

Université de Montréal

**LES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES DES NOUVEAUX
ARRIVANTS, TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC. QU'EST-
CE QU'UNE « INTÉGRATION RÉUSSIE » ?**

par

Mariola Misiorowska

Programme de sciences humaines appliquées
Faculté des études supérieures

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

Septembre, 2011

© Mariola Misiorowska, 2011

Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée :

Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs
qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?

présentée par :

Mariola Misiorowska

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Sylvie Fortin

Président-rapporteur

Sébastien Arcand

Directeur de recherche

Fasal Kanouté

Membre de jury

Linda Pietrantonio

Examineur externe

Marie-Thérèse Chicha

Représentant du doyen

RÉSUMÉ

Les études qui portent sur l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants s'intéressent majoritairement aux résultats des acteurs sur le marché du travail ou à leur parcours d'intégration en mettant l'accent sur les barrières à l'intégration, plus rarement sur les stratégies des acteurs. Peu d'études s'intéressent aux trajectoires des travailleurs qualifiés qui ont réussi leur intégration socioprofessionnelle depuis une perspective centrée sur leur expérience subjective.

Notre étude se situe résolument dans une approche micro-individuelle, donc, centrée sur les acteurs, ici, de nouveaux immigrants, travailleurs qualifiés, en processus d'intégration. Elle porte sur le déroulement de leur processus d'intégration, depuis leur décision d'immigrer jusqu'à la situation actuelle, après 5 à 10 ans passés au Québec. Notre perspective, axée sur l'expérience individuelle de l'immigrant, visait en même temps à relier les facteurs micro, macro et *meso* sociaux interagissant continuellement pour produire des trajectoires d'intégration uniques.

Cette recherche qualitative, inspirée par le courant de la sociologie clinique, analyse les trajectoires socioprofessionnelles de sujets qui occupaient au moment de l'entrevue des emplois qualifiés, situés minimalement au niveau de leur diplôme. Elle portait sur la situation pré-migratoire : les motifs de départ, le choix de la destination; puis le parcours d'intégration socioprofessionnelle au Québec et finalement la situation actuelle du point de vue des objectifs et de la satisfaction personnelle des sujets. Il nous importait de mettre en lumière l'expérience personnelle d'intégration vue depuis la perspective subjective des acteurs. Ce faisant, nous avons étudié l'agentivité des travailleurs qualifiés qui

se sont posés en tant qu'acteurs actifs et réflexifs face aux déterminants sociaux et limitations qui pesaient sur eux.

Une deuxième question de recherche reliée à celle des trajectoires portait sur le regard subjectif des sujets sur l'intégration. Nous avons voulu savoir ce que c'est pour chacun que l'« intégration réussie » (au Québec) et l'intégration professionnelle « réussie ». De cette façon, il devient possible de révéler la diversité des positions et des perceptions individuelles des sujets quant à la question de l'intégration sans présumer du ou des résultats possibles de leur cheminement.

Nos résultats révèlent la diversité des attentes individuelles face à l'immigration et à l'intégration dans le pays de destination et donc, ils nous invitent à tenir compte de la particularité de chaque sujet. L'immigration et l'intégration s'inscrivent pour les sujets dans une démarche individuelle plus large, celle de la réalisation de leurs projets de vie. Ces projets se situent à plusieurs niveaux et leur réalisation agit comme un guide des démarches individuelles qui visent à atteindre une vie qui s'avère satisfaisante, réussie, pleine ou complète, selon les acteurs. Il nous a été possible de rendre visibles les efforts que les acteurs ont déployés et déploient pour accomplir leurs projets et poursuivre leur chemin vers la réalisation de soi. Notre recherche a démontré qu'il est nécessaire de tenir compte tant de la subjectivité et des différences entre les acteurs au moment d'analyser leurs parcours que des résultats de leur intégration afin de concevoir des programmes qui intègrent davantage la complexité des processus en marche. Au final, il s'agit de contribuer plus efficacement à ce que les diverses expériences d'immigration et d'intégration soient « réussies ».

Mots-clés : travailleurs immigrants qualifiés, « intégration réussie », trajectoires, subjectivité, agentivité.

ABSTRACT

A large number of studies that examine the professional integration of immigrants have based their findings on immigrants' participation in the labour market and their processes of integration. These studies often underscore the barriers that immigrants face. Few studies have focused on the strategies that immigrants exercise. Fewer studies, still, have focused on immigrants who have experienced, what we call, "successful integration", especially from the view point of subjectivity.

This thesis is situated in a micro-individual perspective. Its focus is on the actors themselves, that is, qualified new immigrant workers who are engaged in a process of integration in Québec. This study aims to more fully understand the trajectories of recent immigrants from the time they decided to immigrate until five to ten years after their arrival in Québec. In this light, I show how connections are forged between macro, *meso*, and micro determinants, which constantly interact to produce individual trajectories.

This qualitative research is based on a clinical sociological approach, and it first analyses the trajectories of immigrants who are working in jobs that represent a minimal equivalence to their diplomas. The analysis is divided in three stages: immigrants' lives before migration, their experiences of integration in Québec, and their current situation. In employing this approach, I chart connections between the individuals' motives of immigration, their goals at the outset of their arrival, the strategies they engaged in and the level of satisfaction they experienced as a result. By endeavouring to gain a fuller understanding of

these actors' personal experiences, I distinguish their agency amid social determinants.

The second research question explores the integration of actors in relation to their trajectories, as viewed by the actors' themselves. Here, I examine the meanings of «successful integration» and «successful professional integration» as they are interpreted by the actors. In doing so, I observe the diversity of perspectives voiced by the immigrants without assuming beforehand expected results of their process of integration.

The results show a myriad of expectations towards immigration and integration in a destination country like Canada, and particularly, the province of Québec. They invite us to consider the specificity of each actor. Processes of immigration and integration are embedded in larger personal undertakings, including the achievement of life goals. These goals can be situated on many levels and the process of their realisation serves as a guide for helping to achieve life goals that will be satisfactory, complete, and successful, according to the individual's needs. This thesis illustrates the complex efforts that individuals engaged in order to achieve their projects and continue to pursue their self realisation.

My research demonstrates the importance of making the subjectivity of actors centre-stage in an analysis of trajectories and integration. It will be especially useful in the conception of social programs, and contribute to better integrating the complexity of these processes. Ultimately, this study seeks to contribute to the «success» of individual experiences of immigration and integration.

Keywords: qualified immigrant workers, «successful integration», trajectories, subjectivity, agency.

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	iii
ABSTRACT	v
TABLE DES MATIÈRES	vii
LISTE DES TABLEAUX	xiii
LISTE DES FIGURES	xv
REMERCIEMENTS	xvii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	9
IMMIGRATION ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC	9
1.1. Introduction et énoncé de la problématique.....	9
1.2. Migrations économiques dans le monde.....	11
1.3. Immigration économique au Québec.....	13
1.3.1. Portrait des travailleurs qualifiés au Québec	15
1.4. Contexte d'intégration en emploi des travailleurs qualifiés au Québec	20
1.4.1. Facteurs macro	21
1.4.1.1. Contexte économique	21
1.4.1.2. Contexte sociétal	32
1.4.1.3. Contexte légal.....	38
1.4.2. Facteurs <i>meso</i>	43

1.4.3. Facteurs micro	50
1.5. Conclusion et lien avec la question de recherche	57
1.6. Question de recherche.....	59
1.6.1. Objectifs de la recherche	60
CHAPITRE II.....	61
REVUE DE LA LITTÉRATURE : L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET LES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES.....	61
2.1. Introduction	61
2.2. Intégration des travailleurs immigrants	62
2.2.1. Crise du concept	64
2.2.2. Paradigme transnationaliste.....	66
2.2.3. Assimilation, le renouveau du paradigme	70
2.2.3.1. Assimilation et la perspective des acteurs.....	74
2.3. Intégration socioprofessionnelle.....	75
2.4. Trajectoires socioprofessionnelles	85
2.5. « Intégration (socioprofessionnelle) réussie ».....	91
2.6. Conclusion.....	96
CHAPITRE III	99
CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL : LE SUJET ET SA TRAJECTOIRE	99
3.1. Introduction	99
3.2. Sujet et sa destinée	100
3.2.1. Sujet « divisé »	101

3.2.2. Sujet et subjectivité	103
3.2.3. Identité.....	105
3.2.4. Agentivité	107
3.3. Sujet et travail.....	113
3.3.1. Reconnaissance	114
3.3.2. Fonction de l'emploi	116
3.4. Sujet et trajectoire.....	118
3.4.1. Mobilité, rôles et statuts	120
3.4.2. Sens et subjectivité	121
3.4.3. Perspective interactionniste.....	122
3.4.4. Trajectoires et intégration en emploi.....	123
3.5. Conclusion.....	124
CHAPITRE IV	127
MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE.....	127
4.1. Introduction	127
4.2. Sociologie clinique	128
4.3. Population à l'étude et échantillon	130
4.4. Cueillette des données	134
4.4.1. Préparation des entrevues.....	136
4.5. Déroulement de la recherche	137
4.5.1. Mode de recrutement.....	137
4.5.2. Conduite des entrevues.....	138
4.5.3. Relation avec les participants	138
4.5.4. Limites de la méthode de recueil de données.....	140
4.6. Analyse des données	142
4.6.1. Analyse des trajectoires.....	144

4.6.1.1. Analyse objective des trajectoires	145
4.6.1.2. Analyse subjective des trajectoires.....	145
4.6.1.3. Perspective interactionniste	146
4.7. Validité et fiabilité des résultats	147
4.8. Questions éthiques.....	148
4.9. Retombées de la recherche	150
4.10. Conclusion.....	151
ÉMIGRER, IMMIGRER : RAISONS, ATTENTES, DESTINATION...153	
5.1. Introduction	153
5.2. Décision d'émigrer	155
5.2.1. Transformations dans le pays d'origine	156
5.2.2. Stagnation.....	159
5.2.3. Vouloir vivre ailleurs.....	162
5.3. Attentes envers l'immigration	165
5.3.1. Qualité de vie.....	169
5.3.2. S'insérer professionnellement	171
5.3.3. Intégration sociale	173
5.3.4. Continuer à apprendre	174
5.3.5. Projets migratoires.....	175
5.4. Choisir sa destination	177
5.4.1. Immigrer au Québec.....	178
5.4.1.1. Image du Québec.....	180
5.4.1.2. Image de Montréal.....	182
5.4.1.3. Aspects linguistiques.....	183
5.4.1.3. Rôle des amis, de la famille, des connaissances.....	188
5.5. Conclusion.....	193

CHAPITRE VI196**TRAJECTOIRES DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC,
ANALYSE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE196**

6.1. Introduction	197
6.2. Mobilité professionnelle.....	198
6.2.1. Objectif professionnel	199
6.2.2. Premier emploi au Québec	207
6.2.3. Emplois successifs et emploi actuel	215
6.2.4. Typologie des trajectoires professionnelles	218
6.2.5. Comment expliquer les différences de parcours ?.....	224
6.2.5.1. Caractéristiques individuelles et mobilité professionnelle	225
6.2.5.2. Capital culturel et social et mobilité professionnelle	227
6.2.5.3. Cas de Linda.....	229
6.3. Conclusion.....	231

CHAPITRE VII.....234**TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES, EXPÉRIENCE
SUBJECTIVE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC.....234**

7.1. Introduction	235
7.2. Adaptation à la vie au Québec.....	236
7.3. Intégration sociale	240
7.4. Intégration professionnelle	248
7.4.1. Recherche d'emploi.....	254
7.4.2. Adaptation en emploi	261
7.5. Éléments facilitant l'intégration	265
7.6. Conclusion.....	268

CHAPITRE VIII	271
SITUATION ACTUELLE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS. QU'EST-CE QU'UNE « INTÉGRATION RÉUSSIE » ?.....	271
8.1. Introduction	272
8.2. Situation professionnelle actuelle.....	272
8.2.1. Reprise des études et situation professionnelle actuelle.....	273
8.2.2. Emploi pré-migratoire, objectif professionnel et situation professionnelle actuelle	277
8.2.3. « Intégration réussie » en emploi	287
8.3. Processus d'intégration et l'« intégration réussie ».....	293
8.3.1. Conditions d'une « intégration réussie ».....	297
8.4. Conclusion.....	300
Conclusion.....	303
Bibliographie.....	317
ANNEXE I.....	346

LISTE DES TABLEAUX

Chapitre I

Tableau 1	Principaux pays de naissance des requérants principaux arrivés au Québec entre 2000 et 2005	17
Tableau 2	Niveau d'éducation de 64 851 travailleurs qualifiés, requérants principaux, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.....	17
Tableau 3	Niveau d'éducation de 55 676 travailleurs qualifiés, personnes à charge, arrivés au Québec entre 2000 et 2005	18
Tableau 4	Niveau de qualification, selon NOC (National Occupational Classification) de 61 845 travailleurs qualifiés, requérants principaux, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.....	18
Tableau 5	Niveau de qualification, selon NOC (National Occupational Classification) de 3 110 travailleurs qualifiés, personnes à charge, arrivés au Québec entre 2000 et 2005	19

Chapitre II

Tableau 6	Profil sociodémographique des participants de la recherche...	134
Tableau 7	Trois versants des trajectoires.....	148

Chapitre V

Tableau 8	Matrice des besoins humains fondamentaux	158
Tableau 9	Situation professionnelle pré-migratoire et objectif professionnel	203

Chapitre VI

Tableau 10	Objectif professionnel et premier emploi	210
------------	--	-----

Chapitre VIII

Tableau 11	Situation actuelle, situation pré-migratoire et objectif professionnel.....	279
------------	--	-----

LISTE DES FIGURES

Chapitre III

Figure 1	Modèle de la réciprocité causale triadique	109
----------	--	-----

Chapitre VI

Figure 2	Trajectoire d'Anna	218
----------	--------------------------	-----

Figure 3	Requalification directe	220
----------	-------------------------------	-----

Figure 4	Requalification par les études	221
----------	--------------------------------------	-----

Figure 5	Requalification après la déqualification	222
----------	--	-----

Figure 6	Requalification progressive	224
----------	-----------------------------------	-----

Chapitre VII

Figure 7	Mobilité professionnelle de Rachid	252
Figure 8	Mobilité professionnelle de Sandra	255

REMERCIEMENTS

Mon parcours de doctorat a été possible grâce à de nombreuses personnes qui m'ont accompagnée et je tiens à leur exprimer ma gratitude.

Tout d'abord, je tiens à remercier mon directeur de thèse, Sébastien Arcand, pour son support, sa disponibilité et l'encouragement durant toutes ces années. Il a su rendre cette collaboration fructueuse, inspirante et agréable.

Je souhaite remercier Marie McAndrew qui a contribué à ce projet dans ses débuts et dont les conseils m'ont été très utiles. Également, un grand merci à tous les professeurs du programme des Sciences Humaines Appliquées qui ont été pour moi une source d'inspiration et de motivation.

Le Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM) et son personnel m'ont également aidée durant mon parcours doctoral. Merci pour tous les services qui m'ont été rendus, pour le soutien matériel et pour tous les conseils judicieux.

Je remercie également le Fond Québécois de la Recherche sur la Société et la Culture (FQRSC), le CEETUM et le Centre Métropolis du Québec pour leur soutien financier. Sans ce soutien, je n'aurais probablement pas envisagé d'entreprendre ce projet et encore moins de le terminer.

J'adresse des remerciements tout particuliers à ma chère amie, Micheline de Sève, dont l'amitié et le soutien m'ont été si précieux durant toutes ses années.

Ce parcours aurait été difficile sans la présence de mes collègues de doctorat, aujourd'hui amies, qui ont partagé mes soucis, mes joies et mes angoisses.

Merci également à tous mes amis dont la compréhension, la disponibilité et la patience ont été si précieuses. Ils sont restés présents dans ma vie malgré mon manque de disponibilité durant de longues périodes et m'ont aidé à avancer sur mon chemin.

Je tiens à remercier tout particulièrement tous les participants de ma recherche qui ont bien voulu m'offrir de leur temps et partager avec moi leur expérience personnelle d'immigration et d'intégration au Québec. Grâce à qui cette thèse a pu être possible.

Merci à tous !

INTRODUCTION

Le Canada est un pays d'attraction pour les immigrants économiques¹ à la recherche d'opportunités pour améliorer leur situation socioprofessionnelle ou pour accéder à une meilleure qualité de vie. Pour sa part, le Québec, à travers sa politique proactive d'immigration, attire plus particulièrement des immigrants francophones qui affichent une forte probabilité de s'intégrer à la majorité francophone de la province. Depuis ses bureaux de représentation, situés dans divers pays, il recrute des candidats sur la base de critères de sélection « en raison de leurs caractéristiques socioprofessionnelles, de leurs compétences et de leur capacité de contribuer à l'économie » (MICC, 2009). Cette catégorie d'immigration est composée majoritairement de travailleurs qualifiés, et en moindre proportion de gens d'affaires et d'aides familiaux résidents. Les travailleurs qualifiés sont, soit requérants principaux, ce qui constitue environ 54 % de cette catégorie, soit les personnes à charge qui accompagnent ces requérants principaux². Principalement jeunes, diplômés universitaires et professionnels, ils proviennent de presque tous les pays du monde avec une prépondérance d'individus originaires de la France, du Maroc, de l'Algérie, de la Roumanie, de la Chine, du Liban, d'Haïti, de la Tunisie et de la Colombie³. Les motifs pour immigrer sont divers et dépendent en grande partie de la

¹ Afin d'alléger le texte, le masculin seulement y sera utilisé.

² Les données concernent les personnes arrivées au Québec entre 2000 et 2005, c'est-à-dire des individus sur lesquels porte la présente recherche. Ces données ont été compilées à partir du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada.

³ *Ibid.*

situation sociopolitique et économique du pays d'origine ainsi que des aspirations individuelles de chacun. L'établissement dans un pays qui présente une stabilité politique et économique ainsi que la possibilité de devenir un citoyen à part entière, s'accompagne de l'espoir de pouvoir y réaliser le projet migratoire. Il reste que l'immigration comporte son lot d'incertitudes et de deuils, avant qu'un dénouement attendu dans le temps puisse se produire. L'intégration dans un nouveau pays est un processus complexe, dont diverses facettes (économique, sociale, émotionnelle, professionnelle, familiale) s'entremêlent continuellement, sans garantir la stabilité et la satisfaction à court ou moyen terme.

S'intégrer dans le nouveau pays constitue pour les travailleurs qualifiés, comme pour la majorité des immigrants, un défi complexe en lien avec plusieurs sphères de vie mais où l'accès à l'emploi reste déterminant. Pour ces individus, l'intégration en emploi⁴ se pose en continuité avec leur vie pré-migratoire et en lien avec leur projet migratoire mais, mises à part quelques exceptions, elle comporte une rupture dans leur trajectoire professionnelle. Cette rupture se traduit par le retour aux études, la poursuite de formations diverses y compris linguistiques, le passage par des emplois d'appoint, souvent au-dessous des qualifications détenues, des périodes de doute et de questionnement du projet migratoire. La rupture familiale et sociale qui l'accompagne rend cette expérience d'autant plus exigeante du point de vue émotionnel. S'intégrer dans

⁴ Dans ce texte nous emploierons aussi bien le concept d'intégration en emploi et d'intégration socioprofessionnelle tout en faisant une différenciation entre eux. L'intégration en emploi correspondra ici à une intégration sur le marché du travail qui serait accomplie au moment où l'individu accède à une autonomie financière grâce à l'emploi occupé, peu importe si l'emploi correspond ou non aux attentes de l'individu et qui lui permette d'atteindre un épanouissement professionnel. Dans le cas de l'intégration socioprofessionnelle, l'accent est mis sur la fonction sociale de ce processus dans la mesure où il mène à l'intégration d'un individu dans le milieu d'appartenance, amorcée par l'accès à l'emploi (Fournier, Monette, 2000).

un nouveau pays et y retrouver un statut professionnel comparable à celui détenu dans le pays d'origine ou proportionnel aux attentes implique des efforts soutenus et prolongés dans le temps sans garantie que le résultat espéré soit atteint une fois pour toutes. À ce titre, le temps demeure un facteur important de l'intégration dans la mesure où une période d'inactivité ou de sous-emploi prolongée amène un stress financier et psychologique qui peut s'accompagner de frustrations et d'un sentiment de découragement. Bien que pour les travailleurs qualifiés l'intégration passe par l'emploi, occuper un emploi qualifié n'est cependant pas un garant absolu d'une intégration *réussie* au sein du pays d'immigration. Le sentiment d'être étranger, de ne pas se sentir chez soi, de ne pas appartenir à la société, peut persister indépendamment du fait de parvenir à une intégration en emploi.

Ainsi, les projets migratoires individuels impriment une orientation particulière aux trajectoires socioprofessionnelles⁵ des immigrants en lien avec les motivations, les attentes, les valeurs et les objectifs établis. Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés, étudiés dans cette recherche, se déroulent dans le Québec contemporain, plus spécifiquement entre 2000 et 2010. Il s'agit donc d'un contexte spécifique, historiquement situé, comportant des opportunités et des défis qui lui sont propres. Ces opportunités et défis peuvent se situer au niveau macro (l'État et ses politiques d'immigration et d'intégration des immigrants), *meso* (organisations, communautés) et micro (individus) et peuvent être tant structurelles ou systémiques que conjoncturelles ou encore liées aux rapports

⁵ Bien que le point focal de la recherche soit la trajectoire professionnelle, il me semble impossible de la séparer de son enracinement dans le réseau des relations sociales qui seront tissées par les acteurs durant leur recherche d'emploi et au moment de l'insertion dans le milieu professionnel.

sociaux existants. Pour les travailleurs qualifiés, l'intégration socioprofessionnelle dans un contexte spécifique s'effectue à travers des actions diverses, des médiations multiples (avec l'État, la communauté, la famille, les employeurs, les groupes de soutien), les ressources mobilisées, et des stratégies d'action qui visent une « intégration réussie ». Si le contexte est donné à tous, il est intériorisé subjectivement par les acteurs compte tenu de leurs caractéristiques individuelles. Face aux défis rencontrés, les individus se posent comme sujets réflexifs et critiques qui, en prenant appui sur leur capital social, culturel et financier, cherchent à réaliser leur projet migratoire professionnel (et personnel) en accord avec leurs attentes.

L'expérience individuelle d'intégration en emploi a toujours un caractère unique puisqu'à aucun moment, deux personnes ne peuvent occuper le même espace simultanément. Leurs trajectoires ne sont donc jamais identiques mais en même temps elles sont révélatrices de certains phénomènes communs à tous. Elles englobent habituellement des périodes de satisfaction partielle ou complète, de remises en question, de réorientation, etc., qui sont expérimentées subjectivement par chacun. Ainsi, la trajectoire racontée par le sujet dépasse largement le niveau objectif, celui des faits, des états, des rôles, car elle touche à la logique subjective du sujet. Le sujet cherche à donner un sens à son expérience, à l'expliquer en termes de ses logiques propres par lesquelles s'accomplit le processus de construction de son identité. Les trajectoires socioprofessionnelles doivent être comprises à la fois comme une progression (non-linéaire) vers un but prédéterminé et comme une construction de sens donné par les acteurs à leur cheminement et à leurs objectifs. Leur historicité

correspond justement à une structuration du présent à partir des événements et des actions passées⁶.

Reconnaître le caractère unique des trajectoires et la singularité des avenues empruntées par les acteurs pour « réussir » leur intégration, exige un regard toujours neuf sur le lien qui existe entre ces trajectoires singulières et les caractéristiques du contexte général dans lequel elles se déploient. Or, l'« intégration réussie » relève, en partie, d'une perception individuelle. Elle ne correspond pas à une situation achevée et ne peut garantir au sujet une stabilité permanente. Il s'agit plutôt d'un cheminement continu et jamais achevé où diverses sphères de vie, tant professionnelles que personnelles, s'enchevêtrent. D'où la nécessité de recourir à la subjectivité de chacun tant dans la définition de ce qu'est une « intégration réussie » que dans l'interprétation de sa situation. La réussite définie par les sujets est révélatrice des attentes individuelles, des valeurs, des projets de carrière et de vie. L'immigration n'étant pas un but en soi mais plutôt un moyen pour réaliser des objectifs souvent impossibles à atteindre dans le pays d'origine, elle s'inscrit plus généralement dans le projet d'une vie qui se veut « réussie ».

De quelle façon les travailleurs qualifiés vivent-ils leur intégration? Quels sont les objectifs poursuivis et les moyens mis en place pour les atteindre? Comment exercent-ils le rôle d'acteur dans leur processus d'intégration? À travers une analyse des trajectoires qui englobe la situation pré-migratoire, le projet d'émigrer, le parcours socioprofessionnel au Québec, la situation présente et les

⁶ Cette historicité des trajectoires est manifeste à travers des phénomènes tels que la propriété cumulative des actions et des situations, l'historicité objective et la construction subjective du sens par des acteurs à propos de leur situation passée et actuelle et de leur anticipation du futur (Mukamurera, 1999).

projets d'avenir, il s'agit de dessiner une image plus complète de ce que l'immigration et l'intégration signifient pour les acteurs. Ce type d'étude de trajectoires de vie donne accès à une perspective individuelle qui permet de nuancer les connaissances sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants en mettant en lumière la dynamique et la complexité de ce processus.

