussite. Suivons-le dans ses déclarations :

*Le second aspect concerne le fait que je viens d'un milieu défavorisé où j'ai trimé très dur, ce qui m'a donné une certaine résilience, ce qui signifie que je suis toujours prêt à retrousser les manches, je ne me décourage pas. Le fait que j'ai eu un parcours difficile est considéré comme un laboratoire de la vie. Les échecs rencontrés, loin de me décourager, renforcent ma détermination à aller de l'avant. Le parcours que j'ai traversé me motive toujours davantage quand je regarde derrière moi.*

Marcel, Cameroun

Cette remarque de Marcel est très pertinente, quand on sait que l'effet de la douleur peut réduire potentiellement nos actions. Il semblerait que c'est pour cette raison que les épicuriens depuis le VI<sup>ème</sup> siècle avant Jésus-Christ nous demandent de fuir la douleur pour le plaisir. Cette résilience s'exprimerait aussi à travers la force de travail qui viendrait de la culture d'origine de Wamba, car très tôt, la vie dure menée, loin de constituer un découragement ou abandon, aurait constitué des atouts nécessaires pour sa réussite future, celle dont il est question aujourd'hui : «...*le travail dur, se lever très tôt pour aller cultiver. On marche une quinzaine de kilomètres avant d'arriver au champ. Cette vie dure te pousse ici à toujours aller de l'avant* ».

La situation que Takou, Marcel et Wamba présentent ici n'est pas différente de celle que vivent les personnages des œuvres qui portent sur la tragédie gréco-romaine comme Polyeucte de Corneille<sup>29</sup>, ou le stoïcisme enseigné par Vigny à travers ses œuvres comme « *La mort du loup* » dans « *Les destinées* »<sup>30</sup>. Il s'ensuit que leurs personnages sont prêts à recommencer leurs œuvres, quelles que soient les difficultés rencontrées. Il est important de noter que c'est leur courage que j'apprécie et non la spontanéité de leurs actes, car certains auteurs comme Cyrulnik (2009) refuseraient d'admettre le stoïcisme comme la résilience,

---

<sup>29</sup> Pierre Corneille (1606-1684), écrivain Français du 17<sup>ème</sup> siècle est auteur de plusieurs œuvres comiques ou tragiques qui illustrent les faits et les tragédies historiques.

<sup>30</sup> Alfred de Vigny (1797-1869), écrivain et romancier Français. Il est auteur de plusieurs ouvrages dont son recueil posthume «Les destinées» qui fut publié en 1864.

parce que pour lui, il découle d'un acte spontané.

La situation décrite par Ngankap ci-dessous n'est pas différente de celle de Wamba et des autres. Dans sa culture d'origine, cet homme, originaire du Cameroun, évoque son sens du combat et du travail hérité de son éducation basée sur la pauvreté de sa famille. À propos, voici ses déclarations :

*Je suis issu d'une très grande famille et nous étions pauvres sur le plan financier : 41 enfants; mon père avait 7 femmes.*

*Mon enfance a été très difficile : un combat, il fallait s'imposer, se défendre, travailler pour réussir. C'est ce cadre avec tous ses éléments qui me suivent jusqu'à nos jours. Tout cela me motive; chaque jour, je travaille sans cesse, parce que je ne veux pas que mon enfant connaisse les difficultés que j'ai vécues.*

Ngankap, Cameroun

Ngankap évoque ici la taille de sa famille qui serait à la base de son sens de combativité, car numériquement composé de sept femmes et de 41 enfants, il fallait travailler d'arrache-pied au quotidien pour se nourrir. Il est également important de savoir que dans les familles polygames d'Afrique, le père a souvent moins de responsabilités et c'est chaque femme qui, chaque jour, doit s'investir pour le salut de ses enfants (Hamani, 2005; Pradelles de Latour, 1997).

Mes informateurs viennent de montrer l'influence des valeurs comme la résilience, la persévérance dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens. En effet, tous auraient « réussi » leur insertion en emploi grâce au travail acharné qu'ils se seraient imposés à travers toutes les épreuves. La vie en communauté occupant également une place de choix dans les éléments socioculturels africains m'amène à m'interroger sur sa place et le rôle joué auprès de mes informateurs dans leur intégration socioprofessionnelle.

### **5.3.2 La vie communautaire en Afrique : un continuum au Québec?**

La première section de cette troisième partie vient de montrer l'influence de la résilience comme valeur africaine qui aurait facilité l'insertion en emploi de certains immigrants africains subsahariens. L'objet de la présente section est de montrer qu'à côté de la résilience, il y a lieu de mentionner aussi la vie communautaire qui permettrait aux uns et aux autres d'assister les personnes en difficultés et même de partager les vécus quotidiens avec les autres (Shorter, 1977; Vidal, 1994).

Les immigrants africains subsahariens pour s'intégrer et réussir leur insertion socioprofessionnelle ont-ils besoin d'un système de vie sociale différent ou continuer avec la vie communautaire d'Afrique? En d'autres termes, doivent-ils à travers différentes difficultés d'intégration, s'accommoder aux réalités de la société québécoise?

Cette vie communautaire pourrait s'exprimer à travers la solidarité africaine. Ainsi, Jeanne, femme, 33 ans, originaire de la Guinée reconnaît le côté positif de la culture guinéenne :

*En Guinée, nous vivons en groupe ou en communauté : si tu n'es pas mariée, tu peux rester avec tes parents même si tu as 40-50 ans, surtout si tu es une femme; même si tu es un homme tu peux toujours rester avec tes parents après ton mariage (...).*

Jeanne, Guinée

Dans sa déclaration, Jeanne revient sur le sens du regroupement ou de la famille de la société africaine. Si dans les sociétés occidentales, les mœurs (contexte familial et économique) favorisent généralement le départ des enfants de la maison parentale à partir d'un certain âge<sup>31</sup>, nous sommes dans une société où il y a manque d'exclusion. C'est pourquoi elle met l'accent sur l'âge ou le mariage qui semble être généralement les marquages d'exclusions dans d'autres sociétés. C'est ce sens de la vie communautaire qui a poussé Jeanne à aller vers les autres, à travailler dans les centres communautaires, à avoir des amis et à se créer un réseau efficace qui l'aurait poussée vers son insertion

---

<sup>31</sup> L'âge de la majorité varie en fonction des sociétés. Si généralement, elle est de 21 ans en Afrique et en Europe, elle est de 18 ans en Amérique du Nord.

professionnelle.

Parlant de l'importance de la vie communautaire et de son rôle dans son intégration au Québec, Aya, 36 ans, originaire de la Côte d'Ivoire ne manque pas de préciser :

*Les amis ont aussi un apport important. Dans un premier temps, ce sont les amis africains et par la suite ce sont les amis québécois. J'ai perdu ma maman les premiers mois de mon arrivée ici, c'est grâce au réseau d'amis que j'ai pu me remettre, parce qu'il fallait continuer à étudier, faire les activités... Quand on est en Afrique, c'est tout le village ou le quartier qui s'implique. Or, ici, on est pratiquement seul chez soi et le soutien des amis est très important.*

Aya, Côte-d'Ivoire

Aya met l'accent sur la vie communautaire en Afrique (Pradelles de Latour, 1997; Djache Nzeffa, 1994; Hamani, 2005; Ndongmo, 2006), car ce qui engage une personne engagerait tout le reste de la communauté du village ou du groupement. C'est ce qui expliquerait de perpétuelles mobilités africaines (Dumont, 1995; Mouafo 2011). Il ne manque pas d'insister sur le rôle des amis en l'absence des membres de sa famille et hors du continent africain. Il s'ensuit que pour réussir, il a fallu qu'il crée autour de lui, une vie communautaire. De même, ce sont ces manifestations qui l'obligent à aller naturellement vers les autres.

En dehors de Jean du Cameroun et de Ymele du Sénégal, qui ont adopté des positions mitigées au sujet de la vie communautaire, tous les autres informateurs s'entendent pour adopter la nécessité de poursuivre le système de vie communautaire comme en Afrique. Déjà, certains immigrants comme Jeanne, Aya, etc. semblent avoir réussi parce qu'ils ont pu garder le même système de vie, ce qui aurait facilité leur intégration dans la société québécoise.

Des populations africaines, les Camerounais ont constitué 64,19% de mes informateurs. Et parmi eux, les originaires de l'Ouest, autrement dit le peuple Bamiléké constituerait la majorité, ce qui m'amène à m'interroger sur quelques-unes de ses valeurs qui semblent plus ou moins partagées par d'autres populations africaines.

### 5.3.3 Quelques éléments positifs des Bamiléké du Cameroun comme accompagnateurs de leur réussite au Québec.

La deuxième section de cette troisième partie du chapitre 5 a montré l'influence de la vie communautaire dans le processus d'intégration des immigrants africains subsahariens. Cette troisième section s'intéresse à quelques-unes des valeurs sociales des Bamiléké du Cameroun.

Ils font partie des peuples de l'Ouest du Cameroun. C'est une région constituée de plateaux et de chaînes de montagnes avec des altitudes se situant entre 1400 et 2740 mètres (Mouafo, 2011). Des populations camerounaises, le peuple Bamiléké serait la composante « *la plus entreprenante et la plus nombreuse* » (Shanda Tomne, 2009 :211). Selon le même auteur, le président Houphouët-Boigny<sup>32</sup>, après une visite d'État au Cameroun, aurait déclaré « *Donnez-moi les Bamiléké et je fais de la Côte-d'Ivoire la première puissance du monde* » (Shanda Tomne, 2009 :211). Ceci pour montrer que ce peuple de par son histoire, posséderait certaines valeurs qui lui permettraient de s'illustrer aux niveaux national et international (Dongmo, 1981; Kuété, 2000; Bouopda, 2008; Mouafo, 2011). Certains informateurs, originaires de cette région, semblent posséder quelques valeurs qui seraient à la base de leur réussite au Québec. Nous allons les suivre également pour rechercher les facteurs de leur réussite.

Marcel, homme, 50 ans, originaire du Cameroun, reconnaît le dynamisme du peuple Bamiléké du Cameroun dont il est issu :

*Si je n'appartenais pas à une ethnie qui a comme trame de fond la solidarité ... ce qui permet de faire des compromis pour travailler avec l'autre. C'est un aspect qui aide les gens à travailler ensemble, à partager. Dans cette collaboration, il y a une compétition saine qui s'établit entre les individus. C'est ce qui caractérise la société bamiléké; ce sont des gens fondamentalement solidaires entre eux, mais qui sont caractérisés par une compétition non avouée qui les aide, une compétition positive : quand mon voisin a*

---

<sup>32</sup> Houphouët-Boigny (1905-1993) : Premier président de la Côte-d'Ivoire au lendemain des indépendances en 1960.

*réalisé quelque chose, j'essaie de faire la même chose et même mieux. Quand il verra que j'ai fait quelque chose de mieux, cela va relancer sa détermination à faire davantage. L'essence même vient de l'ethnie, la culture à laquelle j'appartiens : bamiléké.*

Marcel, Cameroun

Marcel évoque ici plusieurs valeurs qui caractérisent le peuple Bamiléké du Cameroun (Dongmo, 1981; Pradelles de Latour, 1997; Djache Nzefa, 1994; Kuété, 2000; Hamani, 2005; Ndongmo, 2006; Dijon et al, 2011; Mouafo, 2011). L'élément nouveau qu'il ajoute ici est la « compétition positive » qui existe entre les différents membres de la société. Généralement, dans toute société, l'homme est un loup pour l'autre, mais ici, au lieu que les différentes réalisations des uns et des autres créent des situations de jalousie, elles occasionneraient plutôt des cas de « déterminations à faire davantage » d'où le dynamisme bamiléké (Dongmo, 1981; Kuété, 2000; Mouafo, 2011).

Jean, homme, 51 ans, originaire du Cameroun, loue également l'environnement des affaires de la région bamiléké du Cameroun qui aurait influencé sur sa réussite.

*Je suis Bamiléké et j'ai toujours évolué dans un environnement des affaires hérité de mon oncle entrepreneur et propriétaire de beaucoup d'immeubles. Dans ma jeunesse, je travaillais dans les imprimeries en fin de semaine et je m'occupais aussi des immeubles; outre cela, ses différentes commissions. Cela aide beaucoup. Il faisait également le commerce entre le Cameroun et le Gabon, et chaque fois, les excédents des produits que le camion ne pouvait plus prendre, il fallait les vendre par tous les moyens, car c'était des denrées périssables (tomates, mangues, bâtons de manioc, etc.*

Jean, Cameroun

Parlant toujours des éléments regardés comme positifs, qui auraient accompagné l'immigrant Bamiléké dans sa réussite subjective au Québec, Jean nous oriente vers une nouvelle valeur, le sens des affaires qui serait propre à son peuple. Il y a lieu de constater que le jeune Bamiléké est enrôlé très tôt dans le monde des affaires (Dongmo, 1981 : Kuété, 2000; Mouafo, 2011). Ce qui ferait sa force et lui permettrait de vaincre facilement les difficultés plus tard. Cela semble se confirmer puisque Jean est persuadé que sa réussite

viendrait de cet environnement des affaires dans lequel il a évolué.

Abdou, homme, 41 ans, d'origine camerounaise, fait également mention du capital culturel et social (Bourdieu, 1986) de son pays d'origine qui a été à la base de son succès. Pour le cas présent, il évoque le sens d'accueil et du respect de son ethnie, tout en faisant ressortir certaines qualités de son peuple.

*Parlant des stratégies, chez nous les Bamiléké, il est dit que nous sommes de bons commerçants. Ce qui signifie que le client est roi et doit bénéficier d'un traitement particulier ... je pense que c'est cela qui influence sur ma réussite.*

Abdou, Cameroun

Ces stratégies de « bon commerçant » (Dongmo, 1981; kuété, 2000) de son pays d'origine lui permettent au quotidien de prendre au soin chaque client, aussi bien que chaque visiteur de son garage. C'est cette méthode de travail qui aurait permis à ce dernier de monter un garage qui marche bien. Ce qui permet à Tafo, homme, 51 ans, originaire du Cameroun, de citer le dynamisme de son peuple d'origine comme élément ayant permis sa réussite:

*Le goût de l'effort et de se surpasser est caractéristique des Bamiléké [travail acharné; ne se contente pas du peu]. Quand je fais une étude comparative avec mon parcours et celui des autres compatriotes de la même région, c'est le trait commun qui nous caractérise.*

Tafo, Cameroun

Tafo revient sur le travail acharné et le goût de l'effort qui seraient les caractéristiques du Bamiléké. Selon lui et d'après une étude comparative qu'il aurait faite, ces traits de caractère se retrouveraient chez les Camerounais originaires de sa région, c'est-à-dire le pays Bamiléké. De ces différents points de vue ou analyses, peut-on faire l'observation selon laquelle les Bamiléké seraient différents des autres peuples africains? Je remarque que leurs valeurs se retrouvent chez d'autres peuples africains. Peut-être que l'adversité de leurs milieux naturels (Dongmo, 1981, Kuété, 2000, Mouafo, 2011), les a dotés de nombreux atouts qui leur permettent de faire face aux difficultés circonstancielles. De



même, les difficultés rencontrées durant la guerre d'indépendance (1955-1962) du Cameroun (Kanga Soup, 1977, Bouopda, 2008) auraient ajouté la résilience de ce peuple. Ce sont des questions qui ont déjà fait l'objet de nombreux débats (Dongmo, 1981; Kuété, 2000; Mouafo, 2011) et qui le seront encore sans doute au vu des interrogations des uns et des autres. Ce qui m'intéresse, c'est le rôle que l'ensemble des éléments socioculturels africains aurait joué dans l'insertion de ses ressortissants en emploi au Québec.

#### **5.3.4 Quelques failles des us et coutumes importés comme responsables des difficultés d'intégration des immigrants**

La troisième section a montré quelques éléments positifs de la culture africaine à travers quelques-unes de ses valeurs comme la résilience, la vie communautaire et divers éléments partagés par les Bamiléké du Cameroun. Le but de cette section est de présenter quelques-unes des faiblesses des éléments socioculturels africains comme la solidarité et la socialisation.

Comme je le disais plus haut, si la culture africaine a son côté positif, il n'en demeure pas moins vrai qu'elle a son côté sombre qui serait à l'origine des difficultés qu'éprouvent certains immigrants africains subsahariens quant à leur intégration en emploi.

Certains informateurs comme Jean et Paulin font ici une analyse de cette culture et dénoncent ce qu'ils trouvent de négatif. Ils trouvent dans la culture africaine des points positifs tels que la solidarité, l'assistance et le partage des informations ; mais également des points négatifs (Shorter, 1977; Vidal, 1994; Pradelles de Latour, 1997; Djache Nzefa, 1994; Hamani, 2005; Ndongmo, 2006; Dijon et al, 2011; kalonji, 2012) tels que le parasitisme et divers détournements.

Jean, homme, 51 ans venant du Cameroun est installé à Montréal depuis 22 ans. Il dénonce quelques failles de la société africaine qui peuvent être à l'origine des difficultés qu'ont certaines personnes immigrantes à réussir. À propos, voici ses déclarations :

*C'est nous qui devons aller vers les Québécois : ils sont très gentils (...).*

*Je ne connais pas beaucoup d'Africains qui ont des amis québécois : ils viennent*

*construire le Cameroun, le Tchad, le Sénégal, etc. ici et ce n'est pas bon. Nous philosophons trop, et c'est un handicap, car il faut être pragmatique. Nous sommes dans une société où tout est clair et net.*

*Et la plupart du temps, on transpose nos modèles ici. Cas des tontines. Les tontines dans le système financier n'ont pas de place ici, cela répond à nos besoins en Afrique...*

*Un autre problème c'est le culte des diplômés : quand un Africain arrive ici, tu lui demandes ce qu'il sait faire, il te parle de ses diplômés. Parfois, on a même des compétences, mais on n'arrive pas à le dire parce qu'on a développé le culte des diplômés.*

Jean, Cameroun

Jean vient de faire une étude comparative de la société québécoise et africaine pour ressortir les défaillances du système africain qui empêchent certains immigrants de réussir. Ces remarques sont très pertinentes, quand je me souviens que Paulin, d'origine sénégalaise également dénonçait les obstacles du réseau familial qui gênent également l'épanouissement des immigrants africains subsahariens.

Il évoque également la tontine (Djache Nzefa, 1994; Mouafo, 2011) et la condamne ici dans la société d'accueil. À mon avis, la position de Jean peut être interprétée de deux façons : il semble avoir raison, car il a été précis en nommant le domaine de son jugement. Cependant, cette prise de position semble également discutable, car sur le plan social, la tontine comme association d'entraide et d'aide (Djache Nzefa, 1994; Mouafo, 2011) a encore sa place. Si sur le plan financier, la société d'accueil de par sa structure semble très fiable, ce qui éloigne le gros investisseur des besoins financiers, ceux qui ont un revenu moyen ou le minimum n'ont-ils pas encore besoin des services de la tontine?

Et Jean d'ajouter:

*Je reviens d'un pays où on étudiait pour être cadre c'est-à-dire salarié et non pour travailler. C'est un aspect que j'ai compris tard. S'il fallait recommencer, je mènerais mes études en même temps que mes activités économiques (investir dans la compagnie). Il faut avoir un bon mentor pour plafonner.*

Jean, Cameroun

Le problème que Jean pose ici est très pertinent. Il est semblable à celui du « culte des diplômés » qu'il évoquait plus haut. Le séjour du colon n'ayant pas préparé les jeunes à aller à l'école pour acquérir des connaissances ou se professionnaliser et créer leurs propres sociétés, mais à le faire pour devenir fonctionnaire c'est-à-dire, salarié de la fonction publique.

Folak partagerait leur avis. Il dénonce ici également la solidarité et divers détournements:

*L'une des valeurs de mon pays d'origine qui m'a influencé est la solidarité qui m'a marqué positivement, même si elle a parfois des points négatifs. Elle facilite le réseau, mais parfois la personne qui était censée vous guider, vous détourne<sup>33</sup> plutôt; il s'en suit que certaines personnes qui ont connu des échecs souhaitent que les nouveaux immigrants fassent autant. C'est dommage, mais c'est une réalité qui existe, et c'est culturel.*

Folak, Cameroun

Selon Folak, cette solidarité nuirait sérieusement, surtout aux jeunes immigrants qui à peine arrivés pensent déjà à faire des transferts d'argent (Kalonji, 2012). Si pour certains, c'est pour résoudre de sérieux problèmes tels que les dettes contractées, pour la majorité, c'est pour paraître aux yeux de la société. Et il peut encore ajouter:

*Nous pensons également à toute la famille surtout ceux des membres que nous avons laissés en Afrique. Certains Québécois sont étonnés de nos transferts réguliers d'argent au point où ils nous posent cette question : [quelle est cette dette qui ne finit jamais?...]. Tout à l'heure, j'ai reçu quelqu'un qui sollicitait mes conseils : il est venu au mois d'août et nous sommes encore en septembre : [grand-frère, je veux des conseils pour trouver un emploi, parce que quand on arrive quelque part, la tradition africaine voudrait qu'on travaille, s'intègre et envoie de l'argent à la famille, car il ne faut pas les oublier].*

Folak, Cameroun

Folak pose le problème de la récurrence des transferts d'argent par les immigrants dans

---

<sup>33</sup> Cette personne jouerait le rôle de mauvais conseiller en fonction de sa mauvaise foi ou de son manque d'expérience ou de compétence.

leurs pays d'origine (Kalonji, 2012). Effectivement d'après ses déclarations, cette tradition ou solidarité nuit sérieusement au jeune immigrant (Shorter, 1977; Vidal, 1994; Kalonji, 2012) qui au lieu de penser à son intégration socioprofessionnelle penserait plutôt à exécuter n'importe quel travail pour envoyer de l'argent dans son pays. Ce problème semble pertinent, car d'après les dernières statistiques<sup>34</sup> de la BAD et de la Banque mondiale, les contributions de la diaspora aux économies de leur pays ne cessent de s'élever. Les pays africains au Sud du Sahara auraient reçu entre 2007 et 2010, plus 200 milliards de dollars US, soit environ 20 milliards par année sur une moyenne de 40 milliards pour toute l'Afrique. De plus Paulin, l'un des doyens de mes informateurs regrette d'avoir passé tout son temps à aider la famille en Afrique : « *Aujourd'hui, je regrette parce que j'aurai dû mettre de côté le besoin de la famille en Afrique et me concentrer dans mes études* ». C'est également le cas de Ymele qui aurait réduit le nombre de ses amis et relations : « *Je n'ai pas besoin de dix mille amis comme on le fait en Afrique parce qu'ici le temps est précieux* ». Enfin, selon Éliisa pour réussir son intégration socioprofessionnelle, on devrait en gardant la culture africaine s'adapter à celle de la société d'accueil : « *Notre personne est faite de notre culture, mais notre personne doit s'adapter à notre milieu de travail* ».

Je partage entièrement l'avis d'Éliisa, car il est question que nous prenons dans la culture du pays de départ et d'accueil les valeurs positives et de laisser de côté les valeurs négatives ou celles qui pourraient nuire à notre intégration professionnelle et sociale.

\*\*\*

Ces différents points de vue permettent d'établir un lien théorique avec l'« *Aventure ambiguë* »<sup>35</sup>. Samba Diallo, son personnage principal, en conflit avec les valeurs occidentales et les siennes ne sait quoi choisir; ce qui serait à l'origine de sa mort. Faut-il comprendre que l'immigrant africain subsaharien pour réussir son insertion en emploi

---

<sup>34</sup> [http://www.ifad.org/remittances/pub/money\\_africa.pdf](http://www.ifad.org/remittances/pub/money_africa.pdf)

<sup>35</sup> Cheikh Hamidou Kane (1928-?) : écrivain et homme politique sénégalais, auteur de *Aventure ambiguë* (1961).

doive adopter une quelconque position radicale ? Je ne pense pas, car tous ceux qui auraient réussi leur intégration socioprofessionnelle ont adopté une position de syncrétisme comme le rappelait Éliisa ci-dessus. D'ailleurs, cette position d'Éliisa reflète celle de mes autres informateurs, car presque tous ont tiré dans la culture africaine, des valeurs positives qu'ils ont intégrées à celles du Québec. Ce qui me permet d'analyser quelques valeurs intégrantes de la société québécoise, qui auraient également permis aux immigrants africains subsahariens d'accéder aux fonctions valorisées.

# Chapitre 6

## De la pluralité des compétences à l'essor individuel : la société québécoise.

Ce chapitre questionne les ressources socioculturelles de la société d'accueil québécoise, qui auraient également joué un rôle dans l'insertion des immigrants africains subsahariens en emploi. En effet, les sociétés québécoise et canadienne appartiennent à des sociétés occidentales dites développées. Selon Rouillard et al. (2003), l'ambitieux exercice de réforme de l'État québécois privilégié par le nouveau gouvernement libéral, appelé réingénierie, rénovation ou redéploiement de l'État, s'inscrit selon ce dernier dans un irréductible souci de pragmatisme. C'est donc dire que la démarche québécoise de reconquérir son lustre, son prestige et sa pertinence (Rouillard et al., 2003) ne date pas de 2003. Elle prendrait sa source depuis la Révolution tranquille (Rioux, 1969) qui a façonné un Québec moderne au lendemain des années 1960, avec sa préoccupation, celle des autres provinces canadiennes et des pays occidentaux de créer des ressources pour le développement de l'enseignement professionnel (Lazure, 1970; Gingras, 1992; Fine Pointe, 1997; Conseil supérieur de l'éducation, 1999). Il est également question de transformer le système éducatif québécois pour mieux former la jeunesse aux conditions changeantes de la société pour en faire des citoyens actifs, responsables et autonomes (Forges, 2003).

C'est l'ensemble de ces valeurs nouvelles de la société québécoise comme le pragmatisme, la responsabilité, l'autonomie, etc. que les immigrants africains subsahariens auraient

également utilisé pour leur intégration socioprofessionnelle au Québec. Il est question pour moi d'analyser les valeurs personnelles et culturelles de la société d'accueil, qui les auraient aidés à développer d'autres compétences ayant facilité leur insertion en emploi.

## **6.1 La rigueur et la culture du « pratico-pratique » de la société québécoise**

De la Révolution tranquille marquée par un changement de valeurs (Rioux, 1969; Lazure, 1970; poQuébec<sup>36</sup>, 1980) et les idées de la professionnalisation (Lazure, 1970; Gingras, 1992; Fine Pointe, 1997), le Québec est devenu une société très pratique avec des valeurs qui feraient sa renommée. Ainsi selon Rouillard et al. (2003), la société québécoise ferait partie des 4 « E » (économie, efficience, efficacité et équité) à laquelle il convient d'ajouter 3 « D » (diversité, délibération et démocratie); ceci pour montrer le dynamisme et le pragmatisme de la société québécoise (Lazure, 1970 :136-138). À mon avis, ces différentes valeurs basées sur cette société lui donneraient la possibilité de permettre à ses différents acteurs sociaux de bien s'adapter à son environnement social pour une intégration harmonieuse dans sa diversité. Et cela semble être le cas des immigrants africains subsahariens qui les auraient utilisées pour leur intégration socioprofessionnelle.

### **6.1.1 Quelques ressources socioculturelles intégrantes de la société québécoise**

Des données du terrain, tous les informateurs s'entendent pour dire qu'il existe des valeurs de la société québécoise qu'ils auraient utilisées pour réussir leur intégration en emploi et même connaître des promotions. Ainsi, pour Marcel, homme, 50 ans d'origine camerounaise, l'interdisciplinarité ou la pluralité des compétences est un facteur de réussite. À propos, voici ses commentaires :

*Pour être sûr d'avoir un emploi, on s'ajuste en fonction du marché... En entreprise, les équipes avec lesquelles je travaillais avaient besoin de quelqu'un qui avait un double profil : informatique et réseau; ce qui est très rare en entreprise, car il y en a qui sont*

---

<sup>36</sup> Gouvernement du Québec.

*très spécialisés. À l'université, pour monter et concevoir les laboratoires techniques, on avait besoin de quelqu'un qui a fait l'entreprise. C'est ce qui explique le fait, que je suis tantôt en entreprise et tantôt à l'université (...).*

Marcel, Cameroun

Les propos tenus par Marcel sont très pertinents. Il est donc question pour l'employé de ne pas rester statique; de plus, il doit être multidisciplinaire. Il a connu du succès parce qu'il posséderait un double profil : informaticien et réseau. Ceci s'arrime bien à la pensée selon laquelle la théorie va de pair avec la pratique. Ainsi Pierre qui est à Montréal depuis 1998 peut ajouter :

*Cela vient avec l'expérience. À l'université, c'est la théorie, ici c'est la pratique... Il y a également beaucoup de pressions et de challenges et il faut être en mesure de supporter le rythme. Quand une commande est passée, il faut respecter les délais, car c'est aussi un facteur de jugement. On n'est pas là pour uniquement du 9h à 5h. Quand j'ai du travail, je dois le finir, même s'il faut partir après l'heure.*

Pierre, Cameroun

Marcel revient sur une autre valeur et accepte que ses forces résident dans la diversité technologique qui ouvre toutes les portes, car pour être efficace, on a besoin de la complémentarité (Shön, 1994 ; Genelot, 2002; Le Moigne, 2002; Saint-Arnaud, 2003; Lemay, 2011). Alors, il peut ajouter : « *La diversité technologique dans la recherche, c'est très rare de voir quelqu'un qui travaille dans un seul domaine qui connaît la réussite, on a besoin de la complémentarité avec d'autres. Je ne l'ai pas fait de gré, c'est venu tout seul. On travaille dans la diversité, car c'est en elle que les portes s'ouvrent* ». Cette diversité serait une valeur qui ferait la richesse de la société québécoise qui est une société très simple et concrète (Samson, 2009); c'est ainsi qu'elle comporte certains éléments qui ont influencé sa réussite. Marcel peut encore exprimer sa conviction personnelle:

*Une des qualités formidables de cette société que j'ai gardée non seulement pour le travail, mais aussi pour ma conduite et que j'essaie de transmettre à mes enfants (il y en a deux): 1/ la simplicité du Québécois et du Nord-Américain. C'est très rare de le voir s'afficher professeur ..., docteur ..., comme en Europe ou en Afrique. Dans les*



*universités, tu ne verras jamais écrit sur une porte Pr ..., Dr..., juste le nom; cela démontre cette simplicité-là. Quand je me retrouve dans des réunions avec des collègues, on le remarque dans les communications qui sont abordées de façon simple et courtoise. 2/ c'est une société de bricoleurs. Tout le monde est bricoleur : on ne reste pas à un niveau abstrait, on ne cherche pas des domestiques, on touche la réalité du doigt.*

Marcel, Cameroun

Marcel ressort deux caractéristiques de la société québécoise qui l'ont profondément marquées : la simplicité et l'esprit de bricoleur du Québécois; d'ailleurs, il n'hésite pas à dire qu'il serait en train de les transmettre à sa progéniture. L'idée de l'esprit du bricoleur dont il fait allusion, semble une caractéristique de cette société et partirait de la vaste campagne de professionnalisation de la société québécoise au lendemain de la Révolution tranquille (Rioux, 1969; Lazure, 1970; Blais, 1978; Gingras, 1992). Cette idée serait renforcée par les bases d'un nouveau code moral proposant à la fois une identité individuelle et collective aux citoyens québécois (Surprenant, 2011). Le lien qu'il établit entre la société d'accueil, celle d'origine et même la France, son lieu de transit, montrerait son degré de joie et de confiance à sa nouvelle société.

Pour montrer le caractère performant de cette société, Frédéric, 52 ans, d'origine congolaise, renforce ce que Marcel et Jean ont dit de la place des diplômés au Canada pour trouver un emploi et ajoute : « *Si on travaille mal avec des diplômés, on ne progresse pas, par contre si on est performant avec peu de diplômés, on progresse* ». Cette déconstruction de l'idée qu'avec un diplôme on a forcément un emploi permet aux immigrants africains habitués au culte des diplômés de se familiariser avec la culture du pratico-pratique de la société québécoise. Ce qui permet à Zanga, 48 ans, homme d'origine camerounaise, passionné par la culture québécoise qui allie la théorie à la pratique, de la louer davantage en ces termes :

*Si mon parcours avait débuté ici au Québec, je n'aurai pas eu cette trajectoire. J'aime cette culture : la culture du pratico-pratique. Il y a une expression ici : «qu'est-ce que cela mange en hiver?» La théorie, c'est bien. Mais sans pratique, cela ne donne rien.*

*Bref, elle n'est pas utile. Pour moi, l'application en entreprise a du sens en réalité. Venant d'un pays où un gros accent était mis sur la théorie et jusqu'en 2<sup>o</sup> année universitaire, on n'avait pas accès à l'ordinateur, alors qu'ici dès la maternelle, on a des ordinateurs, cela a du sens. En informatique, je connaissais beaucoup dans la théorie, mais en pratique pas nécessairement. Comme, je pourrais vous donner le principe de fonctionnement d'une base de données, mais je n'avais jamais créé de base de données, or ici cela serait aberrant, car il faut créer une base.*

Zanga, Cameroun

Dans son raisonnement, Zanga loue et analyse davantage le caractère pratique de la société québécoise; ainsi, il peut parler de ses avantages qui ont renforcé sa réussite dans le monde du travail (Rouillard, 2003; Fine Pointe, 1997, Conseil supérieur de l'éducation, 1997, Cauchy, 2007).