Cette thèse de doctorat est composée de huit chapitres, soit : a) la problématique de l'immigration et l'intégration des travailleurs qualifiés au Québec, b) le revue de la littérature, c) le cadre théorique et conceptuel, d) la méthodologie de la recherche; suivis par quatre chapitres d'analyse des données recueillies : e) l'émigration, l'immigration : raisons, attentes et destination, f) les trajectoires professionnelles des travailleurs qualifiés au Québec : l'analyse de la mobilité professionnelle, g) les trajectoires socioprofessionnelles : l'expérience subjective des travailleurs qualifiés au Québec, h) la situation actuelle des travailleurs qualifiés et l'« intégration réussie ».

Dans le premier chapitre, nous analyserons le cadre de l'intégration des immigrants économiques au Québec, entre 2000 et 2010, à partir de trois niveaux : macro, *meso* et micro dont l'interaction produit un contexte spécifique avec ses opportunités et ses obstacles. Ce premier chapitre servira d'ancrage historique, social et politique pour la partie empirique de notre thèse. Le deuxième chapitre vise à passer en revue la littérature actuelle qui porte sur la question de l'intégration des travailleurs immigrants. Cette question sera abordée tant à partir des débats théoriques contemporains que des recherches empiriques qui s'y rapportent. Le chapitre s'achève par la revue des études récentes qui s'intéressent aux trajectoires professionnelles, plus particulièrement, celles des travailleurs immigrants. Le chapitre théorique et conceptuel est centré sur l'acteur, posé en tant que sujet réflexif dont l'*agentivité* et la subjectivité constituent des aspects indissociables de sa

trajectoire. Cette réflexion sur le sujet, inscrite dans la (hyper)modernité avec ses contradictions, ses tensions et ses questionnements, sera mise en rapport avec la réflexion sur la fonction du travail, puis avec le concept de trajectoire. Dans le quatrième chapitre, nous présenterons la méthodologie de recherche, inspirée des principes épistémologiques développés par la sociologie clinique. Comme nous le verrons, cette approche reconnaît le sujet en tant qu'être critique et réflexif dont la subjectivité joue le rôle central dans la construction des connaissances. Nous expliquerons la logique de notre choix de terrain, la stratégie d'échantillonnage, la démarche de collecte des données, le cadre d'analyse des données pour aboutir à la réflexion sur les avantages et les limites de cette approche.

La deuxième partie de la présente thèse, composée de quatre chapitres, présente les résultats d'analyse des entrevues menées dans le cadre de notre recherche. Ces chapitres suivent une logique diachronique, entre la situation pré-migratoire et les raisons d'immigration, à travers la trajectoire au Québec, jusqu'à la situation actuelle des sujets. Le cinquième chapitre porte donc sur les motifs de l'immigration et sur les attentes envers celle-ci. Le sixième chapitre suit les trajectoires professionnelles des sujets au Québec dans leur dimension objective qui réfère aux actions, aux rôles, aux états, aux changements. Elle permet de saisir la mobilité individuelle entre les divers emplois et situations particulières ainsi que de dégager certains phénomènes communs à tous les sujets. Le chapitre suivant porte également sur les trajectoires mais dans une perspective qui vise l'expérience subjective des acteurs. Elle cherche plutôt à saisir le sens que les acteurs donnent à leurs expériences, aux stratégies qu'ils mettent en place, aux interactions dont ils sont partie prenante ainsi qu'à leurs différentes logiques d'action. Suite à cette analyse des trajectoires, le dernier chapitre s'intéresse à la situation des sujets au moment de l'entrevue, située à la rencontre du statut professionnel actuel et de la perception qu'ont les sujets de

leur situation. La deuxième partie de ce chapitre s'intéresse à la question de l'intégration depuis la perspective des acteurs. De cette façon, il nous sera possible de connaître le regard qu'ils posent sur le processus de l'intégration et de comprendre ce que l'« intégration réussie » signifie pour eux.

La réflexion sur le processus d'intégration depuis la perspective du sujet pose les bases des conclusions finales sur ce que s'intégrer signifie pour les acteurs, sur les objectifs, les stratégies d'actions développées et les ressentis. Elle vise à inscrire le projet migratoire individuel dans une démarche plus large, celle de la réalisation des projets de vie. Notre thèse vise à nuancer la connaissance des trajectoires socioprofessionnelles et le processus d'intégration des travailleurs qualifiés pour enrichir tant les programmes destinés aux nouveaux arrivants que la réflexion de chaque individu amené à cohabiter dans son espace personnel et professionnel avec les travailleurs immigrants. Également, notre travail sera utile, nous l'espérons, à tous les travailleurs qualifiés qui préparent leurs projets d'immigration au Québec ou qui s'y trouvent déjà. Il pourra offrir de l'information et des modèles positifs pour mieux vivre son parcours de travailleur qualifié au Québec. Finalement, cette thèse rend hommage aux sujets qui ont consenti à partager leurs expériences dans le cadre de cette recherche et qui peuvent devenir une source d'inspiration pour celles et ceux qui devront emprunter le chemin de l'intégration à leur tour.

CHAPITRE I

IMMIGRATION ET INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC

1.1. Introduction et énoncé de la problématique

La réussite de l'intégration est rarement étudiée par les chercheurs qui se penchent sur la problématique de l'immigration et de l'intégration des immigrants économiques. En général, la mobilité ascendante et les dimensions positives de l'intégration demeurent des angles d'analyse marginaux par rapport aux études qui portent sur les difficultés d'intégration, les obstacles à la mobilité ou la déqualification. Ces études sont indispensables pour nous renseigner sur la réalité à laquelle se heurtent les travailleurs immigrants durant leur processus d'intégration et tirer la sonnette d'alarme au besoin. Il reste que plusieurs parviennent à se requalifier, à trouver des emplois à la mesure de leurs attentes, à construire une vie qui correspond à ou même dépasse leurs espérances, autrement dit, ils réussissent à réaliser leur projet migratoire. Réussir son intégration serait pour un travailleur immigrant non seulement un fait objectif, quantitativement défini par exemple en fonction de ses revenus d'emploi ou de correspondance entre le diplôme et l'emploi occupé. La question de l'intégration (« réussie ») pourrait être posée également à partir de

la perspective subjective des acteurs en quête d'une meilleure vie, pour qui la migration constitue un moyen et un espace pour sa réalisation.

Dans ce but, notre recherche vise à documenter les trajectoires individuelles des travailleurs qualifiés immigrants qui ont « réussi » leur intégration socioprofessionnelle au Québec, à partir d'une approche centrée sur le sujet et sur sa subjectivité tant dans la définition de ses objectifs que dans leur réalisation. Il s'agit de mettre en relief ces moments où les acteurs deviennent sujets de leur expérience face à des situations dévalorisantes ou stigmatisantes, en mobilisant des ressources, en entrant en médiation avec leur environnement et en transgressant leurs limitations. Notre analyse tient compte de l'interaction entre le sujet, les facteurs externes liés à la structure où se déroule sa trajectoire et les facteurs internes dont il est porteur. Sa trajectoire sera ainsi ancrée dans un contexte spécifique, celui du Québec des années 2000, et façonnée par les caractéristiques propres du sujet (son profil sociodémographique, ses compétences, ses forces, ses acquis, ses limites, etc.) qui la rendent unique.

Nous avons choisi pour notre recherche d'interviewer des répondants au profil diversifié mais qui partagent tous le statut de travailleur qualifié au moment de leur établissement au Québec, dont la durée de séjour se situe entre cinq et dix ans et qui occupent un emploi qualifié en lien avec le diplôme détenu au moment de l'entrevue. Nous souhaitons soulever tant les dimensions subjectives de l'expérience d'intégration que la subjectivité des acteurs dans la définition de ce qu'est l'intégration réussie. Inclure les immigrants d'origines diverses, de professions variées, hommes et femmes, jeunes ou plus âgés, nous a permis d'examiner l'expérience subjective de chacun en rapport avec les caractéristiques personnelles qui influencent sa trajectoire plutôt que de construire ces groupes d'individus en fonction des éléments de leur profil pour ensuite analyser les trajectoires comparables ou encore effectuer des

comparaisons entre les sous-groupes identifiés. Nous prétendons que chaque individu constitue un cas particulier qui ne peut qu'être considéré comme tel dans une étude qui porte sur l'expérience migratoire subjective même si ces individus font face au cours de leur parcours à des phénomènes communs, dont nous avons également voulu tenir compte.

Ce 1^{er} chapitre expose la problématique de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants économiques et plus spécifiquement des travailleurs qualifiés dans le Québec contemporain. Nous procéderons à l'analyse des facteurs qui influencent le processus d'intégration des travailleurs immigrants au Québec, divisée en trois groupes, facteurs macro-nationaux, *meso*-organisationnels et micro-individuels. Suite à cette analyse, nous présenterons notre question de recherche centrale, les sous-questions inhérentes et les objectifs de la recherche.

1.2. Migrations économiques dans le monde

Le XXI^{ème} siècle est celui des mouvements migratoires accrus, résultat des événements et des courants majeurs qui ont traversé le siècle précédent : la décolonisation, la mondialisation de l'économie, le sous-développement de régions du monde, l'augmentation des inégalités sociales, l'ouverture des frontières, les conflits armés, les cataclysmes naturels (Bauman, 2004; Piché, 2009; Wieviorka, 2008). Le nombre de migrants internationaux a quasiment doublé au cours des dernières années du XX^e siècle. Dans les pays développés, il est passé de 48 millions en 1980 à 110 millions en 2000 tandis qu'il n'a augmenté que légèrement dans les pays en développement (Commission sur les migrations internationales, 2005). En somme, presque toutes les régions du monde sont aujourd'hui concernées par l'immigration, en tant que destination, lieu de transit ou point de départ des migrants (Wihtol de Wenden, 2009). Il est

possible de voir dans l'accroissement de l'immigration vers les pays riches une conséquence du manque de main-d'œuvre immigrante qualifiée et non-qualifiée dans ces pays. C'est également le résultat du sous-développement économique dans les nombreux pays du monde où il est impossible d'atteindre le niveau de vie recherché. De plus, la pénétration des pays périphériques par les modèles de consommation issus de la culture populaire occidentale nourrit le désir d'émigrer vers les pays développés (Portes, 1997). Cette migration serait donc en grande partie motivée par l'espoir d'atteindre un style de vie « occidental », produit par la logique capitaliste d'accumulation et de consommation et soutenue par le progrès technologique dans les domaines de la communication et des transports internationaux (*Ibid.*).

Fondamentalement et bien qu'il soit possible de nuancer ce *propos* en tenant compte des avantages possibles pour chaque partie, les pays riches attirent les travailleurs immigrants puisque leur économie nationale en a besoin tandis que les pays pauvres « perdent » entre 10 et 30 % de leurs travailleurs (qualifiés) à travers l'émigration (Syed, 2008; Wihtol de Wenden, 2009). D'autre part, l'idée de 'brain drain' a été critiquée et remplacée par celle de 'brain circulation' (Castles, Miller, 2009). On constate en effet que les professionnels qui migrent pour chercher de meilleures opportunités d'emploi à l'étranger retournent dans leurs pays d'origine, si les conditions y deviennent favorables. Par exemple, la Taïwan qui a perdu de la main-d'œuvre qualifiée dans les années 1960 - 1970 a été capable d'attirer ses émigrés qualifiés afin qu'ils retournent à Taiwan. Il reste que les pays développés offrent des avantages que les pays pauvres ne peuvent pas offrir, alors le phénomène de 'circulation des cerveaux' demeure encore marginal (*Ibid.*).

Du point de vue des migrants économiques, émigrer correspond à un choix ou à une nécessité de chercher des opportunités professionnelles ou personnelles

réelles ou espérées à l'étranger. Ces mêmes motivations poussent les migrants à avoir recours aux filières légales, proposées par des pays comme le Canada, ou à immigrer de manière irrégulière quand il s'avère impossible de faire appel au système officiel (Crépeau et *al.*, 2009). Le Canada est d'ailleurs un des rares pays au monde qui possède un programme d'immigration permanente (Jones, Erbès-Séguin, 2008). Le Québec, quant à lui, a acquis graduellement plus de liberté en matière de sélection des candidats à l'immigration et de leur intégration depuis l'établissement de son premier ministère de l'Immigration en 1968⁷. Des accords signés avec le gouvernement fédéral lui attribuent les pouvoirs de sélection des candidats à l'étranger en fonction notamment de leur potentiel d'intégration au sein de la province francophone, de définition de ses taux d'immigration et de gestion des services d'aide à l'intégration des immigrants (Bauer, 1994). Dans les années 2005-2009, le Québec a reçu en moyenne 45 000 immigrants par an, dont environ 63% sont des immigrants économiques (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2010). En 2010, le Québec a accueilli au total plus de 54 000 immigrants (MICC, en ligne).

1.3. Immigration économique au Québec

Le Québec participe activement à la promotion et au maintien de l'image d'une destination où existent de nombreuses opportunités professionnelles pour les travailleurs immigrants. Il le fait notamment à l'aide de son système de

⁷ L'Acte de l'Amérique de Nord Britannique (1867) offrait, dans le cadre de la répartition des pouvoirs entre le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux, la possibilité aux provinces de légiférer dans certains domaines, l'immigration y compris, à condition de ne pas aller à l'encontre de la législation fédérale.

recrutement de la main-d'œuvre à l'étranger (Lenoir et *al.*, 2008). En tant que province / nation en charge des politiques d'immigration et d'intégration, le Québec s'appuie sur ses bureaux de représentation à travers le monde pour recruter des individus en fonction de ses besoins démographiques, économiques et politiques⁸. Pour les candidats à l'immigration, s'établir au Québec peut correspondre à une stratégie élaborée en vue d'atteindre des objectifs professionnels ou personnels difficiles ou impossibles à réaliser dans leur pays d'origine ou de résidence. La sélection des travailleurs qualifiés s'effectue sur la base d'une grille d'évaluation qui, en tenant compte notamment des compétences et de l'expérience professionnelle, du niveau d'éducation, de l'âge et des connaissances linguistiques (du français et de l'anglais), permet d'évaluer l'admissibilité du candidat (Bouarbat et Boulet, 2010). Ceux qui ont été « sélectionnés » - ils obtiennent effectivement un « Certificat de sélection » émis par le gouvernement québécois - y voient souvent une preuve que le Québec a besoin d'eux, qu'ils ont été choisis en fonction de leurs caractéristiques pour pouvoir y vivre et travailler.

Le parcours d'immigration et d'intégration des immigrants s'inscrit dans un cheminement qui commence dans le pays de départ et continue dans celui de destination. L'expérience migratoire des nouveaux arrivants commence bien avant leur arrivée au Québec puisque les candidats à l'immigration doivent passer plusieurs étapes depuis la présélection, jusqu'à la préparation de leur émigration et finalement le départ de leur pays d'origine. Ce qui peut être perçu de l'extérieur comme une formalité administrative correspond souvent à un processus long et exigeant compte tenu des démarches obligatoires, du niveau

⁸ Le Québec dispose de sept bureaux de représentation situés à l'étranger, à Sao Paolo, Mexico, Paris, Bruxelles, Vienne, Damas et Hong Kong qui couvrent la majorité des pays du monde (MICC, en ligne).

des salaires relativement bas dans plusieurs pays d'émigration, du poids émotionnel lié à la séparation avec son milieu, la rupture dans sa trajectoire. Pour ceux qui ont réussi à traverser le processus de sélection et ont obtenu le visa d'immigration IM1000, l'appartenance à la catégorie des travailleurs qualifiés ne garantit pas pour autant l'accès à un emploi qualifié dès leur arrivée. Seule une petite minorité de travailleurs arrive au Québec avec un contrat de travail ou une promesse d'embauche⁹; pour la majorité, l'intégration en emploi qualifié pose de nombreux défis et s'échelonne sur plusieurs années (Blain, 2006; Chicha, Charest, 2008; Helly, 2004; Labelle et *al.*, 2007; Lenoir-Achdijian, Potvin, 2008; Piché et *al.*, 2002, Rojas-Viger, 2006; Vatz-Laroussi, 2008). Il est possible de penser que l'accumulation de divers facteurs rend ardue l'intégration en emploi des travailleurs qualifiés (Boudarbat et Boulet, 2010; Helly, 2008). Bien que l'obtention d'un emploi qualifié ne garantisse pas en soi l'intégration socioprofessionnelle d'un nouvel arrivant, elle constitue toutefois une étape essentielle dans cette direction. Afin de saisir les différents enjeux liés au processus d'intégration socioprofessionnelle des travailleurs qualifiés au Québec, nous allons analyser les trois groupes de facteurs mentionnés plus haut au cours des prochaines sections. Mais avant tout, qui sont les travailleurs qualifiés qui immigreront au Québec

1.3.1. Portrait des travailleurs qualifiés au Québec

Selon la définition du MICC, les travailleurs qualifiés sont des « résidents permanents de la catégorie d'immigration économique, [...] sélectionnés par le Québec » qui « y viennent avec l'intention d'occuper un emploi » (MICC,

⁹ Selon l'étude effectuée auprès de presque 2000 travailleurs qualifiés arrivés au Québec entre 1997 et 2002, 1,7% des requérants principaux avaient un emploi assuré ou attesté au moment de leur sélection par le Québec (Godin, 2004).

2010). Cette sous-catégorie d'immigration est composée autant des requérants principaux que de leurs conjoints et personnes à charge¹⁰. Entre 2000 et 2005¹¹, plus de 120 000 travailleurs qualifiés sont arrivés au Québec, dont 53,8% ont été des requérants principaux et 46,2% - des personnes à charge¹². Si nous regardons plus en détail les requérants principaux : il s'agit à majorité d'hommes à 67,3% contre 32,7% pour les femmes. Environ 10% de tous les requérants principaux maîtrisent uniquement la langue anglaise à son arrivée au Québec, alors que 23,7% maîtrisent seulement le français et 60,4% les deux langues (5,6% ne maîtrisent ni le français ni l'anglais). L'âge moyen des travailleurs qualifiés requérants principaux au moment de leur arrivée au Québec est de 32,7 ans et celui des personnes à charge de 20,5 ans.

Les tableaux suivants présentent le profil des travailleurs qualifiés qui sont arrivés au Québec entre 2000 et 2005 spécifiquement. Cette période du temps a été délimitée en fonction de notre choix d'échantillon, i.e. les travailleurs qualifiés qui sont au Québec depuis 5 à 10 ans au moment de l'entrevue.

¹⁰ La catégorie 'immigrants économiques' est constituée des travailleurs qualifiés, des gens d'affaires, des parents aidés et des aides familiaux. Les travailleurs qualifiés comptent pour environ 90% des individus de cette catégorie d'immigration (MICC, 2010).

¹¹ Il s'agit de la période de temps durant laquelle se déroulent les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs qualifiés, étudiés dans cette recherche.

¹² Données du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada.

TABLEAU 1

Principaux pays de naissance des requérants principaux arrivés au Québec entre 2000 et 2005.

Pays de naissance	Nombre	%
France	10 600	16,35
Maroc	9 070	13,99
Algérie	7 410	11,43
Roumanie	5 601	8,64
Chine	5 398	8,32
Liban	2 814	4,34
Tunisie	1 984	3,06
Haïti	1 966	3,03
Mexique	1 115	1,72
Colombie	953	1,47

Source : Tableau personnalisé dérivé du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada

TABLEAU 2

Niveau d'éducation de 64 851 travailleurs qualifiés, requérants principaux, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.

0 à 9 années d'études	10 à 12 années d'études	13 et plus	Certificat professionnel	Diplôme non universitaire	Bacca- lauréat	Maîtrise	Doctorat
616	1 333	3933	3 652	10 360	28 568	12 823	3 566
1,0%	2,1%	6,1%	5,6%	16,0%	44,1%	19,8%	5,5%

Source : Tableau personnalisé dérivé du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada

TABLEAU 3

Niveau d'éducation de 55 676 travailleurs qualifiés, personnes à charge, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.

0 à 9 années d'études	10 à 12 années d'études	13 et plus	Certificat professionnel	Diplôme non universitaire	Baccalauréat	Maîtrise	Doctorat
27 669	4 422	3410	2 501	4 550	10 162	2 367	686
49,6%	7,9%	6,1%	4,5%	8,2%	18,2%	4,2%	1,2%

Source : Tableau personnalisé dérivé du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada

TABLEAU 4

Niveau de qualification, selon NOC (National Occupational Classification) de 61 845¹³ travailleurs qualifiés, requérants principaux, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.

0 Cadres	A Professionnels	B Technique et spécialisé	C Intermédiaire et travail de bureau	D Élémentaire et manœuvres
3 125	32973	19026	6608	113
4,8%	50,8%	29,3%	10,2%	0,2%

Source : Tableau personnalisé dérivé du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada

¹³ Sur 64 851 travailleurs qualifiés, requérants principaux, arrivés au Québec entre 2000 et 2005, 61 845 s'insèrent dans les catégories du niveau professionnel identifiées dans le Fichier des admissions permanentes du Citoyenneté et Immigration Canada. Ainsi, la première ligne du tableau 4 indique le chiffre absolu des travailleurs qualifiés pour chaque catégorie, tandis que la deuxième ligne indique le pourcentage des individus dans chaque catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs qualifiés, requérants principaux arrivés entre 2000 et 2005, c'est-à-dire sur 64 845 individus, 4,8% se situaient au niveau 'Cadre', 50,8% au niveau 'Professionnels' et ainsi de suite.

TABLEAU 5

Niveau de qualification, selon NOC (National Occupational Classification) de 3 110¹⁴ travailleurs qualifiés, personnes à charge, arrivés au Québec entre 2000 et 2005.

0 Cadres	A Professionnels	B Technique et spécialisé	C Intermédiaire et travail de bureau	D Élémentaire et manœuvres
204	1 540	926	401	39
0,3%	2,4%	1,4%	0,6%	0,1%

Source : Tableau personnalisé dérivé du Fichier des admissions permanentes géré par Citoyenneté et Immigration Canada

Godin, dans une recherche auprès d'un échantillon de 1875 travailleurs dont 1579 ont été des requérants principaux et sélectionnés en vertu de la grille de sélection de 1996, arrivés au Québec entre 1997 et 2002, indique que 50% de ces individus ont accédé à un premier emploi après 14 semaines de résidence au Québec et 80% de ces emplois étaient à temps plein (Godin, 2004). Au moment de l'enquête, la durée de leur résidence au Québec variait au moment de l'entrevue entre 21 et 63 mois. À ce moment, 71% des requérants principaux étaient en emploi. Cependant, plusieurs ont émis des objections quant à

¹⁴ Sur 55 767 travailleurs qualifiés, personnes à charge, arrivés au Québec entre 2000 et 2005, 3 110 s'insèrent dans les catégories du niveau professionnel identifiées dans le Fichier des admissions permanentes du Citoyenneté et Immigration Canada. Ainsi, la première ligne du tableau 5 indique le chiffre absolu des travailleurs qualifiés pour chaque catégorie, tandis que la deuxième ligne indique le pourcentage des individus dans chaque catégorie par rapport à l'ensemble des travailleurs qualifiés, personnes à charges arrivés entre 2000 et 2005, c'est-à-dire sur 55 767 individus, 0.3% se situaient au niveau 'Cadre', 2.4% au niveau 'Professionnels' et ainsi de suite.

l'emploi occupé au moment de l'enquête parce qu'il ne correspondait pas à leur projet initial (39%), à leur domaine (36%), à leur niveau de formation (45%) ou encore à leurs attentes (42%) (*Ibid.*). Nous pouvons constater que la situation professionnelle de plusieurs travailleurs à cette étape de leur intégration ne correspond pas à ce qu'ils espéraient en fonction de ces différents critères. Ceci nous amène à l'analyse des facteurs qui interagissent entre eux afin de produire des opportunités et des obstacles auxquels seront confrontés les travailleurs immigrants au cours de leur processus d'intégration.

1.4. Contexte d'intégration en emploi des travailleurs qualifiés au Québec

Les études existantes démontrent que les nouveaux arrivants font face à de nombreuses barrières qui se dressent devant eux au moment de l'intégration en emploi au Québec (Arcand, Lenoir, Helly, 2009; Boudarbat, Boulet, 2010; Benchaâlal, 2007; Cardu, 2007, Cousineau, Boudarbat, 2009; Lenoir et *al.*, 2008). La perspective interactionnelle de Syed qui porte sur l'intégration des travailleurs immigrants en Australie est particulièrement pertinente pour l'étude de ces barrières puisqu'elle permet à la fois de dépasser une analyse des opportunités d'intégration centrée sur les compétences des travailleurs ou encore celle qui porterait uniquement sur les défis socioculturels de l'intégration (Syed, 2008). Il s'agit plutôt de mettre en relation ces deux versants pour rendre compte de leurs nombreuses articulations. Compte tenu que cette perspective prend en considération les interactions entre les facteurs : macro, *meso* et micro, elle est d'autant plus adéquate pour mettre en jeu l'*agentivité* des immigrants, leur positionnement en tant qu'agents face aux défis de l'intégration.

Le niveau macro correspond à la structure du pays d'accueil et regroupe les facteurs économiques, sociétaux et légaux. Le niveau *meso* réfère à la structure des organisations dont dépend leur volonté et leur capacité à intégrer les travailleurs immigrants, y compris l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi et la gestion de la diversité en emploi. Le niveau micro, quant à lui, cherche à comprendre comment les identités (leurs intersections, leur dynamique et leur variété) ainsi que les conditions de vie et les caractéristiques individuelles influencent les trajectoires professionnelles (*Ibid.*). S'appuyant sur les recherches existantes, notre analyse portera sur ces trois niveaux en vue de saisir les enjeux spécifiques à l'intégration des travailleurs qualifiés au Québec, de 2000 à 2010. Voyons maintenant plus en détail le premier groupe de facteurs, situé au niveau macro-étatique.

1.4.1. Facteurs macro

Cette partie de l'analyse cherche à décrire un univers de relations qui émergent dans la rencontre entre les immigrants et la structure du pays d'accueil. Cette structure peut produire des effets favorables ou non sur l'intégration des immigrants et leur intégration en emploi (Chicha, 1989 ; Chicha, Charest, 2008; Freeman dans Portes, DeWind, 2007). Afin de mieux cerner tous les tenants et aboutissants de cette rencontre entre individus (agents) et structures, la section est divisée en trois sous-parties, soit le contexte économique, le contexte légal et le contexte social.

1.4.1.1. Contexte économique

Cette section porte sur les divers aspects économiques en rapport avec le profil sociodémographique des travailleurs immigrants, tels les effets de la conjoncture économique sur l'insertion en emploi, les caractéristiques du

marché du travail et ses opportunités d'emploi, la reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger. Avant même d'étudier le rôle de la conjoncture économique dans l'intégration des travailleurs immigrants, il semble pertinent d'aborder la question des transformations économiques et sociales qui sont survenues et qui se poursuivent dans les sociétés développées ou postindustrielles au cours des dernières décennies du XX^{ème} siècle (Castel, 1995; Castles, Miller, 2009; Fournier, Monette, 2000; Lesemann, D'Amours, 2006). Ces transformations ont produit et produisent des effets sur l'accès à l'emploi des travailleurs, y compris des travailleurs immigrants.

Les mouvements migratoires accrus vers les pays riches adviennent dans un contexte où les transformations économiques, dues aux changements du système productif depuis les années 1980, ont conduit à une augmentation du chômage et de la précarité dans ces pays (Ferréol, Jucquois, 2003). Selon Lesemann et D'Amours, les pays développés postindustriels sont entrés dans une phase de transition entre la société salariale et la société post-salariale à partir des années 1980¹⁵, ce qui se répercute directement sur la situation professionnelle des travailleurs (Lesemann, D'Amours, 2006). La précarisation économique et le développement accru des hautes technologies ont modifié le paysage économique et social par une réduction des emplois disponibles et plus

¹⁵ Selon les auteurs, la société post-salariale en cours de développement, nommée également postindustrielle, « informationnelle », « programmée », ne remplace pas tant la société salariale qu'elle évolue en parallèle avec elle, en l'influençant dans les méthodes de travail et dans les modes organisationnels. Caractérisée par l'importance du capital humain avec son savoir et ses capacités d'innovation, la société post-salariale est en rupture avec la stabilité de la vie professionnelle de la période précédente. Les formations par exemple, ont tendance à s'allonger au départ et à réapparaître tout au long de la carrière, ce qui induit des phases transitoires d'inactivité professionnelle au sens propre entre les différents emplois. La carrière professionnelle adopte un caractère hybride où s'entremêlent les emplois rémunérés à temps plein, des emplois atypiques, des périodes d'inactivité ou de formation et de retraite corrélée parfois avec des emplois (Lesemann, D'Amours, 2006).

particulièrement des emplois salariaux dans les pays développés (Fournier et *al.*, 2000).

Dans un autre registre, l'analyse de la conjoncture économique révèle ses répercussions directes sur le marché du travail dans la mesure où elle influe sur la vitalité économique qui, à son tour, joue sur les créations et les suppressions d'emplois dans des entreprises¹⁶. Les indices économiques selon lesquels il est possible d'évaluer la condition de l'économie québécoise pourraient être répartis en trois grandes catégories : a) la performance générale au Canada, b) le commerce et le développement du Québec, c) la situation du marché du travail dans une ville ou dans une région donnée (Renaud, Cayn, 2006). Tenir compte de la santé économique du pays au moment de l'intégration en emploi des immigrants semble nécessaire pour ne pas mésestimer le poids des autres facteurs explicatifs des barrières à l'emploi.

Les recherches d'impact des cycles économiques sur le marché du travail mettent en lumière la dépendance entre l'activité des immigrants sur le marché du travail et ces cycles (Fassi-Fihri, 2003; Renaud, Cayn, 2006). Selon Fassi-Fihri, cette dépendance est visible déjà au moment où le travailleur immigrant s'inscrit dans un premier emploi mais son effet est encore plus significatif au moment de la recherche d'un deuxième emploi. Les cycles économiques influencent également les sorties d'emploi décidées par les répondants (la situation n'est pas la même dans le cas des sorties d'emploi décidées par les employeurs). Durant une période de récession, on remarque sans grande

¹⁶ L'économie du Québec est majoritairement dépendante de ses exportations dont la majorité s'effectue vers les États-Unis. En 2007, par exemple, plus de 75% des exportations du Québec se sont dirigées vers ce pays. La tendance est toutefois à la baisse depuis le pic de ces échanges commerciaux enregistré en 2000 (Ministère du Développement Économique, de l'Innovation et de l'Exportation, en ligne).

surprise plus de stabilité des immigrants en emploi puisque, au même titre que les travailleurs natifs, ils hésitent à quitter un emploi si la conjoncture est mauvaise (Fassi-Fihri, 2003).

Dans le même sens, Godin constate que les périodes de croissance économique qui offrent de meilleures possibilités d'emplois correspondent également à une plus grande mobilité en emploi puisque le nombre d'opportunités professionnelles augmente tandis que la décroissance amène en général une réduction des opportunités et une moindre mobilité (Godin, 2005). Renaud et Goldman analysent le rapport entre un événement mondial, tel que le 11 septembre 2001, et l'insertion en emploi de la population immigrante au Québec (Renaud, Goldmann, 2005). Leur analyse ne permet pas d'établir le lien entre cet événement et l'intégration en emploi des travailleurs immigrants en fonction de leur origine ethnique, la minorité arabo-musulmane, à titre d'exemple, n'étant pas affectée plus que les autres groupes ethniques. Par contre, les auteurs constatent les répercussions de cet événement sur la population immigrante en général dû au resserrement du marché de travail et, par conséquent, une augmentation du chômage tant au Québec que dans le reste du Canada. Ils observent que ce sont plus particulièrement les immigrants plus jeunes ou ceux âgés de plus de 40 ans qui en ont été affectés. Il n'est cependant pas possible de constater l'effet du 11 septembre sur l'insertion en emploi des membres de la population native puisque l'étude ne la compare pas avec la population immigrante.

Dans une étude comparative, Cousineau et Boudarbat démontrent que la situation économique des immigrants au Québec s'est détériorée avec le temps et par rapport à la population native (Cousineau, Boudarbat, 2009). En comparant deux périodes, l'année 1980 et l'année 2000, ils remarquent une détérioration, visible tant au niveau du taux de chômage des immigrants, plus

élevé que celui des salaires plus faibles et ce, malgré une hausse des qualifications des immigrants entre ces deux périodes. Les causes de cette détérioration sont multiples, y compris l'augmentation du nombre d'immigrants acceptés par le Québec entre 1980 et 2000, qui n'a pas été suivi par l'accroissement de sa capacité d'accueil (*Ibid.*).

Quelles sont les caractéristiques structurelles du marché du travail québécois et leurs implications sur l'accès des immigrants à l'emploi ? Du point de vue structurel, on reconnaît l'existence *des* marchés du travail plutôt que d'un marché du travail. Compte tenu du caractère segmenté du marché ainsi que des caractéristiques propres à ses segments, il peut être utile pour les fins de l'analyse d'effectuer une division du marché du travail en marché primaire et secondaire (Castel, 1995; Chicha, 1989). Le marché primaire regroupe surtout des emplois stables, syndiqués, offrant des opportunités de mobilité professionnelle à travers des filières de promotion établies tandis que les emplois du marché secondaire, exclus de ces avantages, sont caractérisés par leur relative instabilité ainsi que par de faibles avantages liés à l'ancienneté. Ces derniers sont concentrés le plus souvent dans le secteur des services, dans le commerce et dans certains secteurs manufacturiers où d'ailleurs ils peuvent coexister avec ceux du marché primaire (Chicha, 1989). Si on assiste à la sur-représentation des immigrants de la catégorie économique dans les emplois du marché secondaire, il faudrait analyser les raisons d'un tel phénomène, compte tenu des qualifications professionnelles de ces individus. Il s'agit soit d'une période de repositionnement professionnel suivant leur installation au Québec, soit un phénomène de déclassement permanent qui pourrait témoigner d'un cumul des facteurs produisant des résultats négatifs sur l'employabilité des nouveaux arrivants.

Puisque le marché du travail est gouverné par la loi de l'offre et de la demande, un déséquilibre entre la demande du marché et les qualifications détenues par les travailleurs peut se produire occasionnellement en affectant leur accès à l'emploi. Dans le cas des travailleurs immigrants qualifiés, l'étude de cette adéquation entre les emplois disponibles et les diplômes ou l'expérience détenue par les chercheurs d'emploi est d'autant plus pertinente que la sélection des candidats à l'immigration s'effectue en fonction des critères qui portent notamment sur leur expérience professionnelle et leur niveau d'éducation. Dans ce cas, l'absence d'arrimage entre ces critères de sélection et les caractéristiques du marché du travail produit un effet de ralentissement de l'intégration en emploi des nouveaux arrivants (Boudarbat, Boulet, 2007).

Une des critiques adressée fréquemment à l'égard des politiques d'intégration porte sur cet écart entre ce qu'on pourrait appeler « les grandes lignes » et « la réalité du terrain » où les immigrants rencontrent des obstacles liés à la non reconnaissance de leurs diplômes, à la sous-estimation de l'expérience professionnelle étrangère par les employeurs ou encore aux difficultés d'accès à des ordres professionnels (Chicha, Charest, 2008; Hachimi Alaoui, 2006; Rojas-Viger, 2006). Ces obstacles varient toutefois selon le pays de provenance des immigrants, notamment en raison des liens bilatéraux pouvant exister entre leur pays d'origine et le Québec. Par exemple, dans le cas des professions et des métiers réglementés, les immigrants français se trouvent dans une position privilégiée compte tenu des accords signés entre le Québec et la France portant sur la reconnaissance des qualifications professionnelles. Cela facilite, certes, l'accès des immigrants français aux professions et métiers réglementés¹⁷. Les

¹⁷ En octobre 2008, une entente a été signée entre Jean Charest et Nicolas Sarkozy qui préconise la mise en place de procédures communes afin d'accélérer l'obtention des permis nécessaires à l'exercice des professions ou des métiers réglementés sur les deux territoires (MICC, 2008).

quarante-six ordres professionnels qui existent au Québec (ils encadrent cinquante-une professions) sont régis par leurs propres règles et disposent d'une réelle autonomie dans l'accomplissement de leur mandat auprès du public (Office des professions Québec, en ligne). En ce qui concerne les règles d'accès à des professions encadrées par les ordres professionnels, elles peuvent se révéler dissuasives pour des candidats, surtout si les démarches les obligent à fournir un grand effort sans avoir aucune garantie d'accéder à un emploi au bout du processus. Dans le cas des personnes non scolarisées au Québec, le processus d'inscription à un ordre est d'autant plus long et compliqué qu'il faut obtenir une équivalence des diplômes obtenus à l'étranger. Cette formalité exige un temps d'attente qui pourrait être réduit si les démarches de reconnaissance des diplômes étaient effectuées avant d'arriver au Québec (Cousineau, Boudarbat, 2009).

Les données du Conseil interprofessionnel du Québec indiquent que de nombreux immigrants ne déposent pas de demandes d'inscription à un ordre professionnel, ce qui se traduit par un nombre relativement bas de demandes adressées à des ordres par des candidats potentiels. Bien qu'en croissance depuis 2005, ce nombre est estimé par le Conseil interprofessionnel du Québec à environ 4 000 dossiers déposés par les immigrants en 2006 (Conseil interprofessionnel du Québec, en ligne). Si le taux de refus par rapport au nombre total des demandes est seulement d'environ 18 %, dans plus de 44 % des cas, il s'agit d'une acceptation partielle qui implique une formation complémentaire afin de parfaire des connaissances sur certains points précis ou alors, d'effectuer un stage dans le milieu professionnel. Il arrive toutefois que les places de formation ou de stage ne soient pas disponibles, ce qui induit de nouveaux obstacles et un sentiment de frustration chez les candidats à une étape avancée des démarches d'adhésion (Chicha, Charest, 2008).

Il est également difficile pour des nouveaux arrivants de faire reconnaître leur diplôme et leur expérience professionnelle étrangère auprès des employeurs (Chicha, Charest, 2008; Rojas-Viger, 2006). D'une part, de nombreux organismes : les universités, les institutions publiques (notamment le MICC), les ordres professionnels sont impliqués dans ce processus avec des résultats qui peuvent être variables. Cela complexifie les démarches pour un nouvel immigrant peu familier avec ce système. D'autre part, les employeurs manquent de points de référence pour pouvoir évaluer un diplôme étranger surtout face à la grande diversité des origines des candidats. Ce même problème concerne l'expérience acquise à l'étranger qui, n'étant pas reconnue sur le marché du travail, positionne les candidats au même niveau qu'une personne sans expérience professionnelle. Toujours selon Chicha et Charest, la situation d'absence de critères d'évaluation de la part des employeurs fait en sorte que l'expérience de travail non-canadienne soit régulièrement écartée, en induisant de cette façon un sentiment de discrimination chez les candidats immigrants (Chicha, Charest, 2008).

Un phénomène, observé dans les études sur l'intégration des immigrants au marché du travail canadien est celui de l'augmentation de la représentation d'immigrants récents, détenteurs de diplômes universitaires, dans les professions à faible scolarité tels que commis, camionneurs, vendeurs, caissiers et chauffeurs de taxi. Ce phénomène touche 28% des hommes immigrants et 40% des femmes immigrantes en comparaison avec seulement 10% des hommes et 12% des femmes nés au Canada (Galarneau, Morissette, 2008). Si on est tenté d'attribuer cette déqualification à la nécessaire période de transition, c'est-à-dire au temps nécessaire pour les nouveaux immigrants avant de se repositionner dans des emplois qualifiés, la croissance de la présence des immigrants de plus longue date dans les professions à faible scolarité témoigne de difficultés persistantes plutôt que transitoires. Comment expliquer alors ce

phénomène ? Galarneau et Morissette constatent que les raisons de cette situation s'articulent autour des compétences linguistiques insuffisantes des immigrants et de la non-reconnaissance par les employeurs canadiens de leur expérience, de leurs diplômes et de leurs compétences acquises à l'étranger. Les chercheurs soulignent en outre que le fonctionnement du système d'accréditation des immigrants récents au sein des professions réglementées participe à leur sous-représentation dans certaines professions telle que la médecine ou le génie (Galarneau, Morissette, 2008).

Au Québec, l'étude de la requalification des travailleurs qualifiés sur le marché du travail menée par Renaud et Cayn révèle que celle-ci ne se produit pas immédiatement après l'établissement au Québec. Un an après l'arrivée, 50% de tous les travailleurs sélectionnés ont obtenu un premier emploi au niveau de leur scolarité alors que ce taux passe à 67,8% après cinq ans (Renaud, Cayn, 2006). Plusieurs groupes de facteurs ont été identifiés par les chercheurs pour expliquer les avantages ou des difficultés des travailleurs immigrants pour se requalifier. Par exemple, l'effet défavorable de régions de provenance autres que les États-Unis et l'Europe occidentale sur l'insertion en emploi a été identifié. Cependant, ce désavantage disparaît pour des répondants originaires du Maghreb et de l'Europe de l'Est (ex-URSS compris) après les premiers mois de séjour au Québec. Il serait donc dans ce cas attribuable plus au processus d'acculturation et d'adaptation qui demande un certain temps qu'à l'origine ethnique. Par contre, les immigrants originaires de l'Asie de l'Ouest et du Moyen Orient ont systématiquement plus de difficultés que les autres à trouver un premier emploi et à se requalifier au Québec. Les autres groupes de facteurs comprennent le niveau de scolarité, le domaine d'études, l'expérience d'emploi pré-migratoire, l'emploi projeté et les séjours au Québec précédant l'immigration (Renaud, Cayn, 2006).

Pour la plupart des nouveaux arrivants, la métropole québécoise demeure la destination privilégiée pour leur établissement. En effet, Montréal représente un marché du travail dynamique, traditionnellement soutenu par la création des petites et moyennes entreprises avec une proportion élevée, environ 40% de la population active, qui est son propre patron (Arcand, Facal, 2007). C'est également un pôle d'attraction en raison de sa diversité culturelle où plus de 120 communautés ethnoculturelles sont établies aujourd'hui. La situation économique des immigrants à Montréal est toutefois nettement moins favorable qu'à Toronto ou à Vancouver où l'écart dans l'accès à l'emploi entre les immigrants et la population d'origine est moins marqué¹⁸.

Du point de vue linguistique, il est quasiment indispensable à Montréal de maîtriser les deux langues officielles, surtout pour occuper un emploi dans les petites entreprises ou celles qui relèvent de la juridiction fédérale et où l'anglais reste la langue de travail. Dans les autres secteurs, le fait de parler anglais peut être vu comme un atout bien qu'il soit possible de fonctionner sans cette compétence. Le fait de maîtriser le français et l'anglais se répercute non seulement sur l'insertion en emploi mais aussi sur le salaire, surtout dans le cas d'une très bonne maîtrise du français et de l'anglais (Godin, Renaud, 2005). L'impact positif de la connaissance pré-migratoire du français (sur l'accès aux meilleurs emplois) et de l'anglais (sur le salaire) est toutefois éphémère et disparaît après les trois premières années d'établissement au Québec. Toutefois, la connaissance de la langue française exerce une influence positive sur les

¹⁸ Selon les données de Statistique Canada, le taux d'activité des hommes immigrés à Montréal a atteint 68% en 2001 et des femmes immigrantes 51,4% comparativement à 74% pour les hommes et 61,9% pour les femmes nés au Canada. Le taux de chômage est, quant à lui, supérieur chez les immigrants car il atteint 11,4% des hommes et 12,7% des femmes immigrantes comparativement à respectivement 6,6% et 5,9% des personnes nées au Canada (Chicha, Charest, 2008).

salaires, surtout dans le cas des immigrants et des immigrantes dont elle est la langue maternelle (Boulet, Boudarbat, 2007).

L'étude de Godin et Renaud révèle également que l'initiation à la culture québécoise qui fait partie des apprentissages dans les cours de français offerts dans le cadre de la francisation des nouveaux arrivants a des effets positifs sur leur intégration sur le marché du travail (Godin, Renaud, 2005). Puisque le marché de l'emploi est soumis à des règles, souvent non écrites, les nouveaux arrivants ont besoin de les connaître et comprendre pour mener à bien leurs démarches de recherche et d'intégration en emploi. Ces règles constituent une barrière pour les nouveaux arrivants, étant donné leur caractère culturel et non universel mais qui peuvent être perçues comme telles par les employeurs du groupe majoritaire. Un des obstacles à la recherche d'emploi relève de l'existence d'un marché « caché » de l'emploi, c'est-à-dire des postes jamais affichés à l'externe mais disponibles dans des entreprises (Helly, 2004). Cette manière de procéder handicape systématiquement les nouveaux arrivants, peu familiers avec ce fonctionnement et sans réseau de contacts professionnels.

La recherche d'emploi comporte également une difficulté particulière qui est la maîtrise des normes implicites de comportement en entrevue d'embauche qui diffèrent des comportements admis et valorisés dans d'autres pays. Par exemple, au Québec, comme ailleurs en Amérique du Nord, les candidats doivent « vendre » leur candidature au moment de l'entrevue, ce qui peut constituer une difficulté pour les individus non habitués à cette manière de se comporter (Barrette, 2004). Dans la mesure où les règles de sélection de candidats et de promotion sont établies selon des critères ne tenant pas compte des différences culturelles, elles contribuent à défavoriser les candidats issus de l'immigration par rapport à des Québécois « de souche ». Ce constat devrait cependant être nuancé par rapport au capital symbolique différent dont

disposent les candidats immigrants. Fortin et Piché soulignent l'existence d'un clivage entre les candidats immigrants valorisés sur le marché de l'emploi comme c'est le cas des « Franco-Français » et ceux qui ne le sont pas (Fortin, Piché, 2004). Entre alors en ligne de compte la représentation sociale positive ou négative qui opère au sein de la société majoritaire à l'égard d'un groupe minoritaire auquel appartient, ou auquel est associé, le candidat. Autrement dit, entre en jeu le capital social ou symbolique dont dispose ce groupe d'immigrants particulier (Fortin, 2002). Si on y ajoute la tendance observée auprès des employeurs de privilégier la similarité à la différence, c'est-à-dire de sélectionner des candidats partageant les mêmes caractéristiques et origines sociales, des mécanismes complexes de catégorisation en résultent, favorables pour l'*endogroupe*, ou les individus perçus comme les plus proches de ses caractéristiques, et défavorables pour les membres d'*exogroupes* (*Ibid.*).

1.4.1.2. Contexte sociétal

Le contexte sociétal revêt de l'importance pour notre analyse puisque la dynamique des relations sociales et interpersonnelles produit et alimente les stéréotypes, les préjugés sociaux et les perceptions qui influencent le processus d'intégration en emploi des travailleurs immigrants (Syed, 2008). Également, ce contexte a des répercussions sur la reconnaissance dont sont objet les membres de ces groupes et cela affecte aussi leur sentiment d'appartenance à la société. L'intégration des travailleurs immigrants dans le contexte québécois comporte un aspect spécifique dû à son caractère d'enclave francophone à l'intérieur d'un pays et d'un continent nord-américain anglophone (Bourhis et *al.*, 1994). La singularité dans la construction des rapports entre les francophones majoritaires et les minorités issues de l'immigration tant du point de vue des relations historiques que du point de vue linguistique en résulte. Fait particulier, Montréal est la seule ville canadienne avec la présence de deux

majorités linguistiques, anglophone et francophone¹⁹. Anctil soutient que cette situation de double majorité a entraîné des conséquences positives sur les tierces communautés puisqu'elle a produit une dynamique particulière dont est né un espace social et économique qui a pu être occupé par les allophones (Anctil, 1984). Cette double majorité, couplée à la présence de communautés ethnoculturelles vibrantes, fait de Montréal une ville très diversifiée (comparable aux grandes villes nord-américaines comme Chicago ou New York) et au caractère international marqué (*Ibid.*).

Aujourd'hui, les nouveaux arrivants qui s'établissent au Québec et principalement à Montréal, font face à l'intégration à un des deux groupes majoritaires ou encore à un groupe ethnoculturel particulier. Évidemment, une intégration à ces trois niveaux n'est possible que dans la mesure où il n'y a pas de cloisonnement au sein d'un groupe en particulier (Arcand, Facal, 2007). S'installer au Québec implique également le choix, voir la nécessité, de s'installer dans la région métropolitaine montréalaise, multiculturelle et hétéroclite qui offre de multiples opportunités d'emplois, ou alors dans les régions plus ou moins éloignées de ce centre (et à quelques exceptions près fortement homogènes).