Parlant des ressources socioculturelles de la société québécoise en matière de travail, Aya, 36 ans, originaire de la Côte d'Ivoire, a l'occasion de faire également une comparaison avec celles de l'Afrique qui sont calquées sur le système français. La rigueur et le pragmatisme (Lazure, 1970; Rouillard et al., 2003; Cauchy, 2007) de cette société feraient partie des éléments de sa réussite, car la société québécoise connaît une population dynamique dans un environnement favorisé par les politiques d'emploi favorable. Il s'ensuit que les organismes publics ont eu pour tâche de planifier des ensembles de villes ou métropoles accordant une grande importance aux prévisions de l'emploi (Guertin, 1975). Il peut donc dire :

*La rigueur dans le travail : ayant travaillé en Afrique dans un système calqué sur celui de la France; ici en Amérique du Nord, il y a une autre façon d'approcher les choses : pratico-pratique; on ne fait pas de longs discours avant de passer à l'acte. On conceptualise, on réalise et on voit les résultats qu'on améliore. Cette rigueur dans le travail québécois en particulier et Nord-Américain en général, je l'ai compris tout suite et l'ai adoptée.*

Aya, Côte-d'Ivoire

Aya semble logique dans son raisonnement. Il a adopté le système de travail québécois, parce qu'il est très pratique. De plus, il semble qu'il existe une logique dans le suivi des résultats, ce qui permettrait l'amélioration des résultats au fil du temps. Un possible lien peut être établi entre ses déclarations et celles de Zanga, d'origine camerounaise, qui semble également ému par cette valeur de la société québécoise, sinon comment expliquer que lui, étudiant en informatique, jusqu'en deuxième année, n'ait pas accès à un ordinateur, tandis qu'au Québec dès la classe de maternelle, on initie les enfants à l'utilisation de cet outil. Rioux (1969), Lazure (1970), poQuébec(1980) et Gingras(1992) justifieraient ces valeurs de la société québécoise par la volonté du politique de professionnaliser davantage les institutions.

Bouya, d'origine sénégalaise, apporte d'autres éléments qui accompagnant ceux déjà émis par Marcel, Zanga et Aya, prouvent que la culture québécoise aurait également contribué à son succès. À propos, voici son commentaire :

*Au niveau de la culture québécoise, c'est la rigueur c'est-à-dire la ponctualité, le souci du travail bien fait. On ne s'étend pas trop, on va droit au but, la précision. Ça c'est vraiment des qualités intéressantes et aussi le fait qu'on t'accepte, on ne va pas te juger. Mais de façon générale, le Québécois ne va pas te juger par la couleur de ta peau. Mais par ta valeur, ce que tu es capable de faire; parce que moi, j'ai étudié avec des Québécois, ils ont pris du temps pour avoir un emploi par rapport à moi alors qu'on a fait les mêmes études. C'est vraiment la rigueur; donc cet élément est vraiment capital.*

Bouya, Sénégal

Avec ce point de vue, ce médecin d'origine sénégalaise rejoint celui de plusieurs autres informateurs qui pensent que la culture québécoise est celle du « pratico-pratique », je pense à Marcel, Zanga, Aya et bien d'autres personnes. Se fondant sur le fait que faisant partie d'un groupe racisé, il aurait eu son emploi avant les « Québécois de souche », il déconstruit également l'idée selon laquelle la couleur de la peau jouerait une influence négative dans le processus d'expériences québécoises, car selon lui, c'est la valeur intrinsèque de chaque immigrant qui est primordiale. Ces notions de rigueur et de ponctualité introduites me font penser au sens des responsabilités que les jeunes Québécois

utiliseraient pour s'autodiscipliner et atteindre des objectifs de toutes sortes (Norman et al.<sup>37</sup>, 1980; Surprenant, 2011).

Je peux également ajouter le fait que les gens évitent de contourner quand ils ont un point de vue à faire partager, mais le font sans pudeur et sans vergogne, comme le pensent si bien Éliisa, Tafo et bien d'autres personnes.

Julie, femme, 40 ans, courtier immobilier, originaire du Cameroun, admire le système de travail québécois, qu'elle trouve positif, car il permet aux travailleurs de changer d'emploi et de structures en fonction de leurs intérêts. À ce sujet, voici ses déclarations :

*J'ai eu l'occasion de voir que certains de mes collègues contrairement à l'habitude que je voyais en France où l'on gardait un emploi jusqu'à la mort; je voyais mes collègues québécois qui disaient qu'ils allaient « faire un repas d'adieu »; je pensais que c'est parce qu'on les avait virés. Mais pour eux, c'était une grande joie parce qu'ils s'en allaient passer des entrevues d'embauche ailleurs (...)  
...parce qu'ils s'en allaient ailleurs; on fêtait le fait qu'ils pouvaient progresser plus rapidement en terme salarial et de compétence. Donc, moi c'était pareil aussi, et par rapport à cela, j'ai eu l'occasion de changer différentes compagnies et effectivement, je me basais sur mon ancienneté, puisque je n'étais plus nouvelle sur le marché.*

Julie, Cameroun

Il est important de savoir que Julie n'est pas la première personne à évoquer le système français en termes de comparaison avec la société québécoise. La majorité des informateurs l'ont fait comme Marcel, Jean, Zanga, etc. pour mentionner son taux de discrimination élevé par rapport au Québec. Le fait d'évoquer la société française et d'autres sociétés européennes à la place de la société africaine ne nous est pas étranger quand on sait que le système administratif africain (pays francophones) est calqué sur celui de la France ou d'autres pays européens.

Julie parle également de la mobilité en emploi, une des caractéristiques fondamentales d'une société dynamique (Lazure, 1970; Gingras, 1992; Cauchy, 2007), car à tout moment,

---

<sup>37</sup> PoQuébec, (1980). Les valeurs des jeunes de 16 à 20 ans.

dans son intérêt, l'employé peut changer d'emploi. Ce qui nous amènerait à comprendre ce jargon très populaire dans le monde de l'emploi québécois : « easy in, easy out ». Ceci nous amène également à comprendre cette pensée de Lacaze (2007) selon laquelle en système d'emploi, les personnes actives changent aujourd'hui plusieurs fois d'organisations et idéalement, y développent leur employabilité. Et à propos, Éliisa peut dire : « *Il faut se défendre tous les jours, il faut défendre sa position, ses capacités, et il faut toujours être prêt à se remettre en question tout le temps. Ici un emploi n'est jamais garanti. Du jour au lendemain pour x ou y raison, un coup de pouce ou n'importe quoi, on peut perdre son emploi...* ». Ceci pour montrer également la clarté, le pragmatisme de la société québécoise où l'on doit pouvoir s'adapter à tout moment. Toutes ces affirmations en matière de mobilité au travail justifient le dynamisme de la société québécoise (Lazure, 1970; Rouillard et al., 2003; Cauchy, 2007).

Il est à noter que les immigrants sont favorisés par le fait qu'ils ont en face d'eux une société très accueillante par rapport aux sociétés européennes à l'exemple de la France. Ce qui permet à Jean de faire cette déclaration : « *Les Québécois par rapport aux Français sont très accueillants* ». Cette disposition des Québécois à bien accueillir les autres, justifierait ces valeurs qui sont conformes à leur mode de vie. Ainsi, selon Norman et al. (1980), « *à travers leur mode de vie, les jeunes sont donc conformes à leur schèmes de références. Le contact humain est primordial, le sens de la discipline se voulant transmis par la famille est une valeur privilégiée ainsi que le sens des responsabilités* ». Ceci pour montrer que ces valeurs relèvent du mode de vie de la société québécoise et feraient partie des valeurs transmises par des familles de la société (Lazure, 1970). De plus, l'État à travers la socialisation juridique (Surprenant, 2011), élaborerait un ensemble d'activités pédagogiques d'éducation à la citoyenneté; ce qui offrirait aux citoyens la possibilité de contribuer au développement de sa communauté de façon consciente et éclairée par le biais de ses diverses occupations.

Dans la société québécoise, Ngankap, homme, originaire du Cameroun, loue également

deux éléments qui auraient contribué à sa réussite. Il s'agit d'une société bien organisée et de la disponibilité des moyens financiers auprès des contribuables. À propos, il dit :

*Un pays bien organisé dans lequel on fait confiance aux gens; n'importe qui est repérable, c'est pourquoi les banques accordent des crédits aux gens. J'ai réussi mon projet parce que les banques m'ont fait confiance. Ce qui n'est pas le cas dans mon pays d'origine. Je n'avais pas demandé de l'argent et la banque a mis à ma disposition de l'argent. Je ne connaissais pas ce qu'on appelait marge de crédit; c'est alors qu'un banquier me l'a expliquée : c'est de l'argent qu'on met à ta disposition, car tu peux avoir besoin d'un véhicule; de changer tes meubles ou d'investir. Voilà des raisons qui m'ont poussé à aller en affaire et c'est le côté positif du Canada.*

Ngankap, Cameroun

Ces deux nouveaux éléments qu'apporte ce travailleur autonome nous permettent de comprendre davantage le caractère pratique de la société québécoise. Il fait référence à l'organisation de la société et à la disponibilité des finances. Comme ses prédécesseurs, il fait également une comparaison entre cette société et sa société d'origine, ce qui nous permet de comprendre davantage la disponibilité de ces valeurs dans sa société d'accueil et leur manque ou limite dans la société de départ. Un possible lien peut être également fait entre ses déclarations et celles de Folak qui loue également la disponibilité des finances dans cette société.

D'autres éléments de la culture québécoise auraient également influencé sur la réussite de Nindem, homme de 39 ans, travailleur autonome du Cameroun. Pour l'occasion, je peux citer l'autonomie, le goût du risque, le sens d'accueil et de l'abandon ou de la démission par rapport à la culture africaine. D'ailleurs, ces éléments lui auraient permis de renforcer son orgueil constructif. À propos, voici ses commentaires :

*Les Québécois sont très autonomes. Ce sont des personnes qui sont très accueillantes. Vous allez vous rendre compte que dans la rue, si vous cherchez une adresse, quand vous interpellez quelqu'un, immédiatement il est à votre écoute pour vous demander comment est-ce qu'il peut vous aider. Je dirai que c'est une très bonne qualité que*

*possèdent les Québécois...*

*Ce que je dirais aussi que j'ai copié de la culture québécoise est comme je l'ai dit tantôt, il faut oser. Ils nous ont appris à oser... ne pas se dire qu'on ne peut que travailler pour quelqu'un. Et je me suis donc rendu compte que le Québécois m'a aussi montré que quand ça ne va pas, il faut démissionner, abandonner; ce que nous ne faisons pas généralement en Afrique. Donc voilà quelque chose que j'ai cueillie. Je ne peux pas supplier quelqu'un pour ceci ou pour cela. Cela a un niveau. J'ai mon orgueil. Je l'avais déjà quand je parlais du Cameroun, mais je l'ai renforcé ici. Et c'est cela qui fait de moi un homme.*

Nindem, Cameroun

Nindem dévoile aussi quelques valeurs de la société québécoise qui selon lui ont facilité son succès en emploi. De ses éléments ou ressources, il nous importe de revenir sur le caractère autonome et le goût du risque du Québécois. Pour lui, ces deux valeurs rendraient plus pratiques les professionnels de cette société. On comprendrait pourquoi, il ajoute la capacité « oser » ou le goût du risque, car c'est ce courage et cette force d'entreprendre qui rendraient « pratico-pratique » les engagements de cette société. Le goût du risque et le sens d'accueil ont déjà été relevés par Marcel et bien d'autres informateurs. Il finalise sa pensée par cette fierté ou l'orgueil qui couronne toutes ses valeurs chez le Québécois. À mon humble avis, ce goût du risque, le courage, la force d'oser, etc. feraient partie des valeurs de jeunes, recensées et encouragées par le politique (poQuébec, 1980; Surprenant, 2011).

Mes informateurs viennent à travers différentes valeurs de la société québécoise comme le pragmatisme, l'autonomie, le goût du risque, la mobilité en emploi, etc. montrer le rôle qu'elles ont joué dans leur insertion en emploi au Québec. En effet, que ce soit avec Marcel, Pierre, Jean, Julie, etc., tous ont la ferme conviction du rôle joué par les valeurs de la société d'accueil dans leur intégration socioprofessionnelle au Québec.

### **6.1.2 Approche par socialisation comme solution d'intégration au Québec**

La première section de cette première partie de ce chapitre 6 a montré le rôle joué par les ressources socioculturelles de la société québécoise dans l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. Il s'ensuit que des données du terrain, tous les informateurs auraient utilisé ces valeurs pour avoir accès à un emploi ou connaître une promotion. La présente section a pour but de présenter la valeur socialisation dans l'intégration socioprofessionnelle en entreprise des immigrants. En effet, les lignes suivantes me permettront donc de questionner cette approche comme élément facilitateur de leur intégration en emploi.

Selon Surprenant (2011), La socialisation, qu'elle soit de nature juridique, politique, culturelle ou autre, est un phénomène continu d'incorporation par les individus des valeurs et de codes de conduite nécessaires pour vivre et survivre en société. Rocher (1992) la définit comme le processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social où elle doit vivre. Ces auteurs pensent donc que la socialisation est une expérience de vie et se produit quotidiennement dans les familles, les écoles, les milieux professionnels ou tout lieu de rassemblement et d'interaction entre individus comme les milieux socioprofessionnels. De plus, ils pensent que les processus de socialisation permettent aussi à l'individu de s'adapter à son environnement social. La personne socialisée selon Rocher (1992) « fait partie » de la société, « a sa place » en son sein. Certains auteurs comme Lacaze (2007 :11) et Guerfel-Henda (2012 :58) l'orientent dans un cadre purement professionnel et pensent que la socialisation est un processus par lequel un individu acquiert les connaissances sociales et les compétences nécessaires pour assumer un rôle dans une organisation. Ceci pour montrer sans doute que l'insertion en emploi « réussie » se fait par une appropriation des valeurs sociales et celles de l'entreprise. Je pense que ces auteurs ont entièrement raison, étant donné que les informateurs pour réussir auraient intégré ces ressources socioculturelles québécoises sans lesquelles ils



n'auraient possiblement pas connu de succès, selon leurs déclarations. De même, c'est toujours à travers la socialisation qui passe par les travaux d'équipes (Saint-Yves, 1971 ; Saint-Arnaud, 1972 ; Proulx, 2011) dans le respect des valeurs de l'entreprise qu'ils auraient connu un parcours socioprofessionnel valorisant au Québec.

Après avoir cité et commenté quelques valeurs qui auraient rendu « pratico-pratique » la société québécoise (Lazure, 1970; Gingras, 1992 : Rouillard et al., 2003), je m'intéresse maintenant à questionner celles qui ont rendu possible l'approche par socialisation (Rocher, 1992; Raymond, 2006, Surprenant, 2011), comme valeur favorisant l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens. Dans l'approche par compétence, le travail en équipe (Saint-Yves, 1971; Saint-Arnaud, 1972; Tardif, 1992, 1993, Proulx, 2011) serait l'un des atouts indispensables, puisqu'on a besoin de se compléter mutuellement pour faire progresser le rendement de l'entreprise. Le socioconstructivisme (Forges, 2003; Raymond, 2006; Jonnaert et Vander Borgh, 2009) permettrait la socialisation des membres d'une équipe; ce qui accroîtrait leur rendement au sein de l'entreprise ou pour atteindre les objectifs escomptés.

Ainsi, selon Pierre, 32 ans, originaire du Cameroun, la réussite passe aussi par la connaissance de la culture québécoise : « *Les associations africaines de mon temps avaient plus une vocation culturelle que professionnelle. Penser surtout à aller vers les autres parce que nous sommes là pour apprendre la culture québécoise et connaître son mode de fonctionnement* ». À travers son message, Pierre inviterait les uns et les autres à apprendre davantage de la société québécoise, car elle mettrait à leur disposition des moyens nécessaires pour réussir.

Et comme facteurs de réussite, Marcel, homme, 50 ans, originaire du Cameroun, évoque tour à tour les valeurs du travail d'équipe ou de la socialisation de sa société d'origine et celles de la culture québécoise. À ce sujet, voici son point de vue :

*J'ai toujours composé avec plusieurs équipes; parce que je savais que cela devait m'apporter quelque chose. Cela vient essentiellement de la culture, dans un*

*environnement dans lequel, on a conscience qu'on est rien sans les autres; ce qui m'a permis d'intégrer les équipes et de réussir à temps. Je ne pense pas que si je travaillais seul, j'aurais connu un tel succès. C'est le premier aspect de la culture qui a influencé mon parcours.*

Marcel, Cameroun

Marcel qui vient du Cameroun, nous donne des idées qui semblent très intéressantes. Il a grandi en Afrique dans une société où la socialisation semble très poussée (Ndongmo, 2006; Dijon et al., 2011)); ce qui lui a permis de comprendre qu'on est rien sans les autres; autrement dit, c'est dans l'union des forces que l'on peut bien progresser. Cette idée de travail en équipe, de collaboration ou de complémentarité rejoint celle de l'interdisciplinarité (Shön, 1994; Le Moigne, 2002; Genelot, 2002; Saint-Arnaud, 2003; Lemay, 2011) selon laquelle les uns et les autres ont besoin de mettre en commun leur force pour réussir dans leurs différents projets sociaux.

À propos de cette socialisation, Frédéric, homme, 52 ans, d'origine congolaise, revient sur l'importance des réseaux sociaux comme stratégie pour vaincre ses difficultés dans son parcours d'intégration en emploi. À ce sujet, voici son constat :

*Les amis sont très utiles. Je suis une personne de contact, c'est pourquoi je réseaute beaucoup... J'ai beaucoup d'amis de toutes les races, de toutes tendances, de tous les pays, ce qui m'a donné beaucoup de références. Partout où je suis passé, j'ai eu de bonnes références, c'est ce qui explique le fait que je n'ai pas eu de difficultés.*

Frédéric, Congo

Les idées de Frédéric complètent celles émises tantôt par Marcel, car le réseautage ou le réseau social vient apporter des éléments qui permettent aux uns et aux autres de se compléter. Ainsi, il peut compléter son raisonnement par des explications qui viendraient de son travail en équipe à travers sa réussite découlant toujours des réseaux sociaux (Granovetter, 1973, 1990; Steiner, 2005; Cadoret, 2006). Voici son point de vue :

*J'aime les défis et je me suis toujours préparé à les surmonter. Il faut un bon réseau, dans certains postes, quand on n'a pas de relation, on n'a pas de références, Il faut*

*s'adapter, partager avec les autres son expérience socioprofessionnelle, à ce moment, on peut réussir. Dans la vie, il y a toujours des obstacles, mais il faut les surmonter par le travail en groupe ou en équipe, car ici, même si on est très bon et personne ne parle de vous, vous pouvez avoir des problèmes.*

Frédéric, Congo

Cette référence au travail en équipe comme base de la réussite semble très importante parce que nous avons besoin de partager nos compétences pour réussir en société (Le Moigne, 2002; Genelot, 2002; Saint-Arnaud, 2003; Lemay, 2011). Il fait implicitement allusion au cloisonnement comme signe de l'échec, car si effectivement un immigrant a des compétences cachées en lui, on ne le saura jamais. Il faudrait qu'il donne l'occasion aux uns et aux autres de les découvrir.

Ainsi, abordant dans le même sens, Aya analysant ses réseaux sociaux (Granovetter, 1973, 1990; Steiner, 2005; Cadoret, 2006), peut montrer leur importance dans l'insertion en emploi : « *Toutes les firmes de placements en emploi le disent : 70 à 80% de placements en emploi sont l'effet des réseaux sociaux; c'est-à-dire qu'il faut toujours connaître quelqu'un ou avoir une relation qui connaît quelqu'un dans la firme. Mes relations d'université; mes contacts de mes premiers emplois m'ont toujours servi (...)* ». Les commentaires et les chiffres qu'il avance nous permettent de comprendre l'enjeu des réseaux sociaux dans le monde du travail québécois. Il est donc clair que sans un réseau social de qualité, pour parler de sa puissance en fonction de sa taille (Cadoret, 2006) ou de sa capacité à mobiliser les individus qui le composent (Granovetter, 1973, 1990 ; Steiner, 2005), vos chances de trouver un emploi sont réduites.

Bouya est également persuadé que les réseaux sociaux jouent un très grand rôle dans le processus d'insertion en emploi comme dans la vie sociale. « *Le réseau du travail, des amis et des associations participent vraiment à l'intégration, à la vie sociale de ce pays, à la vie du quartier. Il faut s'intéresser aux gens, à la société dans laquelle on vit, et ces actes nous ouvrent des portes indéniablement* ». Abordant dans le même sens que ses prédécesseurs, il nous montre également l'apport de la socialisation dans l'intégration totale de l'immigrant,

car elle participerait à sa réussite en emploi et même à ses différents processus de promotion.

Selon les propos de Ymelé, femme, originaire du Sénégal, expérimentant son cas, la réussite passerait aussi par l'intégration totale dans la société québécoise, ce qui permettrait l'adoption des valeurs utiles :

*L'intégration passe d'abord par la société que nous sommes venus trouver; parce que la majeure partie des immigrants veulent s'intégrer par la voix, les paroles, mais pas avec les actes. Dans le sens où à peine arrivé, tu veux t'intégrer, mais tu es toujours avec ta communauté d'origine. Cela ne marche pas; ce n'est pas l'intégration. Essaie de t'adapter, de côtoyer les gens d'ici parce que, ce sont eux qui peuvent te dire ce qui se passe dans le pays, dans la ville de résidence, comment tu peux faire et ainsi de suite. Dans ma culture, on dit que si tu vas dans un pays où les gens dansent avec un seul pied, danse aussi avec un seul pied et cela doit marcher. En les côtoyant, tu connaîtras leur culture, leur façon de faire, de penser et maintenant le jugement te revient. C'est à toi de savoir ce que tu vas tirer de ces leçons, ce que tu vas garder et ce que tu vas rejeter. Mais ne pas rester dans notre cercle fermé de Sénégalais, de Camerounais, etc.*

Ymelé, Sénégal

En plus de la socialisation qui participerait à l'intégration des individus, Ymelé attire l'attention des immigrants africains subsahariens sur l'isolement, car elle empêcherait tout processus d'émergence ou de réussite. À propos, un lien très étroit peut être fait entre ses pensées et celles de Frédéric. Ce qui donne l'occasion à Takou, d'admirer davantage le travail d'équipe (Saint-Yves, 1971; Saint-Arnaud, 1972, 2003 ; Raymond, 2006 ; Proulx, 2011) qui paraît une spécialité de l'Amérique du Nord. Il serait à la base de sa réussite, raison pour laquelle, il se présente comme l'un de ses admirateurs, car contrairement aux sociétés européennes et africaines où de nombreux immobilismes sont mentionnés, ici c'est la base de l'efficacité. Voici ce qu'il a appris de cette société :

*J'ai beaucoup appris sur quelque chose qui manque dans nos pays; le travail d'équipe. Ici, quand quelqu'un a une bonne idée, il la partage avec tout le monde, or dans nos pays, on la garde pour soi; et en cas d'absence, toute la structure est paralysée : parfois*

*les documents importants tels que les actes de naissance, les passeports sont bloqués parce que le boss a voyagé; cela n'existe pas ici, car avant de partir, toutes les décisions sont prises. C'est quelque chose que j'ai beaucoup apprécié en Amérique du Nord où les gens sont efficaces et généreux, car dans les milieux de travail, ils se partagent les informations, les bons tuyaux. Cela a été également révélateur pour moi de constater que les gens peuvent apprendre par les autres, en peu de temps plus que les connaissances tirées des livres, parce qu'ils vous donnent la solution à vos problèmes.*

Takou, Sénégal

À ce niveau, il est important de savoir que si les sociétés africaines sont communautaires, le travail en équipe ou la collaboration en entreprise l'est rarement, car certaines personnes aux dires de cet informateur semblent n'avoir pas encore perçu son bien-fondé; ce qui retarderait la progression du rendement de l'entreprise. Un lien très étroit peut-être établi entre les déclarations de Takou et celles de Amadou Hampâté Bâ<sup>38</sup>, qui disait déjà qu'en Afrique, un vieillard qui meurt, c'est toute une bibliothèque qui brûlerait (Mouafo, 2011 : 202). Cette déclaration aurait été faite sans doute pour dénoncer l'esprit du peu de partage d'idées ou de connaissances entre le vieillard qui est censé avoir de nombreuses connaissances par rapport aux autres membres de la société. Tandis qu'au Québec, l'esprit d'accueil et l'esprit d'équipe sont mentionnés; ce qui favoriserait le travail en groupe ou en équipe dans la société. Ainsi Tchoko du Mali peut se permettre de conclure par ces mots très révélateurs:

*Les Québécois sont très ouverts. Ils sont capables de vous guider dans la rue; de vous poser des questions sur votre sort et de vous conseiller ou orienter, contrairement à l'Europe. En milieu de travail, ils sont très engagés et travailleurs, le goût de partager les projets avec les autres pour le travail d'équipe.*

Tchoko, Mali

Tchoko, livre ainsi ses commentaires sur quelques valeurs de la société québécoise et il termine par le goût des Québécois pour l'esprit de partage et le travail en équipe. Ce qui est remarquable, c'est que lui, qui a une expérience des sociétés européennes, fait une étude

---

<sup>38</sup> Amadou Ham pâté Bâ (1901-1991), ethnologue et poète malien auteur de plusieurs œuvres.

comparative entre les deux sociétés. Il finalise par une admiration de la société québécoise; sans doute pour la valoriser davantage et expliquer sa réussite et celle de certains immigrants africains subsahariens. Ceci à la suite d'autres informateurs tels que Ymelé, Takou, etc. Les auteurs tels que Lazure, 1970; poQuébec, 1980; Gingras, 1992,1993; Rouillard et al. 2003 s'entendent pour partager le même avis au sujet de la société québécoise.

Ainsi, la socialisation socioprofessionnelle (Lacaze, 2007 :11 ; Guerfel-Henda, 2012 :58) à travers divers processus, tels que apprécier les valeurs, les capacités, les comportements attendus et les connaissances sociales essentiels pour assumer un rôle, aura permis à ces personnes de connaître du succès en entreprise et leur intégration socioprofessionnelle.

### **6.1.3 Les activités de loisirs comme renforcement du réseautage social d'insertion en emploi au Québec**

La section 2 de la première partie de ce chapitre 6 a montré l'approche par socialisation comme un facteur participant à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. En effet, ces derniers utiliseraient leurs différentes collaborations communautaires et le travail en équipe pour maximiser les compétences en entreprise. L'objectif de cette section 3 est de m'intéresser au rôle des activités de loisirs qui favoriseraient l'émergence ou la consolidation des travaux en équipe ou en groupe à travers la socialisation des immigrants dans les différentes entreprises de Québec.

Les activités de loisirs constituent des moments de divertissement (Mouafo, 2011). En effet, elles correspondent au temps dont on peut librement disposer en dehors de ses occupations habituelles et des contraintes qu'elles imposent, mais également aux occupations et distractions exercées pendant ces temps libres (Mouafo, 2011). Abordant dans le même sens, Zauhar (1996, 1997) définit les loisirs comme l'ensemble des activités saines, agréables et enrichissantes librement choisies pour occuper ses temps libres dans le but de se divertir, de se détendre ou de se cultiver.

Dès lors, quel peut être l'apport des loisirs dans l'insertion socioprofessionnelle ou une quelconque réussite dans l'insertion en emploi en entreprise des immigrants africains

subsahariens?

De nos données du terrain, certains informateurs s'entendent pour dire que les activités de loisirs constitueraient des occasions idoines de réseautage social, car elles faciliteraient l'insertion en emploi des immigrants à travers les réseaux sociaux (Wabgou, 2008; Arcand et al., 2009). Cette position semble être celle de Bineta qui accorde un grand prix aux activités de loisirs comme éléments favorisant les réseaux sociaux (Zauhar, 1997; Mouafo, 2011) :

*Les activités de loisirs (sport, sortie aux pommes, cueillette des fraises, cabane à sucre) sont les seuls moments qu'on ne parle pas du travail. C'est agréable et on parle de soi : garder la forme, être stimulé. On pense aux amis. Quand on rencontre une personne avec qui on a eu une activité à l'extérieur, l'atmosphère est beaucoup plus conviviale parce que la barrière s'était déjà brisée. J'ai joué avec un commandant de police que j'ai rencontré plus tard dans un autre poste. Les Africains le plus souvent n'aiment pas y aller parce que c'est cher, sauf que ce qu'on y gagne est beaucoup plus important.*

Bineta, Cameroun

Bineta qui semble se comporter en professionnelle commence par définir les loisirs qui selon elle, seraient les seuls moments où on ne parle pas de travail (AQTL,<sup>39</sup> 1980; Zauhar, 1997; Mouafo, 2011), de plus, elle énumère quelques activités très prisées au Québec. Elle ne manque pas également de mettre l'accent sur les enjeux et la finalité des activités de loisirs (Zauhar, 1997; Martin, 2005; Mouafo, 2011 :13-17), car en plus de favoriser la formation des liens sociaux, elles procureraient des intérêts divers aux masses populaires qui les pratiquent. Elle semble vraiment convaincue de l'utilité des loisirs, c'est pourquoi elle termine ses propos en souhaitant que les Africains s'y intéressent davantage, car cela est très important pour leur intégration socioprofessionnelle.

C'est également le cas d'Ali qui ne manque pas de souligner l'importance des loisirs qui assureraient sa santé dans le cheminement pour la réussite de son intégration socioprofessionnelle : « *Le réseau d'amis joueurs de soccer qui malgré tout, veille sur la santé, le stress* ».

---

<sup>39</sup> Association Québécoise des travailleurs en loisir.

Ali aurait mis sur pied avec la collaboration des amis, une équipe de soccer à travers laquelle ils pratiquent leurs activités sportives. La pratique régulière de ces activités leur assurerait la santé, tout de même comme elle leur permet de chasser le stress après une longue semaine d'intenses occupations socioprofessionnelles (Zauhar, 1996; Mouafo, 2011).

D'ailleurs, c'est le même avis que partagerait Paulin, homme, 60 ans, originaire du Sénégal, qui ne manque pas de souligner l'importance des réseaux sociaux et des activités de loisirs pour sa réussite socioprofessionnelle : *« J'ai toujours gardé contact avec les familles dans lesquelles j'ai vécu. J'ai beaucoup d'amis. Je joue au soccer avec les amis Latinos depuis quinze ans, et c'est toujours un plaisir de se retrouver ensemble. Pour moi, ces activités constituent une thérapie : chasse le stress et assure la santé »*. La position de Paulin qui renforce celle d'Ali semble suffisamment élaborée, car, il est très convaincu de la considération qu'il accorde aux activités de loisirs sportifs comme une thérapie; ceci pour montrer que toutes ces pratiques viseraient aussi bien le bien-être des humains que leur performance (Mouafo, 2011:14)

Pour signifier toujours l'importance des loisirs, Marcel a un emploi valorisant et connaît du succès, cependant, il ne va pas sans regretter le fait d'avoir limité son réseau social : *« J'ai manqué des opportunités pour évoluer sur le plan de ma carrière. Si j'avais été quelqu'un qui faisait des sorties avec des collègues de travail : 5/7<sup>40</sup>, cabanes à sucre; qui invite, joue au golf, etc. j'aurais eu des opportunités pour passer à l'étape de gestionnaire qui faisait partie de mes rêves de vie »*.

Marcel qui est un homme pratique, regrette aujourd'hui le fait d'avoir réduit son réseau d'amis. Il reconnaît que s'il avait tissé davantage son réseau ou était allé vers les autres, il aurait réalisé son rêve d'être un jour gestionnaire. Le lien que Marcel établit entre les

---

<sup>40</sup> Rencontres ou réunions qui se tiennent après le travail ou les études. Elles ont lieu généralement autour de 5 heures ou 17 heures et durent environ 2 heures du temps, d'où l'appellation « 5 and 7 ». Elles sont également et souvent agrémentées de diverses breuvages, collations, lunch ou autres repas.



réseaux sociaux et son parcours socioprofessionnel montrerait l'influence que peuvent avoir les activités de loisirs dans l'intégration en emploi des immigrants en général et des immigrants africains subsahariens en particulier.

Les activités de loisirs telles que considérées par ces informateurs Bineta, Ali, etc. et certains auteurs (AQTL, 1980; Zauhar, 1996, 1997; Martin, 2005; Mouafo, 2011) semblent être de véritables moments pour capitaliser les réseaux sociaux afin d'en profiter le moment venu. Ce qui favoriserait l'intégration en emploi, et même permettrait à certains de connaître des promotions. Ce qui permet à l'humain de comprendre la recrudescence de l'intérêt pour les loisirs à l'échelle provinciale, nationale et même internationale (AQTL, 1980; Mouafo, 2011), comme c'est le cas des sports de spectacle, des grandes manifestations artistiques, concerts, fresques historiques, et comédies musicales, des événements de plein air, tournois, rallyes, courses nautiques, d'automobiles ou de motoneiges, concours hippiques, festivals, galas et carnivals, de toutes sortes (Zauhar, 1997).

## **6.2 L'État et les organismes communautaires comme des facteurs sociaux d'intégration des immigrants**

La première partie de ce chapitre 6 a montré le rôle de la culture québécoise dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens. En effet, il a été question de ses différentes ressources socioculturelles, du rôle de la socialisation et de la pertinence des activités de loisir dans cette intégration. Le but de cette partie est de questionner le rôle des États québécois et canadien et des organismes communautaires dans l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens en particulier et de tous les immigrants en général.

L'importance de l'intégration socioéconomique des immigrants a toujours préoccupé les gouvernements du Québec et du Canada (MRCI,<sup>41</sup> 2003; Belabdi, 2010; Bastien, 2011). Il s'ensuit plusieurs études mandatées par les différents ministères compétents qui à travers les résultats orientent l'action gouvernementale. C'est justement pourquoi les différents services de ces ministères mobilisent plusieurs compétences pour gérer au quotidien le problème de l'immigration. Sur le terrain, il y a lieu de recenser des services régionaux et communautaires parapublics ou privés, qui à travers différentes actions, apportent leur aide au gouvernement du Québec et du Canada dans cette lourde tâche d'aide à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. À propos, le gouvernement du Québec, fort de sa politique (MRCI, 2003 :8) qui est : *« Bien informer et orienter le nouvel arrivant, lui fournir les services dont il a besoin pour soutenir sa première intégration au Québec, voilà une tâche de première importance. C'est pourquoi le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration soutient le travail d'organismes communautaires qui offrent des services spécialisés à la clientèle des nouveaux arrivants »*.

Orienté par cette politique donc, le gouvernement aide et subventionne plusieurs partenaires communautaires qui se classent sur le terrain par région et en fonction des spécificités. Selon le MRCI (2003), le répertoire des services offerts par les partenaires communautaires constitue un outil de référence pour toute personne travaillant à l'accueil et à l'établissement, à l'intégration socioéconomique et linguistique des nouveaux arrivants. Ce répertoire regrouperait les fiches descriptives des organismes aidés financièrement par le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration en 2001-2002 dans le cadre de ses programmes d'accueil et d'établissement des immigrants (PAEI), de soutien à l'insertion en emploi (PSIE), d'aide à la francisation des immigrants (PAFI) et de francisation et milieu de travail (PFMT).

---

<sup>41</sup> Ministère des Relations avec les Citoyens et Immigration.

### **6.2.1 Intervention des acteurs publics : accompagnement des immigrants par les gouvernements fédéral et provincial**

De nos données du terrain, plusieurs personnes ont mentionné avoir réussi parce qu'elles auraient bénéficié d'une aide quelconque ou d'une aide financière du gouvernement fédéral ou provincial. De la même source, certains informateurs ont plutôt reçu leur aide ou obtenu un encadrement important des centres communautaires qui sont également des structures étatiques, parapubliques ou privées, comme je l'ai mentionné précédemment.

Ainsi, Jeanne, femme, 33 ans, originaire de la Guinée a connu la pauvreté au début, étant arrivée comme épouse, mais par la suite le couple a connu des problèmes qui ont abouti à la séparation. Elle a cependant bénéficié d'une formation du gouvernement fédéral et de l'aide sociale du gouvernement provincial :

*C'est grâce à lui que je suis venue au Canada, après il y a eu une séparation, moi je suis allée de mon côté, puis j'ai suivi une formation. J'ai été dans un projet qu'on appelait «Inter génération», subventionné par le gouvernement fédéral (...). Quand je ne travaillais pas, j'ai reçu de l'aide du gouvernement provincial; parce qu'ici, quand tu ne travailles pas, il faut vivre de quelque chose; j'ai donc reçu de l'aide sociale comme on appelle ici.*

Jeanne, Guinée

De ses déclarations, Jeanne nous indique qu'elle a reçu un encadrement professionnel du gouvernement fédéral, tout comme elle a reçu de l'aide sociale (Pinsonneault et al., 2010) du gouvernement provincial pendant ses périodes de chômage. Ces mesures, mises en place par le politique sont des moyens qui accompagnent l'immigrant lors de son parcours d'intégration (MRCI, 2003; Trétreault et al., 2008; Belabdi, 2010, Pinsonneault et al., 2010). Jeanne semble persuadée que sans ces ressources, elle n'aurait pas connu la « réussite ».

C'est également le cas de Jean, 51 ans, originaire du Cameroun, qui loue l'importance des réseaux sociaux et l'État comme acteur privilégié qui favorise le succès. À propos, il dit :

*Les réseaux sociaux sont très importants pour mon travail; c'est mon fonds de commerce, s'il n'y a pas cela, rien ne marche. De plus en plus, les Africains immigreront, ce qui signifie qu'ils viennent s'installer avec des familles. Mon but, c'est les aider à bien s'installer et par la suite, ils auront des besoins qu'il faudra résoudre. Je suis arrivé dans une société où si tu veux monter une compagnie, une entreprise, etc. tu auras de l'aide. Si tu veux créer un seul emploi, on va t'aider et c'est magnifique. Dans mon pays tout est compliqué. On te met les bâtons dans les roues. Ici c'est facile...*

Jean, Cameroun

Jean qui travaille dans le tertiaire, précisément dans le domaine des assurances, donne ses impressions. Il commence par des informations sur sa clientèle qui est constituée en grande partie d'immigrants africains subsahariens. Il se réjouit implicitement du fait que l'État favorise l'immigration, ce qui améliore quantitativement sa clientèle. Par la suite, il se réjouit également du fait qu'il est dans une société dans laquelle le gouvernement à travers diverses actions aide les immigrants en leur fournissant d'une manière ou d'une autre le nécessaire à leur intégration. Ce qui lui permet de faire une comparaison pour montrer les dispositions pratiques qui existent au Québec alors que dans son pays d'origine, l'État ne ferait rien pour encourager les initiatives individuelles. Un lien peut être établi entre ses remarques et celles de Ngankap au sujet des ressources socioculturelles québécoises qui auraient permis son succès. L'expression « ici, c'est facile » ferait allusion au fait que la procédure est normalisée au Québec tandis que dans son pays, ce n'est pas le cas. Il est donc clair qu'il faut éviter de l'entendre comme une quelconque facilité d'intégration ou de la vie à Montréal, au Québec ou au Canada dans son ensemble.

L'État a joué un rôle et joue encore un rôle non des moindres dans le cadre des réseaux sociaux de Anatole, 48 ans, homme, originaire du Cameroun. Ce qui a contribué à sa réussite : «...l'État d'une façon lointaine à travers tout le système mis en place; on sait que le financement des universités (75-80%) appartient à l'État. Ces conditions font qu'on a sur place des outils pour réussir ». Anatole donne clairement sa position par rapport à l'aide octroyée par le gouvernement dans le cadre de la formation des enseignants. Les données auxquelles il fait allusion confirmeraient la prépondérance de l'État en matière

d'encadrement des immigrants. Il y a lieu de penser à tous ces immigrants qui sont dans des centres de formation, dans des écoles et universités, surtout que les parchemins obtenus ouvriraient la porte aux emplois désirés.

Kouga, homme, 39 ans, originaire du Cameroun qui partage le même avis que Anatole, loue le rôle joué par les services de l'État dans le cadre de ses réseaux : *« J'ai bénéficié de la formation de l'État et je sais que les enseignants sont payés par les institutions étatiques. Je pense également demander une subvention à l'État pour la petite entreprise que je pense mettre en marche »*. Il y a lieu de constater qu'en plus de la formation, il y a aussi les salaires, les outils nécessaires au suivi, etc. l'État accorde des subventions pour ceux qui élaborent des projets fiables. Et c'est encore le cas, de Kouga et de Ngankap qui soutiennent l'État comme acteur principal de leur réussite.

Aujourd'hui, Ngankap, homme, originaire du Cameroun, est employeur grâce à l'État qui lui accorde des subventions de salaire. *« Je travaille ici avec de nouveaux immigrants qui obtiennent la subvention salariale. Ce qui signifie que je paie une moitié et l'État, l'autre moitié, donc, l'aide de l'État pour ces salaires; de plus je pense que l'État m'aide également en rééchelonnant ma dette, ce qui signifie que je paie petit à petit »*. Ngankap vient d'évoquer un aspect d'aide à l'intégration des immigrants (Belabdi, 2010). L'État lui accorde des subventions salariales qui contribuent à la paie des nouveaux immigrants.

Ali met plutôt l'accent sur un réseau social fondé sur la famille et les amis, mais également sur l'État qui aurait financé sa formation. *«...La communauté camerounaise aussi avec des personnes ressources. Emploi-Québec a supporté tous mes frais de formation en santé et sécurité du travail »*. Emploi-Québec qui est une structure gouvernementale d'aide à l'intégration en emploi pourvoit de l'emploi aux sans-emploi. Pour le cas présent, cette structure aurait financé toute la formation d'Ali. D'ailleurs, tous les autres informateurs comme Anatole, Ngankap ont mentionné le rôle prépondérant de l'État en matière d'aide à l'intégration.

De tous nos informateurs, il ressort que l'État se positionne comme l'acteur social incontournable pour l'intégration professionnelle et sociale des immigrants, surtout qu'il est important de noter que tous les autres acteurs qui sont des organismes communautaires fonctionneraient majoritairement avec des subventions qui proviennent également de l'État, qu'il soit provincial ou fédéral (MRCI, 2003; Trétreault et al., 2008; Belabdi, 2010; Pinsonneault et al., 2010; Bastien, 2011). Ce qui me permet de questionner le rôle des accommodements raisonnables dans le succès en emploi des immigrants africains subsahariens.

### **6.2.2 Le gouvernement et le principe des « accommodements raisonnables » : facteurs de cohésion sociale ou d'intégration socioprofessionnelle?**

La première section de cette deuxième partie du chapitre 6 a montré l'influence des acteurs publics dans l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. En effet, l'État à travers ses différentes structures mettrait à leur disposition plusieurs services tels que le financement de leurs formations ou projets, leur intégration sociale et culturelle, divers accompagnements, etc. Le but de cette section 2 est de présenter une politique du gouvernement qui accompagne également les immigrants. Il s'agit des accommodements raisonnables qui favoriseraient également leur insertion socioprofessionnelle.

Le concept « *accommodement raisonnable* » introduit dans le droit canadien en 1985 ne ferait pas l'unanimité, étant donné la variété des contextes évoqués et les parties qui l'utilisent (Belabdi, 2010). Selon Samson (2009 :149), « *offrir des accommodements, c'est faire preuve de flexibilité. C'est éviter d'imposer un même cadre de travail à tous* ». Il pense également que ce concept aurait été mis en place de mars 2006 à juin 2007, d'où la « *Commission Bouchard-Taylor* », « *une commission mise sur pied par le gouvernement du Québec pour répondre à la pression populaire du moment...ou faire semblant de s'en occuper* ». Frozzini (2014) complète cette définition de la Commission Bouchard-Taylor en ces termes :

*En 2007, la commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux*

*différences culturelles, mieux connue sous le nom de Commission Bouchard-Taylor(CBT) fut créée afin d'examiner l'état de la situation avec le mandat de remettre un rapport en 2008. Au cours des travaux de cette commission, une grande partie de la population du Québec a entendu parler pour la première fois de certaines politiques destinées à régir les rapports interculturels.*

Frozzini, 2014 : 45

La définition de la ville de Montréal selon Samson (2009 :152) serait issue de ce constat : « *Certains citoyens sont plus exposés que d'autres aux situations de discrimination, parce qu'ils vivent avec un handicap, appartiennent à une minorité sexuelle, religieuse ou autre. L'accommodement raisonnable est une mesure destinée à contrer cette discrimination* ».

Selon Belabdi (2010), les accommodements raisonnables feraient partie entre autres, des moyens utilisés pour favoriser l'intégration des immigrants. Partageant son point de vue, Anson (2012) pense que c'est « *dans le relationnel que la richesse de la diversité peut émerger...L'autre, [différent] de nous, nous confronte avec nos valeurs* ». Je partage l'avis de tous ces auteurs et particulièrement celui de Belabdi (2010), car effectivement les accommodements raisonnables constituent l'ensemble des mesures ou politiques prises pour favoriser la coexistence de plusieurs valeurs différentes dans le but de favoriser une cohésion sociale. Les données du terrain me permettront d'y revenir pour apporter davantage mon point de vue.

Ainsi, Anatole, 48 ans, originaire du Cameroun, peut nous parler du concept d'« *accommodement raisonnable* » qui serait la source d'une bonne intégration. À propos, voici ses déclarations :

*Ces dernières années, on a beaucoup parlé d'accommodements raisonnables : pour un immigrant, l'emploi est la clé, la source d'une bonne intégration, ce qui signifie que si quelqu'un arrive et a un bon emploi, le reste va finir par suivre parce que nous sommes dans une société où tout est interrelié : il faut manger, payer ses factures, s'habiller, se soigner, etc.*

Anatole, Cameroun

Anatole qui a été le seul informateur à nous révéler ce concept semble bien le maîtriser. Il donne davantage des explications qui semblent également cohérentes avec toutes les déclarations d'autres auteurs par rapport à ce concept qui favoriserait l'intégration des immigrants. De plus, il va même loin en montrant le cheminement logique d'un nouvel immigrant. Il est clair que l'intégration commence par l'emploi (Trétreault et al., 2008; Pinsonneault et al, 2010), car nul immigrant ne peut connaître une bonne intégration en situation de chômage. L'occasion pour lui de nous donner de plus amples explications sur ce concept qui permet aux immigrants de bien s'intégrer dans la culture d'accueil. À ce sujet, voici sa définition:

*Selon le concept d'accommodements raisonnables, lorsqu'on arrive sur place, l'on doit : soit de conserver sa culture ou s'intégrer à la culture ambiante dans le pays d'accueil.*

*Et l'immigrant lorsqu'il arrive doit être prêt à s'adapter, à ce contexte, car il faut nécessairement intégrer les valeurs de la société d'accueil sans nécessairement abandonner ses propres valeurs et les éléments culturels sont très importants. Si 100 sociétés de cultures différentes arrivent ici en abandonnant leurs propres valeurs, il n'y aura aucun enrichissement. Or le Québec, c'est la diversité culturelle qui fait sa force.*

Anatole, Cameroun

La société québécoise semble être fondée sur le principe de diversité. Les explications de Anatole corroborent bien avec ce principe, car les immigrants selon le principe d'accommodements raisonnables doivent s'intégrer tout en conservant leur culture. Selon Belabdi (2010) qui semble partager l'avis de Anatole, l'histoire et les objectifs qui sous-tendent les pratiques d'accommodements raisonnables au Québec et au Canada témoigneraient au départ d'un souci de permettre aux communautés culturelles d'exercer leurs différences dans des situations variées. Les accommodements raisonnables constitueraient donc l'ensemble des mesures ou politiques prises pour favoriser la coexistence de deux ou plusieurs valeurs provenant des communautés différentes.

Au terme de cette analyse, les accommodements raisonnables favoriseraient le rapprochement entre les communautés culturelles et la majorité québécoise dans le



processus d'acceptation mutuelle de compréhension (Belabdi, 2010 ; Vatz Laaroussi, 2012 ; Emongo et White, 2014). Tout de même comme dans le cadre d'une intégration en emploi, selon Samson (2009), sans les valeurs « *respect des autres, tolérance par rapport à l'ambiguïté, la flexibilité, l'empathie et la patience* », une équipe diversifiée ne peut pas grandir et devenir plus forte, car les gens seront heurtés par les comportements des autres.

En définitive, je pense également qu'un penchant pour ce raisonnement éviterait le repli sur soi à travers les valeurs comme le dialogue et la tolérance, ce qui ne pourrait que favoriser l'enrichissement des uns et des autres par le partage des compétences.

### **6.2.3 Système administratif québécois : différents dispositifs de soutien pour l'immigrant**

La section 2 de cette deuxième partie du chapitre 6 a montré le rôle des accommodements raisonnables dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens. Cette politique étatique leur donnerait une flexibilité qui leur permettrait de s'intégrer tout en conservant leur culture. Le but de cette dernière section de ce chapitre est d'indiquer les différents moyens utilisés par les acteurs publics pour favoriser l'intégration de ces immigrants.

Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), élaboré conjointement par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), à travers sa politique, vise « *à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME), afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes ou issues de minorités visibles pour les postes réguliers qu'elles ont à pourvoir. Les volets du PRIIME sont également accessibles aux entreprises qui embauchent une personne immigrante ou issue d'une minorité visible dans le contexte de la mesure Subventions salariales – volet Insertion en emploi. On parle alors d'un PRIIME mixte.*» (Trétreault et al. (2008).

Ce programme et d'autres mesures financières constituent l'ensemble des moyens élaborés

par le gouvernement pour soutenir les immigrants afin qu'ils puissent bien s'intégrer en emploi.

Sur le terrain, plusieurs des informateurs ont soutenu avoir reçu de l'État une aide financière ou une subvention de quelque forme que ce soit pour réussir en emploi au Québec. Il est donc question de suivre quelques informateurs dans leurs perceptions par rapport à cette disponibilité des moyens financiers.

Ainsi, c'est le cas de Folak, toujours entreprenant, qui trouve dans la société nord-américaine du Québec un environnement favorable qui lui permettrait de réaliser tous ses possibles projets. À ce sujet, voici ses remarques :

*Pendant que je travaille dans cette société, l'idée de devenir entrepreneur me vient en tête. Je suis aujourd'hui entrepreneur, or, je n'y avais pas pensé en immigrant au Canada. Mon environnement de tous les jours m'a permis de constater que c'est un secteur valorisant dans lequel je peux me positionner. Je constate également que l'Amérique du Nord par rapport à l'Afrique et l'Europe, dispose d'un certain nombre de facteurs pour encourager l'entrepreneuriat, la promotion du travail autonome; preuve, je rencontre des Français qui ont la même vision que moi; car ici, on peut créer son entreprise facilement.*

Folak, Cameroun

Folak qui est très opportuniste arrive dans une société dans laquelle il trouve un ensemble de facteurs qui le poussent à se lancer dans les affaires. L'ensemble des mesures mises en place par le gouvernement (MRCI, 2003; Trétreault et al., 2008; Pinsonneault et al, 2010) favorisent un environnement économique et financier. Ce qui lui donne une occasion de faire une comparaison entre le Québec et l'Afrique d'une part et entre le Québec et l'Europe de l'autre. Selon lui donc, en Afrique et en Europe, il y a trop de tracasseries par rapport à un certain nombre de documents papiers qu'il faut constituer; pourtant ici, il y a des facilités par rapport au coaching, au financement, aux différentes formes de soutien dont peuvent bénéficier les jeunes entrepreneurs. Il est toujours important de signaler qu'il faut entendre par facilité comme le signalait déjà Jean, originaire du Cameroun, la normalité;

autrement dit la bonne organisation et la codification du système administratif et financier québécois. Le lien établi entre l'Afrique et l'Europe n'est pas sans fondement. D'ailleurs, plusieurs autres informateurs l'ont fait. Je peux citer le cas d'une comparaison entre les ressources socioculturelles québécoises et celles de l'Afrique au niveau d'une implication quelconque dans l'insertion en emploi. Par ailleurs, il y a lieu de rappeler que la plupart de nos informateurs ont résidé d'abord en Europe avant de s'établir au Québec. En outre, le système administratif et financier africain est calqué sur celui de l'Europe. Abdou et Ngankap qui sont également des travailleurs autonomes, employeurs auraient aussi bénéficié des subventions importantes de l'État, comme le confirme Abdou : « *Oui, j'ai bénéficié de l'aide. Tout ce dont j'ai bénéficié comme aide de l'État, ce n'est que l'aide à l'emploi, l'aide à l'intégration... Il peut subventionner 50% pour un employé pendant six mois...* ». Folak aurait également trouvé sur le terrain un potentiel humain, ce qui lui a permis d'investir pour sa structure. Voici ce qu'il dit :

*Avec un groupe d'amis, j'ai créé la firme de consultants «Afri Expert», parce que j'ai constaté qu'il est possible de capitaliser le potentiel d'expertise de toutes les ressources humaines qui viennent de l'Afrique. Nos motivations viennent également de ce concept qui est multidisciplinaire, parce qu'à travers nos divers mandats, toutes les compétences se retrouvent.*

Folak, Cameroun

En plus des moyens financiers, Folak montre qu'il a « réussi » son entreprise parce qu'elle posséderait également des ressources humaines en quantité. Cette force d'inspiration qui a favorisé l'esprit d'entreprise et l'émergence de Folak, trouve ses origines dans l'organisation de la puissante société québécoise. « *L'environnement institutionnel avec les différentes opportunités qui existent : d'informations et de formation, d'accompagnement. Le Québec a l'avantage d'avoir beaucoup de structures qui accompagnent les entrepreneurs. De plus le marché est disponible* ». Toutes ces mesures d'incitation à la créativité mises en place par le gouvernement et que loue Folak selon moi, seraient effectivement des valeurs qui font la différence de cette société québécoise avec celles de l'Afrique et de l'Europe énoncées plus haut. Toutes ces mesures et moyens permettraient

aux humains de cette société de s'épanouir par une insertion favorable en emploi ou à la mise sur pied de leur propre entreprise.

\*\*\*

L'ensemble de toutes ces mesures mises en place par le gouvernement québécois (MRCI, 2003; Belabdi, 2010; Bastien, 2011) pour soutenir l'insertion en emploi des immigrants leur permettrait possiblement à travers leurs différents profils de réussir leur intégration par l'accès aux fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées. Ce qui ouvre la voie aux différentes pistes d'accès en emploi aux immigrants africains subsahariens. Il s'agit donc de questionner les différents outils qui permettraient ou favoriseraient leur insertion socioprofessionnelle (Belabdi, 2010; Bastien, 2011, Nikuze, 2011; Misiorowska, 2011).

# Chapitre 7

## **Pour une insertion socioprofessionnelle harmonieuse des immigrants : des pistes de réussite**

Ce chapitre inaugure la phase d'interprétation des résultats. Il montre comment les différents résultats obtenus dans les chapitres 4, 5 et 6 pourraient favoriser harmonieusement l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens. En effet, à la lumière des différents auteurs comme Garant (2002), (Match Ezéchiél, 2006) et Nikuze (2011) qui ont élaboré des écrits dans ce champ, je m'intéresse à l'analyse et à l'interprétation des différentes perceptions de ces immigrants.

Pour résoudre des problèmes liés à leur intégration socioprofessionnelle, des immigrants africains subsahariens, auraient trouvé des solutions circonstanciées comme : le travail à rabais (Nikuze, 2011), travailler dans les manufactures (Nikuze, 2011; Garant, 2002; Renaud et al. 1992, 1993 ), le mariage mixte ou interracial, c'est-à-dire épouser une québécoise de souche et vice versa (Match Ezéchiél, 2006), le recours aux réseaux sociaux (Nikuze, 2011; Wabgou, 2008; Arcand et al., 2009; Cadoret, 2006; Steiner, 2005; Granovetter, 1973, 1990), etc. Face à leurs difficultés toujours croissantes, des appels à l'encadrement ou à l'aide des gouvernements québécois et canadien (Belabdi, 2010; Bastien, 2011) ne cessent d'être sollicités. Sur le terrain, mes informateurs sont revenus sur certaines de ces solutions tout en y apportant leurs contributions.

## **7.1 Des stratégies de réussite**

Face aux difficultés d'intégration, pour se tailler une place dans le marché du travail, les immigrants ont développé plusieurs stratégies qui seraient comprises comme l'ensemble des manœuvres entreprises individuellement ou collectivement pour contrer les handicaps vécus en terme de capital humain et de capital social (Nikuze, 2011). Dans le cadre de cette recherche, chacun des informateurs aurait « réussi » parce qu'il aurait développé des stratégies propres à son milieu socioprofessionnel. Certains parmi eux, à la lumière de leur parcours, seraient à mesure d'en tirer des outils à mettre au service des immigrants récents ou des anciens qui connaissent encore des difficultés liées à l'état de leur pauvreté, parce que sans emploi ou ayant des emplois atypiques ne correspondant pas au niveau de leur satisfaction.

### **7.1.1 Retour à l'école ou la « mise à niveau » et la spécialisation comme conditions indispensables d'intégration rapide des nouveaux immigrants.**

Parmi les auteurs ci-dessus cités, Match Ezéchiél (2006) a proposé le retour aux études universitaires comme une action stratégique permettant l'intégration des immigrants africains. Si je partage son avis, je me demande toujours pourquoi il faudrait se limiter seulement aux études universitaires. D'autres auteurs ont également fait plusieurs propositions intéressantes parmi lesquelles le retour aux études et la qualification dans les centres de formations spécialisées. Dans mon terrain, plusieurs de mes informateurs ont également mentionné le retour à l'école comme une solution noble d'insertion en emploi au Québec.

Ainsi Bertine, 35 ans, originaire de la Guinée, agente de bureau qui est au Québec depuis 10 ans aurait compris très tôt qu'il fallait retourner à l'école et se spécialiser pour avoir un emploi. Ainsi, elle peut déclarer :

*Pour les immigrants c'est difficile, si tu n'as pas de diplôme ou l'expérience québécoise. C'était difficile pour moi de trouver un emploi (...). J'ai changé complètement d'orientation (...) je n'ai pas fait quelque chose que j'ai étudié dans mon pays d'origine.*

*L'expérience que j'ai vécue, je ne sais pas si pour d'autres personnes cela va être facile. De toutes les façons, la douane du pays et celle d'ici ont des lois totalement différentes, j'ai décidé, j'ai dû changer complètement de domaine. C'est cela qui m'a conduit à faire la comptabilité (...)*

*Donc si tu commences bas, tu peux aller plus loin, puis avec de l'expérience tu étudies bien la population et tu vas facilement t'intégrer.*

Bertine, Guinée

Les propos tenus par Bertine sont très pertinents. Elle conseille aux immigrants le retour aux études pour plusieurs raisons parmi lesquelles la connaissance de la population et de la société québécoise, la spécialisation, car le marché de l'emploi sanctionnerait tous ceux qui n'ont pas l'expérience québécoise dans un domaine précis. C'est pourquoi elle demanderait aux uns et aux autres d'aller à l'école, de changer au besoin de profession et de commencer par le bas de l'échelle. D'ailleurs, elle vient de dire qu'elle avait une formation en douane, mais elle aurait constaté que la douane des deux pays a beaucoup d'incompatibilités, ce qui ne permettrait pas son intégration en emploi.

À sa suite, comme perception d'ensemble, Pierre, homme, 32 ans, originaire du Cameroun, conseille davantage aux nouveaux immigrants ou ceux qui vivent encore en situation de pauvreté, car ces derniers ont plus d'efforts à fournir par rapport aux autres. Voici ses justifications :

*...avoir du travail quand on sort de l'école ce n'est pas facile, il faut l'expérience professionnelle, et à l'époque certaines compagnies exigeaient des parrainages. Il faut noter qu'ici les gens commencent à travailler très tôt, donc le manque d'expérience peut s'avérer grave pour certaines candidatures. Ce qui signifie que comparativement aux personnes qui sont nées ici, il faut travailler fort pour combler le retard accumulé et montrer qu'on est la bonne personne à la bonne place.*

Pierre, Cameroun

Selon moi, Pierre avancerait certaines paroles qui font dire que la société québécoise est très « pratico- pratique » aux dires de plusieurs informateurs tels que Jean, Marcel, etc. Vivant au Québec depuis plus de quatorze ans et ayant travaillé dans plusieurs structures, il fait remarquer qu'on a besoin de l'expérience québécoise pour l'efficacité en entreprise. De

plus, il fait une remarque pertinente au sujet des immigrants africains subsahariens : ils doivent travailler doublement pour se mettre au même niveau que ceux qui sont nés ou vivent ici depuis longtemps, ceci dans le but de combler leur retard. Je partage entièrement son avis, étant donné que la plupart de ces immigrants qui débarquent ici, sont originaires du Sud et ne connaissent pas les réalités québécoises. Parmi eux, une bonne partie vient de certains pays européens comme une autre vient directement des pays en développement; et pour le cas actuel, de l’Afrique subsaharienne.

Abdou, homme, 41 ans, d’origine camerounaise est mécanicien et gérant de garage. Après avoir vainement travaillé et sans connaître de succès, il pense que le retour à l’école pour la validation de leurs acquis antérieurs serait profitable aux immigrants africains subsahariens, car cela constituerait la base de leur réussite. Voici ses déclarations à ce sujet :

*J’ai d’abord travaillé quelques mois et me suis rendu compte qu’il me fallait rentrer à l’école pour essayer d’avoir certains outils professionnels et aussi profiter pour mieux m’intégrer. À l’école, il y a beaucoup de monde, tu sais comment cela fonctionne, et aussi il y aura beaucoup de personnes qui viennent de régions différentes. C’est tout cela qui a beaucoup motivé mon retour à l’école. En plus, mon domaine est contrôlé ici; donc ma formation prenait un certain nombre de cartes de compétence... En sortant de l’école, je devais avoir accès à un cadre qui me permettrait de rentrer directement dans l’industrie automobile et de dépannage.*

Abdou, Cameroun

Les déclarations d’Abdou donnent l’opportunité de noter un autre cas de figure: il s’agit d’un mécanicien expérimenté qui arrive ici au Québec et venant du Cameroun. Il s’engage à la recherche du travail qu’il trouve et mène même plusieurs expériences dans maints garages. Mais au bout du compte, il constate que s’il veut aller loin dans son métier, il faut qu’il retourne dans un centre de spécialisation professionnelle non seulement pour valider ses acquis, mais pour revoir également ses méthodes de travail. Il s’ensuit que c’est ce qu’il aurait fait d’où son succès d’aujourd’hui. Son cas semble similaire à celui de Bertine qui non seulement est retournée aux études, mais de plus s’est réorientée vers la profession de comptable.



Après son retour à l'école, Abdou peut maintenant capitaliser ses expériences québécoises accumulées sur le terrain. Il constate également que ces expériences, loin de le desservir, ont constitué des bases solides qui lui auraient permis de créer plus tard sa structure, synonyme d'indépendance pécuniaire à vie. Ainsi, il peut encore déclarer:

*Le côté positif de la chose c'est qu'en faisant plusieurs garages, cela m'a permis de bâtir plusieurs choses : l'expérience, le fonctionnement et leur gestion par les gérants (...)*

*Je me suis dit aussi que si je réussis à mettre sur pied un garage, cela veut dire que j'aurai du travail à vie.*

Abdou, Cameroun

Il y a lieu de noter une certaine joie en Abdou suite à ses déclarations, car il semble avoir au bout de ses peines trouvé satisfaction dans son projet; ainsi, il partagerait l'avis de ceux pour qui le retour à l'école semble indispensable. Anatole à la suite d'autres d'informateurs comme Bertine, Pierre et Abdou pensent que le retour à l'école sanctionné par un diplôme québécois est incontournable pour l'intégration socioprofessionnelle de tout immigrant. Ainsi, il peut nous livrer quelques chiffres.

*De façon générale, l'expérience acquise dans les pays d'origine est très peu valorisée et la plupart du temps, il faut faire une formation lorsqu'on vient d'arriver; cette formation peut être aussi petite qu'une attestation obtenue au collégial, mais c'est incontournable.*

*Le meilleur conseil, c'est dès qu'une personne arrive, qu'elle s'inscrit pour une formation au lieu de tourner en rond pendant 1, 2, 3,4 ans, voire plus, afin de constater que c'est le passage obligé. Je sais que sur 100 personnes arrivées, 80 % au moins sont obligées de passer par une formation.*

*Et ceux qui sont là depuis; penser toujours à la formation. Et la meilleure approche serait aussi de se réorienter s'il n'y a rien à faire dans son domaine. De façon générale, on accorde beaucoup d'importance à l'expérience québécoise; donc, il faut toujours faire quelque chose liée au Québec pour prouver qu'on a de l'expérience ou des connaissances profondes du Québec.*

Anatole, Cameroun

Anatole en spécialiste d'administration et finance, livre de bonnes informations utiles à

l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Il semble catégorique pour le retour à l'école; c'est pourquoi il exige une simple attestation à défaut d'un diplôme. Il revient sur le cas de l'orientation, exemple qu'a connu Bertine, car il ne sert à rien d'aller se former et ne pas trouver de l'emploi par la suite. À mon avis, la réorientation est même indispensable en fonction de la formation de l'immigrant dans son pays et les besoins actuels du Québec ou du Canada.

À côté du retour à l'école qui devrait se concrétiser par la spécialisation, la professionnalisation, etc., d'autres informateurs pour réussir auraient développé d'autres stratégies comme ce concept de « Timing en entreprise » que Frédéric, homme, 52 ans, d'origine congolaise développe :

*On peut arriver ici, et ne pas avoir le poste qu'on désirait. Comme exemple, quelqu'un est qualifié pour être ingénieur, mais parce que le poste d'ingénieur n'est pas disponible, on prend le poste de technicien; et trois mois après le poste d'ingénieur peut être disponible. On dit que vous n'avez pas eu un bon timing à l'entrée, vous avez préparé votre employabilité. Il faut toujours faire un schéma; il faut prendre des risques. On ne prend pas toujours le premier emploi, parfois, il faut être patient et attendre plus longtemps. Les saisons influencent aussi : il y a le grand hiver et les vacances. Et cela dépend aussi du domaine dans lequel on se trouve.*

Frédéric, Cameroun

Frédéric donne quelques pistes pour réussir et conclut sa réflexion par le concept de « Timing en entreprise » comme faisant partie des facteurs de réussite. Frédéric est au Québec depuis plus de 20 ans. Informaticien et chef d'entreprise, la somme de ses expériences ne semble pas négligeable, car il n'est pas le seul à dire qu'après l'école, il faut encore déployer une somme de stratégies pour réussir son insertion sur le marché du travail (Nikuze, 2011; Match Ezéchiel, 2006)

Dans la même lancée, Kouga, homme, Cameroun, propose une solution en deux temps : retour à l'école et être concret. À propos, voici ses déclarations :

*Un étudiant qui vient d'arriver, je le conseille de se consacrer entièrement à ses études*

*et d'avoir de bonnes notes, car les recruteurs se réfèrent souvent aux notes pour trancher.*

*Par contre, le professionnel doit être en mesure de mettre son background professionnel de côté. Je prends le cas des médecins qui ne cessent d'arriver et qui ne peuvent pas exercer. Ils peuvent aller chercher une maîtrise en santé publique pour intégrer le corps et chercher plus tard à valoriser leur diplôme de médecin et exercer la profession. Et pour le cas des ingénieurs, ils doivent faire un bac ou un DEC qui correspond à leur formation antérieure; ce qui leur permettra de s'intégrer facilement. Le découragement n'a pas sa place.*

Kouga, Cameroun

Les remarques de ce contrôleur financier sont très pertinentes quand on sait que le problème d'orientation est à la base de la misère des immigrants. Cette remarque nous fait penser à Frédéric qui nous proposait déjà le concept de « Timing en entreprise » qui demandait aux immigrants d'être prêts à évoluer par étapes ou bien d'accepter d'oublier stratégiquement leur identité du pays d'origine ou leurs anciens titres, ce qui devrait favoriser leur intégration. Mais par la suite, à diverses occasions, ils pourront les brandir et faire valoir leurs droits.