En ce qui concerne l'ouverture de la société d'accueil envers ses immigrants, elle peut, par exemple, être étudiée à travers les événements marquants, les sondages d'opinion, les messages diffusés par les médias, les discours politiques. À ce titre, le 11 septembre 2001 a été un événement mondial dont la portée et les répercussions sont toujours visibles tant au niveau politique

¹⁹ Le taux de bilinguisme à Montréal est d'environ 52% en 2006 comparativement à Ottawa où il demeure à environ 38% la même année (Portail de la recherche sur la francophonie canadienne, en ligne).

international que dans les positions prises par des pays occidentaux face à l'immigration (Castles, Miller, 2009; Inglis, 2007; Vatz-Laaroussi, 2008). Les recherches portant sur les perceptions négatives à l'égard de certains groupes ou individus au Québec, notamment envers les « minorités visibles », les « Arabes » ou les personnes assignées comme telles, ont mis en lumière l'impact des pratiques discriminatoires sur l'intégration en emploi de ces groupes ou individus (Déom et *al.*, 2006; Helly, 2004, 2008; Labelle, 2005; Lenoir et *al.*, 2008, 2009). Cependant, l'analyse longitudinale de l'accès à l'emploi des immigrants en fonction de leur appartenance ethnique de Renaud et Goldemann n'a pas permis d'établir un lien direct entre cet événement et leur employabilité. Les chercheurs constatent plutôt un effet négatif général sur l'insertion en emploi de tous les immigrants dû à la décroissance économique qui a suivi cet événement (Renaud, Goldemann, 2005). Helly observe que dans les années 1990-2000, l'image à l'égard des migrants en Amérique du Nord et en Europe est double (Helly, 2009). D'un côté, les migrants sont présentés comme indésirables car coûteux pour l'État providence; de l'autre côté, leur utilité démographique et économique est mise de l'avant (*Ibid.*).

Sayad dans sa critique du discours 'économiste' qui sous-tend les propos sur l'immigration souligne que le rapport coût / profits, employé pour jauger de l'utilité de l'immigration, est problématique et ce, pour plusieurs raisons (Sayad dans Bourdieu et *al.*, 1993). Pour commencer, cet argument économique est utilisé dépendamment des circonstances, soit pour justifier le recours à l'immigration, soit pour prouver son illégitimité. Il est d'autant plus discutable d'adhérer à ce type d'argumentaire que l'évaluation des coûts et des profits est biaisée par le choix des critères ainsi que par la manière de les employer. Ce qui est présenté comme coût de l'immigration peut à un autre moment constituer un profit. Par exemple, le taux de natalité dans les familles immigrantes, qui permet de pallier la décroissance démographique d'un État, devient ensuite un

coût en raison des problèmes sociaux associés à des jeunes issus de l'immigration. L'immigrant est donc profitable en tant que force de travail, mais pèse lourd quand il se retrouve au chômage et même quand il occupe un emploi, « comme si l'emploi qu'il occupe constituait une sorte de manque à gagner, de dommage virtuel occasionné à la main-d'œuvre nationale » (*Idem* : 419). On y décèle à la fois l'instrumentalisation de l'immigration dans un discours politique, tantôt pour appuyer des politiques qu'on pourrait qualifier d'ingénierie sociale, tantôt pour expliquer les problèmes économiques d'un État et tantôt pour excuser le racisme. Cet exemple révèle la perversité d'une occultation ou d'une manipulation de la problématique de l'immigration dans le discours, dont les répercussions se manifestent au niveau des rapports ethniques qui, à leur tour, alimentent ce discours dans une dynamique récursive²⁰.

Au Québec, l'incident survenu dans la petite municipalité d'Hérouxville donne matière à réflexion au sujet de la position d'un groupe d'individus éloignés géographiquement des immigrants et des membres des communautés culturelles sur les enjeux qui touchent les rapports ethniques²¹. Les normes de vie de la municipalité, médiatisées en janvier 2007 dans le contexte de la

²⁰ La récursivité s'exprime à travers son caractère non linéaire qui consiste en une reproduction en boucle entre les produits et les effets qui deviennent eux-mêmes les producteurs de ce qui sera produit (Morin, Le Moigne, 1999).

²¹ Il semble toutefois exagéré d'affirmer qu'Hérouxville représente les opinions de ce qu'on pourrait nommer le 'Québec profond', c'est-à-dire les régions et le milieu rural. Il s'agit d'un incident isolé mais très fortement médiatisé, ce qui a donné l'impression d'une tendance générale caractéristique du milieu rural québécois dans son ensemble. La responsabilité des médias dans le traitement de l'information serait également à questionner dans le cas d'Hérouxville ainsi que dans la couverture faite des autres événements en rapport avec les communautés culturelles bien qu'il soit impossible de les tenir pour seuls responsables de la construction des stéréotypes négatifs à l'égard des minorités ethnoculturelles. Le public est censé disposer de l'esprit critique quant au choix de ses sources d'information et quant à leur contenu (Bouchard, Taylor, 2008). En réalité, il est possible de croire que ces stéréotypes opéraient déjà au sein de la société québécoise et que certaines informations présentes dans les médias ont contribué à les renforcer plutôt qu'elles ne les ont créés.

Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, expriment une xénophobie face aux étrangers, dans ce cas, surtout la communauté arabo-musulmane, élevée en menace envers les traditions et les valeurs québécoises. Il y a lieu d'y voir autant les répercussions du contexte mondial actuel marqué par une méfiance, sinon une hostilité à l'égard de la religion musulmane, que l'inquiétude visible au Québec et au Canada devant des demandes d'obtention d'accommodements liées aux pratiques religieuses provenant d'une partie des membres de certaines communautés culturelles. Il est également possible de l'analyser sous l'angle de la crise identitaire présente au Québec qui se manifesterait dans le rapport des Québécois 'de souche' à des minorités ethnoculturelles. Selon Bourhis et Montreuil, le Québec se trouve actuellement à la croisée des chemins entre une tendance à l'ouverture et au respect des différences linguistiques et culturelles et de l'autre côté, des « crispations identitaires » qui comportent le risque d'intolérance, voire de discrimination, à l'égard de ces minorités (Bourhis, Montreuil, 2004 : 254).

Les divisions qui s'opèrent au sein des sociétés contemporaines, y compris québécoise, ne peuvent pas être circonscrites à des frontières ethniques car elles dépassent largement une dichotomie majoritaire/minoritaire, natif/immigrant, occidental/oriental²². Les clivages ville/régions, classes sociales, milieux d'appartenance, âge, éducation, orientation sexuelle etc., sont autant de facteurs

²² L'analyse des rapports ethniques, effectuée par Juteau, apporte un éclairage à la question de la construction de l'ethnicité. L'auteure nous rappelle que le groupe ethnique n'est pas un fait biologique mais social; produit de la socialisation, il comporte une part d'objectif, une part de subjectif. L'ethnicité comporte deux dimensions, interne et externe. La dimension interne renvoie à des traditions culturelles et historiques qui précèdent les rapports sociaux (c'est la communalisation ethnique qui maintient cette dimension) tandis que la dimension externe est construite dans les rapports de domination résultant de la colonisation et des migrations (Juteau, 1999).

de différences à plusieurs niveaux qui, conjuguées entre elles, produisent une diversité multiple. Il est également significatif qu'au Québec, comme dans les autres pays développés, postindustriels, la culture comprise au niveau le plus matériel (les traditions, les modes de vie, les rapports de parenté, les valeurs morales...) ait subi un choc lié aux effets de la mondialisation (Gervais et *al.*, 2008). Dans ce contexte, on assiste à un bouleversement des modes de vie et des valeurs qui les soutiennent. La transmission des traditions culturelles devient de plus en plus un choix et une responsabilité individuelle, ce qui érode la culture commune. L'instabilité des repères culturels fait que les immigrants se trouvent confrontés à un choix, qu'il soit conscient ou pas, de participer à cette « société en questionnement » ou de s'en protéger à l'intérieur des traditions dans un mouvement de fermeture à l'égard des valeurs occidentales. Il est possible de voir dans la rencontre entre les nouveaux arrivants et les membres de la société majoritaire une tension mutuelle en lien avec les questionnements identitaires situés dans un contexte de mouvance et d'incertitude caractéristiques du monde contemporain (*Ibid.*).

Cependant, limiter la méfiance des membres de la société d'accueil envers les immigrants à un aspect uniquement culturel, c'est oublier que le conflit se situe également au niveau des rapports de pouvoir (Helly, 2009). En effet, un taux élevé d'immigration peut être vu comme une menace pour les droits socioéconomiques des nationaux, des droits fragilisés par ailleurs par les transformations sociales liées au recul de l'État-providence. Si l'apport des immigrants est considéré par le gouvernement québécois comme nécessaire pour le développement économique et démographique de la province, ces mêmes immigrants sont parfois présentés dans les médias comme sources de problèmes. Le hiatus entre le discours officiel et le discours populaire, ou occasionnellement celui des médias, semble exprimer un manque de consensus social quant à l'immigration. La mise en place de la commission de

consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles et les événements qui l'ont précédée, ont permis non seulement de constater cette oscillation au sein de la majorité franco-québécoise de la province mais également une diversité d'opinions présente dans la société quant aux immigrants et aux membres des groupes ethnoculturels. Dans un tel cas, l'État aura à faire face aux deux obligations, d'une part, la lutte contre la discrimination et pour l'égalité des droits et d'autre part, la réduction des tensions entre les immigrants et les nationaux (Crépeau et *al.*, 2009).

1.4.1.3. Contexte légal

Dans cette section, il sera question des politiques et des lois canadiennes et québécoises à l'égard de l'immigration, de l'égalité et de la non-discrimination, avec une emphase sur le cadre légal québécois. Rappelons d'abord que dès 1971, le gouvernement du Canada a annoncé sa politique multiculturelle. D'un point de vue philosophique, le multiculturalisme se fonde sur l'idée de la reconnaissance des autres cultures dans leur valeur propre plutôt qu'en fonction des critères occidentaux pour trouver ce qu'on peut appeler « une voie moyenne entre – d'un côté – la demande inauthentique et homogénéisante pour la reconnaissance d'égale valeur, et – de l'autre – l'enfermement volontaire à l'intérieur de critères ethnocentriques » (Taylor, 1994 : 97). Le multiculturalisme encourage les immigrants à maintenir leur héritage culturel et linguistique et en parallèle, le gouvernement s'engage à promouvoir la tolérance et à lutter contre la discrimination et le racisme. Bien que la mise en place de cette politique ait été refusée par le courant indépendantiste au Québec, le nationalisme canadien et des groupes autochtones, aucune crise politique majeure ne s'en est suivie (Helly, 2008).

Au cours des années 1980, la politique multiculturelle s'institutionnalise par une inscription dans la Charte Canadienne et par la Loi fédérale sur le multiculturalisme, adoptée par le Parlement en 1988. Cette reconnaissance de la diversité ethnoculturelle comme source de richesse de la nation devient toutefois la cible de nombreuses critiques qui voient en elle le facteur de la réification des cultures et d'éloignement des communautés ethnoculturelles de la société d'accueil. Le multiculturalisme est accusé de cristalliser des cultures folklorisées et de contribuer à la segmentation de la société en fonction des différences ethniques plutôt que de favoriser l'intégration sociale des immigrants (Bertheleu, 2000). Sous le poids des critiques, cette politique subit des transformations progressives au cours des années 1980 pour laisser plus de place à la gestion de la diversité qui promeut la multiethnicité et l'interculturalité plutôt que la préservation d'un héritage culturel particulier. Le gouvernement cherche donc à encourager des échanges entre les différents groupes ethniques et avec la société majoritaire pour s'éloigner quelque peu d'un multiculturalisme initial orienté vers la promotion de la différence. Finalement, l'établissement du ministère du Multiculturalisme et de la Citoyenneté en 1991 réunit les deux aspects fondamentaux de l'identité canadienne : les valeurs communes et les origines culturelles diverses (Bauer, 1994).

Le Québec, depuis l'établissement en 1968 de son premier ministère de l'Immigration, a graduellement acquis plus de liberté en matière de sélection des candidats à l'immigration et de leur intégration. En 1981, le gouvernement provincial décide la création d'un nouveau ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration afin de veiller à l'épanouissement des membres des communautés culturelles et à leur pleine participation à la société québécoise. Le plan d'action de ce ministère à l'intention des communautés culturelles a pour but notamment d'améliorer leur participation dans les

emplois du secteur public (Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, 1981). Finalement, dans sa politique de 1990, le gouvernement cherche à relever les défis d'intégration des immigrants en milieu francophone par leur participation à la vie sociale, économique et politique, l'utilisation de la langue française et l'engagement dans la construction d'un Québec pluraliste. On met de l'avant une politique interculturelle qui se veut respectueuse de la différence mais orientée vers l'intégration socioprofessionnelle des immigrants et des minorités ethnoculturelles à la majorité québécoise²³. C'est l'idée de 'la convergence culturelle' qui cherche à encourager l'adhésion progressive des immigrants à la culture québécoise francophone. L'accent est mis sur le partage des valeurs communes d'égalité, de respect des droits de la personne, de la laïcité et de la liberté d'expression (Bertheleu, 2000).

Plus récemment, « Le plan d'action pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, 2008-2013 » définit des mesures impliquant des acteurs du secteur public, privé et communautaire pour lutter contre la discrimination et le racisme envers les Québécois des minorités culturelles mais aussi envers les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, tel que spécifié dans la Charte québécoise (Ministère de l'Immigration et des Communauté Culturelle, 2008). S'agit-il toutefois d'un réel engagement du gouvernement québécois pour lutter contre les inégalités ? Potvin souligne que dans un tel cas, une politique concertée et globale devrait engager tous les paliers du gouvernement et tous les secteurs de la société plutôt que se limiter à un seul ministère, ici celui de l'Immigration et des Communautés culturelles. En outre, cette

²³ Le modèle québécois s'appuie sur un cadre civique commun qui définit à la fois les droits des individus ainsi que leurs responsabilités dans un rapport de réciprocité entre les immigrants et la société d'accueil; par comparaison, le multiculturalisme canadien est plus axé sur les droits et la liberté individuelle (Rocher et *al.*, 2007).

politique de lutte contre les inégalités reste centrée sur les groupes discriminés sans qu'un intérêt particulier ne soit accordé aux processus et aux situations dans lesquels ces inégalités peuvent se produire (Potvin, 2008).

Pour assurer la protection des droits et des libertés des citoyens, y compris en luttant contre les différentes formes de discrimination, les deux gouvernements, fédéral et provincial, ont adopté des chartes des droits et libertés. La Charte québécoise des droits et libertés de la personne qui est entrée en vigueur en 1976, crée la Commission des droits de la personne et la Commission des droits de la jeunesse pour promouvoir le respect des droits et libertés y inscrit (CDPDJ, en ligne). La réforme, en 1982, introduit les nouveaux motifs de la discrimination illicite et lui donne une prépondérance par rapport aux autres lois québécoises (Brunelle dans École de Barreau, 2009-2010). À la différence de la charte canadienne, elle ne se limite pas à l'action gouvernementale mais vise également les rapports relevant du droit privé, ce qui permet son application à un vaste champ d'activités tant dans la sphère publique que privée (*Ibid.*). Les dispositions de cette charte peuvent interdire notamment la discrimination dans les actes juridiques qui relèvent du droit privé, par exemple le contrat de bail, ou encore dans le cas de l'emploi, elle protège contre la discrimination dont des employeurs privés seraient auteurs. La Partie III de la Charte, entrée en vigueur en juin 1985, encadre l'élaboration et la mise en application de programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises et les organisations québécoises (CDPDJ, en ligne). Ces programmes ont pour objectif de corriger la situation des personnes faisant partie de groupes qui ont, historiquement et de façon

généralisée, subi de la discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé²⁴.

La charte canadienne, entrée en vigueur en 1982, s'applique aux parlements et aux gouvernements fédéraux et provinciaux, autrement dit, ce sont les branches législative, exécutive et administrative du gouvernement qui sont visées par elle (Brunelle dans École de Barreau, 2009-2010). Elle interdit la discrimination directe mais, fait particulier, également les autres types de discrimination reconnus par la loi du Canada : la discrimination voilée, indirecte et systémique (Helly, 2008). Suite aux études qui ont mis en évidence l'existence de la discrimination systémique dans les entreprises publiques et privées canadiennes dans les années 1980, le gouvernement fédéral a adopté des mesures visant à réduire des inégalités constatées notamment quant à la participation des «minorités visibles» dans les emplois de la fonction publique (*Ibid.*). La loi sur l'équité en emploi est donc adoptée en 1986 avec pour objectif de réaliser l'égalité en milieu du travail. Quatre groupes cibles sont visés par cette loi : les femmes, les Autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles. Au Québec, cette loi concerne uniquement les entreprises qui relèvent de la juridiction fédérale tandis que les Programmes d'accès à l'égalité (PAE) s'appliquent dans les entreprises et les organisations québécoises et visent les cinq groupes suivants : les femmes; les personnes handicapées, les Autochtones, les membres des minorités visibles et des minorités ethniques²⁵ (CDPDJ, en ligne). Les immigrants ne sont pas directement identifiés comme

²⁴ En 2001, est entrée en vigueur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics qui impose à tous les organismes publics qui emploient 100 personnes et plus au Québec de dresser un diagnostic de la présence des groupes cibles au sein de leur effectif et de mettre en place des mesures pour corriger la situation de sous représentation (CDPDJ, en ligne).

²⁵ Les minorités ethniques sont des personnes autres que les Autochtones et les minorités visibles, dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais (CDPDJ, en ligne).

groupe visé dans ces programmes mais peuvent s'en prévaloir du fait d'appartenir à un autre groupe cible, tel «minorité visible», «minorité ethnique». Il reste que l'intersection du statut d'immigré et des autres facteurs de discrimination, par exemple être une femme, appartenir à une minorité visible ou ethnique, peut produire des effets particulièrement défavorables à l'insertion en emploi (Syed, 2008). Les résultats de l'application des PAE restent encore décevants (Chicha, Charest, 2008), ce que nous regarderons plus spécifiquement dans la section suivante, consacrée aux politiques et à la gestion de la diversité dans les organisations.

1.4.2. Facteurs *meso*

L'analyse *meso*-organisationnelle examine les entreprises et les organisations²⁶ du point de vue de leur influence sur l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants, y compris l'application des PAE ainsi que la gestion de la diversité dans les entreprises québécoises. Tel que nous l'avons vu précédemment, à partir d'un constat de présence de la discrimination systémique, des mesures ont été mises en place par les gouvernements fédéral et provincial afin de corriger cette situation. La discrimination systémique²⁷ relève d'une convergence des valeurs, des décisions et des pratiques dont les

²⁶ À noter qu'au niveau *meso*, il se produit un glissement vers le micro quand on parle du rôle des individus faisant partie des entreprises et des organisations dans l'application des mesures et des programmes, leur adhésion ou pas aux orientations politiques ou stratégies, leur ouverture ou non à la diversité.

²⁷ Du point de vue sociologique, quatre types de discrimination sont reconnues : la discrimination directe, voilée, indirecte et systémique. La discrimination directe étant interdite par la loi (la Charte canadienne et québécoise), ce sont surtout les autres formes qui opèrent actuellement au sein de la société canadienne (Helly, 2008). La discrimination voilée correspond aux attitudes et pratiques privées qui résultent en l'exclusion de certains individus des sphères de vie sociales. La discrimination indirecte existe quand des mesures neutres en apparence désavantagent les membres d'un groupe visés par l'article 10 de la Charte (CDPDJ, en ligne).

effets restent préjudiciables pour les groupes d'individus vulnérables identifiés dans la Charte québécoise, y compris les minorités dites « visibles » (Chicha, 1989). La pratique de la discrimination peut correspondre à la protection du marché du travail contre une trop grande pénétration par des minorités, surtout quand les emplois se font rares. Ce phénomène participe alors au maintien des immigrants dans une situation d'exclusion ou les enferme dans des enclaves ethniques (Bataille, Mc Andrew, Potvin, 1998). La discrimination qui opère dans tous les milieux professionnels peut prendre diverses formes. Par exemple, le non suivi de certaines candidatures, la mise à distance de certains employés ou autres stratégies d'évitement (Mc Andrew, Potvin, 1996). Elle rend non seulement difficile l'embauche de certaines catégories de personnes mais entrave également leur progression de carrière dans la mesure où le système de promotion ou d'accès à des formations est empreint de mécanismes discriminatoires²⁸.

Malgré les PAE²⁹, à ce jour peu d'entreprises et d'organismes publics visés par eux ont atteint leurs objectifs, ce qui est attribuable à de multiples causes.

²⁸ Selon les enquêtes effectuées au Québec, trois groupes sont particulièrement touchés par la discrimination dans le cadre de l'accès à l'emploi : les personnes noires, d'origine arabe ou musulmane (Helly, 2004).

²⁹ Les PAE ont pour objectif de corriger la situation de discrimination systémique envers les membres des groupes cibles, constatée au sein des organisations publiques ou privées. Selon la loi 143 sur l'égalité dans les organismes publics, les organismes de plus de 100 employés que sont les sociétés d'État, les municipalités, les réseaux de l'éducation, la Sûreté du Québec et les réseaux de la santé et des services sociaux doivent œuvrer afin de corriger la situation des personnes faisant partie des groupes discriminés. Les PAE ont pour objet de rendre la composition du personnel d'une entreprise ou d'une organisation plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail. Ils comportent des mesures de redressement qui accordent, temporairement, des avantages préférentiels aux membres de groupes victimes de discrimination. Ces mesures tiennent compte des compétences requises par les emplois concernés; il ne s'agit pas d'embaucher ou former des individus uniquement en raison de leur appartenance à un groupe visé par les programmes d'accès à l'égalité. En avril 2001, est entrée en vigueur la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. Elle institue un cadre particulier d'accès à l'égalité dans l'ensemble des

Chicha et Charest (2006) remarquent un manque de volonté politique du côté du gouvernement pour exiger un engagement des entreprises concernées en ce sens. Concernant les entreprises, l'étude de Chicha et Charest qui s'intéresse aux entreprises soumises aux PAE de manière contractuelle, met en lumière la cumulation des pratiques de recrutement, de sélection et de promotion qui explique l'échec de leur application. Par exemple, les méthodes habituelles de recrutement du personnel par le réseau de contacts ne permettent pas d'atteindre les candidats appartenant à des minorités visibles ou ethnoculturelles. En outre, les employeurs affirment que les candidats issus des minorités qui posent leur candidature ne possèdent pas les compétences recherchées. La sélection du personnel qui ne tient pas compte de l'ouverture et de la compréhension des cultures autres que la culture majoritaire, contribue également à exclure des candidats jugés non conformes au modèle dominant. Finalement les pratiques de promotion désavantagent les employés issus des groupes ethnoculturels en les cloisonnant dans les postes d'entrée ou subalternes (*Ibid.*)

Cette étude a permis également d'identifier certains facteurs qui ont joué en faveur de la réussite de l'application des PAE dans une minorité des entreprises concernées. Elle révèle que l'implication de la haute direction de l'entreprise dans l'application de ces programmes a eu un impact positif même si la motivation pour ce faire est d'ordre commercial ou s'appuie sur le besoin de la performance. Arias, dans sa recherche sur la mise en place des PAE dans les organismes du secteur public, renchérit. Elle constate que les facteurs organisationnels, y compris un engagement réel de la part des acteurs clés dans

organismes publics qui emploient 100 personnes et plus, soit les organismes publics, municipaux, scolaires et ceux du secteur de la santé et des services sociaux. La Loi permet une meilleure représentation des groupes victimes de discrimination dans ces secteurs particuliers (CDPDJ, en ligne).

l'organisation (gestionnaires, professionnels responsables de la mise en œuvre du programme ainsi que professionnels des différents services et représentants syndicaux) est indispensable pour atteindre des résultats positifs (Arias, 2010). L'engagement des acteurs dans l'application des PAE dépend de leurs perceptions à l'égard de ces programmes, de la discrimination affectant les groupes concernés et de l'ouverture de l'organisation dont ils sont partie. Cette perception de l'ouverture de l'organisation porte tant sur les groupes visés par les PAE que sur l'introduction même de nouvelles pratiques, autrement dit la capacité de changement de l'organisation. Les gestionnaires, compte tenu de leur rôle clé dans l'organisation, contribuent aux transformations à long terme de cette organisation s'ils développent une vision et une stratégie sur la diversité (*Ibid.*). Najari observe, par ailleurs, que dans le milieu des collèges, les employés manifestent généralement une attitude positive à l'égard des PAE mais que les femmes y sont généralement plus favorables que les hommes (Najari, 2010).