Pour leur intégration socioprofessionnelle, le retour à l'école pour une formation de base ou une réorientation semble être la voie obligée pour les immigrants récents ou les anciens qui connaissent encore des difficultés. Tous les informateurs viennent de le prouver à travers des situations concrètes qu'ils auraient vécues durant leurs trajectoires socioprofessionnelles. Toutes ces remarques et suggestions me permettent de questionner l'apport de l'approche par compétence dans l'intégration des immigrants africains subsahariens en emploi au Québec en particulier et dans le Canada en général.

### **7.1.2 Approche par compétence : qualification, spécialisation ou professionnalisation comme stratégies de réussite des immigrants**

La section une de la première partie de ce chapitre 7 a présenté le retour à l'école comme moyen indispensable pour l'intégration de nouveaux immigrants africains subsahariens. En effet, ces derniers par diverses formations professionnelles liées aux réalités québécoises peuvent favoriser leur intégration socioprofessionnelle. Cette deuxième section a pour but de présenter l'approche par compétence comme stratégie qui favoriserait aussi l'intégration des immigrants.

Selon Rope et al. (1994), le terme compétence qui tend à s'imposer dans les discours tenus sur l'école ou sur les entreprises est éminemment polysémique. Il y a donc lieu de comprendre pourquoi pour Aubret et al. (2005), la compétence serait un « *savoir-faire opérationnel validé* » que se partagent les salariés, leurs représentants, l'encadrement comme la direction. Pour Perrenoud (2000), l'approche par compétences donnerait une force nouvelle aux apprenants, en les liant à des pratiques sociales, à des situations complexes, à des problèmes, à des projets; avec la volonté de faire évoluer les finalités de l'école, pour mieux les adapter à la réalité contemporaine, dans le champ du travail, de la citoyenneté ou de la vie quotidienne. Le Boterf (2004 :43) qui partagerait cette définition pense qu'« *être compétent, c'est de plus en plus être capable de gérer des situations complexes et instables* ». Dans le cadre de cette étude, l'approche par compétences en entreprise signifierait spécialisation ou professionnalisation pour deux raisons essentielles, étant donné que la qualification n'est qu'un point de départ pour un engagement dans une dynamique d'apprentissage (Le Boterf, 2004). Elles (raisons) seraient: 1) accroître ses chances d'intégration en entreprise; 2) augmenter son rendement grâce à un travail d'équipe ou socialisation à travers une action commune pour parler des compétences individuelles et collectives (Cavestro, 2007; Le Boterf, 2004). Elle donne aux agents une marge de manœuvre non contraignante pour qu'ils mobilisent les ressources les plus appropriées à des situations complexes qu'ils ont à traiter (Jonnaert, 2009). Il semble donc important d'insister sur la capacité de l'approche par compétence pour intégrer un grand nombre de savoirs et à les mobiliser dans des situations appropriées (Laveault, 2004). Je partage

entièrement ces différents points de vue d'auteurs, ce d'autant plus que la spécificité de la société québécoise exige autant que possible des employés compétents. Les analyses des différentes perceptions des informateurs les sous-tendent davantage.

Ce qui nous amène aux pistes de solution du problème d'intégration en emploi des nouveaux immigrants africains subsahariens. Zanga, homme, 48 ans, originaire du Cameroun, leur conseillent une formation initiale qui favorisera leur intégration.

*Aller dans la vie active au lieu de faire des études sur études et se poser des questions après, donc faire une formation initiale et commencer directement la vie active et parallèlement, évoluer avec les études. Cette procédure présente deux avantages :*

- *On s'insère dans la vie active. On a tendance à entrer dans une entreprise par chef de projets par exemple, or celui qui l'est aujourd'hui, quand on voit son parcours, il a commencé à 20 ans, donc il a 15 années d'expérience. Ce qui signifie qu'il maîtrise l'essentiel. Il faut entrer dans l'entreprise, faire sa marque avant d'évoluer.*
- *Un autre avantage, c'est qu'ici, il n'y a pas d'âge pour aller à l'école; cas de certains de mes étudiants qui ont plus de 50 ans.*

*Quand je débute ici, nous étions près d'une vingtaine en thèse. Tous étaient en emploi. Les seuls qui n'étaient pas en emploi étaient des étrangers, ce qui confirme le fait que nous allons de formation en formation, alors qu'ici l'idée première est de travailler et les formations viendront permettre d'évoluer.*

Zanga, Cameroun

Zanga donne ainsi son avis sur les stratégies à développer pour accéder à un emploi en entreprise. Par la même occasion, il propose aux immigrants africains subsahariens deux nobles voies pour intégrer le champ du travail : cheminement-école/travail et l'action de bien s'orienter dès les premiers jours de leur arrivée, ceci pour éviter de rester dans le groupe de ceux qui vont de formation en formation, sans jamais réussir à s'intégrer. Il fait observer enfin cet avantage qui n'est pas négligeable : la non-considération de l'âge pour aller à l'école au Québec. Ces remarques semblent similaires à celles de Pierre, de Kouga, etc. en ce sens qu'ils demanderaient à ces chercheurs d'emploi de développer le taux de leur employabilité par diverses stratégies ci-dessus mentionnées.

Une autre piste qui s'avère pertinente consiste à aller vers les autres, mesure qui facilite également l'insertion au marché du travail. Et à propos, il dit encore: « *Il y a beaucoup de couleurs au Québec et s'intégrer, c'est être à mesure de changer avec les autres. Dans ma communauté religieuse, il y a de toutes les couleurs et ce qui améliore mon intégration* ». Comme Zanga le signale si bien, au Québec, il y a plusieurs possibilités d'intégration, car il y a lieu de noter que nous sommes en présence d'une société multiculturelle. Ce qui donne à Ginette l'occasion de proposer quelques pistes de solutions aux immigrants afin qu'ils connaissent la même situation qu'elle, c'est-à-dire réussir leur intégration.

*De temps en temps, il faut oublier qu'on est immigrant, cela permettrait qu'on vive de moins en moins les frustrations. Je me comporte au travail, comme je me comporterais n'importe où. Pour mon cas, j'oublie que je suis noire, femme, etc. je mets en avant mes compétences. Je me bats avec les armes que j'ai quand je vis des frustrations ou des injustices, je considère que c'est peut-être la qualité du travail. Les problèmes, tout le monde peut en avoir; et c'est parfois l'incompétence. Et si tu as un problème avec ton patron, c'est ta personnalité et non ta couleur.*

Ginette, Cameroun

Les propos de Ginette qui semblent très judicieux permettent aux immigrants de revoir leurs valeurs au travail. C'est ainsi qu'elle leur conseille de laisser d'abord leur complexe, c'est-à-dire éviter de se faire des idées sur la couleur de leur peau ou de leurs origines. Ensuite, elle leur demande de mettre en avant leurs compétences (Cavestro, 2007; Aubert, 2005). Enfin, ils doivent s'assurer de la qualité de leur travail dans le but de savoir s'ils ne sont pas victimes de leurs incompétences; ceci en vue d'une autorégulation. À la suite de Anatole et de bien d'autres informateurs, elle conseille la spécialisation et l'ouverture à la société d'accueil comme des éléments importants d'intégration. Je partage entièrement son avis, ce d'autant plus que pour faire face aux exigences croissantes de la compétitivité, de la qualité, de sécurité et de réactivité qui s'imposent aux sociétés modernes, les organisations et les entreprises sont à la recherche de professionnels (Le Boterf, 2002). Et ces immigrants africains subsahariens, pour chaque situation qui se pose, devraient montrer le bon exemple ou être à la hauteur de la tâche en fonction de leurs compétences.

Cette exigence de la compétence (Le Boterf, 2002) ferait la fierté de la société québécoise, ce qui amènerait plusieurs informateurs comme Marcel, Pierre, Jean et Zanga de la taxer de société du « pratico-pratique ». Cet esprit du concret m'amène à m'intéresser à une autre catégorie de travailleurs qualifiés appelés « travailleurs manuels ».

### **7.1.3 La place des ressources manuelles (travailleurs manuels) dans l'immigration canadienne.**

La deuxième section de cette première partie du chapitre 7 a présenté l'importance de la compétence, autrement dit, la maîtrise de sa profession comme facteur d'intégration socioprofessionnelle de la société québécoise basée sur la rigueur. Cette section 3 a pour but de montrer le rôle du travail manuel comme possibilité de choix d'intégration. En effet, d'après certains informateurs, il semblerait que les services basés sur les ressources manuelles soient en recrudescence et connaîtraient chaque jour des demandes de plus en plus croissantes.

Le travail manuel semble ne pas intéresser beaucoup d'immigrants africains subsahariens. Pourtant, il semble que ceux qui l'exercent sont bien rémunérés. Je n'ai pas pu avoir les chiffres pour pouvoir l'illustrer. Les travailleurs de ce domaine appelé généralement « petits métiers » (Kengne Fodouop, 1991; Portes, 1995) semblent appartenir aux trois secteurs d'activité existants, car on les retrouve à la fois dans le primaire, le secondaire et le tertiaire. Contrairement aux pays du Sud où cette partie du peuple est maltraitée, discriminée et marginalisée, ici en Amérique du Nord, elle est bien traitée et elle toucherait des sommes importantes, contrairement à une bonne partie du personnel de bureau; lire la CNP (Classification nationale des professions).

Quelques-uns de mes informateurs comme Abdou, Ngankap et Nindem sont des travailleurs autonomes et même des employeurs, pourtant ils exercent dans ce domaine. Nindem, homme, originaire du Cameroun, qui est entrepreneur en bâtiment est vraiment intéressé par ce secteur et il fait savoir que c'est durant son séjour à la manufacture qu'il aurait constaté que les secteurs regroupant les travaux manuels sont plus porteurs.

Écoutons-le :

*Le Québec est beaucoup plus favorable aux personnes qui sont manuelles. C'est-à-dire que grâce aux différentes conversations que j'ai eues avec des amis qui ont fait de longues études et qui allaient dans des entrevues et on leur faisait comprendre qu'ils sont surclassés des affaires; j'ai immédiatement compris que quand tu étais manuel, tu pouvais facilement trouver du boulot et tu pouvais facilement faire de l'argent. Donc c'est comme ça que j'ai décidé de faire un virage de 180°.*

Nindem, Cameroun

Selon les propos de Nindem, il y a lieu de constater que quand il arrivait au Québec, ce n'était pas pour être entrepreneur, mais dès ses premiers contacts et sondages sur le terrain dans les manufactures (Nikuze, 2011; Garant, 2002), il a compris que ce domaine était encore ouvert et porteur. Il y a lieu surtout de mentionner que Nindem attire l'attention des immigrants qui se trouvent au Québec dans un contexte différent de leur culture d'origine, car il s'ensuit qu'en Afrique, ce sont les hommes à col blanc ou les bureaucrates qui sont considérés avec respect (Kengne Fodouop, 1991). De plus, ils sont les mieux traités en matière de salaire comme je l'ai signalé précédemment. Un lien pourrait être établi entre ce constat de Nindem et le phénomène des diplômés dont parlaient certains informateurs comme Jean, Marcel et Ngankap. En conséquence, la plupart des immigrants qui arrivent pensent toujours à obtenir le diplôme le plus élevé ou s'orienter vers n'importe quelle formation sans se poser des questions alors que nous sommes en présence d'une société qui priorise la compétence marquée par sa culture de « pratico-pratique ».

Les immigrants africains subsahariens peuvent favoriser leur intégration socioprofessionnelle à travers plusieurs stratégies développées. D'après les données de terrain, ils devraient retourner à l'école pour différentes formations ou une réorientation en fonction des besoins de la société québécoise. L'occasion nous est donnée aussi d'observer que cette société est très exigeante en matière de la qualité de ses travailleurs. Il semble que dans cette société de pratico-pratique, les immigrants qui s'orienteraient vers le secteur du travail des mains par rapport aux machines auraient plus de chance de s'intégrer en emploi.



Dans ce continuum de l'analyse des stratégies déployées par les immigrants pour réussir leur intégration, je m'intéresse maintenant à la place des communautés d'origine dans l'intégration des nouveaux immigrants.

## **7.2 La place des communautés ou des associations ethniques dans l'intégration de nouveaux immigrants**

La première partie de ce chapitre 7 vient de montrer les stratégies que pourraient déployer les immigrants pour favoriser leur intégration socioprofessionnelle. Ces stratégies vont du retour à l'école pour plus de professionnalisation à leur spécialisation dans le but d'améliorer leurs compétences. Cette seconde partie a pour but de montrer la place des communautés d'origine dans l'intégration de nouveaux immigrants. En effet, les communautés pourraient avoir une force capable de mobiliser plusieurs stratégies pour favoriser également l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens.

Quelques auteurs comme Wabgou (2008) et Arcand et al. (2009) ont analysé le rôle joué par les communautés d'origine dans l'insertion socioprofessionnelle de leurs compatriotes. Wabgou (2008) se basant sur les exemples asiatiques comme chez les Juifs et les Chinois, à partir du cas sénégalais trouve que les communautés africaines ne constituent pas nécessairement un avantage pour une insertion en emploi. Nikuze (2011) analysant les différentes stratégies utilisées par les immigrantes africaines subsahariennes aboutit aux mêmes résultats, même si elle ne conclut pas sur un désespoir total. Ces faiblesses enregistrées par des communautés ou associations africaines ne seraient-elles pas dues à la jeunesse<sup>42</sup> de leurs implantations? Sinon, comment comprendre que les autres communautés connaissent du succès dans l'encadrement de leurs compatriotes nouvellement arrivés et que l'Afrique subsaharienne enregistre plutôt un succès mitigé ou un échec ?

---

<sup>42</sup> Bien qu'il y ait quelques Noirs africains au Canada avant 2001, l'immigration canadienne n'a été ouverte à l'Afrique subsaharienne que récemment. Les premières colonies étaient surtout des étudiants ou des réfugiés politiques.

Mais d'après mes entrevues, ces associations constitueraient un espoir sur lequel les immigrants subsahariens devraient s'appesantir pour favoriser leur insertion socioprofessionnelle, puisqu'à mon avis, elles posséderaient des expériences nécessaires qui leur permettraient de vaincre les différentes barrières levées.

### **7.2.1 Le mentorat dans les communautés d'origine comme base des réseaux d'intégration**

Plusieurs sources corroborent que le mot mentor proviendrait de la mythologie grecque. Généralement, ce concept désigne une personne sage et expérimentée dans sa profession, dotée de caractéristiques favorables à l'apprentissage et disposée à former une personne novice placée sous sa responsabilité. On reconnaît en général que le mentor est une personne qui a plus d'ancienneté, est plus âgée et plus chevronnée que son « mentoré », que l'on nomme parfois protégé (AIIC,<sup>43</sup> 2004). Selon les auteurs du même document, la relation est de longue durée et vise à favoriser l'apprentissage, l'épanouissement et l'avancement de la personne « mentorée ».

De mes données du terrain, plusieurs informateurs ont insisté sur l'urgence des liens qui doivent être établis entre les immigrants africains subsahariens et leurs communautés ethniques. Ainsi, Marcel, 50 ans, originaire du Cameroun, peut évoquer plusieurs pistes pour aider les nouveaux immigrants et ceux qui peinent encore dans la pauvreté à s'insérer en emploi. À propos, il déclare :

*Je n'ai pas utilisé de stratégie en tant que telle, mais je me suis écouté. Les gens peuvent s'inspirer du parcours des autres pour éviter les obstacles; quant à leurs propres objectifs, c'est chacun qui se définit. Je conseille aux nouveaux arrivants de se définir une stratégie non pas à la fin de leurs études, mais au début ou à mi-chemin. Il s'agit de s'écouter et se poser des questions : est-ce que j'ai un profil de chercheur, de technicien, d'encadreur? Et à partir de là, entrer en contact avec les gens de son domaine; avoir un calepin non seulement plein, mais à propos, des gens qui vont vous être utiles en entreprise; parce que tout fonctionne ici à partir des réseaux. Entrer par la bonne porte en entreprise, c'est-à-dire, avoir le diplôme qu'il faut, car cela nous aidera à nous*

---

<sup>43</sup> Association des infirmières et des infirmiers du Canada.

*épanouir dans notre carrière. Il faut travailler son expertise au début et par la suite, on pourra la faire valoir autrement.*

Marcel, Cameroun

Marcel qui possède une bonne expérience du Québec peut bien donner des conseils aux immigrants, dans le but de les aider, non seulement à se trouver un mentor, mais à assurer aussi un bon réseau qui doit les aider à bien s'intégrer en emploi. Tour à tour, il essaie d'élaborer un cheminement qui selon lui devrait faciliter la mise en place de ces mentors.

Abondant dans le même sens, Daniel, homme, 30 ans, originaire de la Guinée, recommande aux communautés africaines de mettre sur place des structures fiables qui selon lui, favoriseraient l'insertion en emploi de tous ceux qui seraient nouvellement venus. Ainsi, il peut déclarer : *« Les communautés africaines devraient développer aussi des réseaux de compétences pour intégrer les immigrants qui veulent accéder aux emplois »*. Il fait mention de la mise sur place d'un réseau de compétence. Je partage entièrement son avis, ce d'autant plus que ce réseau de compétence favoriserait l'encadrement des « mentorés » ou « tutorés », pour parler de ces immigrants qui à peine arrivés, seraient pris en charge par une personne sage et expérimentée; tant il est vrai que nous devrions mettre nos expériences, savoir-faire et savoir-être au service des autres. Ce qui me permet d'établir un lien étroit avec cette déclaration de Pauline Marois (2007)<sup>44</sup> *« Nos expériences constituent un actif précieux que nous devons léguer à celles, mais aussi à ceux qui nous suivent, car ce sont avant tout des expériences humaines »*. Cette déclaration montrerait le caractère philanthropique du mentorat, car cet acte bénévole devrait permettre aux plus anciens de venir en aide aux nécessiteux qui à ce niveau sont les immigrants en phase d'insertion en emploi.

Enfin, pour concrétiser les idées avancées ci-dessus, Kouga, homme, originaire du Cameroun, propose la mise en place des groupes de mentors comme solutions aux difficultés d'intégration en emploi des immigrants. À cet effet, il nous demande :

*...de mettre sur pied un groupe de mentors qui seraient des personnalités ressources*

---

<sup>44</sup> Préface de *Le mentorat en politique auprès des femmes* (Blanc et Cuerrier, 2007).

*pour mieux canaliser toute personne qui arrive ici. Cela permettrait aux gens de ne pas trop s'embrouiller et d'être capables dès leurs premiers jours de cibler certains canaux qui leur permettraient de valoriser ce qu'ils ont comme acquis professionnels ou académiques dans le but de favoriser leur intégration.*

Kouga, Cameroun

Kouga, qui semble maîtriser de quoi il parle en véritable professionnel, détaille le rôle des mentors qui devraient être de véritables personnes ressources qui aideraient les immigrants africains subsahariens à mieux s'insérer en emploi une fois sur cette terre d'accueil. Selon lui, l'adoption de cette voie permettrait ainsi leur intégration socioprofessionnelle.

En conclusion, il est important de noter que des données du terrain, les communautés d'origine des immigrants pourraient favoriser leur intégration socioprofessionnelle par la mise sur pied des comités de mentors qui devraient assurer au quotidien leur encadrement jusqu'à leur intégration complète.

Par ailleurs, sous d'autres cieux, les chercheurs d'emploi sont parfois découragés par les attitudes négatives et par la méfiance de leurs mentors (Nikuze, 2011), dans la mesure où ils présenteraient des programmes inefficaces ou les orienteraient mal. Ce qui me permet d'analyser l'influence de certains anciens immigrants considérés comme des mentors d'immigrants récents.

### **7.2.2 Influences des anciens immigrants sur le choix de carrière des nouveaux**

La section une de cette deuxième partie du chapitre 7 a présenté le rôle des mentors dans l'intégration en emploi des immigrants. En effet, les anciens parmi eux devraient par la mise sur pied des équipes de mentors les accompagner dans leur intégration socioprofessionnelle. Le but de cette section 2 est de montrer l'influence des anciens immigrants sur l'orientation des nouveaux. D'après les données du terrain, les anciens par leurs comportements et attitudes empiéteraient parfois sur les plus récents. Ces faits semblent hypothéquer leur avenir socioprofessionnel.

Si les réseaux sociaux dans la plupart des cas sont loués pour leurs rôles dans l'insertion en emploi (Granovetter, 1973, 1991 ; Steiner 2005 ; Wagbou, 2008, Arcand et al. (2009), il

existerait également des cas où ils connaissent des côtés pervers comme les mauvaises camaraderies conduisant à des imitations serviles, les troubles psychologiques nés de la visite de certains médias ou des conseils reçus de certaines relations. Ces observations me donnent l'occasion d'analyser quelques effets négatifs des réseaux sociaux vécus ou cités par mes informateurs.

Parmi les difficultés que peuvent rencontrer les immigrants africains subsahariens au sujet du choix de carrière, Ngankap, homme, originaire du Cameroun, dénonce le comportement de certains compatriotes :

*La première difficulté, c'est les compatriotes : parce que j'ai parcouru une étape pour arriver où je suis; les autres doivent faire la même chose. Non? Si tu es animé par ton enthousiasme, fonce vers ce que tu veux faire, car certains conseils, à partir des expériences propres vécues, peuvent endormir. Chacun a un esprit de discernement, dans les conseils que l'on te donne, tu dois analyser avant de choisir. Les esprits faibles se laissent attaquer par les esprits forts, ce qui influence sur leur avenir, car chaque immigrant arrive avec sa chance et son rêve.*

Ngankap, Cameroun

Ngankap, qui fait partie des deux informateurs exceptionnels (leur séjour n'ayant pas encore atteint la durée de dix ans), en homme expérimenté, suggère plusieurs atouts que de jeunes immigrants peuvent utiliser pour réussir au Québec. Selon lui, ils doivent utiliser leurs propres expériences, car s'il existe des conseils utiles, certaines personnes à partir des expériences malheureuses peuvent les endormir ou les décourager. Autrement dit, ces nouveaux immigrants africains subsahariens doivent se comporter comme de petits cartésiens, c'est-à-dire ne rien admettre sans l'avoir passé au crible de la pensée critique. Ce comportement de certains compatriotes, dénoncé par Ngankap de la communauté camerounaise, serait connu par d'autres communautés. Frédéric et Takou des communautés congolaise et sénégalaise l'ont également mentionné et je l'ai également indiqué lorsque je menais une réflexion critique au sujet de certains éléments socioculturels africains dans le chapitre 5.

En analysant toujours les influences que pourraient avoir certains immigrants sur leurs nouveaux compatriotes, Marcel, homme, 50 ans, originaire du Cameroun, évoque les avantages et les obstacles du réseau familial en ce sens que si le frère peut avoir de la bonne volonté pour vous aider, parfois ne détenant pas la bonne information, il peut devenir un obstacle. Aussi, Marcel peut dire:

*Il y a un obstacle qui se présente naturellement chez les immigrants : se fier à ses frères, ce n'est pas mauvais, mais généralement, le frère n'a pas la bonne information, il peut vouloir l'aider de bonne foi, mais parce qu'il ne possède pas la bonne information, cela devient un obstacle.*

Marcel, Cameroun

Marcel ne semble pas loin de ce que vient de nous dire Ngankap puisqu'il invite les immigrants à bien analyser toutes les informations qu'ils reçoivent, peu importe la source, avant de les exploiter. Enfin, poursuivant le cadre des pistes de réussite, Nindem, toujours du Cameroun, donne des conseils pour une insertion facile, de même il attire également l'attention des Africains par rapport à leurs compatriotes puisque leur ignorance ou leur jalousie peut être à la base de leur échec. À propos, Nindem raconte :

*Un nouvel immigrant qui arrive se doit d'être intelligent et sage. Il ne doit pas s'ouvrir à tout le monde; il doit être prudent dans ce qu'il dit surtout avec ses compatriotes, parce qu'entre nous les africains, il y a toujours de la jalousie; c'est la raison pour laquelle l'Afrique n'avance pas. Être confident et savoir à qui il peut se confier. Il s'agit de la clé de la réussite pour un immigrant qui vient d'arriver.*

Nindem, Cameroun

Nindem est un entrepreneur en bâtiment. Il est en même temps employeur. Il a commencé son parcours au Québec par des manufactures. Il semble avoir rencontré plusieurs personnes immigrantes lors de ses différentes étapes d'intégration, ce qui lui aurait également donné diverses expériences. Cet homme semble aussi avoir un franc-parler comme bon nombre de mes informateurs, car chaque fois qu'il prend la parole, il déclare tout de go tout ce qu'il sait d'une situation donnée. Fort de toutes ces expériences, il met en

garde le jeune immigrant qui se doit d'être intelligent, prudent et sage dans toutes ses relations et dans tout ce qu'il dit. Il dénonce également des situations de jalousie qui pourrait s'installer entre deux ressortissants d'un pays ou de l'Afrique et être à l'origine de l'échec de l'un ou de l'autre. Très confiant en lui-même, il semble considérer la confiance, bref toutes ses informations comme la clé du succès pour tout nouvel immigrant. Pour moi, Nindem semble avoir raison par rapport aux valeurs que doit avoir un immigrant qui veut réussir. Je dois encore admettre que si la jalousie peut s'installer entre deux frères et nuire au succès de l'un ou de l'autre, ne peut-on pas penser comme le disait Marcel plus haut que le frère peut être de bonne foi, mais ne pas posséder la bonne information? De plus, est-ce qu'on peut étendre un jugement sur tout un continent à base du comportement de deux individus ou de quelques personnes? Par ailleurs, si plusieurs littératures s'entendent pour faire de la jalousie l'un des plus grands maux du monde, comme le disait déjà Boileau (1674 : Art p. IV)<sup>45</sup> demandant aux humains de la fuir en ces termes: « *Fuyez surtout, fuyez ces basses jalousies, des vulgaires esprits malignes frénésies* », n'est-ce pas une preuve que l'on observe dans toutes les sociétés humaines?

Des données du terrain, il ressort donc que les anciens immigrants pourraient influencer négativement sur l'orientation ou le choix de carrière du nouveau. Ces différentes remarques semblent constituer d'importantes alertes, car si les nouveaux immigrants doivent se confier, ils doivent autant faire attention et faire appel à leur sens de réflexion critique pour toute prise de décision. Sinon, ils pourraient mettre en péril leur intégration socioprofessionnelle.

Après avoir analysé les différentes influences des communautés ethniques sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, je dois maintenant questionner la place de la discrimination qu'ils vivent également comme une difficulté dans leurs parcours d'intégration socioprofessionnelle.

---

<sup>45</sup> Boileau (1636-1711): poète, écrivain et critique français. L'Art poétique (1674).

### **7.3 Discrimination et insertion socioprofessionnelle au Québec**

Dans le cadre de mon objet de recherche qui est de trouver des outils nécessaires pour aider les nouveaux immigrants à mieux s'insérer en emploi, je viens de traiter dans la section précédente la place des communautés ethniques dans leur insertion en emploi. Le constat est que leur implication est encore faible, pourtant les associations africaines doivent se déployer pour mettre en place de véritables mentorats, capables de soutenir ces immigrants dans leur intégration socioprofessionnelle. Elles doivent également toujours dans le même but, éviter d'influencer négativement sur le choix de carrière des nouveaux immigrants, par l'évitement des conseils partisans.

Dans cette partie, je traite de la discrimination en emploi (Chicha et Charest, 2006; Samson, 2009). En effet, toujours de mes données de terrain, il semble qu'au Québec, les immigrants africains subsahariens sont victimes de l'ethnocentrisme et des préjugés sociaux, ce qui les obligerait à se réfugier dans les manufactures ou les emplois atypiques.

#### **7.3.1 Un groupe racisé : victime de l'ethnocentrisme ou de la xénophobie?**

Selon Samson (2009), les sentiments de xénophobie expliqueraient la discrimination en emploi, pourtant les immigrants ne sont plus des étrangers, car ils ont quitté leur maison, leur famille pour s'installer ici, au Québec définitivement. Ceci pour dire que ces pratiques discriminatoires ne sauraient se justifier en partie, ou en totalité dans le monde professionnel, dans lequel ces immigrants vivent différentes difficultés d'insertion.

De mes données de terrain, mes informateurs sont conscients qu'il existe des préjugés sociaux qui seraient responsables de la discrimination en emploi. Ainsi, pour Jean, la réussite passe par l'évitement du phénomène de complexe, car ils font partie des « *groupes racisés* » et il faut le reconnaître. Il s'ensuit qu'il déclare :

*On ne peut pas passer inaperçu et il y a des complexes que les gens ont développés. Mais la plupart du temps, j'oublie que je suis Noir. Parfois, on me le rappelle. Il ne faut pas être complexé, car tout ce que les gens d'ici font, nous pouvons le faire, il faut juste*



*la bonne volonté. Quand tu donnes des explications convaincantes, le jugement de valeur ou la discrimination raciale de la personne disparaît, parce qu'il a trouvé son compte.*

Jean, Cameroun

Pour Jean, il existe les complexes qui les empêcheraient de bien intégrer le monde de l'emploi et il faut s'en apercevoir, mais les immigrants africains subsahariens ne doivent pas pour autant s'abandonner comme des victimes résignées. Ils doivent au contraire prouver leurs compétences. Ainsi selon Nikuze (2011), il faut apprendre à relativiser nos rapports avec autrui et à voir aussi bien les ouvertures qui existent tout de même dans la société québécoise.

Je partage l'avis de Jean et de Nikuze (2011), étant donné que cette situation de complexe ne compliquerait que les problèmes de cette insertion en emploi, car possiblement, elle augmenterait les difficultés existantes.

À propos de la discrimination perçue par certains comme une difficulté d'insertion en emploi, voici également la réflexion de Abdou, 41 ans, originaire du Cameroun qui va dans le sens d'évitement de ce phénomène :

*Dans cette société d'accueil, disons que cette porte, je ne l'ai jamais laissée ouverte. J'ai toujours fermé cette porte. J'ai toujours considéré que j'étais chanceux d'être accueilli dans cette société. Donc, s'il existe des cas isolés; je ne considère pas parce que cela ne me fait pas avancer. Donc, je n'ai jamais mis cela en ligne comme une journée... parce que si je la considère comme une journée malheureuse, cela veut dire que je me mets en position de faiblesse et alors, je ne peux pas dire que tel jour est pour moi. Je regarde toujours les jours positifs. Pour ce qui est des jours malheureux là, j'évite.*

Abdou, Cameroun

Abdou reconnaît que la discrimination existe, mais il fait tout pour l'éviter ou pour la relativiser et penser les choses positivement pour faciliter son intégration socioprofessionnelle. Il faudrait donc éviter de se mettre en position de faiblesse, car cela ne permet pas d'avancer. Avec Julie qui aborde dans le même sens qu'Abdou, il faut rester

positif et pour vaincre la peur d'être discriminé par rapport à la couleur de la peau : « *Je m'affirme comme personne noire de peau. Je reste positive et fonctionne avec des gens qui veulent de moi* ». Je partage pareillement leur avis, car pour « réussir » socioprofessionnellement parlant, il faut rester positif, mais est-ce une raison pour autant d'accepter toute forme de discrimination en emploi?

Zouga, par contre, homme du Cameroun, reconnaît également l'existence de la discrimination raciale qui serait un frein certain à l'insertion ou à la progression de certains immigrants. Ainsi, il peut mentionner :

*Au niveau du monde du travail, le racisme existe, mais on te donne toujours ta chance. Mais le racisme est voilé, c'est à toi de décoder. On ne te le dira jamais de façon crue comme en France et ailleurs... Moi, directement non, indirectement oui; mais j'ai des amis qui en ont été victimes (...)  
... trop d'hypocrisies et de racismes. Lorsqu'on a des concurrents de race blanche, ils les préfèrent à la race noire.*

Zouga, Cameroun

Zouga cite la discrimination raciale au travail et reconnaît qu'elle serait même voilée. Il reconnaît également que l'on donne toujours sa chance à un bon employé. De plus, il reconnaît que la discrimination raciale si elle est voilée au Québec, en France, elle se pratiquerait à ciel ouvert. Zouga le dit pour montrer que les immigrants africains doivent être tolérants, car la discrimination en emploi vécue au Québec est moindre, comparativement à ce qui se passe ailleurs, comme le cas de l'Europe. Dans le même sens, il y a lieu de remarquer que cette pratique voilée au Québec pourrait être justifiée par l'existence des dispositions légales qui interdisent sa pratique et sanctionne également toute personne victime d'actes discriminatoires (Chicha et Charest, 2006; Samson, 2009).

Paulin, homme, 60 ans, est d'origine sénégalaise et fait partie des plus anciens de mon échantillonnage, car il est établi au Québec depuis plus de 30 ans. Très tôt, il a connu de la discrimination raciale et même de la xénophobie de la part de certaines personnes.

*La famille dans laquelle je vivais était bien gentille, mais à noter que c'était difficile pour moi de vivre à l'extérieur, car il n'y avait pas beaucoup de Noirs à l'époque; et avec les autres jeunes, nous n'étions pas les bienvenus, car nous leur volions les «blondes». J'ai trouvé des gens formidables, mais aussi... Certains ont pu me dire qu'ils n'aimaient pas les Noirs et que s'il dépendait d'eux, il fallait les « peindre en blanc ».*

Paulin, Sénégal

Les déclarations de Paulin semblent montrer clairement qu'il a été victime de la xénophobie, mais il reconnaît aussi que les situations malheureuses ne sont pas englobantes; autrement dit attribuables à toute la société, surtout qu'il vivait dans une famille qu'il qualifie de très gentille. Il s'agirait donc certainement des situations isolées comme le disait Abdou plus haut. Je partage encore l'avis de Zouga selon lequel les immigrants devraient être tolérants, ce qui devrait accélérer leur processus d'intégration. Il s'ensuit que selon Takou, malgré l'existence quelquefois de la discrimination, les immigrants africains doivent rester positifs et être fiers d'être noirs.