Dans le cas des entreprises privées, il est question d'encourager une vision pragmatique des dirigeants qui souhaitent mieux répondre aux besoins de leur clientèle, attirer de nouveaux clients, accroître la productivité ou encore développer de nouveaux marchés grâce à la diversification de ces employés ou de ces équipes de travail³⁰. Ce dernier constat nous conduit aux politiques de la gestion de la diversité en entreprise, une approche plus flexible que les PAE et non coercitive pour les employeurs qui peut toutefois améliorer la participation

³⁰ Il convient de mentionner que les entreprises dont le siège social se trouve à Toronto ou aux États-Unis devancent les entreprises québécoises sur le plan d'accès à l'égalité en emploi. Elles ont mis en place des comités dynamiques et actifs pour favoriser l'accès des groupes cibles en emploi (Chicha, Charest, 2006). Le cas de la Banque Nationale du Canada témoigne d'une telle approche. Cette entreprise qui relève de la loi fédérale sur l'équité en emploi a mis en place en 1994 des plans d'action triennaux en vue d'une équité en matière d'emploi (Helly, 2008).

des membres des « minorités visibles » ou des groupes ethnoculturels dans les entreprises (Chicha, Charest, 2008)³¹. Bien que les politiques de la gestion de la diversité dans les entreprises puissent avoir des causes très pragmatiques, elles contribuent au respect des lois d'accès à l'égalité en emploi ou de la lutte contre les discriminations (Arcand, Irrmann, 2007). Il est fréquent que des gestionnaires conçoivent la gestion de la diversité comme une preuve de l'ouverture sur le monde, d'une certaine conscience sociale au même titre qu'une stratégie de développement d'entreprise en phase avec le contexte actuel. Dans un tel cas, les ressources internes porteuses d'une culture différente peuvent être perçues comme une richesse pour l'entreprise dans la mesure où elles contribuent à l'ouverture des nouveaux marchés ou encore à l'amélioration des résultats de ventes. Les personnes porteuses d'une culture différente peuvent donc devenir médiatrices entre la culture majoritaire et leur propre culture et donc constituer une ressource intéressante pour les gestionnaires qui voient en elles une source de créativité ou de complémentarité plutôt qu'un obstacle à la productivité. De cette manière, la perception négative

³¹ D'autres mesures ont été conçues afin d'encourager les employeurs du secteur privé à chercher de la main-d'œuvre parmi les immigrants, par exemple le programme PRIIME. Ce programme a pour objectif d'aider les nouveaux immigrants (de moins de deux ans d'ancienneté au Québec) à trouver un emploi dans des petites ou moyennes entreprises. L'entreprise qui embauche un immigrant obtient des subventions pour couvrir une partie du salaire du candidat immigrant, des frais de formation et d'adaptation nécessaires à l'intégration d'une personne sans expérience d'emploi au Québec. L'objectif final de ce programme est l'embauche permanente du candidat au sein de l'entreprise plutôt qu'un stage d'une durée déterminée (MICC, 2005). Toutefois, l'efficacité de ce type de programmes reste à prouver; certaines critiques visent l'effet « écrémage » qui consiste à sélectionner seulement les candidats les plus compétents par les responsables de placement en délaissant ceux, moins bons, qui en auraient probablement le plus besoin (Chicha, Charest, 2008). Il y a lieu également de souligner l'insuffisance de ces mesures étant donné que de nombreux nouveaux immigrants cherchent à obtenir une première expérience de travail dans le domaine convoité à travers un stage ou un premier emploi subventionné. Ils y voient le moyen le plus sûr de dépasser l'obstacle qu'est le manque d'expérience 'canadienne', demandée par des employeurs. C'est également pour eux une façon d'établir un réseau de contacts professionnels en se faisant connaître des employeurs ainsi que de dépasser les stéréotypes négatifs dont ils sont souvent la cible.

des différences culturelles subit un changement positif du fait de l'implication des acteurs issus des groupes ethnoculturels dans une réflexion commune guidée par le besoin d'adaptation des entreprises à la mondialisation des marchés (Arcand, Irrmann, 2007).

La gestion de la diversité devrait toutefois s'accompagner d'une gestion des relations interculturelles afin que l'intégration des travailleurs immigrants puisse devenir une expérience positive tant pour les employeurs que pour les employés. Une préparation des institutions étatiques et des organismes privés à composer plus efficacement avec les individus issus d'origines diverses pourrait éviter de reproduire des situations désavantageuses ou conflictuelles. Des formations accessibles aux gestionnaires et aux employeurs semblent une façon de sensibiliser ceux-ci à la diversité des cultures de plus en plus présente sur le territoire québécois. Ce type de formations destinées aux travailleurs immigrants semble également pertinent afin de mieux les préparer au fonctionnement généralement accepté dans un milieu professionnel québécois (MICC, 2009). Du point de vue de la participation dans l'organisation, les personnes issues des groupes ethnoculturels qui éprouvent de la difficulté à s'identifier à des normes établies sur la base des valeurs du groupe majoritaire, auront besoin de mettre en place des stratégies afin de maintenir leur identité sociale positive au sein du groupe majoritaire (Barette, 2004). Leur moindre identification à l'organisation comparativement aux individus du groupe majoritaire conduit, ultimement, à une moindre participation dans l'entreprise dont dépend la mobilité sociale ascendante au sein des organisations.

On constate que de nombreuses initiatives ont été mises en place au Québec pour encourager des entreprises privées et publiques à une gestion efficace de la diversité en emploi mais leur efficacité pour intégrer les personnes immigrées en emploi est insuffisante (Chicha, Charest, 2008). Une lutte plus efficace

contre la discrimination et l'application réelle des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans le secteur privé reste toujours un défi à relever. Si les grandes entreprises ont mis en place des systèmes d'embauche ou de promotion formalisés, les PME restent en retard sur ce plan et donc, la diversité de la main-d'œuvre disponible à Montréal et dans les autres grandes villes du Canada n'est pas reflétée dans la majorité des entreprises (Helly, 2008).

Les entreprises ethniques jouent un rôle dans l'intégration des immigrants au Québec et surtout à Montréal où la proportion de ces entreprises est élevée par rapport à celles appartenant aux membres de la majorité francophone (Arcand, Facal, 2007). S'intégrer dans une entreprise au sein de sa propre communauté peut initialement avoir un impact positif sur l'activité économique d'un nouvel immigrant puisque l'accès à un premier emploi s'en trouve facilité. À plus long terme, il faudrait savoir si cette entreprise offre des possibilités de promotion et d'accès à un poste qualifié si tel n'était pas le cas au départ. Autrement dit, si l'insertion dans une entreprise ethnique peut contribuer à maintenir les individus dans des emplois non qualifiés et moins avantageux que ceux qu'ils pourraient occuper en dehors des enclaves ethniques. Ne pas avoir de réseau de contacts constitue une difficulté à l'intégration en emploi mais s'insérer dans un réseau qui occupe une position inférieure au sein de la société pourrait constituer un vecteur de marginalisation sociale (Fortin, 2000). D'un côté, une fois intégrés, la transition vers des emplois à l'extérieur de la communauté peut se révéler moins aisée; de l'autre côté, cette première expérience, dite « canadienne », peut constituer un tremplin vers un deuxième emploi, plus qualifié ou plus avantageux à l'extérieur d'une entreprise ethnique. Il y a donc lieu d'user de prudence quant aux avantages et aux désavantages de l'insertion au sein d'une entreprise ethnique, notamment, pour les femmes. Il semblerait que les emplois dans une enclave ethnique sont moins favorables aux femmes qu'aux hommes immigrants, les femmes y étant assignées à des postes de

subalternes, moins bien rémunérés et offrant de moindres possibilités d'avancement (Chavez, 2000). Il est alors possible de penser que pour les femmes immigrantes employées dans ces entreprises, il s'agit d'un cumul des mécanismes de discrimination dû à leur vulnérabilité particulière sur le marché du travail.

Dans la prochaine section, nous verrons comment les facteurs individuels tels les identités multiples, le profil sociodémographique et les conditions particulières des travailleurs immigrants influent sur leur intégration socioprofessionnelle.

1.4.3. Facteurs micro

Les facteurs macro et meso sont situés au niveau de la structure d'accueil et s'articulent de manière différenciée avec les caractéristiques de chaque migrant. À ces caractéristiques en rapport avec le profil sociodémographique (l'origine ethnique et nationale, le milieu social, les compétences linguistiques, le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la profession) sont liées des expériences de vie, par exemple une double ou une triple migration ou la situation dans le pays d'origine. Les facteurs individuels qui influent sur l'intégration d'un travailleur immigrant sont compris comme une intersection du statut d'immigrant et des caractéristiques ou des conditions de vie individuelles. Par exemple, l'âge, le sexe, l'origine ethnique s'articulent avec le statut de nouvel arrivant pour résulter en un relatif avantage ou désavantage sur le plan de l'employabilité, de même que les rôles sociaux tels qu'être célibataire ou marié, mère ou père d'une famille nombreuse (Potts, 1990; Syed, 2008). Les rôles sociaux s'apparentent à des identités socioculturelles qui, à leur tour, influencent des trajectoires individuelles puisqu'elles affectent les choix, les objectifs, les perceptions des individus. Ces identités multiples et intersectorielles, en

évolution permanente à travers les diverses étapes de la vie, le sont encore plus dans le contexte de l'immigration qui correspond à une perte de repères et à la reconstruction de celles-ci dans le nouveau contexte.

L'analyse micro individuelle permet également d'établir le lien entre les motivations pour immigrer et les attentes envers l'immigration et les trajectoires d'intégration socioprofessionnelle. Si pour un individu qui cherchait surtout l'amélioration de sa situation financière, accepter un emploi dans un autre domaine que le sien ou même un emploi non qualifié pourrait être envisageable, pour celui qui visait des opportunités de développement de carrière, le choix d'attendre pour obtenir un emploi désiré ou de faire des efforts supplémentaires tel qu'entreprendre des études pourraient l'être davantage (Syed, 2008). Étudier la question des motivations et des attentes permet d'établir une continuité entre la vie pré-migratoire, le projet migratoire et la trajectoire dans le pays d'accueil. Ces facteurs individuels, liés à l'identité individuelle ou professionnelle, aux motivations et aux attentes face à l'immigration et à la stabilité psychologique, jouent un rôle crucial pour le déroulement du processus d'intégration, au même titre que les opportunités d'emploi existantes dans le pays d'immigration. Leur interaction avec la structure du pays d'accueil produira un résultat toujours unique.

Tout d'abord, qu'est-ce que l'expérience migratoire signifie pour un individu du point de vue psychologique ? Les recherches qui portent sur les émotions et les traumatismes liés à l'immigration volontaire ou forcée révèlent que l'expérience d'immigration implique fréquemment un lot de traumatismes liés au déracinement, au sentiment d'isolement, à l'éloignement avec la famille (Batista Wiese et *al.*, 2009; Cancian, 2010; Cardu, 2008; de Sève, 1991). Fréquemment, l'immigration correspond à la séparation permanente ou temporaire avec les proches, qui peut être vécue comme une rupture dans la

trajectoire de la vie. Les émotions, ressenties durant le processus de départ de son pays d'origine (ou de résidence) et d'intégration dans le nouveau pays, qui accompagnent les immigrants durant une longue période ou même durant toute leur vie, ont été étudiées par Cancian (Cancian, 2010). Dans sa recherche qui porte sur les immigrants Italiens à Montréal, elle met en lumière le haut niveau d'anxiété vécu par les migrants et leur famille lié à cette rupture d'abord anticipée, puis réelle. La douleur de la séparation permanente sera atténuée par les échanges réguliers de lettres, le média qui devient un «pont émotionnel» entre les parties. Cancian souligne également que les membres de la famille restée au pays constituent, malgré la distance, un support pour les immigrants tant du point de vue émotionnel que social grâce à la mobilisation d'un réseau des connaissances présentes au Canada pour offrir du soutien à l'immigrant nouvellement arrivé (*Ibid.*). De Sève, dans sa recherche sur les réfugiés est-européens au Canada écrit : « Changer de culture, de mode de vie, peut signifier une déchirure profonde. Au-delà de la perte de sa place dans un réseau d'amis et de parents, c'est un monde de significations qui s'écroule » (de Sève, 1991 : 110). Cette déchirure est liée tant à la séparation avec le réseau social qu'à la perte de repères qu'il faut retrouver dans un environnement nouveau et souvent insécurisant pour un nouvel arrivant, surtout s'il est seul à y faire face. La rupture qui survient dans les biographies individuelles divise les trajectoires de vie en supprimant le sentiment de continuité (Hachimi Alaoui, 2006).

La présence de la famille peut jouer un rôle de refuge pour contrecarrer les souffrances et les expériences négatives, offrir un support et finalement atténuer le sentiment d'isolement (Batista Wiese et *al.*, 2009). Il reste que les familles qui immigreront vivent également un déracinement par rapport à leur milieu de vie et que cette rupture avec leur cadre culturel se répercute sur la continuité psychologique interne de la personne. De plus, tel que le remarquent Cardu et Sanschagrin, la famille qui offre un refuge contre les difficultés rencontrées,

peut en même temps constituer un facteur de retardement de l'intégration sociale et professionnelle pour ses membres, surtout pour les femmes. Celles-ci apprennent la langue du pays d'accueil moins vite et cherchent à trouver un emploi plus tardivement ce qui handicape leur carrière professionnelle (Cardu, Sanschagrin, 2002).

L'intégration en emploi des femmes immigrantes amène également la question de l'articulation des identités socioculturelles, du genre et des choix professionnels. Les femmes immigrantes, étudiées par Cardu et Sanschagrin durant leur intégration à Québec, vivent des changements profonds dans leurs modes de références; leurs statuts habituels de mère et d'épouse se trouvent dévalorisées dans le nouveau contexte; elles vivent des périodes d'isolement et une perte de leur capital social (Cardu, Sanschagrin, 2002). Une identité sociale, ébranlée par l'expérience d'immigration, exigera sa recomposition qui passe fréquemment par la négociation d'une ou de stratégies identitaires telles que la survalorisation de sa culture ou alors la conformité avec la société majoritaire ou des stratégies d'action : recours aux services communautaires, solidarité avec les membres de son groupe, refuge au sein de la communauté d'origine (*Ibid.*)

La structure du pays d'accueil peut influencer positivement ou négativement l'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes. Par exemple, il est possible d'établir le rapport entre les politiques publiques et les services existants (le transport, l'accessibilité des ressources, le soutien financier pour mettre en place un projet etc.) et l'insertion en emploi des immigrantes. On constate notamment que l'insuffisance du système de garde des enfants constitue une difficulté supplémentaire pour les parents immigrants ayant des enfants en bas âge et défavorise tout particulièrement les femmes dans leur démarche d'intégration en emploi, de même que dans leur accès aux services

spécifiques d'aide à la recherche d'emploi ou aux formations. En résulte une situation où les mères d'enfants en bas âge, bien qu'elles appartiennent à la catégorie des travailleuses immigrantes hautement qualifiées, se retrouvent à risque d'être cloisonnées dans des emplois fortement ou moyennement au-dessous de leurs qualifications (Chicha, 2009).

Développer un réseau communautaire constitue une des réponses des immigrants au défi de s'intégrer autant au niveau des stratégies d'appartenance qu'identitaires (Camilleri et *al.*, 1990). Le fonctionnement de ces réseaux, plus ou moins formels, s'appuie sur le sentiment d'appartenance à un groupe, à une communauté, qui résulte des liens noués entre ses membres. Dans ce sens, le réseau aura la fonction de faciliter l'intégration par le soutien au plan professionnel, financier, commercial mais aussi relationnel et culturel qu'il peut offrir (*Ibid.*). L'opportunité pour un nouvel immigrant consiste justement à avoir un choix d'insertion dans un réseau communautaire ou à viser plutôt le groupe majoritaire ou, comme dans le cas de Montréal, une des deux majorités. Un choix stratégique mais qui n'en est pas toujours un compte-tenu a) des ressources dont dispose l'individu pour pouvoir s'intégrer à la fois au sein d'un réseau communautaire et dans la société au sens plus global plutôt que d'être contraint à se limiter à sa propre communauté, b) de l'attitude du groupe majoritaire qui peut être positive, neutre ou négative à son égard, c) des politiques d'intégration d'un pays, favorables ou pas à une telle intégration. Dans ce sens, le multiculturalisme canadien encourage les immigrants à maintenir leur héritage culturel et linguistique et à le partager avec les autres Canadiens pendant que le gouvernement s'engage à promouvoir la tolérance et

à lutter contre la discrimination et le racisme³². C'est une politique de la reconnaissance de la diversité ethnoculturelle comme richesse de la nation et de promotion de la pluriethnicité (Kymlicka, 1995). Le gouvernement québécois vise également l'épanouissement des membres des communautés culturelles et leur pleine participation à la société mais selon une approche qui promeut la réciprocité entre la société d'accueil et les immigrants (Rocher et *al.*, 2007) ainsi que l'adhésion progressive des immigrants à la culture de la société d'accueil³³.

Privilégier l'insertion au sein d'un réseau communautaire comporte quelques risques dont l'acteur doit tenir compte. Par exemple, une position faible ou marginale d'un réseau communautaire au sein de la société agira comme un vecteur de marginalisation pour l'individu qui s'y insère. La recherche d'Arcand et *al.* qui porte sur l'intégration des immigrants récents maghrébins au Québec et le rôle des réseaux sociaux, rend visible des stratégies individualistes mises en place par des immigrants cherchant à éviter les erreurs

³² Le multiculturalisme reconnaît et valorise la diversité culturelle comme partie intégrante de son patrimoine culturelle (Esses, Gardner, 1996). Accusé d'être l'instrument de la politique électorale et de dissimuler la hiérarchisation ethnique existante dans la société canadienne (Bertheleu, 2000), de contribuer à la division de la société canadienne en favorisant la diversité aux dépens de l'unité (Dewing, 2009), cette politique subit des transformations progressives. Elle s'oriente vers la diminution du *leadership* communautaire pour encourager les échanges entre les différents groupes ethniques et avec la majorité, lutter contre le racisme et l'adaptation institutionnelle. Finalement, elle cherche à promouvoir le sentiment d'appartenance et la cohésion sociale (McAndrew et *al.*, 2005).

³³ Le Québec, quant à lui, prône une vision de « la convergence culturelle » plutôt que du multiculturalisme. Cette politique veut encourager une progressive adhésion des immigrants à la culture québécoise. La politique québécoise face à la diversité ethnoculturelle évolue en passant de la convergence culturelle de début des années 1980, par un cadre civique commun dans les années 1990, vers la reconnaissance des communautés culturelles au début des années 2000. La mise en place de la commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles (Commission Bouchard, Taylor, 2008) et les événements qui l'ont précédée, permettent de constater une diversité d'opinions présente dans la société québécoise quant aux questions d'immigration, d'intégration et des minorités ethnoculturelles.

d'insertion observées au sein de la communauté maghrébine. La communauté d'origine ne constitue donc pas un vecteur d'intégration, ni un modèle pour les nouveaux arrivants qui, au contraire, évitent les liens avec leur communauté et développent des réseaux personnels à l'extérieur (Arcand et *al.*, 2009). Il est toutefois certain qu'un individu coupé d'un réseau de contacts sociaux ou professionnels encourt le risque d'une intégration plus difficile sur le plan social et psychologique puisque le réseau peut favoriser l'adaptation au pays d'accueil et désamorcer les chocs liés aux processus migratoires (*Ibid.*). McAll, dans sa recherche qui porte sur les trajectoires des réfugiés au Québec, abonde dans le même sens quand il conclut qu'avoir un réseau (familial ou amical) ne facilite pas nécessairement l'établissement ou l'insertion en emploi d'un réfugié, si ce réseau se trouve à la marge de la société. D'un autre côté, la famille ou les amis déjà établis peuvent offrir un premier logement ou l'accès à un premier emploi et surtout fournir des informations précieuses au nouveau venu pour comprendre les règles du jeu du marché du logement ou du travail (McAll dans Châtel et Roy, 2008).

Fouad et Byars-Winston analysent le rapport entre l'appartenance à un groupe ethnique ou «racisé» et l'intégration en emploi des immigrants. Ils constatent que faire partie d'un tel groupe influence la perception des opportunités de carrière ainsi que des barrières à l'emploi mais n'agit pas sur les aspirations professionnelles des individus (Fouad, Byars-Winston, 2005). Ce seraient plutôt des facteurs psychologiques qui influencent la motivation et les attentes individuelles face à l'emploi. Il est toutefois impossible de séparer ces facteurs psychologiques de l'environnement socioculturel qui, à travers la socialisation, inculquent les rôles sociaux aux individus (Syed, 2008). Ceci étant dit, le parcours d'immigration et d'intégration correspond à des transformations identitaires profondes chez des individus qui délaissent, adoptent, modifient leurs rôles, leurs valeurs, leurs priorités en rapport avec le contexte environnant.

Dans sa recherche qui porte sur les identités professionnelles des travailleurs immigrants au Québec, Cardu observe les effets de l'interaction avec l'autre (membre de la société majoritaire) sur la construction identitaire. Si elle s'accompagne d'expériences dévalorisantes, l'identité des immigrants stigmatisés en rapport avec leurs caractéristiques visibles telles que l'accent, la couleur de la peau, l'habit, peut produire des stratégies défensives (Cardu, 2008). Dans ce cas, la construction d'une identité professionnelle positive sera d'autant plus difficile que les compétences professionnelles ou l'expérience de l'acteur ne sont pas reconnues dans le nouvel environnement (*Ibid.*). Or, pour faire face aux situations adverses, l'individu met en place des stratégies d'action ou des stratégies identitaires pour retrouver son identité positive et réaliser son projet migratoire. Il se pose alors en tant qu'agent de son expérience.

1.5. Conclusion et lien avec la question de recherche

Cette analyse des facteurs qui influencent l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs immigrants au Québec a permis de mettre en lumière la complexité de ce processus. Complexe, il l'est tant du point de vue des divers acteurs participant (institutionnels, collectifs, individuels), que de sa dynamique et de sa non linéarité. Ce qui rend unique le processus d'intégration de chacun, compte tenu de l'enchevêtrement des facteurs situés au niveau des politiques macros, des organisations et des individus eux-mêmes, qui pour faire face aux obstacles et aux limitations, sont capables de se positionner en tant qu'agents de leur expérience. Nous verrons par la suite de quelle manière ces travailleurs immigrants adoptent la posture de sujets au cours de leur parcours migratoire pour naviguer à travers l'inconnu et arriver à réaliser leur rêve migratoire. À cette étape, nous pouvons constater que peu d'études s'intéressent à ces

nouveaux immigrants qui ont *réussi* à s'intégrer et dont la situation professionnelle et sociale après une période relativement brève depuis l'installation au pays d'immigration correspond à leurs attentes.

L'étude de la subjectivité de l'expérience migratoire doit composer tout d'abord avec la difficulté à cerner ce que signifie pour un travailleur immigrant une « intégration réussie ». Il n'est pas possible dans une telle recherche de s'appuyer sur des indices quantitatifs, ni d'ailleurs de préétablir des critères qualitatifs sans laisser la voix aux acteurs. Analyser les trajectoires qui conduisent à cette « réussite », c'est observer leurs stratégies d'action en lien avec leur perception de leur nouvel environnement, les difficultés rencontrées, les éléments facilitant ainsi que leur place dans ce cheminement. Il nous importe d'étudier ces moments ou ces aspects de leur parcours qui révèlent la posture du sujet, tant dans la définition de ses buts, dans la mise en place des stratégies pour les atteindre et dans la capacité de réajustement en rapport avec sa capacité de réflexivité. Cette recherche se veut un complément aux travaux qui portent sur les trajectoires des travailleurs qualifiés immigrants, avec la particularité de cibler des individus qui ont « réussi » leur intégration socioprofessionnelle. À partir d'une perspective proche de la sociologie clinique, la subjectivité de leur expérience se trouve au cœur de notre analyse. Ainsi, l'acteur, l'agent, le sujet, occupe une place centrale dans son processus d'intégration mais tout en restant continuellement en relation avec son environnement externe et interne. Il s'agit de porter un regard englobant le contexte spécifique de l'immigration, les caractéristiques individuelles des acteurs et leur positionnement en tant que sujet de leur expérience. Peu d'études s'intéressent à l'« intégration réussie » en dehors de son aspect socioéconomique. Or notre recherche vise à éclairer cette question tant dans ses dimensions économique et sociale que politique, symbolique et culturelle afin

de jeter un regard possiblement plus complet et plus nuancé sur la question de l'intégration des travailleurs qualifiés dans le Québec contemporain.

Ce dernier constat nous conduit à la définition de notre question de recherche et des objectifs visés par cette enquête.

1.6. Question de recherche

À la lumière des recherches exposées dans ce chapitre, émerge la question de la place des acteurs, travailleurs qualifiés, dans leur processus d'intégration au Québec. Ils rencontrent de nombreux défis en rapport avec les facteurs externes (liés à la structure) et internes (liés à l'individu) durant ce processus auquel ils font face en se positionnant comme agents de leur expérience. Ils établissent des stratégies, mobilisent des ressources, créent des opportunités dans le but de réaliser leur projet migratoire en fonction des motivations, attentes et désirs qui s'inscrivent dans leur projet de vie. Peu d'études s'intéressent au rapport entre la trajectoire individuelle et le projet migratoire des travailleurs immigrants dans une perspective centrée sur leur subjectivité et leur *agentivité*. Rarement, s'interroge-t-on sur ce que le processus d'intégration et l'« intégration réussie » signifient pour eux.

Compte tenu de cette problématique, la question qui a guidé notre recherche s'énonce ainsi :

Pour les nouveaux arrivants issus de la catégorie des travailleurs qualifiés, qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?

Cette question principale s'accompagne de deux sous-questions suivantes :

1. Quelle est l'expérience subjective d'intégration des travailleurs qualifiés au Québec ?
2. Comment les nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés, cheminent-ils vers une « intégration réussie » ?

1.6.1. Objectifs de la recherche

Nous poursuivons quatre objectifs principaux au cours de notre recherche :

- Décrire l'expérience subjective des travailleurs qualifiés durant leur processus d'intégration au Québec, en mettant en lumière leur positionnement en tant que sujet de leur expérience d'immigration et d'intégration ;
- Décrire leurs trajectoires individuelles (reliant la vie pré-migratoire, le projet migratoire, le parcours au Québec et la situation actuelle) en tenant compte des caractéristiques et conditions individuelles et structurelles;
- Établir le rapport entre leurs buts, motivations et attentes, la trajectoire migratoire et les projets de vie ;
- Comprendre ce que le processus d'intégration et l'« intégration réussie » signifient pour ces acteurs.

En rapport avec ces questions et ces objectifs de recherche, nous nous exposerons dans le prochain chapitre les études théoriques et empiriques récentes qui s'y intéressent. Ces études enrichissent notre étude de l'intégration des travailleurs immigrants tant par des exemples concrets de parcours que par la réflexion théorique sur ce sujet.

CHAPITRE II

REVUE DE LA LITTÉRATURE : L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS IMMIGRANTS ET LES TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES

2.1. Introduction

Dans le premier chapitre, nous avons cherché à ancrer notre objet de recherche dans un contexte spécifique, celui du Québec contemporain, où se déroulent les trajectoires des travailleurs qualifiés. Il s'agissait d'identifier divers facteurs qui entrent en jeu dans le processus d'intégration des travailleurs immigrants. Nous les avons subdivisés en trois groupes : facteurs macro, facteurs *meso* et facteurs micro qui interagissent entre eux pour produire des trajectoires migratoires toujours uniques. À la fin de ce chapitre, nous avons formulé notre question de recherche, nos sous-questions et les objectifs inhérents.

Dans le deuxième et présent chapitre, il s'agit de relever les travaux récents qui portent sur la question de l'intégration des travailleurs immigrants. Compte tenu de l'abondance des débats qui entourent la question de l'intégration, la priorité est donnée aux recherches contemporaines qui s'intéressent à la question de

l'intégration des immigrants dans les pays occidentaux et surtout en Amérique du Nord. Nous nous intéressons tout d'abord aux débats qui entourent la question de l'intégration des travailleurs immigrants. Ainsi, nous étudierons l'intégration à partir des nombreuses critiques qu'a essuyées ce concept pour ensuite nous attarder aux courants récents qui traversent cette problématique. Par conséquent, nous étudierons plus particulièrement la perspective transnationaliste et le renouveau du paradigme de l'assimilation. Ces débats théoriques seront appuyés par des recherches empiriques qui enrichissent notre réflexion par des exemples concrets de parcours d'intégration des travailleurs immigrants. Ensuite, nous étudierons une dimension spécifique de l'intégration – l'intégration socioprofessionnelle et les trajectoires socioprofessionnelles - à partir d'une revue de littérature portant sur des recherches récentes qui s'y rapportent. La dernière partie du chapitre explore la question de l'« intégration réussie », présente dans les écrits des auteurs québécois.

2.2. Intégration des travailleurs immigrants

Le concept d'intégration des immigrants, fortement ancré dans la pratique professionnelle, multidimensionnel et multifactoriel, s'articule de manière hybride dans différents écrits issus de la praxis, du champ académique ou institutionnel (Fortin, 2000; Chicha Charest, 2008). Ce terme, originaire de la sociologie, puis exporté vers les autres disciplines, polysémique par excellence, s'applique tant à un processus qu'à un rapport entre l'individu et le système social. Pour éviter une certaine confusion, il est fréquemment réparti en plusieurs champs : économique, politique, social ou culturel, linguistique dont chacun définit ses propres critères d'analyse et indices de réussite (*Ibid.*). La question du rapport entre l'individu (et/ou le groupe) et la société traverse toutefois toutes ces dimensions. On remarque que l'intégration n'est pas un

processus unidirectionnel, de l'immigrant vers la société d'accueil car il implique la participation active des immigrants et des membres de cette même société³⁴ (Vatz-Laaroussi, Charbonneau, 2001).

La société d'accueil ne peut pas d'ailleurs être définie en termes d'une majorité homogène du point de vue de sa constitution ethnoculturelle, de sa position dominante au sein de la société ou encore de ses opinions. Dubet souligne que la société actuelle ne peut plus être considérée comme la société au sens classique du terme mais doit être vue comme l'articulation de divers sous-systèmes (Dubet, 2009). Selon D. Juteau, les rapports majorité / minorités au sein de la société font partie d'un plus grand ensemble social et constituent, avec les autres types de rapports (de genre, de classe, de « race »), des modes de différenciation et de hiérarchisation sociale à l'aide des étiquettes, des traits, des critères et des attributs choisis. Bien évidemment, cette différenciation hiérarchisée ne peut être analysée qu'à l'extérieur des structures sociales, caractérisées par une distribution inégale des richesses et du pouvoir (Juteau, 1999).

³⁴ Du point de vue de la responsabilité de l'intégration et/ou de l'accueil des personnes immigrantes, il est possible de se demander à qui incombe l'accueil et la responsabilité de l'intégration (Vatz-Laaroussi, Charbonneau, 2001). Est-il uniquement réservé à l'immigrant qui devrait réussir son intégration grâce à sa bonne volonté et à sa débrouillardise ? Est-ce que la participation des membres de la communauté d'origine dans ce processus est un obstacle plutôt qu'un soutien à l'intégration d'un immigrant puisqu'elle induit le risque de le voir s'insérer dans une enclave ethnique plutôt que dans la société définie au sens global ? Placer les acteurs, individuellement déterminés, au centre du processus, c'est-à-dire valoriser la responsabilité individuelle au détriment de la responsabilité collective, conduit à son tour à la fragmentation des politiques sociales et à la fragmentation des responsabilités. Le cas du jumelage entre les familles immigrantes et québécoises, étudié par M. Vatz-Laaroussi et J. Charbonneau, en est un exemple. Le poids de l'intégration y est entièrement rapporté à l'individu en référence au contrat moral passé avec le pays d'accueil au moment de l'immigration. Dans ce cas, le rôle de la collectivité dans la réussite de l'intégration des immigrants est effacé en même temps que sont occultés les facteurs structurels décisifs pour la réussite de ce processus (*Ibid.*).

En sciences sociales, deux perspectives fondamentales s’opposent dans le débat sur l’intégration : la première, centrée sur la société, traditionnellement inscrite dans un État national, dont la première préoccupation est l’unité de cette société³⁵; la deuxième, qui, à l’opposé des approches dites ‘holistes’, propose de penser l’intégration à partir des actions des individus ou des interactions entre les individus³⁶ (Wieviorka, 2008). C’est cette dernière perspective qui est la plus proche de nous. Ainsi pour Wieviorka, penser l’intégration à partir du sujet permet de reconnaître les immigrants « comme des acteurs à part entière de leur existence » (*Ibid.* : 226) qui sont aptes à « conférer eux-mêmes un sens à leurs actes, à appréhender leur univers, à agir » (*Ibid.* : 227). Penser l’intégration en réintégrant le sujet dans cette réflexion, ce n’est pas tant lui déléguer toute la responsabilité du déroulement et du résultat de son incorporation (plusieurs déterminants exogènes et endogènes pesant sur lui) que laisser la place à sa subjectivité dans la définition de ses buts et dans la recherche des ressources et des moyens pour les atteindre en dépit des obstacles rencontrés.

2.2.1. Crise du concept

Plusieurs auteurs signalent la crise dans laquelle le concept d’intégration se trouve actuellement (Inglis, 2007; Ferréol, Jucquois, 2003; Fortin, 2000, 2002; Labelle, Marhraoui, 2001; Wieviorka, 2008, 2008a). Notamment, ils pointent du doigt le dépassement des courants assimilationnistes et intégrationnistes qui

³⁵ Dans ce cas l’intégration va de pair avec la socialisation des individus (y compris des immigrants) dans le but de leur permettre de trouver leur place dans la société (Wieviorka, 2008).

³⁶ Cette perspective est adoptée dans la théorie de l’individualiste méthodologique de Boudon (Boudon, Bourricaud, 1982) ou de l’interactionnisme de l’école de Chicago (Coulon, 2002), les deux largement distancés de l’idée de déterminisme social (Wieviorka, 2008).

ont dominé le champ des sciences sociales jusqu'aux années 1970 mais qui cèdent la place à des perspectives nouvelles, plus en phase avec les changements mondiaux récents dus à la progression de la mondialisation (*Ibid.*). Inglis dénonce une certaine démagogie attachée à ce concept tel qu'il est employé par les politiciens ou dans le discours populaire suite aux événements du début des années 2000 : le 11 septembre, les guerres, les attentats (Inglis, 2007.). Labelle, Marhraoui et Fortin constatent les difficultés à faire concorder l'intégration et le multiculturalisme ou encore l'intégration et les mobilités (internationales) contemporaines (Fortin, 2002; Labelle, Marhraoui, 2001).

Les réalités du monde actuel où les frontières traditionnelles s'effacent par la suppression des frontières nationales tel que c'est le cas dans l'Union Européenne, par les moyens de transports de plus en plus accessibles et rapides et par les nouveaux modes de communication qui permettent des échanges en temps réel, ouvrent de nouvelles opportunités aux immigrants (Portes, 1997). Parallèlement à ces transformations, les États tentent de maintenir sinon d'augmenter le contrôle des flux et l'incorporation des immigrants (Inglis, 2007; Freeman dans Portes et DeWind, 2007; Scheibelhofer, 2005; Waldinger, Fitzgerald, 2004). L'intégration des travailleurs immigrants est donc modelée d'une part, par le contexte mondial actuel et par les politiques nationales relatives au contrôle des flux migratoires, de la citoyenneté, de l'économie et des droits sociaux; d'autre part, au niveau intermédiaire, ce sont les institutions et les organisations (et les agents qui y opèrent) qui l'influencent. Finalement, dans une perspective micro, les choix que les migrants font d'immigrer et de s'intégrer dans un pays sont également influencés par la présence des communautés, de la famille ou des amis dans le pays de destination (Inglis, 2007). Les recherches qui portent sur les migrations transnationales sont particulièrement éclairantes sur ces problématiques.

2.2.2. Paradigme transnationaliste

Depuis les années 1970, la globalisation avec les transformations économiques et politiques qui lui sont inhérentes a ouvert une brèche pour réfléchir à d'autres modes d'intégration et d'appartenance. Pensés au-delà des frontières nationales et du schéma classique de l'intégration, ils s'éloignent du modèle assimilationniste ou de celui de l'intégration unidirectionnelle, progressive et complète de l'immigrant à la société d'accueil dont la finalité serait l'effacement de tout lien avec la culture d'origine (Inglis, 2007; Labelle, Marhraoui, 2001; Wieviorka, 2008). Dans ce sens, les migrants transnationaux s'opposent aux visées assimilationnistes des États en maintenant ou tissant des liens et en construisant des réseaux à travers le monde en dépit des distances physiques (Ambrosini, 2008). « Bien qu'il [le transnationalisme] se teinte des couleurs mélancoliques de l'absence et de la nostalgie, ce sont les tons vibrants de la détermination qui l'emportent et qui permettent de maintenir vivantes les relations avec les personnes qui sont au loin » (*Ibid.* : 79). Le paradigme transnationaliste rend visible la porosité des frontières nationales qui, de pair avec les développements technologiques mentionnés plus haut, facilite aux migrants le maintien et le développement des liens avec les individus et les groupes restés dans le pays d'origine ou dans d'autres pays de résidence (Inglis, 2007; Plaza, 2008; Portes, 1997).

De manière générale, le transnationalisme peut être défini comme « migration process which is multidirectional instead of unidirectional and which includes a number of changes in residence from one country to the other » (Glorius, Friedrich, 2006 : 164). Ce paradigme jette un nouveau regard sur le processus d'immigration et d'intégration qui dépasse les frontières d'un seul pays, celui de destination des immigrants. Il remet en question une vision unidirectionnelle, définitive et linéaire de la trajectoire migratoire, en

incorporant le caractère dynamique et interactif des processus migratoires et explore les divers types de liens transnationaux possibles : religieux, culturels, économiques en plus des liens familiaux ou amicaux (Inglis, 2007; Portes, 1997). Les chercheurs qui se réclament de ce courant proposent également d'inclure à l'analyse des mouvements transnationaux les considérations micro individuelles, situées au niveau des identités, des projets de vie et des attentes individuelles des migrants (Scheibelhofer, 2005). De cette manière, l'immigration et l'intégration des immigrants ne restent plus uniquement l'affaire des États et des sociétés d'accueil (éventuellement des sociétés de départ) mais des acteurs réflexifs qui participent activement au modelage de leur expérience en fonction des objectifs visés tel que maintenir ou développer des liens au-delà des frontières nationales.

Vertovec analyse le rapport entre le transnationalisme et l'identité, deux concepts qui, selon lui, doivent être associés parce que : « many peoples' transnational networks of exchange and participation are grounded upon some perception of common identity; conversely, the identities of numerous individuals and groups of people are negotiated within social worlds that span more than one place » (Vertovec, 2001 : 573). Plus particulièrement, il retient neuf études de cas qui portent sur la question de la relation entre les dynamiques transnationales et la construction, la négociation et la reproduction identitaire.

Une de ces études de cas, menée par Çağlar, qui s'intéresse plus particulièrement aux pratiques transnationales turco-allemandes, révèle l'incompatibilité entre le schéma traditionnel d'appartenance à la sphère publique et ces pratiques. Le transnationalisme amène une idée d'appartenance et de participation plus cosmopolite, éloigné du modèle ethnique / national traditionnel (*Ibid.*). Çağlar souligne que ces nouveaux espaces transnationaux et

les identités qui en découlent « cannot be analyzed within a model of immigration that is linear and accumulative » (Çaglar, 2001 : 606). Vertovec abonde dans le même sens quand il constate que les méthodologies et les théories sociales et politiques doivent être repensées pour mieux cerner les aspects transnationaux des phénomènes migratoires actuels (Vertovec, 2001).

L'étude de Glorius et Friedrich s'intéresse aux espaces sociaux transnationaux habités par les migrants en cherchant à vérifier le lien possible entre les caractéristiques sociaux-économiques, les motivations et la durée de l'immigration et les différentes formes de transnationalisme (Glorius, Friedrich, 2006). Ils se posent également la question de l'implication de la construction des identités transnationales comme modèle possible d'une nouvelle citoyenneté européenne. À partir des données biographiques et d'une enquête, ils remarquent que les motifs de l'immigration, sa durée ainsi que les facteurs micro tels que l'âge, l'éducation, le statut social et la situation dans le cycle de vie contribuent à la diversification des formes du transnationalisme à travers le temps et l'espace.

Les auteurs constatent certaines similitudes et différences entre la population à l'étude (les Polonais à Leipzig) et les migrants transnationaux d'origine mexicaine et des Caraïbes aux États-Unis. Notamment, l'activité sociale et économique de cette population est moindre que celle observée entre les États-Unis le Mexique et les Caraïbes, ce qui peut être expliqué par des motifs d'immigration différents. Dans le cas des Polonais en Allemagne, il s'agit plutôt de raisons personnelles comme le mariage ou alors le désir d'acquérir une expérience étrangère tandis que l'immigration des Mexicains et des Caraïbens est motivée par le déclin économique dans le pays d'origine. De plus, l'écart entre les deux pays du point de vue de standards de vie est moindre dans le cas de la Pologne et de l'Allemagne que dans le deuxième cas (*Ibid.*).

Plaza analyse les diverses formes des migrations de retour des Caribéens anglophones depuis 1834 dans une perspective transnationale qui « emphases migration as fluid and looping with an unpredictable backflow ». (Plaza, 2008 : 2). Bien évidemment cette fluidité et continuité du processus migratoire est favorisée par la double citoyenneté ainsi que par les développements technologiques qui ont réduit les distances physiques. Certains facteurs peuvent contribuer à la réussite de la réintégration dans le pays d'origine, par exemple la durée de l'immigration et les visites effectuées dans le pays d'origine, le statut socio-économique et les ressources matérielles cumulées par les migrants ou encore la capacité de la société d'origine de réintégrer les migrants qui reviennent. D'autres facteurs influencent la décision de retour; l'auteur souligne l'existence du racisme, de la radicalisation et de l'aliénation dans le pays d'établissement à l'origine d'une telle décision (*Ibid.*).

Le paradigme transnationaliste³⁷ enrichit la réflexion sur la problématique de l'intégration, notamment en y introduisant la perspective du sujet. De cette manière, le concept d'intégration se trouve libéré de l'emprise de l'État et de ses intérêts, d'une vision traditionnelle des processus migratoires et de l'obligation d'une adhésion complète et irréversible de l'immigrant à la société d'accueil. Dans la perspective transnationaliste, il est possible de regarder les migrations (et les migrations de retour) comme provisoires, non irrévocables ni irréversibles bien qu'elles puissent impliquer des individus ou des communautés relativement immobiles. Ceci étant dit, tous les immigrants ne s'engagent pas dans les activités transnationales et même pour ceux qui le font,

³⁷ À côté du transnationalisme, d'autres phénomènes migratoires entrent en collision avec le modèle unique de l'intégration des immigrants; par exemple les réseaux diasporiques ou encore le nomadisme moderne et le transit du point de vue de la diversité des trajectoires n'acceptent pas de s'y laisser cloisonnés (Wieviorka, 2008).

il est difficile de savoir si ces activités constituent réellement une alternative au processus d'intégration (Vertovec, 2001).

2.2.3. Assimilation, le renouveau du paradigme

Les années 2000 apportent un renouveau de l'intérêt à l'égard de l'assimilation³⁸ des immigrants au sein de la société américaine (Waters, Jimenez, 2005). Waters et Jimenez³⁹ affirment que l'assimilation des immigrants est de nouveau, dans les années 2000, au centre de l'attention aux États-Unis tel que c'était le cas au moment de l'immigration massive en provenance de l'Europe entre 1880 et 1920⁴⁰ (*Ibid.*). À partir des quatre principaux indicateurs de l'assimilation : le statut socioéconomique, la concentration géographique, l'assimilation linguistique et les mariages interethniques, Waters and Jimenez en sélectionnent deux qu'ils analysent plus en profondeur. Le premier porte sur la présence des immigrants dans les lieux non traditionnels de l'immigration et le deuxième, sur le caractère des flux des immigrants. Ils constatent que, contrairement aux vagues d'immigration plus anciennes, les migrants contemporains choisissent d'autres lieux d'établissement (Waters, Jimenez, 2005). Ils s'établissent aujourd'hui de plus

³⁸ Peut-on parler d'une tendance générale ou marginale ? Il semble qu'en ce qui concerne les politiques d'incorporation des immigrants, les pays occidentaux s'engagent plutôt dans la via media. Freeman constate : « ... there is now clear trend toward a middling form of incorporation – call it integration – that rejects permanent exclusion but neither demands assimilation nor embraces formal multiculturalism » (Freeman, 2004: 945). Plus loin, il ajoute que les débats menés par les chercheurs sur la question de l'incorporation des immigrants restent inévitablement « value-laden » et « the line between description and prescription is exceptionally thin » (Freeman, 2004 : 946).

³⁹ Les auteurs revisitent les théories issues de l'École de Chicago avec les travaux de F. Znaniecki et W.I. Thomas, R. Park et E. Burgess ainsi que dans les recherches antérieures de M. Gordon.

⁴⁰ Il convient toutefois de souligner que l'immigration actuelle diffère des précédentes quant aux pays d'origine des immigrants, jadis principalement européens et depuis les derniers 40 ans, issue surtout de l'Amérique Latine, des Caraïbes et de l'Asie.

en plus dans des régions qui n'ont pas reçu des immigrants durant la période historique récente, par exemple dans les territoires ruraux de Sud et du Midwest. Cependant, leur assimilation dans ces régions non traditionnelles reste peu étudiée. Autre constat, contrairement au passé, les flux des migrants sont aujourd'hui continus et donc, les groupes d'immigrants étant continuellement alimentés, leur assimilation à la société majoritaire est moins visible mais néanmoins aussi réelle que celles des immigrants européens dans le passé⁴¹ (*Ibid.*).

Alba et Nee cherchent à revitaliser le concept de l'assimilation dans leurs travaux qui portent sur l'assimilation des groupes des immigrants aux États-Unis (Alba, Nee, 1999, 2003). Selon ces auteurs, « assimilation defined as the attenuation of distinctions based on ethnic origin is not an inevitable outcome of adaptation by ethnic and racial minorities... » (Alba, Nee, 2003: 38). Ils affirment que a) les immigrants s'assimilent de toute façon au contact avec les membres de la société majoritaire (*mainstream*) ; et b) la société majoritaire change également au contact des différentes cultures ou religions des immigrants. Cependant, soit en tant que conséquence des actions intentionnelles, soit comme résultat des décisions courantes de la vie, cette assimilation survient progressivement à un rythme qui varie en fonction des individus. Elle se produit spontanément car elle est dans l'intérêt même des immigrants et donc ne devrait pas être imposée par la majorité⁴² (*Ibid.*). Les

⁴¹ Les auteurs plaident en faveur de la nécessité de développer d'autres outils théoriques et empiriques pour étudier cette nouvelle immigration, compte tenu des différences constatées par leur étude.

⁴² A. Portes dans ses commentaires sur l'ouvrage de Alba et Nee, émet certaines critiques envers leurs théories, articulées principalement autour de ces deux aspects : a) la définition que ces auteurs avancent des concepts de l'assimilation et de la société majoritaire reste quelque peu vague et vidée de son essence ; b) les auteurs cherchent à se distancer du concept de

auteurs critiquent fortement le multiculturalisme ainsi que la théorie de l'assimilation segmentée⁴³ et tentent de démontrer que de nos jours, les immigrants s'assimilent à la société américaine tout autant que les immigrants européens dans le passé.

Une conclusion similaire découle des recherches menées par Bean et Stevens sur les nouveaux arrivants aux États-Unis (Bean, Stevens, 2003). Selon ces auteurs, qui évaluent l'assimilation en termes des résultats positifs des migrants dans le pays de destination, les immigrants s'assimilent aujourd'hui comme au début du XXe siècle (*Ibid.*). Leur conclusion s'appuie entre autres sur l'analyse de l'intégration économique, de l'éducation, des schémas des mariages intergroupes et de l'intégration linguistique.

Xie et Greenman, en s'appuyant sur les travaux de Portes et Zhu (Portes, Zhu, 1993), décident de reformuler la théorie de l'assimilation segmentée pour ensuite la mettre à l'épreuve d'une étude empirique (Xie, Greenman, 2005). Leur reformulation s'appuie sur l'idée que l'assimilation segmentée « is really about the differential outcomes of micro-level assimilation behaviors, depending on macro-level social conditions » (*Ibid.*: 2). Tout d'abord, l'assimilation est définie par Xie et Greenman comme un rapprochement culturel et social entre les immigrants (et leurs enfants) et la société majoritaire

l'assimilation segmentée mais ensuite ils reprennent certaines des idées que s'y rapportent (Portes, 2005).

⁴³ La théorie de l'assimilation segmentée, née des travaux de Portes et Zhu sur la deuxième génération des immigrants à Miami et San Diego (Portes, Zhu, 1993). Les chercheurs s'intéressent aux processus et aux résultats de l'assimilation et à partir du constat d'une forte diversification et segmentation de la société américaine, ils observent différentes voies d'assimilation des immigrants. Leur théorie met en relief la diversité des résultats et des processus possibles d'assimilation des enfants des immigrants : a) le schéma classique de la mobilité ascendante, b) la mobilité descendante et c) l'acculturation sélective (*Ibid.*).

qui efface les distances les séparant (*Ibid.*). Ils utilisent diverses mesures, regroupées en trois groupes : démographique, contextuel et comportemental pour mesurer l'assimilation des enfants d'immigrants à la société états-unienne. Les résultats de leur étude empirique ne permettent toutefois pas d'appuyer l'une des idées fortes de la théorie de l'assimilation segmentée, selon laquelle le résultat de l'assimilation des immigrants dépend du contexte local (Xie, Greenman, 2005).

Joppke et Morawska, en cherchant à relier l'assimilation et l'intégration, abondent dans le même sens quand ils affirment que l'assimilation survient nécessairement, bien qu'elle soit différente de nos jours de l'assimilation classique : progressive et complète des immigrants à la société majoritaire. Dès le départ, les chercheurs rejettent l'idée d'une société domestique « normatively and organisationally integrated » (Joppke, Morawska, 2003 : 3). Puisque, selon eux, la société contemporaine est fragmentée et complexe, les acteurs, y compris des immigrants, peuvent y être intégrés partiellement et non complètement. De l'autre côté, puisque les immigrants s'assimilent nécessairement à d'autres individus et à d'autres groupes à l'intérieur d'une société (et non à une société majoritaire intégrée), ils ne peuvent pas non plus rester entièrement non intégrés (*Ibid.*).