*Les Africains quand ils sont victimes de discriminations doivent dénoncer leurs auteurs : il y a la commission des droits de la personne; les avocats spécialisés. Il faut poser les jalons dès ce moment-là. Il ne faut pas aussi être à fleur de peau : moindre chose, tu parles de racisme. Dans tous les cas, c'est le raciste qui perd, puisqu'il ne te connaîtra jamais en profondeur : ton pays, tes habitudes alimentaires, etc. Je suis noir et je suis fier de l'être. Ce n'est pas parce qu'il y a un Blanc que je dois cesser de l'être.*

Takou, Sénégal

Takou fait partie de mes informateurs qui ne sont pas complexés par rapport à leur origine et du fait de la couleur de leur peau. Et par conséquent, soit, ils perçoivent la discrimination dans le sens de l'évitement et de la tolérance comme Abdou et Julie; soit ils la reconnaissent comme telle et sont prêts à se défendre comme c'est son cas. D'ailleurs, il invite les immigrants africains subsahariens à poser dès maintenant les jalons de la défense de leurs droits à partir du moment où ils sont des résidents à part entière, ils devraient s'organiser pour défendre leurs droits de travailleur.

Tchoko par contre qui aurait été victime de la discrimination en emploi plusieurs fois tire

des leçons qui lui permettent de donner sa perception de son parcours professionnel. À propos, il raconte :

*L'accès à l'emploi est difficile parce que quand on est immigrant, les facteurs de couleur de peau, de nom, influencent beaucoup. J'ai été témoin. Les personnes qualifiées dans mon équipe lors du processus de recrutement, j'étais prêt à les embaucher soit parce que ce sont des Pakistanais, Indiens, Africains, ils ont un nom pakistanais, indien ou africain. Finalement le grand boss a décidé autrement. Ils m'ont imposé des ressources que je n'étais pas prêt à embaucher. Donc je pourrais te dire que ma perception est toujours là; un «Pierre Tremblay» a plus de chance qu'un « Aboudoulaye Wandji Feujio ».*

Tchoko, Mali

Les remarques de Tchoko paraissent vraiment pertinentes, à ce niveau, il semble facile de reconnaître qu'il existe vraiment des préjugés sociaux qui influencent sur l'accès en emploi aux immigrants africains subsahariens. En plus de ces premières observations, cet informateur nous fait part de cette préférence pour les Québécois liée aux facteurs de couleurs de peau et au nom. De cette remarque, on peut penser au racisme ou à la xénophobie puisqu'il y aurait eu rejet total des personnes de couleurs ou des noms non québécois. Parlant des facteurs implicites du refus d'emploi aux immigrants « *groupes racisés* », il y a lieu de constater que ces révélations de Tchoko s'avèrent crédibles; ce d'autant qu'il est analyste d'affaires en gestion des projets dans une entreprise de la place et ferait également partie des recruteurs de son entreprise comme il le mentionne. La pertinente remarque : « *à compétences égales, on prendra le non-Africain* », comme l'affirmait plus haut Zouga, confirmerait davantage la discrimination en emploi. C'est pourquoi ils se retrouvent majoritaires dans des domaines qui ne plaisent pas aux autres et généralement sont recrutés lorsqu'ils sont les seuls à s'imposer (Garant, 2002; Chicha et Charest, 2006; Nikuze, 2011)

À titre de synthèse, ces constats amers qu'ils tirent de leurs expériences socioprofessionnelles auraient été mentionnés par presque la totalité des informateurs, ce qui me permet de revenir sur ce phénomène de discrimination pour le décrier afin que de

nombreux employeurs prennent conscience dans le but de favoriser l'insertion en emploi des immigrants.

Chicha et Charest (2006), analysant la société québécoise, constatent que l'État après la mise en place des PAE<sup>46</sup> dans les années 1985 n'a pas fourni les efforts pour améliorer la situation des populations minoritaires qui continuent à connaître des problèmes d'insertion en emploi. Les entreprises privées et parapubliques n'auraient pas observé un changement et avanceraient plusieurs raisons parmi lesquelles le manque de temps pour se consacrer à l'étude; et certains dirigeants d'entreprises avanceraient même que les groupes racisés ne présenteraient pas leurs candidatures pour des éventuels emplois. Tout compte fait, Chicha et Charest (2006) constatent que l'État ne prêcherait pas par le bon exemple, car de nombreux services publics n'ont pas de « *minorités visibles* » au sein de leurs équipes, ce qui signifie que l'État gagnerait mieux en prêchant par le bon exemple. Par ailleurs, faisant un rapprochement entre les entreprises québécoises et torontoises, Chicha et Charest (2006) font remarquer que celles de Toronto font beaucoup d'ouverture par rapport aux sociétés québécoises qui sont encore très fermées et devraient faire des efforts pour s'ouvrir aux « *minorités visibles* » qui possèderaient une bonne moyenne de qualifiés par rapport à la société québécoise.

Par ailleurs, parlant de la discrimination en emploi, Samson (2009) faisant une analyse objective de la situation au Québec, fait la même observation que Chicha et Charest (2006). Selon lui, le Québec observe un retard par rapport aux autres provinces canadiennes; cas de l'Ontario et du Nouveau-Brunswick (lire note de bas de page 39). Par ailleurs, si plusieurs personnes voient un effet positif de la Commission Bouchard-Taylor à travers les « *accommodements raisonnables* », Emongo et white (2014) trouvent qu'elle a « *involontairement polarisé à l'excès le [nous] québécois de souche et le [eux] venus d'ailleurs...* » ; sans doute pour désigner les immigrants récents. Il semble évident que cette attitude favorise également la discrimination. Ces préjugés relatifs à l'insertion socioprofessionnelle au Québec seraient aussi renforcés par cette thèse de Dubreuil et

---

<sup>46</sup> Programme d'Accès à l'Égalité.

Marois (2011) selon laquelle l'immigration serait un remède imaginaire pour le Québec face à sa population vieillissante. À propos, voici leur déclaration :

*L'immigration est-elle essentielle pour mitiger les effets du vieillissement de la population ? Nous espérons avoir convaincu le lecteur qu'il y a une réponse claire et unique à cette question : non. L'immigration n'est pas essentielle. Sa contribution est marginale et, à cause des mauvaises performances économiques des immigrants admis au Canada depuis trois décennies, elle est peut-être même négative...les immigrants dépendent un peu plus des transferts gouvernementaux que les natifs, alors qu'ils paient beaucoup moins d'impôts. Plutôt que d'alléger le fardeau que fait peser le vieillissement de la population sur les finances publiques, il n'est pas impossible que l'immigration l'alourdissement modestement.*

Dubreuil et Marois, 2011 :297

À la suite de ces auteurs, plusieurs autres (Nikuze, 2011; Mulatris, 2009, 2010) analysant les difficultés d'intégration socioprofessionnelle qu'ont les immigrants mentionnent également la discrimination qui figure en bonne position. Je partage également leur avis, ce d'autant que 58,60% de mes informateurs ont déclaré avoir été victimes de la discrimination en emploi. Les remarques de différents auteurs, ainsi que celles de mes répondants comme Paulin, Takou, Zouga, etc. m'ont amené à questionner l'origine de la discrimination en emploi dans le but d'y rechercher les solutions pouvant faciliter l'insertion en emploi des immigrants. À propos, Loth (2006 :11) pense que :

*Au-delà du fait que les langues maternelles ne sont pas les mêmes, des différences dans les méthodes de travail, dans les styles de communication, des conceptions différentes du temps et de l'autorité engendrent des malentendus et il apparaît de plus en plus difficile de faire travailler ensemble des personnes ayant les systèmes de valeurs et des normes de comportement différents.*

Loth, 2006 :11

À propos, il est question d'adopter de bonnes attitudes, car il est facile de heurter les valeurs d'une personne issue d'une autre culture, même si vous ne le souhaitez pas. « *Ce qui nous apparaît banal, ne l'est pas nécessairement pour les autres* » (Samson, 2009 : 21).

Et le même auteur de déclarer que l'époque de « *one size fits all* » est révolue, « *La différence fait naître la méfiance* » (Samson, 2009 :17); c'est pourquoi on aurait davantage confiance aux gens qui nous ressemblent. Mais, « *L'autre est différent, certes. Il ne s'agit pas de nier cette différence, ou de prétendre l'oublier, mais d'en tirer parti, car la vie se nourrit de différences; l'uniformité mène à la mort* » (Albert Jacquard, cité par Samson : 23). Ce qui me fait davantage penser à l'esprit de complémentarité véhiculé par l'interdisciplinarité (Lemay, 2011; Le Moigne, 2002; Genelot, 2002; Shön, 1994). Il ressort donc que cette diversité peut réduire les risques associés du groupe homogène et permettre la complémentarité, ce qui favoriserait l'insertion en emploi des immigrants africains.

Il y a lieu de noter que ces immigrants africains subsahariens qui sont discriminés dans leurs parcours socioprofessionnels, pour vivre seraient obligés de se livrer aux travaux des manufactures (Garant, 2002; Match Ezéchiél, 2006; Nikuze, 2011). Ce qui m'amène à analyser ce phénomène de manufacture pour essayer de comprendre pourquoi ces immigrants africains subsahariens seraient obligés d'y marquer un temps d'arrêt ou d'y demeurer définitivement.

### **7.3.2 Manufacture : passage obligé des immigrants africains subsahariens?**

La première section de cette partie m'a permis de présenter la discrimination en emploi vécue par les immigrants africains. Ainsi dans la logique de ce processus, certains auteurs s'entendent pour dire que les immigrants africains subsahariens dans leurs trajectoires socioprofessionnelles, face aux difficultés d'insertion, sont obligés de passer par les emplois atypiques (Garant, 2002; Match Ezéchiél, 2006; Nikuze, 2011). Ainsi, ils doivent travailler dans les manufactures, puis dans les petits boulots peu rémunérés avant de pouvoir trouver un emploi moins précaire ou plus proche de leur qualification au Québec (Nikuze, 2011). Cette situation est-elle éphémère ou le phénomène de manufacture serait devenu un passage obligé pour les immigrants africains subsahariens? Cette section me permettra de présenter la perception de mes informateurs, car malgré le fait qu'ils auraient réussi leurs trajectoires socioprofessionnelles, 61,28 % d'entre eux comme je le disais plus haut seraient passé par les emplois atypiques.

Ainsi, Mamadou, homme de 37 ans, d'origine camerounaise, est employé d'une industrie pharmaceutique. Comme la majorité de mes informateurs, il n'a pas échappé à la règle, celle de passer par la manufacture pour assurer sa survie en attendant de trouver mieux. Il y a tiré plusieurs conclusions et demande aux immigrants de se méfier. Ainsi, il raconte en ces termes :

*Quand on arrive, il faut travailler. Et surtout, il faut savoir qu'on arrive avec une compétence; or ici, il y a sur place des personnes qui sont formées pour la même compétence; et sur le terrain, elles sont avantagées. Et il faut surtout éviter de prendre goût aux manufactures, car on risque de ne plus jamais s'en sortir. Ce qui signifie qu'on peut faire cela tout en ayant l'œil sur ce que l'on projette de faire.*

Mamadou, Cameroun

Mamadou semble trouver normal le passage par la manufacture. Pour lui, l'immigrant arrive au Québec où il y a plusieurs compétences, autrement dit compétition entre plusieurs personnes immigrantes ou non qui chôment. Il faudrait donc travailler pour vivre en attendant de trouver du travail dans son domaine et le danger serait de s'y plaire ou d'oublier ce pourquoi l'on est là; autrement dit son objectif. Du même avis, Nindem, homme, entrepreneur en bâtiment et d'origine camerounaise, est également passé par la manufacture. Il est aujourd'hui travailleur autonome, employeur, pourtant il a commencé par un emploi atypique comme les autres : « *Je n'ai pas voulu aller travailler pour quelqu'un. Il est certes vrai que quelquefois je suis allé à la manufacture juste le temps pour moi de me plier aux réalités d'ici, mais immédiatement j'ai commencé à travailler à mon propre compte* ». Sa perception de la manufacture ne semble pas différente de celle de Mamadou, car il n'a pas oublié son objectif. Au contraire, comme il le dit si bien, il y serait allé pour se mesurer aux réalités québécoises, évidemment pour préparer son insertion socioprofessionnelle.

Folak, homme, 48 ans, travailleur autonome, chef d'entreprise, est originaire du Cameroun. Il a commencé sa vie active au Québec par la manufacture et paraît avoir la même vision que Mamadou et Nindem. Mais au bout de quelques mois, grâce à son dynamisme, il



devenait représentant d'une structure financière qui a pris de l'ampleur au fil du temps.

Voici son récit :

*Mon parcours est simple : 5 mois de manufacture dans une chocolaterie; entretemps, je me retrouve dans la compagnie de transfert d'argent «Money cash»; parce que des amis qui m'ont connu par mon dynamisme dans le passé ont fait appel à moi, car selon eux je pouvais représenter la pièce maîtresse de cette structure au Canada.*

Folak, Cameroun

Folak a la même perception de la manufacture que Mamadou et Nindem, car son dynamisme le pousse à considérer la manufacture comme un passage qui devrait au bout du compte préparer son insertion en emploi.

Zouga, homme, 43 ans, est d'origine camerounaise et aurait également commencé sa trajectoire au Québec par les emplois atypiques. Ainsi, Son parcours socioprofessionnel commence par les travaux champêtres et ceux des manufactures. Au bout de celui-ci, il peut constater que ce séjour n'a pas eu d'influence sur ses capacités et motivations profondes. Il peut déclarer :

*Nous sommes des immigrants ici, et on attend de nous toujours une double contribution. Nous sommes dans un système capitaliste et n'importe qui a intérêt à se former pour se vendre cher. Ma motivation a toujours été de bien me former; me faire un nom pour mettre toutes les chances de mon côté, afin de retourner un jour pour mettre mon expertise au service des autres.*

Zouga, Cameroun

Voici encore un autre cas, celui de Zouga pour qui la manufacture loin d'être un frein pour son insertion en emploi, a plutôt été un levier. Son cas ne semble pas différent de ceux de Mamadou, Nindem et Folak.

Enfin Félicité, femme, 38 ans, technicienne en contrôle qualité, originaire du Cameroun aurait connu la même situation. Ainsi, pour son cas, elle aurait connu une situation de pauvreté au début de son installation au Québec comme la plupart de mes informateurs.

Voici ses déclarations : «...tout ce que je pouvais faire entre temps, c'était comme tresser les gens parce que je coiffe aussi, et faire du baby-sitting ». À la différence des autres, au lieu de faire la manufacture, elle a plutôt exercé dans plusieurs emplois atypiques comme tresseuse et baby-sister, ceci confirme vraiment le fait qu'il existerait plusieurs catégories d'emplois atypiques par lesquels les immigrants peuvent commencer leur insertion socioprofessionnelle.

En conclusion, nous venons de suivre quelques-uns de mes informateurs qui seraient passés par des emplois atypiques ou exercés dans les manufactures avant de décrocher leur emploi et de connaître la « réussite socioprofessionnelle ». Il y a lieu de noter que loin de considérer la manufacture comme une punition ou quelque chose de normal, ils ont trouvé que c'était une opportunité pour se faire de l'argent en attendant l'emploi pour lequel ils se sont formés. Certains ont même trouvé que c'était l'occasion pour eux de connaître les réalités québécoises. Ils ont également attiré l'attention de ceux qui perdraient de vue leur objectif, car un danger les guetterait et à ce moment, l'on pourrait considérer le secteur manufacturier comme le refuge du marché du travail québécois (Nikuze, 2011).

Cependant, Selon Folak, l'échec que connaîtraient certains immigrants africains subsahariens relèverait du stress vécu après les difficultés d'intégration socioprofessionnelle auprès des corporations, ce qui les orienterait manu militari vers les manufactures. Voici son récit :

*Parlant encore des problèmes d'immigration : imaginer des hauts cadres d'administration des entreprises privées et étatiques qui se retrouvent ici à la manufacture parce qu'ils ont des problèmes d'intégration socioprofessionnelle, ils ont le moral bas pendant plusieurs mois et parfois des années, ce qui est à l'origine de leur échec. Ils sont nombreux. Je connais leur profil parce qu'au niveau de la communauté, j'occupe une position qui me permet de les côtoyer au quotidien.*

Folak, Cameroun

Folak semble nous révéler des informations très importantes qui confirment le fait que le manufacturier pourrait représenter un danger pour qui ne le considère pas comme un

moyen, mais comme un refuge (Nikuze, 2011). Les exemples qu'il cite sont pertinents et attirent notre attention et celui des décideurs, car il semblerait que ces personnes aient connu des échecs d'intégration socioprofessionnelle lors de leurs trajectoires. Ce qui m'amène à questionner les institutions et les organismes d'immigration pour connaître leur part de responsabilité dans le processus d'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens.

#### **7.4 Pour une insertion socioprofessionnelle harmonieuse des immigrants : la place des institutions d'immigration ou des intervenants en immigration**

Dans le but de trouver des pistes nécessaires pour faciliter l'insertion en emploi des immigrants, dans la partie précédente, j'ai présenté la discrimination et l'insertion socioprofessionnelle. Des analyses des différents auteurs et informateurs, il y a lieu d'observer que les immigrants africains subsahariens connaîtraient diverses formes de discrimination qui les obligeraient à commencer leur insertion par des emplois atypiques. Sur le terrain, il y aurait parmi eux deux tendances : ceux qui considèrent ces emplois atypiques comme des lieux d'immersion et de connaissance pour leur vie au Québec et ceux qui considèrent les manufactures comme des lieux de refuge.

Dans cette partie, il y a lieu de constater que ces immigrants pour « réussir » leur insertion socioprofessionnelle auraient besoin de connaître et de respecter les lois et règlement de la terre d'accueil, ce qui est de leur responsabilité. Mais aussi, les gouvernements et les agents d'immigration les aideraient beaucoup dans leur processus d'insertion, en leur fournissant la bonne information sur le monde de l'emploi québécois et canadien depuis le pays d'origine.

#### **7.4.1 Le respect des lois et règlements de la société d'accueil comme facilitateur d'intégration**

Au Québec, au Canada, comme partout ailleurs, il existe une loi qu'il faut observer en tout temps et en tout lieu. Ce qui signifie que l'immigrant en général et les immigrants africains subsahariens en particulier, pour réussir leur insertion socioprofessionnelle, doivent observer les lois et règlements des sociétés québécoise et canadienne.

Sur le terrain, outre les lois et règlements qu'il faut respecter comme la Constitution, les différents codes civils, bref l'ensemble des textes de loi des États provincial et fédéral, les immigrants doivent également observer les textes et règlements des entreprises. À propos voici le récit de Abdou du Cameroun:

*Si tu veux réussir en affaire, tiens-toi debout, ne t'amuse pas avec ton dossier de crédit. Parce que ce sont les finances qui vont te faire réussir. Si tu as un mauvais dossier de crédit, je ne pense pas que tu vas réussir ici; donc ne t'amuse pas avec ton dossier de crédit, il faut être honnête. Parce que si tu trompes quelqu'un avec quelque chose, demain cela va te rattraper; car il faut être très honnête même si tu ne gagnes rien.*

Abdou, Cameroun

Abdou présente les qualités d'un bon citoyen et semble insister sur le dossier de crédit et les valeurs d'un bon citoyen, car selon lui, il ne saurait avoir de « réussite » sans leur observation. Le dossier de crédit semble tenir une place de choix dans la société québécoise; la preuve est que selon ses déclarations, aucune faute ne saurait être tolérée. Cette remarque est complétée par la valeur honnêteté que doit avoir chaque immigrant.

Ces remarques d'Abdou me semblent très pertinentes pour l'insertion en emploi de ces immigrants africains subsahariens. Un lien peut être fait entre ses déclarations et celles de Daniel et Frédéric, car ces derniers attiraient également l'attention des immigrants sur son dossier personnel comme condition sine qua non de leur insertion socioprofessionnelle.

Et à ce sujet, parlant des pistes d'insertion en emploi des immigrants, est-ce que l'observation de ces lois et règlements suffit? Quel pourrait être la part de responsabilité des agents d'immigration, étant donné qu'ils sont souvent accusés à tort ou à raison de fournir

une mauvaise information aux immigrants, ce qui serait la cause de leur dérouté ou de leurs difficultés d'insertion en emploi?

#### **7.4.2 De la responsabilité des agents d'immigration ou des intervenants en immigration ?**

La section précédente a montré le rôle très important de l'observation des lois de la terre d'accueil, en effet, tout immigrant pour réussir, doit les observer. Le but de cette section est de présenter la responsabilité des agents d'immigration, car ils seraient souvent accusés d'être responsables de la désinformation de leurs clients.

À propos des causes des difficultés d'insertion en emploi des immigrants (Match Ezéchiél, 2006, Mulatris, 2009, 2010; Nikuze, 2011), plusieurs auteurs s'accordent pour citer la responsabilité des agents d'immigration qui fournirait la mauvaise information à leur clientèle, comme l'un des problèmes majeurs de leur insertion.

Malgré toute la préparation et l'observation des documents mis à leur disposition, les immigrants connaissent toujours des failles dues peut être au stress et au manque de la bonne information. Il s'ensuit que parmi mes informateurs, Kouga, homme, Camerounais, ne va sans accuser les consulats et missions diplomatiques d'être à la base de cet égarement des immigrants : « *C'est difficile parce qu'on vient avec des idées préconçues, car ils se font berné ou matraquer dans les consulats et missions diplomatiques, or sur le terrain, la réalité est différente* ».

Cette remarque de Kouga semble bien pertinente; Anatole, Folak et bien d'autres personnes partageraient la même pensée. Ces informations semblent être vérifiées, car plusieurs auteurs comme Belabdi (2010), Nikuze (2011) les confirment. Cette déclaration de Anatole : « *...toutes les instances d'immigration doivent veiller à ce que la bonne information soit communiquée aux émigrants ou candidats à l'immigration* » paraît attirer davantage notre attention.

Ce manque de rigueur ou de responsabilité dans le processus d'information aux immigrants semble aussi souvent être attribué aux gouvernements des États du Québec et du Canada; ce qui m'amène toujours dans le cadre de la recherche de solutions aux difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens, à présenter la responsabilité des gouvernements québécois et canadien.

#### **7.4.3 De la responsabilité des gouvernements du Québec et du Canada ?**

La section 2 a présenté le rôle des agents d'immigration dans le processus d'information des immigrants, car ils seraient accusés d'être responsables des difficultés d'insertion des immigrants en terre d'accueil. La section 3 a par contre pour objectif de montrer la part de responsabilité des États de Québec et du Canada qui sont souvent accusés également d'être responsables de la désinformation des immigrants; d'où leurs nombreux problèmes d'intégration socioprofessionnelle.

Les États du Québec et du Canada seraient aussi responsables en partie des difficultés d'insertion socioprofessionnelle que connaissent les immigrants africains subsahariens, car ils ne donneraient pas la bonne information aux demandeurs de résidence permanente ou de citoyenneté. La réaction de mes informateurs face à ce questionnement au sujet de la responsabilité des membres du gouvernement, pourrait permettre à ces responsables politiques de mettre désormais à la disposition de ces demandeurs de résidence, des informations fiables qui leur permettraient de faire objectivement leur choix d'immigrer ou pas.

Les États québécois et canadien, fidèles à leur politique d'immigration, ont créé et mis en place des structures d'immigration qui doivent au quotidien accompagner l'immigrant. Ces structures peuvent être politiques ou économiques. Les responsables de ces structures n'agiraient pas avec rigueur d'où leurs faiblesses, ce qui compliquerait les difficultés d'insertion en emploi des immigrants.

Et comme piste de solution qui devrait faciliter leur insertion en emploi, Jeanne, femme, 33 ans, originaire de la Guinée, attire leur attention sur leur part de responsabilité. C'est ainsi

qu'elle les conseille de bien se préparer avant de quitter l'Afrique. À propos, voici son message:

*Avant de quitter l'Afrique, qu'ils commencent une bonne démarche au niveau de l'immigration parce que quand ils viennent en tant qu'immigrants reçus, ils ont plus de chance à s'intégrer dans la communauté québécoise ou canadienne, c'est pourquoi celui qui vient en tant qu'immigrant réfugié ou irrégulier, ce n'est pas évident de s'intégrer parce que souvent le problème de papiers t'empêche de trouver même un emploi.*

Jeanne, Guinée

Jeanne attire l'attention des immigrants dans le choix de la catégorie d'immigration. Ce choix, à mon avis, semble très important dans le processus de leur insertion en emploi, car la défaillance d'un quelconque document compliquerait ce cheminement d'insertion en terre d'accueil. Le fait que Jeanne attire leur attention, pour moi, n'enlève en rien la responsabilité des agents d'immigration qui doivent au quotidien mettre la bonne information au service de leur clientèle.

Selon Bouya, les gouvernements du Canada et du Québec doivent mettre en place un système pour alléger l'intégration des immigrants par l'accès facile aux corporations. En effet, voici son récit :

*Certains immigrants acceptent de faire tout le parcours exigé, mais à la fin, ils ne peuvent pas obtenir un emploi, cas des médecins. Ont-ils la capacité de forcer la main du gouvernement? Trop de barrières qui me frustreront. De même des polytechniciens qui arrivent ici : on leur fait reprendre les cours et autres, or si les normes sont différentes, les formules sont les mêmes.*

Bouya, Sénégal

Le problème des corporations a longtemps été décrié, car elles compliqueraient l'intégration en emploi des immigrants (Blain et al., 2012; Misiorowska, 2011; Nikuze, 2011; Mulatris 2009, 2010; Garant, 2002, Fortin, 1995, 2000, 2003). Bouya qui est médecin a raison de revenir dessus, car c'est frustrant de voir ses pairs au quotidien, qui bien que remplissant les conditions exigées par le gouvernement, qui est responsable du

choix des immigrants, ne peuvent pas s'insérer en emploi, et du coup connaissent toutes les misères du monde (Match Ezéchiél, 2006; Garant, 2002)

Zouga, homme originaire du Cameroun, ne manque pas de mentionner également sa volonté de dénoncer certaines politiques d'immigration qui vanteraient le Québec : « *Au niveau des politiques d'immigration, il y a trop de déception, parce que la province est trop vantée or les réalités sur le terrain sont différentes* ». Il n'est pas également la seule personne à faire cette remarque adéquate. Pierre, Folak et bien d'autres l'ont fait. Ils déconstruisaient l'idée qui consiste à présenter l'immigration des gouvernements du Canada et du Québec comme la panacée. C'est ainsi que dans le but de faciliter l'intégration des immigrants africains subsahariens, il nous présente ses perceptions :

*Les méthodes de sélection sont en train de changer, mais il y a encore à faire : on sélectionne les immigrants sur la base de leurs diplômes, de leurs compétences, ce qui signifie que l'immigrant qui arrive, doit travailler dans son domaine de sélection, or ce n'est pas toujours évident parce qu'on est obligé de changer à cause des ordres professionnels protégés, le retour à l'école, la saturation de ce secteur ou autres aléas. Parfois même après une formation d'appoint, on est encore bloqué par rapport au problème de l'expérience canadienne et des références.*

*Le fait de savoir que rien n'est donné à l'avance permettrait aux immigrants de renoncer ou de mieux se préparer.*

Folak, Cameroun

Dans ses pistes de réussite pour les nouveaux immigrants, Folak ne manque pas de revenir sur les bases de la politique d'immigration qui seraient à l'origine des problèmes d'intégration des immigrants. La conclusion de ses déclarations me semble très pertinente, car sur le terrain, on sait qu'il y aurait des immigrants qui arrivent ici et après avoir expérimenté plusieurs difficultés d'insertion en emploi, sont obligés de retourner dans leur pays sans une autre forme de procès. Je pense que c'est une preuve patente que ces immigrants n'avaient pas reçu la bonne information. C'est pourquoi selon Folak, la mise à la disposition des immigrants de la bonne information leur permettrait de renoncer ou d'ajourner leur projet d'immigration. Un lien très étroit peut être fait entre les déclarations



de Folak, celles de Bouya et de nombreux autres auteurs tels que Bastien (2011) et Belabdi, 2010).

Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants nous amènent à ce malheureux constat d'Ali sur la société québécoise. Suivons son récit :

*La société québécoise est une société d'immigration qui n'est pas facile au niveau de l'insertion en emploi. Au niveau de l'accueil pour avoir côtoyé aussi la société européenne, elle est chaleureuse.*

*Mais les choses sont en train de changer, car il y a beaucoup d'innovations, cas du permis de travail pour étudiants immigrants et des demandeurs de résidence permanente.*

*L'insertion en emploi est assez frustrante lorsqu'on se rend compte que sur place, on ne peut pas travailler sur les bases de la sélection. Il y a toujours l'expérience québécoise qui est exigée, pourtant il faut commencer quelque part à un moment donné, c'est comme si on avait instauré une règle : quand on est immigrant, il faut commencer par les manufactures, il faut passer par les travaux durs. Ce sont des travaux très demandants dans lesquels tu as entre 2 et 0% de Québécois qui ne les font pas pour vivre, mais pour satisfaire un besoin.*

Ali, Cameroun

Pour Ali également, si la société québécoise est très chaleureuse au niveau de l'accueil, au niveau de l'insertion en emploi, elle ne l'est pas. Ce qui poserait les problèmes, même au niveau des politiques d'immigration qui sont appelées à revoir les différentes méthodes de sélection et d'insertion en emploi.

Ali pose ainsi de sérieux problèmes que venaient d'évoquer Folak et Bouya à la suite de nombreuses autres personnes, celui de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des immigrants par des politiques d'immigrations viables de la part des agents d'immigration et de ceux des gouvernements du Québec et du Canada.

\*\*\*

Toutes ces informations me permettent d'achever cette recherche sur les parcours socioprofessionnels des immigrants africains subsahariens qui auraient « réussi » leur intégration socioprofessionnelle par une analyse des fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées d'après les données recueillies auprès de mes informateurs.

# Chapitre 8

## Fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées

Ce chapitre, à travers mes données de terrain toujours, analyse les différentes interventions de mes informateurs pour comprendre davantage les notions de « *fonctions socioéconomiques valorisées ou valorisantes* ». Cette action devrait également permettre une mise en place quantitative et qualitative de ressources facilitatrices d'intégration socioprofessionnelle de nouveaux immigrants. Les différentes perceptions du concept de « *réussite* » pourraient également constituer une source de motivation dans ce domaine où la subjectivité de chaque informateur permettrait également aux nouveaux immigrants de comprendre qu'il n'y a pas seulement une seule « *piste de réussite* », mais des « *voies de réussite* » multiples.

## 8.1 Des immigrants exerçant des fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées

Dans cette section, toujours dans le but de favoriser l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens, j'analyse les différents points de vue de mes informateurs au sujet du concept de « *fonction économique valorisante ou valorisée* ». Ce qui devrait me permettre de dégager les perceptions des uns et des autres. Ces perceptions constitueraient des sources de motivation et seraient l'un des facteurs de leur « réussite ». Ces sources de motivation pourraient également favoriser l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens en particulier et de tous les immigrants en général.

Parlant des immigrants qui semblent satisfaits de leur emploi, Pierre, homme, 32 ans, originaire du Cameroun, est fier de sa « réussite » qu'il peut justifier. De plus, il trouve que son travail est valorisant:

*Je suis content de ma situation actuelle, mais 100%, non; parce que je dois continuer à évoluer (...). Parcours considéré comme une réussite, parce que j'ai réussi à m'établir, à tisser des liens, à finir avec l'université et à trouver du travail dans mon domaine et gravir les échelons...*

*Mon emploi est valorisant selon moi parce que J'ai suffisamment de challenges, des analyses et explications que je peux donner aux collègues; bref un travail stimulant...*

Pierre, Cameroun

Pierre trouve qu'il a réussi parce qu'il aurait tissé des liens avec plusieurs personnes; non seulement il aurait également terminé sa formation, mais encore, il a trouvé du travail correspondant à son champ de qualification. Il aurait même gravi des échelons. En outre, il trouve que son travail est valorisant parce qu'il a des compétences pour interagir avec ses collègues.

De même, pour justifier sa fonction socioéconomique qu'il juge valorisante, Frédéric, 52 ans d'origine congolaise déclare:

*Je suis responsable d'une entreprise et je suis entrepreneur en informatique. Il n'est pas donné à n'importe qui de faire cela. Je l'ai débuté sans expérience et aujourd'hui je peux exercer n'importe quel emploi. Je préfère collaborer avec les compagnies. Mais je trouve qu'être travailleur autonome, chef d'entreprise, est valorisant.*

Frédéric, Congo

Frédéric montre sa satisfaction par rapport à sa réussite puisqu'il a la capacité d'exercer n'importe quel emploi. Ses nombreuses années passées en emploi lui procurent aujourd'hui beaucoup d'expériences; c'est pourquoi il semble content de son autonomie et de son titre de chef d'entreprise qui constituent la valorisation de son emploi. Il ne semble pas loin de Pierre qui partage le même sentiment, car il posséderait beaucoup d'expériences qu'il partage quotidiennement avec les collègues.

Daniel, homme, 30 ans, originaire de la Guinée, qui fait partie de la zone peuhle<sup>47</sup> relève plutôt sur sa formation pour justifier son emploi qu'il trouve valorisant :

*« Notre famille est celle de marabouts, de formateurs, d'enseignants. Pour nous, l'enseignement est l'élément clé d'une société; il n'y a pas de valeur sans enseignement; ce qui compte pour moi, ce n'est pas l'argent. En milieu pharmaceutique, J'aurais gagné deux fois mon salaire; mais ce n'est pas valorisant pour moi, parce que je ne contribue pas à la formation ».*

Daniel, Guinée

Si les deux premiers ont insisté sur leurs nombreuses expériences et les avantages que leur procurent leurs métiers pour justifier leur caractère valorisant, Daniel met l'accent sur l'enseignement qui paraît être une profession de base dans sa famille et de celle de tout marabout de la zone peuhle de l'Ouest africain. Il semble explicite vu son exemple, car il aurait pu gagner assez d'argent en tant qu'employé d'une structure pharmaceutique qui octroie une rémunération importante aux employés, or parce qu'il entendait rester fidèle aux principes de base de sa culture, il a choisi d'être enseignant.