En somme, ces études s'intéressent à la manière dont les immigrants de première ou deuxième génération s'assimilent à la société majoritaire aujourd'hui. Elles regardent plus particulièrement les résultats et plus rarement les processus de l'assimilation depuis la perspective de la société d'accueil des immigrants. Malgré la distance prise avec une vision homogène et intégrée de la société américaine et malgré une plus grande reconnaissance du caractère bidirectionnel (la société d'accueil change également en contact avec les immigrants), non linéaire et possiblement réversible de ce processus, peu

d'attention est accordée à l'opinion des immigrants eux-mêmes, reconnus en tant qu'acteurs réflexifs de leur incorporation.

2.2.3.1. Assimilation et la perspective des acteurs

Le travail de M. Safi mérite une attention particulière puisqu'il s'intéresse à la satisfaction et au bien-être des immigrants eux-mêmes. Menée en Europe dans une perspective subjective, cette étude analyse la perception que des immigrants ont de leur vie dans le pays d'immigration (Safi, 2010). L'auteur étudie tout particulièrement le rapport entre l'assimilation et la satisfaction de vie des immigrants et vise à vérifier l'hypothèse selon laquelle plus grand est le niveau d'assimilation à la société majoritaire et plus la satisfaction des immigrants est élevée⁴⁴. Selon celle-ci, les immigrants devraient atteindre avec le temps et à travers les générations une satisfaction similaire, quant à leurs conditions de vie, à celle qu'éprouve la population native (Safi, 2010). L'étude s'appuie sur trois tours de l'enquête sociale européenne, menée en 2002, 2004 et 2006, et analyse plus spécifiquement la situation des immigrants de la première, deuxième et troisième génération dans 13 pays européens. Pour cerner le bien être des immigrants, trois groupes de facteurs ont été considérés : a) facteurs sociodémographiques ; b) facteurs socioéconomiques et c) facteurs liés à la santé physique et mentale (*Ibid.*).

Au final, il appert que la satisfaction des immigrants n'augmente pas avec le temps passé dans le pays de destination et d'ailleurs ne s'améliore pas chez la deuxième génération des migrants (Safi, 2010). La première année de l'immigration correspond à une plus grande satisfaction qui décroît par la suite

⁴⁴ L'autre dimension étudiée par Safi est la relation entre la discrimination que les immigrants subissent ou qu'ils perçoivent dans le pays d'immigration et leur satisfaction de vie.

pour augmenter seulement plusieurs années plus tard, mais même après 20 ans passés dans le pays de destination, la satisfaction des immigrants quant à leurs conditions de vie est inférieure à celle de la population native. En outre, les immigrants de la deuxième génération affichent un niveau de satisfaction plus bas que leurs parents et que les enfants des parents non-immigrant (*Ibid.*).

Les résultats de cette étude contredisent la théorie selon laquelle l'assimilation à la société majoritaire, qui se produit avec le temps et à travers les générations, assure une meilleure satisfaction de vie des immigrants et de leurs enfants.

2.3. Intégration socioprofessionnelle

À la lecture des écrits portant sur cette question, il est possible de constater que plusieurs définitions proposées par des organismes tels que l'OCDE, l'Union Européenne, la Table de Concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes ou des praticiens et chercheurs, situent l'intégration économique à côté des autres dimensions telle l'intégration sociale (Chicha, Charest, 2008; Fortin, 2002; Taobada Leonetti, 1994). Mettre en relation l'intégration sociale et l'intégration professionnelle se justifie d'emblée par le rôle que le travail joue dans le développement des liens de sociabilité de l'immigrant (Fortin, 2002). En outre, traiter de l'intégration socioprofessionnelle⁴⁵ permet d'interroger plus généralement les divers rôles du

⁴⁵ De nombreuses études s'intéressent plus particulièrement à l'intégration ou à l'incorporation économique des immigrants qui correspond au processus dans lequel les immigrants acquièrent de l'expérience sur le marché du travail du pays d'accueil. Ce type d'intégration est mesuré traditionnellement à travers les comparaisons des revenus entre des immigrants de première et de deuxième génération (Marrow, 2005). « The dominant approach, the human capital tradition, relies mostly on analyses of wages and annual earning and attempts to isolate the individual

travail au-delà de sa fonction rémunératrice. Si le travail permet d'exister socialement, c'est notamment parce qu'il assure à l'individu la reconnaissance sociale⁴⁶ (Lallement, 2007). Le travail est d'autant plus central dans le processus d'intégration des nouveaux immigrants qu'il constitue le vecteur de la participation à la vie sociale et, par là même, de la (re)construction du sentiment d'appartenance sociale (Taboada Leonetti, 1994).

Plusieurs recherches s'intéressent à la question de l'intégration en emploi des immigrants de la première ou de la deuxième génération, fréquemment en comparant la situation socioprofessionnelle des divers groupes ethniques dans le même pays ou la performance du même groupe ethnique dans plusieurs pays de destination (Goodwin-White, 2006; Jones, 2008; Kolios, 2006; Lewin-Epstein et *al.*, 2003; Takenoshita, 2008). La recherche comparative de Von Tubergen, Maas et Flap, qui s'intéresse à l'intégration en emploi des immigrants dans 18 pays occidentaux⁴⁷, combine ces deux démarches. Les auteurs étudient les causes des différences de performance de divers groupes des immigrants sur le marché du travail dans les divers pays européens (Von Tubergen et *al.*, 2004). Selon Von Tubergen et *al.*, il est nécessaire de comparer les groupes d'immigrants d'origines multiples dans des destinations multiples plutôt que de se limiter à l'observation des immigrants de même origine dans les différentes destinations ou des immigrants de diverses origines dans le même pays de destination. Ils constatent les variations de la performance des

characteristics of immigrants – such as educational credentials, language skills, and time spent in the United States – that determine successful integration in the U.S. labor market » (Marrow, 2005 : 783).

⁴⁶ Lallement souligne que cette reconnaissance véhiculée par le travail n'est pas mécanique et qu'il convient de s'interroger sur les éléments déterminants pour qu'une profession ou un métier puissent assurer le prestige social (Lallement, 2007)

⁴⁷ Il s'agit de trois 'anciens' pays d'immigration : les États-Unis, le Canada, l'Australie et de 15 'nouveaux' pays d'immigration en Europe occidentale (Von Tubergen et *al.*, 2004).

travailleurs immigrants en fonction de leur pays d'origine et de leur pays de destination⁴⁸ et ce, indépendamment de leurs caractéristiques individuelles.

Von Tubergen et *al.* étudient également l'effet de regroupement (*community effect*), c'est-à-dire « origine-by-destination combination in which immigrants find themselves » et qui permet d'observer si certains groupes d'immigrants affichent une meilleure performance dans certains pays et une moins bonne dans d'autres, nonobstant l'effet général du pays d'origine et de destination (Von Tubergen et *al.*, 2004 : 705-706). Le *community effect* se manifeste de différentes manières. Premièrement, la présence d'une grande communauté d'origine influence positivement la participation des immigrants en emploi, compte tenu du capital ethnique disponible qui augmente en fonction de la taille de la communauté⁴⁹. Deuxièmement, les immigrants provenant des communautés affichant un plus haut niveau d'éducation total ont de meilleures chances de trouver un emploi. Ce dernier constat confirme, selon les auteurs, l'hypothèse selon laquelle ces groupes subissent moins de discrimination que les groupes au moindre statut (Von Tubergen et *al.*, 2004).

⁴⁸ Les auteurs remarquent notamment l'effet positif de la présence des partis de gauche au pouvoir sur la performance économique des travailleurs immigrants (impact du pays de destination) et de l'origine chrétienne des migrants (impact du pays d'origine). D'autre part, ils observent une plus faible participation sur le marché du travail, entre autres des immigrants originaires des pays dont le régime politique est répressif (Von Tubergen et *al.*, 2004).

⁴⁹ Il faudrait toutefois nuancer ce propos en questionnant le capital ethnique non seulement en fonction de la taille de la communauté d'origine mais également du point de vue de sa représentation symbolique, positive ou négative, au sein de la société d'accueil. À côté de ce capital symbolique, se pose aussi la question du capital culturel, social et matériel dont dispose la communauté ethnique. Portes et Zhu constatent qu'une communauté bien établie et diversifiée (du point de vue des activités économiques) facilite dès le début l'intégration économique et sociale des immigrants aux États-Unis (Portes, Zhu, 1993). Ainsi, ne pas avoir de réseau de contacts constitue une difficulté à l'intégration pour les nouveaux arrivants mais s'insérer dans un réseau qui occupe une position inférieure au sein de la société pourrait constituer un vecteur de marginalisation sociale (Fortin, 2000).

La recherche de Kolios analyse la relation entre la taille et le nombre des communautés des immigrants présentes dans le pays de destination et la position sur le marché du travail des immigrants y appartenant (Kolios, 2006). Cinq groupes présents en Grèce : les Albanais, les Bulgares, les Roumains, les Géorgiens et les Russes, sont considérés dans cette étude du point de vue de leur impact sur les individus membres de ces groupes et sur ceux qui font partie des autres groupes. À partir de deux observations principales : a) tous les groupes d'immigrants se trouvent dans une position désavantagée par rapport aux travailleurs natifs, b) les groupes d'immigrants diffèrent entre eux de par leur capital humain, l'auteur cherche à vérifier diverses théories relatives à l'impact des groupes d'immigrants sur la performance économique de leurs membres. Plus particulièrement, l'auteur examine : « economic threat /enclave entrapment hypothesis as well as economic competition theory », « queuing theory model » et « ethnic economic enclave » (Kolios, 2006: 22-28). Sans présenter ici les résultats détaillés de cette recherche, il importe de souligner que l'étude met en lumière les relations complexes et non linéaires entre les groupes d'immigrants, les travailleurs immigrants et les travailleurs natifs qui influencent leur performance sur le marché du travail.

Takenoshita compare l'incorporation économique des immigrants brésiliens aux États-Unis et au Japon à partir d'une analyse des différences institutionnelles dans ces deux pays (Takenoshita, 2008). L'étude s'intéresse à la relation entre des politiques d'immigration, plus particulièrement le processus de sélection des immigrants, la structure du marché du travail au Japon et aux États-Unis et l'incorporation économique des immigrants

brésiliens dans ces deux pays. Les résultats de l'enquête⁵⁰ révèlent une divergence d'incorporation économique des immigrants, liée aux caractéristiques particulières des marchés du travail dans les deux pays. L'auteur remarque notamment que, si la proportion des professionnelles et des gestionnaires brésiliens aux États-Unis et au Japon est moindre par rapport aux travailleurs natifs, elle est toutefois plus élevée aux États-Unis qu'au Japon. De manière générale, il appert que les immigrants brésiliens au Japon sont plus exposés à être relégués dans les emplois non qualifiés qu'aux États-Unis et qu'il est plus probable qu'ils soient cloisonnés dans le marché du travail secondaire (*Ibid.*).

L'étude de Lewin-Epstein, Semoynov, Kogan et Wanner, qui porte sur l'intégration en emploi des immigrants originaires des pays de l'ex-Union Soviétique, compare les résultats des immigrants sur le marché du travail au Canada et en Israël (Lewin-Epstein et *al.*, 2003). Les auteurs considèrent d'une part, les politiques d'immigration de deux États et leurs pratiques d'absorption et d'autre part, les caractéristiques individuelles des immigrants, notamment leur situation sur le marché du travail dans le pays d'immigration, l'âge au moment d'immigrer, l'origine ethnique, la période écoulée depuis l'immigration et le niveau d'éducation. Ils constatent entre autres que, compte tenu des politiques d'immigration différentes, les immigrants vers le Canada sont généralement plus jeunes, plus éduqués et possèdent de meilleures compétences linguistiques que leurs compatriotes immigrés en Israël. Ils semblent également plus ambitieux et motivés du point de vue de leur intégration en emploi (*Ibid.*).

⁵⁰ Les données sont obtenues à partir des données de recensement aux États-Unis et des enquêtes menées entre 2000 et 2005 au Japon portant sur les immigrants brésiliens de 20 à 64 ans en comparaison avec la population native,

En dépit de cet avantage comparatif, Lewin-Epstein et *al.* remarquent que la performance économique des immigrants est handicapée par la faible reconnaissance de l'expérience et des diplômes étrangers au Canada (Lewin-Epstein et *al.*, 2003). Par contre, l'âge joue plus en défaveur des immigrants en Israël qu'au Canada où il est possible de s'insérer sur le marché du travail dans les emplois à haut statut en étant plus âgé. Finalement, du point de vue des caractéristiques des deux pays d'immigration, les chercheurs remarquent que le flux des migrants très soutenu vers l'Israël et limité vers le Canada se répercute sur l'intégration des travailleurs immigrants en emploi. Dans le cas d'Israël, le marché du travail n'a pas la capacité d'absorber tous les travailleurs qualifiés disponibles et donc, plusieurs se retrouvent dans des emplois très au-dessous de leurs qualifications (*Ibid.*)

L'étude de Lo et Wang, qui porte sur l'intégration économique des immigrants Chinois à Toronto, différencie entre les différents sous-groupes ethniques à l'intérieur de ce grand groupe⁵¹ (Lo, Wang, 2004). L'étude s'appuie sur les données du recensement de 1996 et cherche à comprendre le rapport entre les politiques d'immigration sélectives, les changements géopolitiques dans le monde et les dissemblances d'incorporation des individus appartenant aux sous-groupes en question.

Lo et Wang remarquent que :

The political, economic, and social structures that exist in various origin and destination countries determine who the

⁵¹ Il s'agit des Chinois de Hong-Kong, originaires surtout du sud de la Chine et qui parlent le cantonais, des Taïwanais, originaires surtout de la Chine du Nord et parlant mandarin, des Chinois du Sud-est, eux aussi parlant le cantonais ou des dialectes de Sud. De plus, pour nombre d'entre eux, s'établir au Canada correspond à une deuxième ou troisième immigration (Lo, Wang, 2004).

immigrants are [...], how they exit [...], and how they are received by the host society [...]. The combination of class origin, exit condition, and host reception determines for varying groups of immigrants varying modes of incorporation and varying degrees of economic integration.

(Lo, Wang, 2004 : 109)

On constate que les différences de caractéristiques sociales, économiques et démographiques et l'appartenance à un sous-groupe ethnique donné, articulée au statut et au temps de l'immigration, peut expliquer les divergences de leur intégration professionnelle. En général, malgré le niveau d'éducation et des compétences qui dépassent celles de la population native, la performance économique des immigrants chinois au Canada est comparativement plus faible. Ce fait peut être attribué à la discrimination persistante sur le marché du travail qui se manifeste notamment par la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise ailleurs qu'en Amérique du Nord, en Europe occidentale et en Australie (Lo, Wang, 2004). En somme, les auteurs constatent que pour cerner la complexité de l'expérience d'intégration économique des immigrants, il conviendrait d'appliquer de multiples perspectives et mesures incluant les conditions et le temps du départ du pays d'origine et de l'entrée dans le pays d'accueil (*Ibid.*).

Jones compare l'intégration des immigrants jamaïcains à Miami et à Toronto à la lumière du contexte de la société d'accueil qui influence leur insertion socioprofessionnelle (Jones, 2008). À partir d'un constat des divergences d'intégration dans les deux lieux étudiés, l'auteure s'intéresse aux politiques d'immigration qui peuvent influencer les possibilités d'emploi et d'accès au marché du travail de ces immigrants. Elle constate qu'en dépit du système de

sélection des immigrants pratiqué par le Canada⁵², les Jamaïcains à Toronto doivent faire face à des obstacles au moment de leur insertion en emploi tel la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience, les difficultés d'obtenir des promotions et l'existence d'un racisme 'subtil' tant dans le monde du travail que dans l'accès aux logements. L'auteure conclut que la situation des Jamaïcains aux États-Unis et au Canada est comparable sauf qu'ils choisissent plus souvent l'entrepreneuriat comme voie de mobilité professionnelle aux États-Unis qu'au Canada (Jones, 2008).

Canales, dans son étude qui porte sur l'intégration en emploi des immigrants latino-américains aux États-Unis, met en rapport la globalisation et son impact sur le marché du travail et la situation professionnelle des immigrants (Canales, 2007). Il étudie deux aspects particuliers de cette intégration : a) la présence des immigrants dans les différents secteurs d'activité par rapport aux travailleurs natifs et b) les salaires obtenus par rapport aux travailleurs natifs. Tout d'abord, l'auteur constate que la globalisation a apporté des transformations dans l'organisation et dans les relations du travail qui ont eu pour effet la précarisation de l'emploi et sa segmentation⁵³, accompagnée de l'augmentation de la différenciation sociale. Quelles sont les conséquences de ces changements pour l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants ? Il apparaît que l'intégration des Latino-américains aux États-Unis est conditionnée par ces changements, affectés à différents degrés par la précarisation de l'emploi et par la ségrégation du travail. Bien qu'ils soient éduqués et formés au même niveau que les travailleurs états-uniens, les Latino-américains se retrouvent souvent

⁵² Contrairement au système d'immigration canadien, l'immigration vers les États-Unis s'effectue depuis 1964 surtout par le biais du regroupement familial (Jones, 2008).

⁵³ La polarisation de l'emploi lié à ces transformations est manifeste dans l'expansion des emplois hautement qualifiés, exigeant une formation pointue d'une part, et l'augmentation des emplois peu qualifiés, peu stables et souvent mal payés, d'autre part (Canales, 2007).

relégués dans des emplois précaires et instables pour lesquels ils sont surqualifiés. Plus encore, même s'ils occupent des emplois dans les mêmes secteurs d'activité que les travailleurs non immigrants, leurs salaires sont systématiquement plus bas (*Ibid.*).

Nee et Sanders analysent le lien entre les diverses formes du capital (financier, humain-culturel, social) et les parcours d'intégration en emploi des travailleurs immigrants aux États-Unis (Nee, Sanders, 2001). Ils s'intéressent non seulement au rôle de la communauté ethnique dans l'incorporation des nouveaux immigrants mais à la place de la famille des immigrants présente dans le pays de destination ainsi qu'aux interactions entre la famille et le groupe communautaire. Selon eux : « The family unit comprises strategic resources. Its social capital is embodied in relationships both within the family and external to it in social relations that include kinship, ethnic, and non-ethnic ties » (Nee, Sanders, 2001 : 389). La famille, si elle ne peut pas offrir de soutien matériel au nouvel arrivant, peut toutefois faciliter l'accès au crédit. En outre, ses ressources dépassent largement le domaine financier. Elle constitue avant tout un soutien émotionnel, peut fournir des informations au sujet du marché du travail ou du logement ainsi qu'être source d'apprentissage sur des démarches administratives diverses grâce aux expériences cumulées. En somme, elle constitue un important capital social pour les nouveaux immigrants, facilitant leur établissement et leur incorporation. La famille est également dépositaire du capital culturel, précédant l'immigration ou acquis pendant le processus d'intégration (*Ibid.*)

Dans leur étude, à partir de 171 récits de parcours professionnels d'immigrants originaires de la Corée, des Philippines et de la Chine, Nee et Sanders examinent divers scénarios possibles d'incorporation sur le marché du travail (entrepreneuriat, emplois au gouvernement, transition vers des emplois

professionnels-managériaux-techniques ou vers des emplois non qualifiés) en rapport avec le capital dont disposent les immigrants (Nee, Sanders, 2001). Ils constatent notamment l'importance des réseaux sociaux ethniques dans le passage vers l'entrepreneuriat pour les hommes immigrants. Un autre élément facilitant - résider initialement dans la famille concerne seulement les hommes et non les femmes immigrantes. Par contre, pour les femmes immigrantes, la transition vers l'entrepreneuriat est influencée positivement par la participation dans les associations ethniques. Concernant la transition vers les emplois qualifiés, il appert que détenir une formation technique et l'expérience dans cette direction ainsi qu'avoir occupé plusieurs emplois depuis l'immigration diminue la chance de se retrouver dans des emplois déqualifiés. D'ailleurs, le fait de transiter d'un emploi à l'autre (phénomène plus fréquent chez les hommes immigrants) contribue à une mobilité professionnelle ascendante (*Ibid.*).

L'étude de Goodwin-White, à travers l'analyse des revenus des immigrants et de leurs enfants, s'intéresse à leur intégration économique dans les deux grandes villes états-uniennes, New York et Los Angeles, traditionnellement centres d'immigration (Goodwin-White, 2006). Cette étude met en relief la complexité du contexte social et économique dans les divers centres d'immigration et les trajectoires des immigrants et de leurs enfants. Par exemple, la distribution des salaires relatifs change selon les villes états-uniennes. « The context of labor market inequality vary geographically in ways that affect immigrant progress » (Goodwin-White, 2006 : 32)⁵⁴. En conclusion, l'auteur constate que comparer les salaires moyens des immigrants et des

⁵⁴ Par exemple, les immigrants latino-américains à New York obtiennent de meilleurs salaires absolus tandis qu'ils se trouvent au niveau le plus bas en comparaison avec la distribution salariale générale dans cette ville (Goodwin-White, 2006).

nationaux cache les inégalités persistantes et surévalue la mobilité intergénérationnelle des immigrants compte tenu du fait que les salaires sont de plus en plus polarisés. En conséquence, ce type de méthode de recherche laisse croire que les immigrants rattrapent les nationaux et occulte la concentration des immigrants dans les emplois le moins bien payés. Il faut plutôt situer le discours sur la mobilité sociale des immigrants « in relational contextual analyses in which race continues to play a major role in determining labor market position even for the US-born » (*Ibid.* : 32) afin de ne pas sous-estimer l'effet négatif d'être immigrant sur la position occupée sur le marché du travail (*Ibid.*).

Les études invoquées ci-dessus mettent en lumière les différentes difficultés auxquelles se heurtent les travailleurs immigrants au cours de leur parcours d'intégration socioprofessionnelle ainsi que des opportunités qui se présentent à eux. Dans la prochaine section, nous considérerons cette intégration sous l'angle des trajectoires en portant une attention particulière sur le processus durant lequel les migrants doivent faire face aux diverses obstacles ou peuvent saisir certaines opportunités afin de réaliser leur projet migratoire.

2.4. Trajectoires socioprofessionnelles

Regardons maintenant des recherches qui s'intéressent aux trajectoires (professionnelles) des travailleurs au Québec. Pour la plupart, ces études portent sur les travailleurs immigrants, exception faite de l'étude de Mukamurera (1999) qui analyse les trajectoires des jeunes enseignants québécois.

La recherche de Blain, qui porte sur les trajectoires des immigrants colombiens au Québec ayant fait l'expérience du déclassement professionnel au cours de leur parcours, est particulièrement pertinente à cet égard (Blain, 2006). Dès le départ, l'auteure constate que peu d'études s'intéressent à des dimensions positives de la mobilité professionnelle et de l'intégration des travailleurs immigrants. Elle aborde donc la déqualification professionnelle depuis la perspective d'un acteur subjectif en mettant en lumière à la fois la diversité des expériences possibles que l'*agentivité* des acteurs face au déclassement. Le sentiment de déclassement, constate-elle, ne correspondra pas nécessairement à une mesure normative; il dépend tant de l'environnement immédiat que de l'individu même, entre autres de son point de départ, de sa profession et de la valeur accordée à la hiérarchie.

La période de déqualification professionnelle ne correspond pas automatiquement à une détresse personnelle dans la mesure où elle peut conduire à la mise en place de stratégies en vue de surmonter les obstacles. Sans réduire ou diminuer la difficulté de déqualification, l'auteure démontre qu'elle peut être vécue de manière plus positive si elle s'accompagne de stratégies d'insertion et de stratégies identitaires déployées par les acteurs en vue de retrouver un statut valorisant et une position convoitée sur le marché du travail. La réflexivité dont sont porteurs les acteurs, leur permet une mise à distance par rapport à cette expérience, d'en comprendre les causes tant externes (contexte et destin) qu'internes (individuelles) et de chercher des solutions adéquates. En définitive, l'auteure constate que la transition professionnelle peut être vécue différemment par les acteurs dépendant de leurs attentes envers l'immigration, de leur trajectoire pré et post migratoire, du contexte et de leurs valeurs (Blain, 2006).