---

<sup>47</sup> Les Peuhl font parties des nombreux peuples éleveurs de l'Afrique de l'Ouest, Centrale et de l'Est.

Zanga, du Cameroun qui est d'une autre culture juge également son emploi de valorisant; mais à la différence de Daniel qui insistait sur sa culture, il s'appuie fortement sur le caractère social de sa profession:

*J'ai toujours considéré l'enseignement comme valorisant. Nous sommes dans un domaine de la connaissance, comparable à la santé, et on ne peut pas y mettre un prix. Le prix, c'est la reconnaissance. On est doublement satisfait quand on a bien transmis ses enseignements et que les étudiants satisfaits expriment leurs reconnaissances, cas de cet étudiant qui m'a envoyé une lettre de satisfaction.*

*En entreprise, c'est difficile de mesurer la satisfaction de l'autre, généralement c'est à travers les bonis, les lettres, etc. or dans l'enseignement les étudiants expriment directement leur satisfaction.*

Zanga, Cameroun

Zanga met l'accent sur les valeurs sociales de sa profession d'enseignant, puisque non seulement comme en santé son coût n'est pas quantifiable dans la société; mais aussi, elle procure de la satisfaction à l'enseignant et à ses étudiants. Cette admiration qu'il a pour l'enseignement, tout comme Daniel qui a la même conviction quant à cette profession, me fait penser aux autres enseignants ou à des professions en lien avec l'enseignement comme celles de Tafo, Anatole, Bouya, etc. Il s'ensuit donc que Bouya, homme originaire du Sénégal, juge son emploi de très valorisant et évoque les justifications nécessaires:

*Il est valorisant dans le sens où j'encadre des étudiants, je fais de l'enseignement, je fais de la recherche. C'est valorisant dans le sens où j'ai acquis de l'expertise et les gens viennent me consulter. Quand des gens t'appellent et viennent te consulter, cela veut dire que ces gens-là reconnaissent en toi quelque chose; donc, c'est valorisant.*

Bouya, Sénégal

Il accorde de la valeur au métier d'enseignant qui lui permet de remplir plusieurs fonctions sociales : vivre, encadrer la jeunesse, nourrir sa famille restreinte et large. Ce cas évoque ceux de Daniel et Zanga qui valorisaient également le métier d'enseignant. Selon moi, ces différentes appréciations devraient constituer des sources de motivation aux nouveaux immigrants qui sont en voie d'insertion en emploi.

Dans la même lancée, Abdou, 41 ans, originaire du Cameroun, qui est mécanicien et travailleur autonome, considère son emploi également comme très valorisant:

*Déjà, quand tu es impliqué dans l'industrie automobile, et que tu es un bon technicien, tu ne manqueras pas d'emploi : cas de celui qui est employé. Mais celui qui a une compagnie, malgré les débuts difficiles, tu peux réussir à avoir ne serait-ce que ton salaire qui peut te permettre de venir au bout de tes besoins (...) De plus, malgré les récessions économiques qui aboutissent à la fermeture de certaines sociétés, dans l'industrie automobile, même si c'est n'importe comment tu vas toujours travailler quand tu es un bon technicien (...).*

Abdou, Cameroun

Abdou apporte d'autres éléments nouveaux comme la spécificité de son emploi et la compétence comme une de ses valeurs personnelles pour justifier sa valorisation. Pour le cas d'espèce, il l'est parce que l'industrie automobile procure de l'emploi en tout temps. Et si tu es un bon travailleur, autrement dit compétent, tu auras des atouts supplémentaires pour valoriser ton emploi. Ce qui m'amène à faire un rapprochement entre lui et Ngankap, homme du Cameroun, qui se trouve dans la même catégorie socioprofessionnelle et qui jugerait sa fonction socioéconomique de valorisée par ceux à qui il rend service et de valorisant à ses propres yeux:

*À travers ces parcours, j'ai fait allusion aux faits que j'ai mentionnés tantôt parce qu'à travers ce garage, je peux recruter des personnes, et cela me fait plaisir de faire vivre des familles à Montréal.*

*Cela me fait également plaisir de voir que les gens me font confiance, de constater que j'ai une renommée, etc., c'est ce qui me pousse à travailler dans le même sens sans orgueil, servir les gens avec humilité. J'enseigne à mes employés que nous sommes là pour servir les clients, leur permettre de bien utiliser leurs véhicules, parce qu'un travail mal fait peut faire perdre un emploi à un client.*

Ngankap, Cameroun

Les déclarations de Ngankap paraissent pertinentes. Il avance trois raisons qui selon lui justifient le fait que son emploi est valorisé ou valorisant : Il est employeur et fait vivre des

familles à Montréal; ce qui ferait sa renommée. Cette position lui permet d'enseigner des valeurs à ses employés. Elles semblent importantes et même essentielles pour leur future vie sociale et plus tard la vie en entreprise de ces immigrants. Ce point de vue est comparable à celui des informateurs Tafo, Bouya, Zanga, et aux auteurs tels que Léonard (1980), Schwartz (2006), Samson (2009) qui s'entendent pour dire que les valeurs instrumentales sont des moyens qui permettent aux humains d'atteindre leur but.

Selon Aya, 36 ans, originaire de la Côte-d'Ivoire, sa fonction socioprofessionnelle est valorisante, car cet emploi lui procure la confiance et lui donne les occasions de progresser davantage :

*...Parce que les projets sur lesquels je travaille sont intéressants et stratégiques pour l'entreprise. Si l'employeur me les a confiés, c'est qu'il a une confiance absolue en moi. De plus, les gens avec qui je travaille sont compétents et dévoués à la réussite du projet. C'est valorisant pour l'entreprise, mais pour moi également : la confiance, la réussite. Le côté pécuniaire m'intéresse peu, mais, la reconnaissance de la valeur du travail que je fais.*

Aya, Côte-d'Ivoire

Aya met l'accent sur la valeur « confiance » comme qualité intrinsèque et les valeurs comme compétence et dévouement propres à ses collègues pour justifier sa réussite, en conséquence la valorisation de son emploi; ce qui valoriserait son entreprise et ses employés et lui-même.

L'occasion est donnée à Takou, homme, Sénégal, qui est vérificateur financier et travailleur autonome de se réjouir de sa fonction socioéconomique qui semble le rendre heureux :

*Cela est lié au fait que j'exerce une fonction qui me plaît. Je suis heureux dans mon projet de fonctionnaire. L'enseignant gagne moins de 50000\$ et est content, car sa vie s'organise autour. Le ministre gagne plus et a davantage, en même temps, il détourne de l'argent. La vie, c'est le juste milieu (voir toutes les dénonciations de la Commission Charbonneau). Je trouve que parfois le cordonnier ou le chauffeur de bus sont heureux dans ce qu'ils font : rencontrer du monde, leur dire bonjour, au revoir, etc., c'est toute*



*une joie. Tu les aurais mis dans des bureaux avec des salaires de 300 000\$, ils n'auraient pas été satisfaits. Pour moi, il y a un bonheur immense et c'est très important.*

Takou, Sénégal

Takou, en tant que vérificateur financier du gouvernement, semble connaître de nombreuses fonctions socioéconomiques de par leurs revenus et s'exprime à travers une étude comparative. Il établit des liens entre différentes fonctions pour nous faire comprendre les différentes joies ou frustrations que peuvent connaître les humains en fonction de la catégorie de leur emploi. Évidemment, il semble mettre l'accent sur la valorisation des emplois qui sont source de la satisfaction et de la joie.

Dans le but de recueillir les perceptions des informateurs, Nindem considère sa fonction socioéconomique comme valorisante, car elle est à la base de la position sociale qu'il occupe aujourd'hui. Il peut ainsi accepter :

*Oui, c'est pour la simple raison que je suis capable de planifier mon année prochaine. Il y a des personnes qui ne sont pas capables de le faire. Je suis capable d'oser, de faire des choses qu'il y a cinq ans je ne pouvais pas. Donc c'est la raison pour laquelle je dis,*

Nindem, Cameroun

Nindem à travers ses déclarations, expriment clairement son indépendance, son autonomie quant à la gestion de ses affaires. De plus, il exprime sa maturité dans l'évolution de ses activités. C'est l'ensemble de tout cela qui valorise son emploi qui serait autonome à la base.

Enfin, Folak qui est chef d'entreprise, travailleur autonome et leader social peut donner les raisons qui l'amènent à dire que sa fonction socioéconomique est valorisante:

*Je dis que c'est valorisant parce qu'aujourd'hui je vis grâce à cela. Je m'épanouis grâce à ce que je fais. Je suis même passé à une étape où je dois m'installer bientôt chez moi grâce au travail que je fais. Cela me permet de nourrir ma famille, d'encadrer mes enfants. Bien que cela soit valorisant, je ne dois pas m'arrêter en si bon chemin. Je suis ambitieux. Je ne dois pas dire comme on le dit chez nous : « Je suis déjà arrivé ». Je ne*

*dois pas dormir sur mes lauriers, la preuve jusqu'à présent, je continue à aller à l'école. Il y a beaucoup d'opportunité au Canada; et quand je me retrouve à l'école avec des personnes qui ont des cheveux blancs, je me dis : « je suis sur la bonne voie ».*

*Selon moi dans la vie, ce qui est valorisant n'est pas toujours l'argent. Le bien-être, c'est aussi l'intellectuel, le social et tout.*

*Si je n'avais pas réussi, peut-être je retournerai ou partirai vers l'Ontario comme les autres. Même comme certains font l'aller-retour. Ils testent ici, et ailleurs croyant que c'est facile de ce côté.*

Folak, Cameroun

Folak donne un éventail de raisons approuvant que son emploi est valorisant. Non seulement il doit sa survie grâce à sa fonction socioéconomique, mais également elle est épanouissante et lui procure une certaine satisfaction sociale; elle lui permet aussi de bien encadrer sa famille sur tous les plans. Toujours dans l'évolution de sa pensée, il pense que sa société d'accueil lui donne l'occasion de retourner à l'école pour améliorer ses connaissances; ce qui devrait augmenter son degré de bonheur. Il s'ensuit selon lui que le bonheur n'est pas seulement financier, mais aussi avoir les connaissances et le social. Il évoquerait le social ici pour parler d'une certaine satisfaction morale (Simmel, Georg, 1998) que l'on pourrait ressentir dans ses rapports avec les autres dans toute la société.

Dans le cadre de la recherche des outils qui pourraient favoriser l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, nous venons de suivre dans cette section les différentes perceptions de mes informateurs qui sont des Africains subsahariens accédant à des emplois valorisants ou valorisés. Il y a lieu de constater qu'en fonction de l'emploi occupé, les justifications sont différentes. De Ginette qui est satisfaite pour avoir connu la réussite et qui trouve que son emploi est valorisant « *parce que je juge avoir atteint petit à petit mes objectifs. De plus, ma fonction socioprofessionnelle est valorisée par la société* » à Félicité qui trouve que le sien est également valorisant « *Mon travail me valorise : Je suis dans mon domaine et je suis satisfaite... J'ai une paie qui me convient. Si je suis là depuis sept ans, cela veut dire que je trouve mon compte...* »; il y a plusieurs points de vue. Selon Paulin, son emploi de travailleur social (personnes âgées et entretien) n'est pas valorisé par la société; c'est plutôt les bénéficiaires qui le valoriseraient : « *Mon travail n'est pas*

*valorisé au niveau de la société, ni au niveau des employés et des employeurs; ce sont les bénéficiaires qui le valorisent. Je pense qu'ils sont satisfaits de l'apport humain que je leur apporte ».* Il en est de même de l'emploi de Kouga, homme originaire du Cameroun, qui est valorisant parce qu'il a atteint ses objectifs à en juger par ses propos : *« Parce que je m'étais donné des objectifs que j'ai atteints : avoir un bon emploi et être bien rémunéré ».* En outre, Malouga, qui est consultant en immigration pense que son emploi est valorisant : *« Au départ, quand je m'engageais dans ce métier, peu sont ceux qui le connaissaient, certains se demandaient s'il était légal, or aujourd'hui, nombreux sont ceux qui veulent le faire. Ce sont des éléments qui me poussent à dire que c'est valorisant ».* De même, Mamadou qualifie son emploi de valorisant parce qu'il lui procure de la satisfaction, car il aurait un bon emploi : *« Je suis dans le domaine pharmaceutique. Nous fabriquons les produits et les gens les achètent, et ces produits les soignent et cela fait ma satisfaction, car je fais un bon emploi ».* Cette revue de certaines perceptions pourrait être enfin complétée par celle de Ali qui in fine, reconnaît que sa fonction socioéconomique est valorisante : *« Je fais des soins à domicile; quand je pars voir des personnes qui sont en soins palliatifs et qui dans quelques jours, semaines ou mois vont mourir, je trouve que c'est valorisant avec ma contribution qui est édifiante pour ces personnes ».*

Toutes ces affirmations ou perceptions des différentes valeurs accordées à leurs fonctions socioéconomiques à la suite de celles des autres informateurs tels que Folak, Aya, Tafo me permettent de penser qu'elles feraient partie des facteurs qui auraient permis leur insertion et ascension en emploi. Selon moi, elles pourraient constituer des sources de motivations pour favoriser l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens en particulier et de tous les immigrants en général.

## **8.2 Des Parcours connaissant une réussite subjective**

Dans la section précédente, toujours dans le but de trouver les outils nécessaires pour aider les immigrants à mieux s'insérer en emploi, j'ai présenté les différentes perceptions de mes informateurs qui prouveraient qu'ils exercent des fonctions socioéconomiques valorisantes ou valorisées. Il ressort donc des différentes perceptions, que suivant la catégorie d'emploi, la société ou l'individu pourrait juger son emploi de valorisant ou de valorisé.

Dans cette section, les informateurs, au bout de leurs parcours qu'ils trouveraient valorisants ou valorisés, se prononcent finalement sur la notion de « réussite ». Il est donc question qu'ils justifient leurs trajectoires socioprofessionnelles qui seraient selon eux une « réussite ». Selon moi, cette notion très subjective permettrait aux immigrants de comprendre comme je le disais précédemment, qu'il existerait une multiplicité de voies pour réussir.

Plusieurs immigrants à la fin de leurs parcours socioprofessionnels révèlent leur joie. C'est le cas de Bertine, 35 ans, femme, originaire de la Guinée qui exprime sa satisfaction :

*Je suis assise, je travaille dans un bureau avec un ordinateur; ce n'est pas un travail vraiment stressant; je passe la journée très vite, je reviens à la maison. C'est cela, donc je suis contente.*

*Mon parcours est vraiment positif; même si je retourne aujourd'hui en Afrique, je n'aurai aucun regret. J'ai appris plein de choses durant mon séjour et j'ai fait la connaissance de beaucoup de gens qui sont gentils.*

Bertine, Guinée

Bertine paraît satisfaite de son parcours qu'elle juge de positif ou de réussite. Sa joie semble aller au-delà des frontières, il s'ensuit qu'elle évoque une hypothèse de retour au pays de départ qui ne lui ferait aucun tort, car elle aura appris beaucoup de choses et noué également de nombreuses relations lors de son parcours d'intégration socioprofessionnelle. Le lien qu'elle établit entre sa satisfaction et la zone de départ voudrait, à mon avis, montrer son degré de réussite.

C'est aussi le cas de Marcel, homme, 50 ans, originaire du Cameroun, qui au bout du compte reconnaît avoir réussi, car il exercerait un emploi valorisant :

*C'est une réussite, parce que c'est par rapport à un objectif. Je n'ai pas atteint le sommet, mais si on se fixe une échelle de 1 à 10, je dirais que je suis autour de 7, ayant franchi l'étape de 6. Il faut que je conseille mes enfants afin qu'ils aillent plus loin (...)  
Elle est valorisante parce que je ne me suis jamais vu comme un bon chercheur. Le chercheur est un bon rêveur, or je le suis moins, j'aime ce qui est palpable. Je tiens les étudiants de 3<sup>e</sup> année. À la fin, quand ils obtiennent un emploi, je suis satisfait. Je suis plus heureux à accompagner les individus et les voir réussir que de pondre un document qui sera primé dans un séminaire. De plus j'ai atteint les objectifs que je m'étais fixés et j'y tire une certaine satisfaction plutôt que de faire des choses qui ne me plaisent pas.*

Marcel, Cameroun

Pour Marcel, son parcours socioprofessionnel est une réussite même si le quota de 100% n'est pas encore atteint. Il avance plusieurs raisons pour le justifier : il exerce un emploi valorisant et son parcours serait ascendant. De plus, il éprouve de la joie lorsque ses étudiants réussissent leur insertion professionnelle. Enfin, il reconnaît également qu'il aurait atteint ses objectifs.

Jean, 51 ans, Camerounais d'origine, partage son avis et confirme que malgré la réussite, il faut continuer à travailler. Il peut ainsi s'exprimer clairement : « *C'est une réussite, mais il faut continuer à travailler, car ce pays m'a donné l'opportunité d'avancer; ce que je n'avais pas ailleurs* ». À travers sa joie, il reconnaît que son pays d'accueil lui donne des moyens pour réussir davantage.

Par ailleurs, Frédéric, 52 ans, d'origine congolaise, donne quelques mobiles pour justifier sa réussite : « *Mon parcours est une réussite parce que j'ai progressé socialement; je suis travailleur autonome et j'ai un bon salaire. J'ai changé aussi beaucoup de compagnie et aujourd'hui, je constitue une référence* ». Selon moi, le fait qu'il constituerait une référence confirme la réussite de son parcours. Les autres informateurs comme Bertine, Marcel et Jean ne me démentiraient pas, car leur satisfaction paraît totale.

Daniel, homme, 30 ans, d'origine guinéenne, à la suite des autres informateurs, explique sa réussite en ces termes:

*J'ai obtenu le poste de professeur à 25 ans, je suis le plus jeune professeur de mon département. Cela fait 5 ans que je suis professeur agrégé déjà. Les amis, les parents, tout le monde juge que c'est une réussite. Je suis marié et j'ai 2 enfants, j'ai une famille et j'ai les moyens de les prendre en charge et d'aider mes parents à subvenir à leurs besoins.*

Daniel, Guinée

La réussite de Daniel semble également totale, car il ressentirait la joie à tous les niveaux : la société, les membres de sa famille, les amis qui trouvent qu'il a réussi. À son niveau également, il a l'air d'éprouver une aisance matérielle pouvant lui permettre de venir en aide à ses parents et aux autres membres de la famille.

C'est également le cas de Abdou, homme, 41 ans, d'origine camerounaise, qui paraît fier de sa « réussite »:

*C'est une réussite, parce que j'ai réussi à réaliser beaucoup de projets au cours des cinq dernières années; je pense que si je n'avais pas une compagnie je ne pouvais pas réussir à le faire... Je suis propriétaire, mais je suis employé aussi... c'était bien pour moi de planifier; la preuve, trois ans après, j'ai un appartement et j'ai acheté ma propre maison. Ma femme a travaillé ici pendant deux ou trois ans avant de retourner aux études. Donc je suis convaincu que si on n'avait pas ce garage, elle n'aurait même pas travaillé. Par ailleurs, on ne pouvait pas avoir une stabilité financière. Au moins pour cela, je peux dire que mon parcours est positif. En plus, j'ai accueilli et formé plusieurs personnes immigrantes dans mon garage. Pour moi, c'est comme une réussite totale.*

Abdou, Cameroun

Abdou reconnaît que son parcours au bout du compte est une « réussite » et il entend continuer à travailler pour son amélioration puisqu'il a le potentiel nécessaire. Sa réussite semble totale comme il le reconnaît lui-même. Un lien direct peut être établi entre son succès et celui de Daniel, car en plus de la satisfaction à tous les niveaux, il présenterait également une aisance matérielle.

Bouya qui est médecin, juge son parcours de très positif puisqu'il a eu la chance de réaliser

ses ambitions sans trop de peine. Il raconte :

*De façon générale, je dirais que c'est un parcours positif. Je n'ai pas eu d'embuche, j'ai vraiment été chanceux. Est-ce que cela reflète la réalité des immigrants qui sont ici depuis un plus de dix ans et qui ont passablement réussi? Je ne suis pas sûr. Il y en a effectivement aujourd'hui qui sont très bien, mais dont le parcours a quand même été difficile. Mais moi personnellement, je dois dire que cela a été positif parce que je n'ai pas eu de difficulté. Je rencontrais chaque fois de bonnes personnes qui m'ont aidé et favorisé mon intégration.*

Bouya, Sénégal

Le phénomène de chance que Bouya évoque ici, nous rappelle le cas de Daniel, professeur d'université d'origine guinéenne et d'Anatole, également professeur d'université d'origine camerounaise. Ces deux chercheurs évoquaient également le facteur chance dans leur réussite.

Il est également important de noter qu'à la place du terme « réussite », certains informateurs ont préféré le terme de positif. C'est le cas de ce médecin, de Bertine, d'Abdou et de bien d'autres personnes.

Après ses premières déclarations, Bouya, ce médecin d'origine sénégalaise, content d'avoir « réussi » son intégration, a encore fait d'autres analyses de son parcours qui ont également retenu mon attention. En effet, il raconte :

*Il s'agit d'une réussite parce que quand je suis venu ici, au début je ne pensais pas que j'allais rester. Une réussite aussi, parce que je me sens bien. Aujourd'hui, je ne me sens pas vraiment différent du Québécois qui est né ici.*

*C'est encore une réussite parce que, ce que je suis devenu ici aujourd'hui, a des répercussions aussi au Sénégal. C'est-à-dire que maintenant, je réussis à aider ma famille qui est restée au Sénégal, certainement un peu plus que si j'étais resté au Sénégal.*

Bouya, Sénégal

Bouya aurait vraiment connu la « réussite » puisque, selon lui, il n'y a plus de différence

entre lui et un Québécois d'origine. De plus, fier de son aisance matérielle, il intervient en Afrique et aide mieux que s'il y était resté. Il a également établi un lien entre son voyage, son lieu de résidence actuel et sa « réussite ». Selon moi, ce lien montre également son degré de satisfaction et de sa réussite, car il se serait établi au Québec parce qu'il entrevoyait une certaine réussite au bout de son séjour. Il n'est pas le premier à établir ce lien. Bertine, Paulin, Jean, etc. l'ont fait pour montrer leur satisfaction qui serait suffisamment élevée ou totale.

À la suite de ses premières déclarations au sujet de leurs parcours socioprofessionnels qui seraient des réussites, d'autres informateurs expriment également leur satisfaction quant à leur « réussite ». Ainsi Malouga, homme, venant du Cameroun, pense qu'il a réussi parce que son entreprise rend service à de nombreuses personnes : *« J'ai fondé mon entreprise parce que je voulais rendre service, aujourd'hui, j'ai permis à certaines personnes d'avoir leurs visas canadiens, je peux appeler cela réussite. Dans ma vie d'employé, j'ai toujours aussi bien fait mon travail; je peux appeler aussi cela de réussite »*. C'est également le cas de Ngankap, homme du Cameroun, qui semblerait content de son parcours; ce qui lui permet de justifier sa « réussite » : *« Jusqu'à nos jours, je suis fier d'avoir fait ce parcours, mon épouse est aujourd'hui infirmière avec permis d'exercice, j'ai un garage, des familles que j'encadre à la base de mon garage »*.

Dans la même lancée, malgré quelques cas de discriminations, Ymelé peut s'estimer heureuse pour avoir connu la « réussite » : *«...je ne travaille pas dans mon domaine, mais j'ai trouvé quelque chose que j'aime et qui me permet de pouvoir atteindre d'autres objectifs; réussite également dans le sens où je gagne assez pour nourrir ma fille et moi. Je ne suis pas une femme endettée. J'ai un emploi qui m'occupe et qui parvient à satisfaire mes besoins »*.

Enfin, Félicité peut nous livrer les justificatifs de son succès qui fait sa joie aujourd'hui : *« Moi je dirai réussite, parce que je me suis intégrée; j'ai quand même fait des études... Le Québec m'a donné un emploi, une famille et un toit où je peux vivre. Je ne manque pas de quoi manger ni de quoi recevoir mes étrangers »*.



Que ce soit Malounga, Ngankap ou Ymelé ou encore Félicité, tous semblent satisfaits pour avoir connu la « réussite » même si les justifications sont différentes les unes les autres; ce qui m'amène à m'intéresser à ce cas de réussite qui semble particulier de celui des autres. Il s'agit de la perception du parcours et de la vie de Paulin, qui nous permet de comprendre pourquoi il trouve qu'il a réussi même s'il ne paraît pas entièrement satisfait:

*Je ne me plains pas trop, car ce n'est pas une réussite à 100% comme on pourrait dire, mais j'arrive à me suffire et à satisfaire mes besoins matériels et financiers. J'arrive à manger et je dis toujours que n'importe où l'on arrive à avoir un toit pour se loger et à manger, il faut rendre grâce à Dieu. Je ne m'attache pas trop au matériel, j'essaie de fonctionner avec le peu que j'ai; je pense que c'est cela qui fait mon bonheur; je n'ai pas à me tracasser pour qu'est-ce que j'aurai demain et qu'est-ce que je n'aurais pas; c'est un défi que j'arrive à relever.*

Paulin, Sénégal

Au-delà de cette vision de satisfaction d'ensemble qu'il a malgré une vie modeste avec un certain détachement du matérialisme, Paulin a de profondes raisons qui lui permettraient de dire qu'il a réussi:

*« Je continue à vivre, à fonctionner, à me satisfaire; je n'ai pas une grosse maison, mais j'arrive à me suffire; et de plus, je ne suis pas dans la rue, il y a des Québécois qui sont nés ici qui sont dans la rue. Au Sénégal, il y a aussi les gens qui sont dans la rue. À 59 ans, à la veille de mes 60 ans, je continue à courir; il y a beaucoup de personnes qui ne peuvent pas se permettre cela.*

*Réussite aussi parce que je suis dans une société que je ne connaissais pas et qui est complètement différente de celle d'où je viens et j'arrive à me suffire ».*

Paulin, Sénégal

La conception de la « réussite » selon Paulin semble différente de celle de bien d'autres informateurs. Jean, Daniel et Marcel, etc. mettent l'accent sur leur capacité à mobiliser les moyens financiers ou leur avoir, tandis que Paulin met l'accent sur une certaine satisfaction morale, car tous les défis qu'il pense avoir réalisés, relèvent du bien-être de l'humain. La « réussite » vue sur cet angle me permet de le rapprocher de plusieurs auteurs comme Simmel

Georg (1998), Sen (2002, 2003), Metangmo (2010). Ces diverses conceptions nous font penser à la relativité même de cette notion comme le pensent également les auteurs comme Stoleru (1977), Vérez (2007), Odentall (2010).

Parlant de la « réussite » en emploi, sans toutefois prendre position, Tchoko nous donne son appréciation nourrie par ses ambitions d'accéder à une fonction socioéconomique plus grande:

*Je suis à un niveau de carrière; donc je ne me plains pas. Mais je compte aller toujours de l'avant. Mon objectif n'est pas de m'arrêter là où je suis, c'est d'être un jour à un poste de vice-présidence ou présidence d'une société; donc je travaille fort dessus. Jusqu'en date d'aujourd'hui, je prends des cours de certification comme la fédération l'exige dans le processus en ligne, je suis candidat retenu pour passer ces tests de certification ; donc j'ai toujours des ambitions.*

Tchoko, Mali

Tchoko qui ne dévoile pas clairement sa position passe pour satisfait. À mon avis, la réussite pour lui serait d'atteindre un certain seuil de satisfaction où il n'y a pas de plaintes de la part de son égo et de réaliser ses ambitions socioprofessionnelles.

Pour mettre fin à cette série de perceptions sur la notion de « *réussite socioprofessionnelle en entreprise* », Folak, chef d'entreprise et leader social, est un homme fier qui aurait réussi son intégration en cinq ans. Il exprime ses différentes satisfactions :

*Réussite obtenue grâce à mes qualités personnelles, favorisée par l'environnement; donc toute réussite est liée au dynamisme de cette personne. On peut tout mettre à la disposition d'une personne pour réussir, mais si cette personne n'a pas certaines qualités donc le dynamisme, elle ne pourra pas réussir.*

*J'ai de la chance de voir ce que d'autres ne voient pas et de les capitaliser, c'est pour cela que je suis toujours disponible dans mes bureaux. Et j'accueille ceux qui viennent d'arriver.*

*Je trouve que c'est aussi positif parce que c'est chaque jour qu'on me recommande les gens pour leur donner des conseils.*

*Je pense que c'est parce qu'ils sont satisfaits qu'ils envoient d'autres personnes me voir pour des conseils.*

Folak, Cameroun

Selon Folak, la base de sa réussite viendrait de ses qualités personnelles telles que le dynamisme et la disponibilité. Grâce à ces éléments qui peuvent être considérés comme des facteurs de « réussite », il est devenu une référence et peut aujourd'hui exprimer sa « réussite » à travers les différents services qu'il rendrait aux humains et qui font sa joie. Folak n'est pas la première personne à parler de la notion de référence. Dans la section précédente, plusieurs informateurs comme Bouya, Frédéric, Abdou l'ont utilisée implicitement ou explicitement pour montrer que dans l'insertion des immigrants en emploi, ils étaient devenus des références ou des personnes auprès de qui les nouveaux immigrants ou les anciens en difficulté viendraient se ressourcer.

Cette section a donné l'occasion aux différents informateurs de nous faire part des raisons de leur succès. Pour certaines personnes comme Folak, Daniel, Bouya, cette « réussite » est totale et marquée par une satisfaction morale et une aisance matérielle. Pour une deuxième catégorie de personnes comme Marcel, Ymelé, Tchoko, elle est présente, mais le degré de satisfaction n'est pas encore total, mais sur son ascendance. Enfin, la troisième catégorie semble constituée de personnes comme Paulin et Félicité qui ne se plaignent pas trop, parce qu'ils trouvent une certaine satisfaction morale dans l'accomplissement de leurs tâches quotidiennes. Ce faisant, ils mettent moins l'accent sur le matériel. Un lien peut être établi entre leur conception de la vie et de celle de nombreux auteurs comme Simmel Georg (1998), Sen (2002) et Metangmo (2010) qui s'entendent sur la primauté de l'aisance morale sur l'aisance matérielle des humains ou du moins sur leur équilibre.

Dans la recherche des outils facilitateurs de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, ces différentes perceptions de la notion de « réussite » pourraient constituer des voies de motivation dans la mesure où elles montreraient la multitude de voies pour réussir son intégration socioprofessionnelle.

### **8.3 La place de la subjectivité dans la valorisation des trajectoires socioprofessionnelles des immigrants : construit social ou résultat de différentes appropriations individuelles?**

Dans le but d'aider les nouveaux immigrants à mieux s'intégrer en emploi, la section précédente m'a permis de présenter les différentes perceptions de mes informateurs quant à leurs jugements du concept de la « réussite socioprofessionnelle ». Il ressort donc de leur analyse, différentes appréciations, car en fonction des objectifs ou des buts à atteindre dans la vie ou encore de la formation ou des influences reçues, les points de vue sont divergents.

De leurs différentes positions, il semble qu'une bonne place est accordée à la subjectivité, ce qui me permet d'ouvrir dans cette section la discussion sur la valorisation du succès socioprofessionnel des immigrants africains subsahariens. Mon intention est de montrer la place privilégiée que les immigrants devraient occuper dans le choix de leurs professions ou de la réorientation de celles-ci, de leur accomplissement afin qu'elles soient « réussies » en fonction des perceptions individuelles; ainsi leurs trajectoires seraient à la fois le résultat du construit social et du résultat de diverses appropriations individuelles (Michaëlis, 2012; Masdonati, 2007; Fischer, 1983).

Cette section qui se positionne comme la synthèse des deux premières de ce chapitre devrait, dans le cadre de la recherche des facteurs qui ont permis à certains immigrants de « réussir » parce qu'ils auraient accès à des fonctions valorisantes ou valorisées, nous aider à comprendre davantage leur place. En effet, les différentes positions et points de vue de mes informateurs ont montré la divergence de leurs opinions. Au regard de ces diverses prises de position en fonction des différentes perceptions nées de la valorisation de leurs parcours qui seraient des réussites totales ou partielles, il y a lieu de se demander si leur trajectoire socioprofessionnelle est le résultat du construit social, autrement dit de la société dans laquelle vivent actuellement les immigrants ou de celle de départ.

Par ailleurs, le parcours socioprofessionnel étant le résultat d'une somme d'expériences

acquises tout au long de celui-ci, n'est-il pas possible qu'il soit le résultat de plusieurs appropriations individuelles comme le pensent certains auteurs comme Fischer (1989) et (Mallet, 2006)?

### **8.3.1 Parcours socioprofessionnel comme résultat du construit social**

Dans cette partie qui porte sur le parcours socioprofessionnel comme résultat du construit social, je ne reprends plus au détail ce qui a été dit aux chapitres 5 et 6, mais j'utilise les résultats de ces chapitres pour construire ou comprendre davantage la seconde partie sur l'apport des appropriations individuelles sur la trajectoire des immigrants. D'après les informations recueillies sur le terrain, les résultats montrent que ces immigrants qui ont accès à des fonctions socioéconomiques valorisantes et qui auraient « réussi » sont les produits de leurs sociétés de départ et d'accueil.

À propos de la société de départ, les immigrants africains subsahariens auraient utilisé ses éléments socioculturels pour faciliter leur intégration. À ce sujet, plusieurs auteurs s'entendraient pour dire que les personnes qui voyagent ou émigrent dans d'autres pays utiliseraient les valeurs de la zone d'émigration pour obtenir un travail et assurer même leur progression socioprofessionnelle (Schwartz, 2006; Dione, 2012). Ces valeurs peuvent provenir de l'éducation reçue des parents ou de la famille. C'est le cas de Jeanne, femme, 33 ans, d'origine guinéenne qui parlant des bienfaits de l'éducation, peut déclarer : *«...L'éducation que j'ai reçue de mes parents m'a beaucoup aidée. Elle a favorisé mes relations avec mes supérieurs et m'a permis de m'intégrer facilement dans le travail où je suis »*. C'est également l'exemple de plusieurs autres personnes comme Zouga, homme, originaire du Cameroun, dont la motivation pour l'école viendrait de ses parents. *«Mes parents sont allés à l'école et ils nous ont toujours motivés...»*; de Ginette dont les parents lui auraient donné le goût d'aller à l'école : *« Mes parents sont de bons Bamiléké qui poussent les enfants à l'école...»*. La motivation des parents et les conséquences positives obtenues comme valeurs : compétence, ambition et honnêteté seraient des forces de travail qui confirmeraient les facteurs à la base de leur « réussite ». D'ailleurs, ils ne sont pas les

seuls à le mentionner, d'autres informateurs l'ont fait dans les chapitres nommés ci-dessus. Je pense notamment à Pierre, Marcel, Abdou, Ngankap, etc.

Par ailleurs, cette « réussite » de ces immigrants dépendrait également des valeurs culturelles des sociétés africaines. À propos Ginette, femme, 36 ans, originaire du Cameroun, explique également sa réussite par les valeurs culturelles de l'Ouest du Cameroun. *« Les gens de l'Ouest du Cameroun sont travailleurs... Dans ma famille, nous sommes ambitieux, ce qui signifie que la réussite pour nous n'est pas une chose extraordinaire. Mon père est médecin et ma mère pharmacienne... »*.

À côté de ces premières valeurs, celles de la culture d'origine de Tafo, homme, 51 ans, originaire du Cameroun, sont nombreuses à avoir contribué à sa « réussite ». Nous avons le travail, les défis, le respect de soi et des autres. *« Mes parents m'ont inculqué très tôt le goût de l'effort, du travail, c'est le fait de ne pas reculer devant la difficulté, de foncer. J'aime les défis, j'aime travailler : c'est une valeur que je tiens de mes origines »*. Entre autres, les autres valeurs qui permettraient à Tafo de réussir seraient la solidarité et le respect de soi et des autres.

Par contre, Aya, homme, 36 ans, originaire de la Côte d'Ivoire, parle de la socialisation qui lui permet de communiquer facilement et de bien se comporter lorsqu'il est question de travailler en équipe. *« Cette facilité à communiquer avec les gens, c'est une valeur que j'ai ramenée de l'Afrique parce qu'il y avait tout le temps des gens à la maison, des anniversaires, des fêtes par-ci par-là. Ce qui m'amène à m'intégrer facilement et à me faire des amis, des coéquipiers facilement, des gens avec qui on travaille facilement »*. C'est également le cas de Bouya qui reconnaît aussi avoir importé de l'Afrique non seulement plusieurs valeurs sociales comme la sociabilité, mais aussi le sens du partage et de la famille : *« Moi je pense que la valeur que j'ai apportée est ce qui m'aide ici, c'est la sociabilité... Il y a aussi le sens de la famille... »*.

Ces valeurs des différentes communautés culturelles de l'Afrique semblent avoir également

joué un rôle important dans l'insertion en emploi des immigrants. Les témoignages de quelques-uns de mes informateurs, appuyés par quelques auteurs m'aident à comprendre ou de saisir le rôle joué par les valeurs africaines ou traits culturels africains dans la « réussite » en emploi des immigrants africains subsahariens.

Le capital culturel de la société africaine évoqué par ces informateurs montrerait à quel point ils sont le fruit de la société; autrement dit, ils sont le produit ou la construction de la société et aujourd'hui, ils auraient réussi grâce au résultat de cette construction. Il est important de mentionner davantage que ces valeurs qui ne sont pas innées à mes informateurs, ont été acquises à travers différentes actions de la vie familiale communautaire ou professionnelle.

Si les valeurs des pays de départ semblent avoir joué un rôle dans l'insertion et même la « réussite » socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens, celles du pays d'accueil ou d'établissement l'ont également fait. D'ailleurs, je reviens sur quelques cas de données de mes informateurs pour l'illustrer davantage.

Selon Ginette, la société québécoise possède aussi de nombreuses ressources socioculturelles qui ont influencé sur sa réussite : « *Elle m'a appris à travailler et comment travailler : le côté politique du travail. Pour réussir, il ne suffit pas d'être compétent, il faut maîtriser aussi le côté relationnel et social et gérer ses propres ambitions...* ». Ainsi, pour Marcel, homme, 50 ans d'origine camerounaise, l'interdisciplinarité ou la pluralité des compétences est un facteur de « réussite » : « *Pour être sûr d'avoir un emploi, on s'ajuste en fonction du marché...* ». Les propos tenus par Marcel sont très pertinents. Il est donc question pour l'employé de ne pas rester statique; de plus, il doit être multidisciplinaire. La diversité technologique ouvrirait également en plus de la complémentarité toutes les portes, car on a besoin de la compétence des autres (Shön, 1994 ; Genelot, 2002; Le Moigne, 2002; Saint-Arnaud, 2003; Lemay, 2011). Alors, ce qui pousse Marcel à soutenir davantage son argumentation en disant que : « *La diversité technologique... On travaille dans la diversité, car c'est en elle que les portes s'ouvrent* ». Cette diversité serait une valeur qui ferait la richesse de la société québécoise qui est une société très simple et concrète (Samson, 2009);

c'est ainsi qu'elle comporte certains éléments qui ont influencé sur la « réussite » des immigrants africains subsahariens.

Des données du terrain, tous les informateurs s'accordent pour dire qu'il existe des valeurs de la société québécoise qu'ils auraient utilisées pour réussir leur intégration en emploi et même connaître des promotions. C'est pourquoi Aya de la Côte-d'Ivoire vante également la culture du « *pratico-pratique* » de la société québécoise. Bouya, d'origine sénégalaise, apporte d'autres éléments qui, accompagnant ceux déjà émis par Ginette, Marcel et Aya, prouvent que la culture québécoise aurait aussi contribué à son succès. « *Au niveau de la culture québécoise, c'est la rigueur. C'est-à-dire que la ponctualité, le souci du travail bien fait. On ne s'étend pas trop, on va droit au but, la précision.* »

Plusieurs immigrants, pour avoir « réussi », ont également vanté le mérite de la société québécoise, en ce sens qu'elle est bien structurée. Il s'agirait d'une société bien organisée qui mettrait des moyens financiers auprès des contribuables. Ainsi Ngankap peut déclarer : « *Un pays bien organisé dans lequel on fait confiance aux gens; n'importe qui est repérable...* »

Le sens de l'autonomie les aurait pareillement aidés à mieux construire leur parcours. À propos, Nindem déclare : « *Les Québécois sont très autonomes... Ce que je dirais aussi que j'ai copié de la culture québécoise est comme je l'ai dit tantôt, il faut oser. Ils nous ont appris à oser...* »

Ces nouveaux éléments qu'apportent Ngankap et Nindem, nous donnent l'opportunité de comprendre davantage le caractère pratique de la société québécoise. Ils font référence à l'organisation de la société, la disponibilité des finances et à l'autonomie dotée d'ambitions des Québécois. Les différents liens établis permettraient de comprendre encore le dynamisme de cette société.

Et enfin comme je le disais déjà, Élisa ne cesse de vanter la mobilité de cette société en ces termes : « *Il faut se défendre tous les jours, il faut défendre sa position, ses capacités, et il*



*faut toujours être prêt à se remettre en question tout le temps* ». Ceci pour montrer aussi la clarté, le pragmatisme de la société québécoise où l'on doit pouvoir s'adapter à tout moment. Toutes ces affirmations en matière de mobilité au travail justifient davantage le dynamisme de la société québécoise (Lazure, 1970; Rouillard et al., 2003; Cauchy, 2007).

Mes informateurs viennent de montrer à travers différents parcours qu'ils ont utilisés pour intégrer le travail et même connaître diverses promotions que leurs parcours socioprofessionnels sont le résultat du construit social. C'est donc dire qu'ils sont les produits des sociétés de départ et d'accueil. Nous venons de voir comment chacune des sociétés a façonné l'informateur suivant sa culture. Que ce soit Marcel, Tchoko, Folak, Ginette ou autres informateurs, ces immigrants africains subsahariens reconnaissent être le fruit ou le produit des ressources socioculturelles des deux sociétés qui ont influencé sur la construction de leurs trajectoires socioprofessionnelles. Si les immigrants sont le produit des deux sociétés, quelle est la part des différentes appropriations individuelles dans cette construction et au bout du compte la valorisation du parcours socioprofessionnel?

### **8.3.2 Parcours socioprofessionnel comme résultat des appropriations individuelles**

Le concept d'appropriation est un concept multidimensionnel qui peut être défini sous plusieurs angles (Fischer, 1983; Mallet, 2006; Michaëlis, 2012) selon le contexte. Ainsi, certains auteurs considèrent l'appropriation comme un résultat, tandis que d'autres refusent cette idée et s'accordent à dire que l'appropriation est un processus (Michaëlis, 2012). Par ailleurs, selon ce dernier auteur, cette notion est envisagée comme un mécanisme permettant aux individus d'acquérir des connaissances sur un objet. Et je pense que c'est justement le cas de certains immigrants africains subsahariens qui arrivent au Québec, dans un système culturel différent des leurs et obligés de s'y adapter s'ils veulent s'intégrer en société et en emploi. Et à propos, abordant dans le même sens, l'appropriation est envisagée comme un processus par lequel un individu va investir des significations et des valeurs dans l'usage des objets (Mallet 2006). C'est pourquoi dans cette perspective, les immigrants semblent adopter bien volontiers les objets qui ont une signification à leurs

yeux. Ils vont s'attribuer des objets ou adopter un ensemble de moyens d'action ou de comportements en fonction de leurs besoins implicites ou explicites. Il y a lieu de comprendre pourquoi, sur le terrain, chaque informateur à travers son génie personnel, son dynamisme, ses différentes expériences professionnelles, en somme ses valeurs personnelles, peut réaliser son intégration socioprofessionnelle. Il le fait à travers les différentes appropriations obtenues au fil du temps et de la progression de son parcours d'intégration socioprofessionnelle. En établissant un lien avec mes données, c'est justement le cas d'Anatole qui mentionne l'utilité de son expérience africaine et québécoise pour son intégration : « *Le fait d'avoir une longue expérience de l'Afrique me permet de concilier les deux pour avoir un bon résultat et de noter qu'ailleurs les gens souffrent énormément... Nous avons tout ce qu'il faut pour réussir, il faut l'exploiter rationnellement* ».

Selon Anatole, sa réussite dépendrait de sa capacité à avoir su concilier les ressources socioculturelles africaines et québécoises. Il y a lieu de comprendre pourquoi Perriault (1989) mentionne que l'appropriation est une accumulation de décisions, d'essais, d'erreurs, de prise de conscience. Elle peut varier dans le temps, dans l'espace et nécessite une observation à long terme pour analyser l'évolution (Michaëlis, 2012). Il semble clair que la « réussite » d'Anatole et de ses collègues proviendrait de la somme de leurs expériences acquises tout au long de leurs parcours socioprofessionnels.

La culture d'origine de Tchoko, homme, d'origine malienne, tire également plusieurs éléments de sa longue expérience de la culture de son pays. Selon ses dires, La patience, l'esprit de famille et l'hospitalité du Malien seraient à la base de celle-ci. Ses déclarations sont similaires à celles de Bouya : « *Si j'étais individualiste, je n'allais pas penser ou dire qu'il y a d'autres personnes qui dépendent de moi. J'allais pouvoir chercher juste le minimum pour moi-même... Mais moi je sais que j'ai besoin de réussir, besoin de faire beaucoup de ressources pour pouvoir aider mes parents qui sont restés en Afrique. La curiosité de savoir qui est l'autre. Ça m'a beaucoup aidé à intégrer la société québécoise* ».

Les mêmes valeurs qui auraient aidé Tchoko à bien réussir son intégration dans la société

québécoise seraient aussi à la base de la « réussite » de Pierre pour qui la place de l'expérience est prépondérante : Ainsi Pierre, originaire du Cameroun qui est à Montréal depuis 1998 peut ajouter : « *Cela vient avec l'expérience. À l'université, c'est la théorie, ici c'est la pratique...* ». Et Aya d'ajouter : « *ici en Amérique du Nord, il y a une autre façon d'approcher les choses : pratico-pratique; on ne fait pas de longs discours avant de passer à l'acte. On conceptualise, on réalise et on voit les résultats qu'on améliore* ». Selon le processus ou le cheminement, Pierre et Aya paraissent logiques; c'est pourquoi ils auraient adopté le système de travail québécois parce qu'il est très pratique. De plus, il semble qu'il existe une logique dans le suivi des résultats, ce qui permettrait l'amélioration des résultats au fil du temps.

Dans la recherche des outils nécessaires pour faciliter l'intégration des immigrants, cette section a eu pour but de montrer que l'immigrant étant le produit de sa société de départ (chap. 5) et de celle d'arrivée (chap. 6), a tout de même recours aux différentes valeurs acquises lors de son parcours socioprofessionnel. Au bout du compte, elles constitueraient des appropriations individuelles qui par conséquent justifient la place de la subjectivité dans les différentes perceptions ou jugements qui s'imposent au regard des trajectoires professionnelles.

Il ressort de cette discussion que l'immigrant est à la fois le produit de sa société d'origine (Bourdieu, 1998; Sayad, 1999, Gaulejac, 1999; Begin, 2009; Mulatris, 2010), de sa société d'accueil, mais également de ses parcours professionnels constitués de ses différentes expériences socioprofessionnelles marquées par ses appropriations individuelles (Montgomery, 2000, 2010). Vue sous cet angle, selon Fischer (1989), l'appropriation dans le milieu de travail serait une stratégie identitaire, une façon pour le sujet de montrer aux autres qu'il ne se réduit pas à la place assignée par l'organisation. Cette assertion montrerait que dans sa dimension individuelle, l'immigrant est en mesure de se positionner, de se définir et de donner un sens ou un jugement au terme d'un parcours lié à sa vie socioprofessionnelle. Et évidemment, toutes ces activités d'appropriation, si nous avons bien compris, auraient collecté les valeurs nécessaires pour « réussir » son intégration socioprofessionnelle sur la terre d'accueil.

\*\*\*

Dans l'objectif de trouver des outils nécessaires pour faciliter l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, ce chapitre m'a donné l'opportunité de constater que les immigrants au regard de leurs trajectoires socioprofessionnelles ont différentes perceptions quant à leur valorisation. Ainsi, en fonction de ses objectifs de base, elles sont valorisées ou jugées valorisantes et par conséquent, le parcours pourrait être considéré comme réussi entièrement ou moins; ce qui m'a permis de noter la prépondérance de la subjectivité dans le choix de la fonction socioéconomique. Les chances d'insertion de l'immigrant étant tributaires de ses caractéristiques personnelles telles que son niveau scolaire ou son statut socioéconomique, de ses objectifs de réussite, mais aussi des bases culturelles des pays de départ et d'accueil. Elles constitueraient des valeurs sociales qui lui permettraient de s'améliorer au quotidien afin de faciliter son intégration sociale ou d'accroître ses chances d'ascension vers la valorisation de son parcours socioprofessionnel.

# Conclusion générale

## De l'insertion / intégration socioprofessionnelle « normalisée » des immigrants aux limites de la thèse

La présente recherche avait pour but de rechercher les facteurs ayant permis à certains immigrants africains subsahariens d'accéder à des fonctions perçues comme valorisantes ou valorisées. Il était aussi question pour nous de comprendre, à travers cette recherche, la complexité des difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens en particulier (et peut-être un de tous les immigrants en général) afin d'y apporter de possibles solutions.

À travers mes lectures, les facteurs qui ont favorisé le choix de ce projet de recherche ont été nombreux: le nombre important d'immigrants au chômage, leurs difficultés d'intégration socioprofessionnelle, la déqualification de leurs compétences, leurs déceptions et surtout leur nombre dans des professions atypiques ou précaires ne reconnaissant pas les compétences reconnues dans leur pays d'origine<sup>48</sup>. Il faut aussi dire que, ayant expérimenté moi-même ces difficultés, j'étais encore plus motivé à les comprendre pour mieux trouver des solutions. Un autre facteur ayant favorisé mon choix de recherche est que, au moment où j'entreprenais mes études doctorales, il me semblait qu'il

---

<sup>48</sup> Selon le Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2012), dans bien des cas, les nouveaux immigrants doivent au début se contenter d'un emploi sous-qualifié pour vivre à cause de la non-reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger suivie de la déqualification de leurs compétences et de la discrimination.

existait vraiment peu de recherche sur les immigrants africains subsahariens ayant vécu un parcours positif et accédant à des fonctions valorisantes.

Au final, cette recherche a permis d'identifier des facteurs contributifs à la « réussite » de certains immigrants africains subsahariens. Ces facteurs ont été classés en trois groupes: les caractéristiques personnelles ou valeurs personnelles, les apports socioculturels africains ou traits culturels africains et les ressources socioculturelles québécoises. Ces trois groupes de facteurs contributifs réfèrent à des valeurs, que j'ai choisi d'appeler « valeurs intégrantes » car elles semblent avoir facilité l'intégration en emploi des immigrants africains subsahariens. Ces "valeurs intégrantes" semblent permettre à certaines personnes de connaître divers sentiments de réussite ou de promotion. Différents liens entre ces valeurs aident chaque immigrant à s'affirmer à travers diverses compétences.

Il est intéressant de noter que le terrain lui-même a permis d'identifier des axes de recherches auxquels on n'aurait pas nécessairement pensé au seul vu de la littérature. "Comment réduire le pourcentage des immigrants en situation de chômage?" est une question qui m'est venue à l'esprit, car j'entendais parler les informateurs. "Comment favoriser d'une meilleure information nécessaire la clientèle immigrante lorsqu'elle doit procéder aux importantes décisions du choix du pays d'accueil?" est une autre question issue directement du terrain. Pareilles questions n'auront peut-être pas trouvé de réponses définitives dans la thèse, mais elles y trouvent probablement des débuts de réponses.

Comme nous l'avons espéré, les résultats obtenus permettent d'identifier des voies qui ont le potentiel de réduire les difficultés d'intégration socioprofessionnelle des immigrants. À travers un jeu de rapprochements entre l'Afrique, l'Europe et l'Amérique du Nord, ces résultats ont permis de comprendre des situations sociales ou des faits de société en y mettant en évidence des traits socioculturels comme le sens du travail acharné en Afrique ou comme la rigueur ou le sens du « pratico-pratique » de la société québécoise. Différentes illustrations de mes informateurs ont ainsi donné l'occasion, à travers de multiples exemples de situations vécues de leurs parcours d'emploi, de percevoir les différences qui

permettraient de justifier leurs schèmes dans différentes trajectoires socioprofessionnelles.

Chaque humain possède des caractéristiques qui lui sont propres et de divers ordres. Cet ensemble de caractères lui confère une identité qui influence sa personnalité et lui permettent d'être physiquement fort ou faible, adapté ou non, etc.; elles lui permettent d'adopter ou d'avoir un penchant pour un comportement donné. Ce qui m'a permis de parler des valeurs comme celles de l'ambition, du courage, de la responsabilité et de la conscience professionnelle qui auraient facilité l'insertion en emploi des immigrants africains subsahariens.

Parlant de l'Afrique et du Québec, en fonction des données du terrain, il y a lieu de remarquer que chaque société, en fonction de ses déterminants culturels, possède des valeurs qui lui sont propres; ce qui m'a permis de parler des ressources socioculturelles africaines et québécoises qui ont possiblement influencé dans la « réussite » de ces immigrants. À propos des apports socioculturels africains, les informateurs ont montré qu'ils ont connu du succès grâce à plusieurs éléments socioculturels africains. Ainsi, ils ont distingué des valeurs relevant des qualifications professionnelles comme l'éducation reçue des parents et diverses compétences socioprofessionnelles de la société. Il en serait de même pour les valeurs communautaires comme la solidarité et la socialisation. Dans le même sens, les croyances sociales comme la foi en l'Être suprême, la foi aux ancêtres et la bénédiction des parents auraient également favorisé leur insertion en emploi.

Quant aux ressources socioculturelles québécoises, les informateurs ont également distingué plusieurs catégories de valeurs intégrantes de la société comme le sens de l'accueil, l'autonomie, le sens du « pratico-pratique » et la rigueur. Dans cet apport de la société québécoise, ils ont mentionné le rôle des acteurs sociaux comme l'État et les organismes communautaires. En effet, l'État en tant qu'acteur principal d'intégration socioprofessionnelle des immigrants met à leur disposition des moyens nécessaires comme les moyens financiers et un système administratif qui favorise leur émergence. Les organismes communautaires à travers les subventions de l'État accompagnent au quotidien

ces immigrants. L'ensemble de ces valeurs constitue donc, en partie, ce qui peut être considéré comme des outils utiles à l'intégration socioprofessionnelle de nouveaux immigrants.

En parallèle, au reste et à mon avis, si toutes ces conditions sont réunies, le succès de chaque immigrant dépendra de sa volonté et de celle du gouvernement qui, en tant qu'autorité de tutelle, à travers divers pouvoirs et habilités, doit favoriser l'intégration socioprofessionnelle par un contrôle permanent des lois régissant le domaine (Chicha et Charest, 2006, 2008; Samson, 2009).

Au terme de ce parcours, je pense avoir contribué à ma façon à l'épineux problème d'intégration socioprofessionnelle des immigrants en terre d'accueil. Cette investigation m'a permis de mettre en lumière les outils nécessaires à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains subsahariens et, en général, de tous les immigrants. Elle m'aura également permis de dénoncer les défaillances des politiques d'immigration. Il importe d'exhorter les pouvoirs publics à mettre à la disposition des différents usagers des informations utiles dont ils ont besoin afin de décider de l'orientation définitive de leur projet d'immigration. En effet, en conformité avec nos données de terrain, plusieurs auteurs déplorent le fait qu'ils soient mal informés (Misirowska (2011) et Bastien (2011)) et ainsi privés de données dont ils ont besoin pour décider de l'orientation définitive de leur projet d'immigration.

Il faut bien sûr garder en tête une limite importante de ma recherche, qui réside dans le fait qu'elle a surtout étudié le parcours et le sentiment de réussite des hommes. Comme je l'ai dit, j'aurais préféré avoir réussi à rencontrer autant d'hommes que de femmes. J'aurais eu le sentiment de mieux comprendre en profondeur et dans le plus de facettes possibles les questions touchant aux sentiments de réussite, car il demeure très possible, voire très probable, que les femmes vivent différemment le sentiment de réussite socioprofessionnelle. Malheureusement, c'est une limite de ma recherche: mes résultats sont plus susceptibles de décrire la réussite subjective des hommes que celle des femmes. Il



faut en appeler à la recherche future qui, peut-être, fera mieux parler du cas particulier des femmes immigrantes d'origine subsaharienne.

Au-delà de mes recherches, il semble que de futurs thèmes d'exploitation en relation avec l'insertion socioprofessionnelle des immigrants pourraient avoir aussi différents objectifs à savoir:

- Réduire les différentes discriminations au sein des entreprises;
- Diminuer les risques de pauvreté au sein de la population immigrante;
- Faciliter davantage l'insertion rapide des immigrants par la réduction des délais d'attente;
- Amener les différents ordres de métiers à alléger le processus d'insertion des immigrants.

Enfin, comme autre piste de recherche, très importante de mon point de vue, on pourra questionner l'avenir de l'immigration canadienne. En fait, il pourra dépendre de deux facteurs jugés comme essentiels : 1- Des anticipations que les immigrants se font de leur passé et de leur avenir socioprofessionnels ; autrement dit, il est question de leurs capacités à se servir de leurs trajectoires passées et des réalités canadiennes et québécoises pour mieux préparer leur intégration socioéconomique. 2- De la volonté des gouvernements du Québec et du Canada à mettre fin ou à réduire l'exclusion sociale. Relatif au bien-être des immigrants, selon mes données du terrain, une intégration « normalisée » semble être la solution idoine pour réduire ou mettre fin aux difficultés d'insertion/intégration socioprofessionnelle de la population immigrante. J'entends par intégration « normalisée » celle qui définit au préalable le profil et le cheminement de tout candidat à l'immigration. Dans ce cas, son acceptation signifierait place disponible dans une ou plusieurs structures qui l'accueilleraient et suivraient son parcours jusqu'à son intégration totale. Ce qui pourrait plus tard nous amener à parler d'un parcours classique ou « parcours type » pour tout immigrant et, à ce moment-là, l'on pourrait parler d'une immigration avec une insertion objective dans chaque catégorie socioprofessionnelle.

## Références bibliographiques

Abou, S. (1981). *L'identité culturelle*. Paris, Éditions Anthropos, 235 pages.

Addi, L. (2004). *Pierre Bourdieu revisité. La notion de capital social*. In L'anthropologie du Maghreb selon Berque, Bourdieu, Goertz et Gellner. Paris, Awal Ibis press, p.179-193.

Anson, L. (2012). *Le rôle des organismes communautaires et du médiateur interculturel face aux défis de la diversité culturelle en région*. In Vatz Laaroussi & al. (Eds). *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants*. Québec, PUL (Presses de l'Universitaires de Laval), p. 211-217.

Association Québécoise des travailleurs en loisir, (1980). *La municipalité maître d'oeuvre en loisir*. Montréal, Les Éditions Bellarmin, 126 pages.

Association des infirmières et des infirmiers du Canada (2004). *Le préceptorat et le mentorat*. Ottawa, AIIC, 70 pages.

Arcand & al. , (2009). *Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal*. Canadian Journal of Sociology, 34(2), p. 373-402.

Aubret, J. & al. (2005). *Management des compétences*. Paris, Dunod, 200 pages.

Balegno, L. (2005). *Histoire de deux enfants déplacés par la violence en Colombie*. In «vivre devant soi : être résilient, et après. Boris Cyrulnik (dir). Paris, Les Éditions du Journal des psychologues, 205 pages.

Banque africaine de Développement, (2011). *Le rôle de la diaspora dans la construction de la nation: leçons à tirer par les États fragiles et les États sortant de conflits en Afrique*. OSFU (Unité des États fragiles), 37 pages.

Banque mondiale, (1990). *Rapport sur le développement dans le monde 1990 : La pauvreté*. Washington, Banque mondiale, 287 pages.

Bardai, A. (2010). *L'intégration professionnelle : perceptions des médecins immigrants*. Université de Montréal, Faculté de Médecine, Mémoire de Maitrise, 150 pages.

Barth, I. et Falcoz, C. (2010). *Nouvelles perspectives en management de la diversité*. Paris, EMS (Éditions Management & Société), 263 pages.

Bastid, F. & Roger, A. (2008). *Sentiment de réussite de carrière, qualité du travail et équilibre de vie*. Communication, Congrès AIPTLF, Québec, 2008.

Bastien, N. (2011). *Les déterminants de l'accès à un premier emploi qualifié chez les immigrants récents au Canada. Analyse de l'impact des caractéristiques pré-migratoires et post-migratoires des immigrants*. Montréal, INRS, Mémoire de Maîtrise, 77 pages.

Beaulieu, G. (2010). *Les valeurs professionnelles de nouvelles enseignantes du primaire au regard de la modernité et de la postmodernité*. Montréal, Université de Montréal, FES, Mémoire de maîtrise, 203 pages.

Bégin, K. (2009). *Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : mobilité professionnelle et présence en emploi au cours des premières années de l'arrivée*. Université de Montréal, Faculté des Arts et des Sciences, Département de sociologie, 335 pages.

Béji, K. & Pellerin (2010). *Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux*. Montréal, Relations industrielles, Vol. 65, n°4, p. 562-583.

Belabdi, M. (2010). *Communication interculturelle et processus d'intégration des nouveaux immigrants marocains au Québec*. Montréal, Université du Québec à Montréal, 319 pages.

Bernier, B. (1979). *Immigration et utilisation de la main-d'œuvre ethnique*. In perspectives anthropologiques, un collectif d'anthropologues québécois, chap. 18, p. 317-330.

Bérubé, L. (2004). *Parents d'ailleurs, enfants d'ici. Dynamique d'adaptation du rôle parental chez les immigrants*. Québec, PUQ, 250 pages.

Bibeau, G. (2008). *Réflexions autour de la souffrance sociale*. In *Vivre à la marge*. Québec, Presses de l'université de Laval, pp : 185-212.

Bibeau, G. & Fortin, S. (2008). *Inégalités autour de la souffrance sociale : une approche anthropologique*. In *Les inégalités sociales de la santé au Québec*. Katherine Frohlich and al. Montréal, Les presses universitaires de Montréal, Canada, pp.111-139.

Blain, M. J. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*. Montréal, Université de Montréal, FES, 174 pages.

Blain, M. J. & al. (2012). *L'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec : un enjeu d'envergure mondiale*. *Anthropologie & Santé*, 5(2012), p. 1-15.

Blanc, M. & Cuerrier, C. (2007). *Le mentorat en politique auprès des femmes : un mode d'accompagnement prometteur*. Québec, Les éditions du remue-ménage, 136 pages.

Bolzman, C. & al. (1999). *Populations immigrées: Quelle insertion? Quel travail social?* Genève, Éditions IES, 223 pages.

Bonanno, G. (2004). *Loss, trauma and human resilience: have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?* *American psychology*, jan. 2004, n°1, Vol. 59, p. 20-28.

Bouchindhomme, C. & al. (1990). *Temps et récit de Paul Ricoeur en débat*. Paris, Les Éditions du Cerf, 212 pages.

Bouopda, P. K. (2008). *De la rébellion dans le Bamiléké (Cameroun)*. Paris, L'Harmattan, 146 pages.

Bourdieu, P. (1986). *Les formes du capital*. In J. Richardson (dir) *Manuel de la théorie et de la recherche pour la sociologie de l'éducation*. New York, Greenwood, p. 241-258.

Bourdieu, P. (1987). *Choses dites*. Paris, Les Éditions de Minuit, 230 pages.

Bourdieu, P. (1993). *La misère du monde*. Paris, Éditions du Seuil, 947 pages.

Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux. Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Paris, Éditions Raison d'agir, 125 pages.

Bourdieu, P. (2001). *Science de la science et réflexivité*. Paris, Éditions Raison d'agir, 237 pages.

Bribeau, C. (2005). *L'instrumentation dans la collecte de données : Le journal de bord du chercheur*. Université de Trois-Rivières, Acte du colloque, Recherches qualitatives-Hors-série n°2. P. 98-114.

Bui, D. (2009). *Les affameurs/ voyage au cœur de la planète de la faim*. Paris, Éditions Privé, 361 pages.

Cadoret, A. (2006). *De la légitimité d'une géographie des réseaux sociaux : la géographie des réseaux sociaux au service d'une géographie des conflits*. NETCOM, vol. 20, n° 34, p. 137-157.

Cardu, H. & Bouchamma, Y. (2000). *Identité et insertion socioprofessionnelle : un outil de counselling interculturel auprès des femmes immigrantes*. Les actes du CONAT, p. 1-10.

Cauchy, C. (2007). *Une création à la vitesse grand V*. Le Devoir, <http://www.ledevoir.com/2007/08/22/154127.html>

Cauchy, C. (2007). *Le cégep, poumon de la société*. Le Devoir, <http://www.ledevoir.com/2007/08/22/154127.html>

Cavestro, W. & al. (2007). *Travail et reconnaissance des compétences*. Paris, Économica, 224 pages.

CCRS (2000). *Les jeunes immigrants au Canada*. Ottawa, Conseil Canadien de Recherche Social, rapport de recherche, 25 pages.

Chicha, M. T. & Charest, E. (2006). *L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrés : l'importance d'un engagement collectif*. Québec, Mémoire soumis à la Commission de la culture, Assemblée Nationale.

Chicha, M. T. & Charest, E. (2008). *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal: politiques et enjeux*. Montréal, IRPP, Vol. 14 n°2, mars 2008.

Chicha, M. T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Québec, Rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne de Recherches Raciales.

Chouinard, M. A (2012). *Discrimination économique chez les immigrants du Québec*. Montréal, Le Devoir, novembre 2012.

Conseil supérieur de l'éducation, (1999). *Le renouvellement du Curriculum : expériences américaine, suisse et québécoise*. Conseil Supérieur de l'Éducation, p. 79-92.

Couillard, M.-A. & Gendron, J.-L., & Ouellet, H. (1995). *Histoire et développement du mouvement Centraide de Québec*. Québec, Université de Laval, Faculté des Sciences sociales, 71 pages.

Cuche, D. (2004). *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris, La découverte, 123 pages.

Cyrułnik, B. (2009). *Résilience et adaptation*. In (Nader-Grosbois (dir). *Résilience, régulation et qualité de vie: concepts, évaluation et intervention*. Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 352 pages.

Dalmas, M. (2011). *Les valeurs : un concept individuel et organisationnel*. [www.emlv.fr/.../root/.../emlv\\_cahiers-de-recherche\\_5\\_michel-dalmas.pdf](http://www.emlv.fr/.../root/.../emlv_cahiers-de-recherche_5_michel-dalmas.pdf)

Delaunay, D. (2006). *Relation entre pauvreté, migration et mobilités*. CEPAL/UNFRA, novembre 2006.

Dessajan & al., (2009). *Immigration et identité nationale*. Paris, L'Harmattan, 253 pages.

Dijon, X. & al. (2011). *L'éthique du bien commun en Afrique: Regards croisés*. Paris, L'Harmattan, 212 pages.

Dione, B. (2012). *L'accommodation des valeurs professionnelles aux valeurs culturelles chez les bibliothécaires universitaires sénégalais*. Montréal, Université de Montréal, FES, 241 pages.

Diop, D. (2008). *Émigration africaine en Amérique du Nord : le cas canadien, un cas à part*. Revue Hommes et Migrations, N° 1274, juillet-août 2008, p.168-179.

Djache Nzefa, S. (1994). *Les chefferies Bamiléké: Dans l'enfer du modernisme...* France, Imprimerie Cartoffset-Orvault, 202 pages.

Dongmo, J. L. (1981). *Le dynamisme bamiléké (Cameroun). Vol II. La maîtrise de l'espace urbain*. Yaoundé, CEPER, 293 pages.

Dubé, F. (2010). *Les places et les chances : repenser la justice sociale*. Paris, seuil, 119 pages.

Dubreuil, D. & Marois, G. (2011). *Le remède imaginaire. Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*. Québec, Boréal, 315 pages.

Dumont, G. F. (1995). *Les migrations internationales*. Paris, SEDES, 223 pages.

Duprat, C. (1993). *Le temps des philanthropes (Tome 1)*. Paris, Éditions du C.T.H.S., 485 pages.

Durbin, A. & al. (2011). *First – generation immigrants and hospital admission rates for psychosis and affective disorders: an ecological study in Ontario*. Canadian Journal of psychiatry, July 2011, Vol. 56, Issue 7, p. 418-426.

Emongo, L. & White, B.W. (2014). *L'interculturel au Québec* : Montréal, les Presses de l'Université de Montréal, 253 pages.

Engelhard & al. (1998). *L'Afrique miroir du monde?* Paris, Arléa, 222 pages.

Eriksen, T. H. (2007). *Globalisation: the key concepts*. Oxford, Newyork, Berg, 176 pages.

Fine Pointe (1993). *Le collègue québécois*. Vol. 8, numéro spécial, avril, 1993, p. 9-13.

Fischer, G. N. (1983). *Le travail et son espace*. Paris, Dunod, 95 pages.

Fischer, G. N. (1989). *Psychologie des espaces de travail*. Paris, Colin, 217 pages.

Forges, R. (2003). *Les représentations sociales des enseignantes et des enseignants du système éducatif québécois après la réforme*. Montréal, Université de Montréal, Mémoire de maîtrise, Faculté des études supérieures, département de kinésiologie, 96 pages.

Fortin, M. F. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche*. Montréal, Chenelière Éducation, 632 pages.

Fortin, S. (1995). Les Libanais d'immigration récente à Montréal : insertion ou exclusion. Montréal, Université de Montréal, Mémoire de maîtrise, Faculté des études supérieures, département d'anthropologie, 160 pages.

Fortin, S. (2000). *Destins et défis : la migration libanaise à Montréal*. Montréal, Éditions Saint-Martin, 127 pages.

Fortin, S. (2003). *Les trajectoires migratoires et espaces de sociabilité : Stratégies de migrants de France à Montréal*. Montréal, Université de Montréal, thèse de doctorat, Faculté des études supérieures, département d'anthropologie, 335 pages.

Frozzini, J. (2014). L'interculturalisme et la Commission Bouchard-Taylor. In Emongo, L. & White, B.W. (Eds). *L'interculturel au Québec*: Montréal, les Presses de l'Université de Montréal, P. 45-62.

Gaulejac, V. (1999). *Histoire en héritage : Roman familial et trajectoire sociale*. Paris, Desclée de Brouwer, 222 pages.

Galbraith, J. K. (2004). *Les mensonges de l'économie. Vérité pour notre temps*. Paris, Grasset et Fasquelle (original : *The Economics of innocent Fraud*. London and New York, Pocket Penguins, 2004).

Genelot, D. (2002). *De l'absolue nécessité de la pensée transversale*. in Kourislsky, *Ingénierie de l'interdisciplinarité. Un nouvel esprit scientifique*. Paris, L'Harmattan, pp; 113-119.

Gingras, P. É (1992). *Vers la réforme scolaire*. Pédagogie Collégiale, Vol. 6, n°1, p.4-7, septembre 1992.

Gingras, P. É. (1992). *L'euphorie des bâtisseurs*. Pédagogie Collégiale, Vol. 6, n°2, p.4-7, décembre 1992.

Granovetter, M. (1973). *The strength of weak ties*. American Journal of sociology, 78(6), p. 1360-1380.

Granovetter, M. (1985). *Economic action and social structure: the problem of embeddedness*. American Journal of sociology, 91(3), p. 481-510.

Granovetter, M. (1990). *The old and new economic sociology*. In R. Friendland & A. F. Robertson, dir. *Beyond the Market place, Rethinking Economic and society*. New York, Aldine de Gruyter.

Greeff, A. (2005). *Résilience (volume 1)*. UK, Crown House Publishing Ltd, 193 pages.

Green, D. P. & Shapiro, I. (1995). *Choix rationnels et politique: pourquoi en savons-nous toujours aussi peu?* Revue française de science politique, Vol. 45, n°1, pp. 96-130.

Guerfel-Henda, S. & al. (2012). *La socialisation organisationnelle de nouvelles recrues*. RIMHE (Revue Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme), n° 4-NE-novembre/décembre 2012-les jeunes et le travail, p.57-73.

Guertin, P. S. (1975). *Le dynamisme urbain québécois*. Québec, Office de Planification et de développement, collection Études et Recherches, 103 pages.

Hall & al. (1998). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés: points saillants de l'Enquête nationale de 1997 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa, Statistiques Canada, 77 pages.

Hall & al. (2001). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés: points saillants de l'Enquête nationale de 2000 sur le don, le bénévolat et la participation*. Ottawa, Statistiques Canada, 89 pages.

Hamani, G. (2005). *Les notables de l'Ouest-Cameroun: rôle et organisation dans les institutions traditionnelles*. Paris, L'Harmattan, 166 pages.

Hart, J. E. (1981). *Ambitions et réalités : la communauté francophone d'Edmonton 1795-1935*. Edmonton, Le Salon d'histoire de la francophonie albertaine, 166 pages.



Helly, D. (2008). *Le modèle canadien en mutation et en question*. In Migrants, craintes et espoirs. A. Chemin et J-P Gélard (Eds). Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 259-273.

Hernandez, S. (2007). *Les hommes immigrants et leur vécu familial : impact de l'immigration et intervention*. Montréal, Série de publication Centre de recherche et de formation n° 15, Université de Montréal, 124 pages.

Hesse, H. (1991). *Demian : Histoire de la jeunesse d'Émile Sinclair*. Paris, Stock, 219 pages.

Hennequin, E. (2009). *La gestion des carrières ouvrières : un sentiment de réussite possible pour les salariées?* in Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST), vol. 4, n° 2, p.125-147.

Hugon, P. (2009). *L'économie de l'Afrique*. Paris, La Découverte, 127 pages.

Ieroncig, A. (1986). *Le contact interculturel au travail chez un groupe d'immigrants Italiens: l'attitude envers l'acculturation et l'écart perçu entre leurs valeurs personnelles de travail et celles des Franco-Québécois*. Montréal, Université de Montréal, FES, Mémoire de maîtrise, 171 pages.

Jaffrelot, C. & Lequesne, C & al. (2009). *L'Enjeu mondial : les migrations*. Paris. Les Presses de Sciences po. , L'Express, 311 pages.

Jonnaert, P. (2009). *Compétences et socioconstructivisme: un cadre théorique*. Bruxelles, De Boeck, 97 pages.

Jonnaert, P. & Vander Borght, C. (2009). *Créer les conditions d'apprentissage: un cadre de référence socioconstructiviste pour une formation didactique des enseignants*. Bruxelles, De Boeck, 431 pages.

Kaffo Fokou, R. (2009). *Misère de l'éducation en Afrique : le cas du Cameroun d'aujourd'hui*. Paris, L'Harmattan, 170 pages.

Kadiri, H. (2008). *Le travail, lieu privilégié d'intégration: le cas de l'insertion socioprofessionnelle d'immigrants marocains à Montréal*. Montréal, UQAM, Mémoire de Maitrise, 165 pages.

Kalonji, C. (2012). *La face cache de la solidarité africaine*. Slate Afrique du 19/10/2012. <http://www.slateafrique.com/833/face-cachee-solidarite-africaine>

Kaufmann, J. C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, Nathan université, 127 pages.

Kaufmann, J. C. (2008). *L'entretien compréhensif*. Paris, Armand Colin, 127 pages.

Kengne Fodouop, F. (1991). *Les petits métiers de rue et l'emploi : le cas de Yaoundé*. Yaoundé, SOPECAM, 163 pages.

Kengne Fodouop, F. (2004). *Citadins et développements des campagnes au Cameroun*. Paris, L'Harmattan, 230 pages.

Kiamba, C. E. (2011). *Le bien commun en Afrique: entre tradition et modernité*. In *Dijon Xavier et Ndongmo Marcus (dir). L'éthique du bien commun en Afrique: Regards croisés*. Paris, L'Harmattan, 212 pages.

Kuété, M. & al. (2000). *Espace, pouvoir, et conflits dans les hautes terres de l'Ouest Cameroun*. Yaoundé, Presses Universitaires de Yaoundé, 149 pages.

Kuiekam, J. (2005). *Immigration : le temps des solutions*. Vendôme, Dianoïa, 128 pages.

Labelle, M. (2006a). *Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, rapport présenté à l'UNESCO*. Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, juillet, p. 49.

Labelle, M & al. (2007). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Montréal, Université du Québec à Montréal (UQAM), Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté, août, p. 133.

Lacaze, D. (2007). *La gestion de l'intégration en entreprise de service : l'apport du concept de socialisation organisationnelle*. *Revue Management et avenir*, 2007/4 n° 14, p.9-24.

Laghzaoui, G. A. (2011). *Paroles d'immigrants! Représentations sociales et constructions identitaires chez les enseignants immigrants francophones en Colombie – Britannique*. Simon Fraser University, Thèse de doctorat, 318 pages.

Lalancette, J. & Saucier, V. & Fournier-Lepage, V. (2012). *L'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins*. Québec, Université de Laval, Faculté des sciences de l'éducation, 153 pages.

Laveault, D. (2004). *Évaluer les apprentissages : un jeu de serpents et échelles?* Montréal, Actes du 24<sup>e</sup> Colloque de l'AQPC, juin 2004, p. 1-23.

Lazure, J. (1970). *La jeunesse du Québec en révolution, Essai d'interprétation*. Montréal, Presses de l'Université du Québec, 141 pages.

Le Boterf, G. (2002). *Développer la compétence des professionnels*. Paris, Éditions d'Organisation, 312 pages.

Le Boterf, G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris, Éditions d'Organisation, 244 pages.

LeBreton, D. (2009). *Trajectoire d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales*. *Revue canadienne de counseling*, Vol. 43 :2.

Lecomte, J. (2005). *Qu'est-ce que la résilience?* In «*vivre devant soi : être résilient, et après*. Boris Cyrulnik (dir). Paris, Les Éditions du Journal des psychologues, 205 pages.

L'Écuyer, R. (1987). *L'analyse de contenu: notion et étapes*. In J.P. Delauriers (dir). *La méthode de recherche qualitative*. Sillery, Presses de l'université du Québec, p. 49-65.

Legault, G. (dir), (2000). *L'intervention interculturelle*. Montréal, Gaetan Morin éditeur, 364 pages.

Lemay, V. (2011). *"La propension à se soucier de l'Autre : promouvoir l'interdisciplinarité comme identité savante nouvelle, complémentaire et utile"*. in DARBELLAY F. et PAULSEN T. (dir.), *Au miroir des disciplines : Réflexions sur les pratiques d'enseignement et de recherche inter- et transdisciplinaires*. Bruxelles, Peter Lang, pp. 25-47.

Lemay, V. (2011). *Résumé des principes de base de la socioqualitative entretien semi-directif tels que reformalisée par Kaufmann in L'autorité contractuelle, mouvance internationale et interdisciplinaire. Théorie et sociologie de l'exemple québécois de l'intervention publique de protection de la jeunesse par mesures volontaires*. Sarrebruck, Éditions Universitaires Européennes.

Le Moigne, J. L. (2002). «*Légitimer les connaissances interdisciplinaires dans nos cultures, nos enseignements et nos pratiques*» in Kourislsky, *Ingénierie de l'interdisciplinarité. Un nouvel esprit scientifique*. Paris, L'Harmattan, pp. 28-36.

Léonard, G. (1980). *Abandon et persistance au niveau collégial : étude comparative des valeurs instrumentales*. Université de Montréal, Faculté des Arts et des Sciences, Mémoire de maîtrise, 135 pages.

Loth, D. (2006). *Le management interculturel*. Paris, L'Harmattan, 129 pages.

Mallet, C. h. (2006). *Innovation et mesure de l'appropriation des outils de gestion: proposition d'une démarche de construction d'un tableau de bord*. Luxembourg, Conférence " En route vers Lisbonne", 9 et 10 novembre 2006, 17 pages.

- Martin, P. M. (2005). *Loisirs et société à Brazzaville pendant l'ère coloniale*. Paris, Karthala, 308 pages.
- Match Ezékiel, A. N. (2006). *Les stratégies individuelles d'intégration des immigrants guinéens, maliens et sénégalais au Québec*. Montréal, Université du Québec à Montréal, Mémoire de Maîtrise, 130 pages.
- Masdonati, J. (2007). *Les variables et les dynamiques individuelles d'appropriation de la transition entre école et monde du travail*. In *La transition entre école et monde du travail*. Berne, Peter Lang, p.45-69.
- Mercklé, P. (2004). *Sociologie des réseaux sociaux*. Paris, La découverte, 121 pages.
- Metangmo, P. M. (2010). *Peut-on sauver le Cameroun? Bâtissons ensemble l'avenir*. Paris, L'Harmattan, 169 pages.
- Michaëlis, N. (2012). *Conduites d'appropriation individuelle et collective du soutien social : une recherche-action dans le cadre d'un dispositif d'aide aux personnes en situation de souffrance au travail*. Toulouse, Université Toulouse 2 Le Mirail, École doctorale et discipline ou spécialité ED CLESCO : Psychologie, 233 pages.
- Michaud & Paré, (2002). *État de la participation dans un bénévolat en mouvance au Québec*. Motivations et démotivations des personnes bénévoles âgées de 55 ans ou plus. Québec, Conseil des aînés, 65 pages.
- Missiorowska, M. (2011). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une «intégration réussie»?* Montréal, Université de Montréal, Faculté des études supérieures, SHA, 349 pages.
- Morin, E. (1999). *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*. Paris, Seuil. Unesco, 71 pages.
- Montgomery & al. (2000). *Les enjeux pour l'intervention : la pauvreté dans un quartier multiethnique*. Université McGill, centre de recherche et de formation, n° 5, 96 pages.
- Montgomery & al. (2010). *(Re)négocier les statuts minoritaires en contexte d'immigration : étude de cas de familles berbères vivant à Montréal*. Reflets, Vol. 16, n°2. Automne 2010, p. 146-174.
- Mouafo, F. (2004). *Les activités de loisirs et leurs supports dans le département de la Mifi (Ouest Cameroun)*. Dschang, Université de Dschang, FLSH, Département de géographie, 95 pages. (Mémoire de DEA).

Mouafo, F. (2011). *Les activités de loisirs. Des éléments de construction identitaire et d'ancrage territorial aux mutations : cas de la société bamiléké (Ouest Cameroun)*. Sarrebruck, EUE (Editions Universitaires Européennes). 336 pages.

Muchielli, A. (2007). *Les processus intellectuels fondamentaux sous-jacents aux techniques et méthodes qualitatives*. Recherches qualitatives, Hors-série n° 3, Actes du Colloque Bilan et prospectice de la recherche qualitative, Association pour la recherche qualitative, 27 pages.

Muchielli, A & al. (2009). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines*. Paris, Armand Colin, 3<sup>ème</sup> édition, 297 pages.

Mulatris, P. (2009). *L'intégration des immigrants francophones dans l'ouest du Canada*. Actes du colloque, Edmonton, Institut pour le patrimoine de la francophonie de l'Ouest canadien.

Mulatris, P. (2009). *L'immigration francophone africaine et noire en Alberta : chemins parcourus en 20 ans*. Le Franco 27 février 2009, p. 15-17.

Mulatris P. (2010). *Disqualification professionnelle et expériences temporelles : enquête auprès des immigrants francophones africains installés à Alberta*. British Journal of Canadian Studies, n° 23.1.

Nader-Grosbois, (2009). *Résilience, régulation et qualité de vie: concepts, évaluation et intervention*. Louvain-la-Neuve, Presses universitaires de Louvain, 352 pages.

Namazi, V. (2010). *Les trajectoires de l'intégration professionnelle des immigrants iraniens travaillant comme chauffeurs de taxi à Montréal*. Université de Montréal, Faculté des arts et des sciences, SHA, 575 pages.

Ndongmo, M. (2006). *Éducation scolaire et lien social en Afrique noire*. Paris, L'Harmattan, 306 pages.

Neil, G. (1985). *Classe, sexe et trajectoire socioprofessionnelle : le cas de l'immigration haïtienne au Québec*. In Cahiers québécois de démographie, Vol. 14, n 2, 1985, p. 259-273.

Nikuze, C. (2011). *Stratégies d'intégration professionnelle de femmes d'Afrique subsaharienne au Québec*. Montréal, UQAM, Mémoire de maîtrise, Département de sociologie, 138 pages.

Odentall, M. (2010). *Éducation, formations et santé : les trois piliers de la lutte contre la pauvreté*. in Stratégies de lutte contre la pauvreté. Mathieu Francis et al. Paris, Desclée de Brouwer, 179 pages.

- Ouellet, G. (1973). *Relations entre les valeurs de travail et de loisir d'étudiants de niveaux collégial et universitaire*. Montréal, Université de Montréal, Thèse de doctorat inédite.
- Pailhé, J. (2002). *Migration, migrant, géographie de la population*. In Espace-Populations-Sociétés, Vol 20, n° 1-2, pp.73-82.
- Paillé, P. (2007). *La recherche qualitative : une méthodologie de la proximité*. In Dorvil Henri. *Problèmes sociaux. Tome 3 : Théories et méthodologies de la recherche*. Québec, PUQ, 679 pages.
- Paillé, P. & Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris, Armand Colin, 423 pages.
- Paquette, C. (1982). *Analyse de ses valeurs personnelles*. Montréal, Québec/Amérique, 214 pages.
- Perrenoud, P. (2000). *L'approche par compétences : une réponse à l'échec scolaire?* Montréal, Actes du 20<sup>e</sup> Colloque de l'AQPC, septembre 2000, p. 1-15.
- Perriault, J. (1989). *La logique de l'usage : Essai sur les machines à communiquer*. Paris, Flammarion, 255 pages.
- Pinsonneault, G. & al. (2010). *Recours au programme d'aide sociale par les immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés : échec ou transition dans le processus d'intégration ?* Gouvernement du Québec, MICC et MESS, 46 pages.
- poCanada, (Sécurité publique) (2008). *Les lignes directrices concernant les pratiques exemplaires pour le filtrage des bénévoles*. Ottawa, Sécurité publique Canada, 20 pages.
- PoCanada, (INB) (2001). *L'Initiative canadienne sur le bénévolat*. Ottawa, secteur bénévole et communautaire, Canada, 46 pages.
- PoQuébec, Mels (1980). *Les valeurs des jeunes de 16 à 20 ans*. Québec, Gouvernement du Québec, Ministère de l'éducation nationale, service de la recherche, 208 pages.
- Portes, A. (1995). *The economic sociology of immigration: essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*. New York, Russell Sage Foundation, 310 pages.
- Portes, A. (1998). « *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology* ». *Annual Review of Sociology*, 24, pp. 1-24.
- Poupart, J. & al. (1997). *La recherche qualitative : Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Boucherville, Gaëtan Morin, 405 pages.

Pradelles de Latour, C. H. (1997). *Le crâne qui parle: ethnopsychanalyse en pays bamiléké (2ème Édition)*. Paris, EPEL, 262 pages.

Proulx, J. (2011). *Le travail en équipe*. Québec, Presses de l'Université du Québec, 131 pages.

Rachédi, L. (2008). *Des histoires de migrations aux assignations identitaires : éloge de l'imposture en travail social*. In Revue Empan, numéro 71, France.

Rachédi, L. (2009). *Trajectoires migratoires et stratégies identitaires des écrivains maghrébins au Québec : l'écriture comme espace d'insertion et de citoyenneté pour les immigrants*. Québec, PUQ.

Rachédi, L. & al. (2010). *Re-négocier les statuts minoritaires en contexte d'immigration : études de cas de familles berbères vivant à Montréal*. In Reflets (Revue d'intervention sociale et communautaire).

Radio Canada, (2005). *Pauvreté et migration clandestine (entrevue) avec Riccardo petrella, 7 octobre 2005*. Renaud Jean et al. , (1993). *Trois années d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989. Portraits et processus*. Montréal, Université de Montréal, département de sociologie et IQRC, 120 pages.

Renaud, J. & al. (1992). *La première année d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989. Portraits et processus*. Montréal, Université de Montréal, département de sociologie et IQRC, 77 pages.

Renaud, J. & al. (1993). *Trois années d'établissement d'immigrants admis au Québec en 1989. Portraits et processus*. Montréal, Université de Montréal, département de sociologie et IQRC, 120 pages.

Richard, F. (1968). *Valeurs personnelles attitudes vis à vis de la carrière chez les étudiantes d'école normale*. Montréal, Université de Montréal, Faculté de philosophie, 106 pages.

Rioux, M. (1969). *La question du Québec*. Paris, Seghers, 184 pages.

Robets, B. R. (1995). *Socially expected durations and the economic adjustment of immigrants*. In Portes, A. (1995). *The economic sociology of immigration: essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*. New York, Russell Sage Foundation, p. 42-86.

Rocher, G. (1992). *Extraits du Chapitre IV:«Culture, civilisation et idéologie», Introduction à la sociologie générale*. Montréal, Éditions Hurtubise HMH ltée, p. 101-127.

- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York, Free Press.
- Rope, F. & Tanguy, L. (sous dir.), (1994). *Savoirs et compétences*. Paris, L'Harmattan, 243 pages.
- Roudometof, V. (2005). *Transnationalism, cosmopolitanism and globalisation*. *Current Sociology*, Vol 53, N°1, p. 113-115.
- Saint-Arnaud, (1972). *Le groupe optimal / Cahier I : modèle descriptif de la vie en groupe*. Montréal, Éditions du Centre interdisciplinaire de Montréal, 109 pages.
- Saint-Arnaud, (2003). *L'interaction professionnelle. Efficacité et coopération Montréal*, Presses de l'université de Montréal de Montréal, p.120-134.
- Saint-Yves, A. (1971). *Relations humaines et dynamique de groupe*. Montréal, Éditions du Renouveau pédagogique INC, 128 pages.
- Samson, A. (2009). *Mon équipe est multicolore, mais je suis daltonien*. Montréal, Les Éditions Transcontinental, 174 pages.
- Sassen, S. (1995). *Immigration and local labor markets*. In Portes, A. (1995). *The economic sociology of immigration: essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*. New York, Russell Sage Foundation, P. 87-127.
- Sassen, S. (2009). *La globalisation. Une sociologie*. Paris, Galimard, 341 pages.
- Sayad, A. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Bruxelles, De Boeck-Wesmael s.a, 331 pages.
- Schetagne, S. (2000). *La pauvreté dans les agglomérations urbaines du Québec*. Ottawa, Conseil canadien du développement social.
- Schwartz, S.H. (2006). *Les valeurs de base de la personne: théorie et mesures d'applications*. *Revue française de la sociologie* n° 47(4), p. 928-968.
- Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*. Paris, Les Éditions Seuil, 286 pages.
- Sen, A. (2003). *L'économie est une science morale*. Paris, Les Éditions La découverte, 126 pages.
- Sen, A. (2004). *L'économie est une science morale*. Paris, La découverte, 126 pages.
- Shanda Tonme, J. C. (2009). *Jeux et enjeux des États dans l'ordonnement géostratégique planétaire*. Paris, L'Harmattan, 261 pages.



Shön, A. D. (1994). *Le praticien réflexif : à la recherche du savoir caché dans l'agir professionnel*. Montréal, Logique.

Shorter, E. (1977). *The making of the modern family*. New York, Basic Books, Inc., Publishers, 368 pages.

Simmel, G. (1998). *Les pauvres*. Paris, PUF, 102 pages.

Sionneau, G. (2005). *Contextes pluriculturels et identités*. Paris, SIDES, 220 pages.

Statistiques Canada (2005). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail*. n° 89-615-XIF au catalogue.

Statistiques Canada (2006). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : perspective régionale des expériences sur le marché du travail*. n° 89-616-XIF au catalogue.

Statistiques Canada (2007). *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'enquête sur la population active du Canada*. Série d'analyse de la population active immigrante, volume 1, n° 1, n° 71-606-XWF au catalogue.

Steiner, P. (2005). *La sociologie économique*. Paris, La découverte, 121 pages.

Stengers, I. (2002). *Science et pouvoirs : la démocratie face à la techno science*. Paris, La Découverte.

Stoleru, L. (1977). *Vaincre la pauvreté dans les pays riches*. Paris, Flammarion, 318 pages.

Surprenant, H. (2002). *L'éducation à la citoyenneté comme forme de socialisation juridique: Pour une prise de conscience de ses droits et devoirs fondamentaux dans une perspective contemporaine*. Montréal, Université de Montréal, Mémoire de maîtrise, Faculté de Droit, 160 pages.

Trétreault, H. & al. (2008). *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*. Gouvernement du Québec, MESS et MICC, 67 pages.

Union Européenne, (2000). *Communication de la Commission sur «une politique communautaire en matière d'immigration»*. COM (2000) 757.

Urlysse, P. J. & Lesemann, F. (2004). *Citoyenneté et pauvreté/politiques, pratiques et stratégies d'insertion en emploi et lutte contre la pauvreté*. Sainte-Foy, Presses universitaires du Québec, 307 pages.

Urlysse, P. J. & Lesemann, F. (2008). *Lutte contre la pauvreté, territorialité et développement social intégré; le cas de Trois-Rivières*. Québec, Presses universitaires du Québec, 154 pages.

Vatz Laaroussi & al. (2002). *Accompagner des familles immigrantes*. Sherbrooke, Université de Sherbrooke, 83 pages.

Vatz Laaroussi & al. (2012). *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants*. Québec, PUL (Presses de l'Universitaires de Laval), 241 pages.

Vérez, J. C. (2007). *Pauvretés dans le monde*. Paris, ellipses, 144 pages.

Vidal, C. (1994). *La « solidarité africaine » : un mythe à revisiter. »*. Cahiers d'Études africaines, Année 1994, Volume 34, Numéro 136.

Vinsonneau, G. (2002). *L'identité culturelle*. Paris, Armand Colin.

Vinsonneau, G. (1999). *Inégalités sociales et procédés identitaires*. Paris, Armand Colin.

Vinsonneau, G. (2005). *Contextes pluriculturels et identités*. Paris, SIDES, 220 pages.

Wabgou, M. (2008). *Insertion au marché du travail : les expériences des immigrants sénégalais de Montréal*. International Migration Institute, 11, p. 1-39.

Wilkinson, R. & Marmot, M. & al. (2004). *Les déterminants sociaux de la santé: les faits*. Danemark, deuxième édition, 39 pages.

Zauhar, J. (1996). *Le loisir des aînés en l'ère technologique*. Ottawa, Ministère de l'Éducation et de la Formation, La Cité Collégiale, 336 pages.

Zauhar, J. (1997). *Les enjeux du loisir face au nouveau millénaire*. Ottawa, Ministère de l'Éducation et de la Formation, La Cité Collégiale, 253 pages.

### **Quelques sites exploités**

- [http://www4c.ac-lille.fr/condorcetlens/IMG/pdf/Le\\_heros\\_cornelien-2.pdf](http://www4c.ac-lille.fr/condorcetlens/IMG/pdf/Le_heros_cornelien-2.pdf)
- <http://www.mediadico.com/dictionnaire/definition/jalousie>
- <http://www.cclp.gouv.qc.ca/>
- [http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude\\_testing\\_discrimination\\_emploi.pdf](http://www.cdpedj.qc.ca/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf)
- <http://www.lesdefinitions.fr/migration>

# ANNEXES

## **Annexe 1**



**Faculté des Arts et des Sciences**

**Étudiant: Fidèle MOUAFO**  
**Directrice de recherche: Violaine LEMAY**  
**Codirecteur de recherche: Gilles Bibeau**

**Sciences Humaines Appliquées**

### **Grille d'entretien compréhensif** (Kaufmann, 1996, 2008)

**Projet de thèse :** Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées.

#### **A/ Informations sur l'immigrant (origine-formation-insertion au travail à Montréal)**

- 1- Qui êtes-vous (sexe et âge)? De quel pays venez-vous? Quelle était votre situation socioprofessionnelle avant votre arrivée (formation antérieure, diplômes, etc.?)
- 2- Qu'est-ce qui a motivé votre installation au Canada? Particulièrement à Montréal dans le Québec?
- 3- Quelles sont les ressources socioéconomiques dont vous disposiez à votre arrivée?
- 4- Comment se sont passés vos premiers contacts avec la société d'accueil? Et votre premier emploi au Canada?

#### **B/ Trajectoires socioprofessionnelles**

- 5- Quels sont vos différents parcours professionnels? Comment s'expliquent vos différentes expériences socioprofessionnelles?
- 6- Quelles sont vos forces? Autrement dit qu'est-ce qui pourrait expliquer votre réussite?

#### **C/ Influence de l'identité culturelle sur le parcours**

- 7- Ya-t-il un élément de l'identité culturelle du pays d'origine qui a joué en votre faveur (forces associatives, tontine, etc.)?

#### **D/ Rôle des réseaux sociaux dans la réussite**

- 8- Quelle a été la place des réseaux sociaux dans votre réussite (les grands acteurs sociaux, loisirs sportifs, rencontres, danses, etc.)?

#### **E/ Perceptions- conseils- guide**

- 9- Comment jugez-vous votre parcours socioprofessionnel? Réussite ou échec au Canada?
- 10- Quels sont vos conseils aux nouveaux et anciens immigrants qui veulent suivre votre exemple, c'est-à-dire connaître un certain succès socioprofessionnel en accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées?

## **Annexe 2**



**Faculté des Arts et des Sciences  
Sciences Humaines Appliquées**

### **FORMULAIRE DE CONSENTEMENT**

**Titre de la recherche** : Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées.

**Chercheur** : Fidèle Mouafo, candidat au Ph.D., programme : Sciences Humaines Appliquées, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal.

**Directeur de recherche** : Violaine Lemay : Professeure adjointe, Faculté de droit, Université de Montréal.

**Codirecteur de recherche** : Gilles Bibeau : Professeur titulaire, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal.

#### **A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS**

##### **1. Objectifs de la recherche.**

Ce projet vise les objectifs de recherche suivants : a) Comprendre les parcours socioprofessionnels des immigrants africains subsahariens vivant des expériences professionnelles valorisantes, pour identifier leurs facteurs de réussite. b) Identifier leurs facteurs de réussite et les difficultés liées à leurs expériences socioprofessionnelles pouvant servir de guide aux autres immigrants en processus d'insertion socioprofessionnelle. c) Comprendre leurs différents parcours identitaires pour identifier les éléments culturels contributifs à leur réussite socioprofessionnelle.

##### **2. Participation à la recherche**

Votre participation à cette recherche consiste à rencontrer le chercheur pour une entrevue d'une à deux heures maximum à un moment et dans un lieu que vous choisirez. Cette entrevue porte sur votre parcours socioprofessionnel, sur les difficultés et obstacles rencontrés pour trouver un emploi après votre établissement au Québec ainsi que sur les facteurs qui vous ont permis de connaître un certain succès en accédant à une fonction socioéconomique valorisée. L'entrevue sera enregistrée en audio, puis transcrite.

### **3. Confidentialité**

Chaque participant à la recherche se verra attribuer un numéro ou un nom fictif et seul le chercheur et/ou la personne mandatée à cet effet auront la liste des participants et des numéros ou noms fictifs qui leur auront été attribués. Les entrevues seront transcrites et les enregistrements effacés. Seules les données ne permettant pas de vous identifier seront conservées après cette date, le temps nécessaire de leur utilisation. Les renseignements que vous nous donnerez demeureront confidentiels. De plus, les renseignements seront conservés sur un support magnétique (disque dur, cd) avec mot de passe que le chercheur et sa direction de recherche seront les seuls à détenir. Aucune information permettant de vous identifier d'une façon ou d'une autre ne sera publiée. Toutes les données recueillies seront détruites 7 ans après la fin de la recherche.

### **4. Avantages et inconvénients**

En participant à cette recherche, vous pourrez contribuer à l'avancement des connaissances sur la question des trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens vivant des expériences professionnelles valorisantes. Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec le chercheur. S'il y a lieu, nous pourrions vous recommander à une personne-ressource.

### **5. Droit de retrait**

Votre participation est entièrement volontaire. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps par avis verbal, sans préjudice et sans devoir justifier votre décision. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec le chercheur au numéro de téléphone ci-dessous. Si vous vous retirez de la recherche, toutes les données recueillies vous concernant seront détruites.

### **6. Diffusion des résultats**

Au cours de l'hiver 2014, dès que les résultats seront officialisés par la soutenance, nous entrerons en contact avec nos informateurs (association, téléphone ou contact physique) pour leur faire part de l'aboutissement de nos recherches doctorales. Il en sera de même de nos publications scientifiques traitant du parcours socioprofessionnel des immigrants africains subsahariens de Montréal.

## **B) CONSENTEMENT**

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation à la recherche et comprendre le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche.

Après réflexion et un délai raisonnable, je consens à participer à cette étude. Je sais que je peux me retirer en tout temps, sur simple avis verbal, sans aucun préjudice.

Signature : \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Nom : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Je déclare avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients de l'étude et avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du chercheur \_\_\_\_\_ Date : \_\_\_\_\_

Pour toute question relative à la recherche, ou pour vous retirer de la recherche, vous pouvez communiquer avec Fidèle Mouafo, candidat au doctorat et chercheur, au numéro de téléphone suivant : \_\_\_\_\_ ou à l'adresse courriel suivante : \_\_\_\_\_.

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone \_\_\_\_\_ (L'ombudsman accepte les appels à frais virés) ou à l'adresse courriel : \_\_\_\_\_

**Un exemplaire du formulaire d'information et de consentement signé doit être remis au participant.**



### **Annexe 3 : Certificat éthique**