Rojas-Viger dans son étude des trajectoires professionnelles des femmes latino-américaines dans le milieu de la recherche adopte une perspective différente mais toujours centrée sur l'acteur et son expérience subjective. Elle s'intéresse tout particulièrement aux perceptions que ces femmes ont de leurs démarches et de leurs conditions d'insertion (Rojas-Viger, 2006). Les récits des femmes participantes à la recherche révèlent qu'elles s'attendaient à participer rapidement au marché du travail, soit en restant dans leur domaine (éventuellement après une mise à niveau académique) soit en se réorientant. Leurs attentes à l'égard de leur intégration en emploi étaient élevées au départ mais leur cheminement professionnel au Québec, semé de nombreuses embûches en lien notamment à la non reconnaissance de leur diplômes et de leur expérience, ne les a pas conduit à une satisfaction professionnelle. Même si avec le temps, certaines parviennent à s'insérer dans le milieu académique, elles y demeurent dans une situation marginale par rapport à des emplois stables et prestigieux. Leurs parcours tortueux à travers la réalité de l'intégration révèlent que la persévérance ne trouve pas toujours une récompense attendue, que les réseaux développés ne permettent pas nécessairement de se sentir partie prenante de la société, que les nombreuses entraves peuvent anéantir l'enthousiasme initial (*Ibid.*).

La déqualification professionnelle peut toutefois être vécue différemment selon les acteurs, soit sur un mode positif, soit en termes de malheur et de regret, comme le constate Hachimi Alaoui dans une recherche qui porte sur les exilés algériens à Montréal (Hachimi Alaoui, 2006). Elle remarque que certains subissent leur exil et d'autres l'assument, les premiers voyant la déqualification de manière négative en tant qu'une 'carrière brisée' et les deuxièmes, de manière plus positive, en tant qu'une 'carrière d'immigrant' où le déclassement social est considéré comme une étape inhérente à l'immigration. L'interprétation que ces acteurs font de leur expérience de forte déqualification

professionnelle au Québec peut être comprise à travers les quatre dimensions suivantes : la signification du départ et le rapport au pays d'origine, l'intégration professionnelle, le rapport aux installés et le rapport à soi. Il s'en suit qu'une trajectoire professionnelle objectivement précaire puisse être vécue sur un mode positif compte tenu de l'interprétation que l'acteur fait de son expérience. Autre élément important mis en lumière dans cette recherche, certains exilés réussissent à préserver leur statut professionnel au Québec. Il s'agit plus particulièrement de ceux dont les compétences professionnelles étaient transférables du pays d'origine vers le pays d'immigration puisqu'elles dépendaient davantage du capital technique que du capital culturel (*Ibid.*).

L'étude de Fortin porte sur des trajectoires migratoires des immigrants de France au Québec, donc des migrants dont le statut socio-économique est similaire à celui du groupe majoritaire dans le milieu d'accueil (Fortin, 2002). Elle s'intéresse à leur établissement sous l'angle des espaces de sociabilité à partir d'une analyse du quotidien et des relations personnelles des migrants dans le cadre de leur parcours migratoire. Son analyse des « liens personnels entretenus par les personnes immigrantes » (Fortin, 2002 : 176) ou des espaces de sociabilité nous renseigne notamment sur le capital social, culturel et symbolique qui peut être mobilisé par les acteurs. La recherche met en relief la diversité des trajectoires et des stratégies (identitaires et d'appartenance) tout en rendant compte des dynamiques qui favorisent ou entravent l'établissement. Ces dynamiques comprennent le projet pré-migratoire, les motifs d'immigration et la participation des individus dans les réseaux sociaux, professionnels, de loisir etc., donc une articulation de la trajectoire pré-migratoire (motivation, attentes, projets) et post migratoire (réseau de sociabilité, ressources mobilisées). De manière générale, on observe la non linéarité des parcours migratoires, une multitude de motifs et de projets migratoires, une diversité des

profils d'établissement en lien avec les ressources sociales, matérielles ou symboliques disponibles (*Ibid.*).

La recherche de Chicha qui porte sur les femmes nouvellement arrivées au Québec, abonde dans le même sens. L'auteure analyse le parcours des femmes qui parviennent avec le temps à s'intégrer dans un emploi en accord avec leurs qualifications en comparaison avec celles qui demeurent dans des emplois très en dessous ou moyennement en dessous de leurs qualifications (Chicha, 2009). Cette étude permet de constater que les femmes qui ont réussi leur intégration professionnelle possédaient des moyens matériels supérieurs, ont su développer (en partie grâce à ces moyens) un réseau de contacts⁵⁵ dans leur domaine professionnel, en dehors de leur communauté, et n'avaient pas d'enfants en bas âge au moment de leur recherche d'emploi (*Ibid.*). Ce dernier point met en lumière les facteurs qui entrent en jeu dans le parcours d'intégration en emploi et produisent des résultats divers malgré des aspirations initiales similaires. La recherche souligne en même temps le caractère unique de chaque trajectoire socioprofessionnelle.

Quant à elle, l'étude de Mukamurera, bien qu'elle sorte du cadre exact des trajectoires des travailleurs immigrants, reste particulièrement éclairante quant aux parcours de mobilité professionnelle. Elle porte sur les trajectoires d'insertion des jeunes enseignants au Québec dans les années 1980, 1990 (Mukamurera, 1999). La mobilité professionnelle y est définie en tant que cheminement à travers les différentes étapes entre les assignations

⁵⁵ McAll abonde dans le même sens quand il constate que les répondants qui ont obtenu un certain succès dans la réintégration du statut professionnel antérieur à l'immigration ont tous été soutenus par des réseaux (McAll, 1996).

professionnelles ponctuelles et irrégulières et l'accès à un contrat à temps plein dans une commission scolaire.

Mukamurera observe l'absence de trajectoires typiques (et linéaires) et la présence de certains phénomènes majeurs tels que : a) l'enchevêtrement de diverses situations (travail, chômage, double emploi); b) des changements fréquents de milieux et de conditions de travail; c) la discontinuité ou le délai d'attente entre la fin des études et le premier emploi; d) la mouvance des limites initiales et finales des trajectoires qui ne permet pas de fixer le moment de début et de fin de l'insertion professionnelle et e) l'allongement et la perte de sens du processus d'insertion qui devient parfois un état professionnel à durée indéterminée. Enfin, l'auteure souligne l'historicité des trajectoires, c'est-à-dire « la structuration continue du présent à partir des actions et des événements passés » (*Ibid.* : 25) qui se traduit tant par une cumulation des actions et des situations d'insertion que par la démarche d'interprétation que les acteurs font de leur expérience passée et présente.

L'étude des récits de vie des immigrants hautement qualifiés au Danemark, a permis de dégager cinq catégories idéal-typiques des trajectoires professionnelles, à savoir : « re-entry », « ascent », « re-education », « re-migration » et « marginalisation » (Liversage, 2009). L'approche temps / position géographique, adoptée par l'auteure, porte en particulier sur le rôle des différentes temporalités dans la vie des individus étudiés. Les trajectoires y sont comprises comme des chemins invisibles sur lesquels les acteurs, avec leurs buts, imaginations, souvenirs, connaissances et émotions, avancent jusqu'au moment présent (*Ibid.*). L'analyse porte sur le mouvement des acteurs d'une position à une autre dans le pays d'immigration, dont le point de départ est le statut professionnel avant d'immigrer et l'âge au moment de l'immigration. En même temps qu'elle rend visible la présence ou l'absence de changements,

cette analyse fait surgir les obstacles à la mobilité (*Ibid.*) ainsi que l'écart qui existe entre l'idéal de l'égalité des sociétés modernes et le réel vécu par les acteurs (Bellot dans Laberge, 2000).

Remarquons que ces études s'intéressent tant aux obstacles rencontrés par les travailleurs immigrants qu'aux stratégies (d'action, identitaires, d'appartenance) mises en place par les migrants afin d'accéder au statut social et professionnel recherché. Les auteurs redonnent donc sa place aux acteurs dans le processus de l'intégration socioprofessionnelle mais rarement considèrent-ils la subjectivité des acteurs dans la définition de ce qu'est un bon emploi, une intégration professionnelle accomplie ou une situation professionnelle valorisée. Dans la prochaine section, nous nous demandons justement sur quelle base est-il possible de l'évaluer et d'inclure la subjectivité des immigrants dans la définition de l'« intégration réussie ». Nous passons en revue des recherches s'y rapportant et, bien que parfois elles ne portent pas spécifiquement sur les populations immigrantes, elles s'y retrouvent car elles restent éclairantes pour notre questionnement.

2.5. « Intégration (socioprofessionnelle) réussie »

Quels sont les moyens pour juger de la « réussite » de l'intégration des travailleurs immigrants et comment inclure l'opinion des immigrants dans cette démarche ? La question est posée compte tenu que notre recherche vise à examiner l'intégration depuis la perspective des sujets, ici les travailleurs immigrants qualifiés au Québec. Tout d'abord, nous considérons que l'intégration ne s'apparente pas à un continuum avec, à une extrémité, le départ définitif du pays d'origine et à l'autre, l'adhésion complète et irrévocable à la majorité de la société d'accueil. Nous reconnaissons plutôt qu'une pléthore de

scénarios est possible et qu'il n'existe pas un seul et unique objectif qui guide ce processus et une seule manière d'y arriver.

Pour McAll, avant de parler d'« intégration réussie » sur le plan socioéconomique, il convient d'établir une distinction entre ce que constitue une réussite pour la société d'accueil et pour l'immigrant lui-même (McAll, 1996). Dans le premier cas, trouver un emploi rémunéré, de quelque nature que ce soit, peut être considéré comme une réussite tandis que pour un immigrant, cette réussite correspond plutôt à décrocher un emploi satisfaisant du point de vue de ses attentes et de son projet personnel. Toujours selon McAll, plusieurs immigrants (faisant partie de sa recherche) ont investi beaucoup de temps dans leurs études pour mieux réussir leur intégration. D'autres, qui ont travaillé plutôt que de consacrer leur temps aux études, affichaient souvent un fort sentiment d'échec car ils n'ont pas pu développer leurs compétences techniques ni linguistiques pour mieux performer sur le marché du travail.

Il est dangereux, souligne McAll, de « voir toute non intégration au marché du travail dans le court et moyen terme comme un échec, et toute intégration comme une réussite » (McAll, 1996 : 29). Ne pas occuper un emploi au départ peut justement permettre à plus long terme d'obtenir un emploi satisfaisant; le contraire peut également se produire. La satisfaction en emploi des immigrants dépend évidemment de leurs expériences de travail précédentes. Si l'emploi occupé n'est pas jugé par eux comme inférieur à celui qu'ils ont occupé avant d'immigrer et s'il offre des possibilités d'avancement et d'augmentation de salaire, ils en sont généralement satisfaits (*Ibid.*).

Si trouver un premier emploi constitue le début de l'intégration socioprofessionnelle, cette étape correspond souvent à une situation précoce, signifiant une déqualification par rapport au diplôme détenu (Godin, 2004).

Passage obligé pour de nombreux immigrants, cette étape ne pourrait être considérée comme une intégration réussie en emploi, étant donné que l'emploi ne correspond pas aux compétences, ni aux aspirations des candidats. Le sentiment d'échec ou de réussite proviendra autant des possibilités de réalisation ou non d'un projet (d'un rêve) pré-migratoire, par exemple de recouvrer le statut professionnel détenu dans le pays d'origine, qu'il pourra être en lien avec les valeurs associées au milieu d'origine de l'immigrant (McAll, 1996).

Il serait donc envisageable d'évaluer la réussite de l'intégration en emploi en comparant l'emploi obtenu avec celui qui a été détenu par l'individu avant d'immigrer. Cette méthode n'en comporte pas moins certaines failles. Tout d'abord, il existe le risque de perdre de vue une éventuelle déqualification vécue par l'individu dans son pays d'origine; phénomène relativement fréquent dans des pays en développement où il est difficile d'obtenir un emploi correspondant au diplôme détenu (Renaud, Cayn, 2006). Par conséquent, trouver un emploi situé à un niveau comparable à celui occupé dans le pays d'origine ne pourra pas être considéré comme une preuve de l'intégration professionnelle réussie. De plus, pour plusieurs personnes, immigrer se nourrit du rêve d'améliorer leur situation en termes de progression de carrière et d'augmentation de leurs revenus d'emploi, ce qui pourrait vouloir dire occuper un emploi qualifié, avoir accès à une promotion sociale ou encore changer de carrière en se réorientant vers une profession convoitée.

Il semble donc nécessaire d'effectuer une analyse tenant compte non seulement de la situation professionnelle pré-migratoire ou du diplôme détenu versus l'emploi occupé mais également de rester sensible aux aspirations des individus et à leur satisfaction en emploi. Cette satisfaction peut être définie entre autres en fonction du bien-être et de la valorisation en emploi, de la valeur attribuée à

un emploi par l'individu, de l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, du revenu ou des défis présents (Rougerie, Courtois, 1997). De manière générale, la satisfaction en emploi se réfère aux besoins ou aux attentes individuelles, donc aux aspirations que des immigrants ont entretenues au moment de prendre la décision d'immigrer tout en sachant que les projets et les attentes peuvent évoluer avec le temps.

Junankar et Mahuteau, dans leur étude de la participation sur le marché du travail de deux cohortes d'immigrants en Australie, se posent la question à savoir qu'est-ce qu'un 'bon emploi' (Junankar, Mahuteau, 2005) ? Ils proposent deux définitions en fonction de caractéristiques objectives et subjectives. Pour que les critères objectifs soient rencontrés, il faut que l'immigrant puisse : a) travailler au niveau de ses qualifications et b) avoir un statut professionnel équivalent ou supérieur à celui détenu dans le pays d'origine. Les critères subjectifs correspondent à la satisfaction en emploi, au désir de rester dans cet emploi particulier (*Ibid.*) Or, pour évaluer la réussite en tenant compte des perceptions subjectives des acteurs, ce sont surtout des aspirations et des représentations que les acteurs ont de leur situation qui doivent être prises en considération.

L'étude de Fournier et Monette, effectuée auprès des jeunes diplômés québécois en processus d'insertion socioprofessionnelle, est éclairante quant aux paramètres subjectifs qui, selon les répondants, définissent la personne ayant complété ce processus (Fournier, Monette et *al.*, 2000). Ces paramètres réfèrent aux dimensions psychologiques et identitaires ainsi qu'instrumentales et économiques. La plupart des acteurs considèrent leur insertion comme étant accomplie : 1) quand l'individu a atteint un bien-être en emploi et pense avoir trouvé sa place sur le marché du travail (il est stimulé par ses tâches et se sent valorisé) et ce, indépendamment du fait d'occuper un emploi stable ou précaire,

à temps partiel ou pas ; 2) quand la personne a trouvé un emploi correspondant à son diplôme, ce qui lui permet de mettre en pratique ses connaissances et de progresser sur le marché du travail. Les autres indices d'insertion accomplie, identifiés par les jeunes diplômés dans l'étude de Fournier et Monette, sont : détenir un emploi dans son domaine d'études qui permette en plus de développer une expertise pertinente; être reconnu dans son milieu de travail et valorisé par ses pairs; accéder à une stabilité sur le marché du travail; avoir un sentiment de contrôle sur sa situation financière et finalement, pouvoir cheminer continuellement sans que l'insertion en emploi ne devienne jamais un processus achevé (*Ibid.*). On constate tant la diversité des critères identifiés par les répondants que le fait qu'une mesure de la satisfaction en emploi relève d'une configuration de nombreux critères tels que la valorisation obtenue en emploi, la valeur attribuée à l'emploi par l'individu, le revenu d'emploi, l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle ou les défis présents.

Le deuxième volet de la recherche de Fournier et Monette porte sur les éléments qui ont été estimés par les jeunes comme décisifs pour trouver un emploi. Dans le cadre de cette recherche, la question qui a été posée est quelle est, selon eux, la place de la chance et du hasard dans leurs démarches d'insertion socioprofessionnelle (Fournier, Monette et *al.*, 2000). Seulement 6% d'entre eux ont indiqué que la chance et le hasard n'influencent pas l'insertion en emploi tandis que les efforts personnels sont déterminants pour la réussite. Pour 25% des personnes interviewées, la réussite relève surtout des compétences personnelles, la chance jouant un rôle mineur. Majoritairement, quasi à égalité, se situent les individus qui ont indiqué que pour réussir il faut savoir créer des opportunités et ceux qui ont attribué à la chance et au hasard le rôle déterminant pour la réussite.

Cependant, pour réussir l'intégration professionnelle, il ne suffit pas de trouver un emploi à la hauteur de ses attentes mais il faut ensuite s'y maintenir et idéalement pouvoir progresser (Rougerie, Courtois, 1997; Godin, 2005). Ce dernier constat nous amène à nous intéresser tant aux facteurs qui ont permis aux acteurs d'obtenir un emploi que de le garder par la suite et d'obtenir des promotions. Il est possible de croire que les compétences interpersonnelles y compris la compétence interculturelle puissent exercer un impact positif notamment parce que cette dernière augmente la capacité individuelle de résilience et de gestion du stress (Vargas-Reighley, 2005).

En résumé, la perception de l'« intégration réussie » serait liée au projet professionnel et personnel que l'individu a attribué à son expérience d'immigration. La subjectivité de l'acteur prend toute son importance à la définition des critères selon lesquels la réussite puisse être évaluée, compte tenu de la diversité des attentes, des motivations, des valeurs, des buts dont il est porteur. D'autre part, elle correspond à la perception que l'acteur a de sa situation actuelle qui, fortement subjective, constitue l'indice de son bien-être et de sa satisfaction. Safi constate : « While overwhelming majority of research studies provide objective measures of immigrants' integration (socio-economic achievement, intermarriage, naturalisation), asking immigrants about their subjective perception of their own quality of life in host countries may be a simple and effective way of studying their [integration] » (Safi, 2010: 171).

2.6. Conclusion

À la lumière de ces écrits, nous pouvons constater que le concept d'intégration, tel qu'il a été défini dans le passé, reflète peu ou pas la réalité du monde actuel : notamment, parce qu'il ne prend pas en considération les changements liés à la

mondialisation, survenus à partir des années 1970 (Fortin, 2000, 2002; Labelle, Marhraoui, 2001; Wieviorka, 2008, 2008a). D'autre part, le Sujet est souvent absent des débats sur l'intégration centrés sur les États et ses institutions ainsi que sur la société d'accueil. Le paradigme transnationaliste permet de pallier ce manque en repensant l'intégration comme un processus dynamique qui tient compte des avancés technologiques et des transformations politiques, économiques et sociales contemporaines (Ambrosini, 2008; Inglis, 2007, Plaza, 2008; Portes, 1997). Il reconnaît des opportunités nouvelles qui se présentent aux migrants et leur redonne le rôle central dans la définition et la mise en place de leur projet migratoire, dans la négociation de leur appartenance et leur identité. L'apport théorique du transnationalisme au débat sur l'intégration étant incontestable, il reste que la majorité des immigrants ne s'engage pas dans cette voie (Vertovec, 2001). Le renouveau de la perspective assimilationniste au début des années 2000, semble plutôt de réaffirmer une volonté (bien qu'elle soit située plutôt du côté des États et de la société d'accueil) de l'intégration la plus complète possible des immigrants à la société majoritaire. Les auteurs se réclamant de ce paradigme affirment que s'assimiler à la société d'accueil est dans l'intérêt même des immigrants qui parviendraient de cette façon à se tailler une place au sein de la société du pays de destination (Alba, Nee, 1999, 2003; Bean, Stevens; Joppke, Morawska, 2003; Waters, Jimenez, 2005). Cette affirmation reste toutefois questionnable si on s'intéresse à la satisfaction des immigrants eux-mêmes. Safi remarque que la satisfaction de vie des immigrants n'augmente pas nécessairement avec les années passées dans le pays d'immigration, et dans certains cas ne s'améliore pas chez les immigrants de la deuxième génération (Safi, 2010).

Dans la deuxième partie de ce chapitre, nous avons analysé plus particulièrement la question de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants en cherchant à dégager des causes des résultats différenciés de

certains immigrants par rapport aux autres sur le marché du travail dans les divers pays occidentaux. Entre autres, l'impact de la communauté, des réseaux sociaux, de la présence de membres de la famille et ou encore les structures d'accueil du pays de destination ont été étudié (Goodwin-White, 2006; Jones, 2008; Kolios, 2006; Lewin-Epstein et *al.*, 2003; Lo, Wang, 2004; Nee, Sanders, 2001; Takenoshita, 2008; Von Tubergen et *al.*, 2004). En plus de l'analyse de ces facteurs externes, les études qui portent sur les trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs immigrants ont mis en lumière les acteurs porteurs d'une réflexivité, d'une capacité de mobiliser le capital social, culturel ou économique et de mettre en place des stratégies pour atteindre une situation professionnelle satisfaisante (Blain, 2006; Hachimi, Alaoui, 2006; Fortin, 2002; Liversage, 2009; Rojas-Viger, 2006). Plus rarement se pose la question à savoir qu'est ce qu'un bon emploi, une satisfaction en emploi, une intégration professionnelle accomplie ou réussie (McAll, 1996; Junanakar, Mahuteau, 2005). En somme, bien que l'acteur retrouve un rôle actif dans le processus de l'intégration il reste encore majoritairement absent de la définition de ce qui serait pour lui une « intégration réussie ». Dans ce sens, notre étude, dans une perspective centrée sur les sujets et leur expérience d'immigration et d'intégration, s'intéresse à leur cheminement et au sens donné à ce cheminement. En passant par les attentes, les projets, les besoins, les rêves en lien avec le projet d'immigration, les stratégies mise en place, elle cherche à mettre en scène leur cheminement vers une intégration réussie qui se veut être « réussie ».

Le chapitre suivant présente les principaux concepts et les théories sur lesquels s'appuie notre analyse des trajectoires et de l'intégration socioprofessionnelles des travailleurs qualifiés au Québec.

CHAPITRE III

CADRE THÉORIQUE ET CONCEPTUEL : LE SUJET ET SA TRAJECTOIRE

3.1. Introduction

Le chapitre précédent nous a permis d'illustrer la complexité de la problématique de l'intégration des travailleurs immigrants, à partir de la revue de littérature des recherches actuelles. Nous avons constaté que malgré une littérature abondante qui porte sur cette question, peu de recherches abordent l'intégration depuis la perspective des acteurs. Puisque notre recherche est centrée sur l'acteur et ces moments où il se positionne comme sujet de son intégration, le présent chapitre vise tout d'abord à expliquer ces notions. Nous cherchons au départ à définir le sujet tel qu'il est articulé dans notre recherche : le sujet moderne avec ses contradictions et ses tensions, sa subjectivité, son identité et son *agentivité*. Ce retour sur le sujet nous permettra ensuite de situer l'expérience de l'immigration et de l'intégration dans les dimensions psychologique et sociologique, individuelle et sociale, déterminée ou non.

À partir de cette réflexion, nous établirons le lien entre le sujet et l'emploi en nous attardant plus longuement sur la fonction du travail dans la vie du sujet moderne. La partie finale qui replace le sujet au cœur de sa trajectoire

(socioprofessionnelle) introduit les enjeux méthodologiques de la présente recherche, présentés dans le chapitre suivant.

3.2. Sujet et sa destinée

Regardons d'abord comment un être humain se construit en tant que sujet et quels sont les conflits ou les difficultés d'un tel processus. Selon Todorov, l'être humain n'est pas que spécifiquement humain, il est tout autant un objet matériel et un être vivant qui partage avec les autres organismes vivants certaines caractéristiques. Or, il est également porteur de caractéristiques qui le rendent unique, non comparable à aucun autre être vivant (Todorov, 1995). « Ces trois niveaux, cosmique, animal et social, sont irréductibles l'un à l'autre, même si on pourra toujours relever quelques cas limites. » (*Idem.* : 75-76). L'être humain existe en société, en compagnie des autres hommes, et en ce sens il ne la précède pas mais est formé par elle. Exister en société est sa propriété indéniable (Todorov, 1995). Pour De Gaulejac cet être indubitablement social, comporte en lui une part de singulier, irréductible à la somme des déterminants sociaux qui le constituent; « il est capable d'intervenir sur ce qui le détermine. Il contribue à la production de la société dont il est par ailleurs le produit » (De Gaulejac, 2009 : 13).

L'acteur se construit en tant que sujet face aux conflits internes et aux contradictions sociales, en développant sa réflexivité, ses capacités d'actions délibératives, ses capacités de dire ce qu'il éprouve et d'éprouver ce qu'il dit (De Gaulejac, 2009). Il est à la fois un sujet social, capable de subvenir à ses besoins et d'être en société tout en gardant son indépendance; un sujet existentiel, capable d'affirmer ses désirs face aux autres, un sujet réflexif qui s'autorise à penser par lui-même et un sujet acteur qui pose des actions lui

permettant de se réaliser et de construire sa confiance en soi. Ces dimensions s'inscrivent dans les différents champs ou « réalités » du sujet : celui de l'action, de la réflexivité, de l'inconscient et du social, qui obéissent à des lois qui leur sont propres mais tout en restant interconnectés entre eux (*Ibid.*).

Un être social, oui, ajoute Hanna Arendt, mais pas un être commun car il est doté d'une qualité unique, celle de ne pas seulement être distinct mais de pouvoir se distinguer soi-même (Arendt, 1983). En agissant et en disant ses actions aux autres, l'acteur révèle son identité personnelle. C'est en se distinguant lui-même, par l'action et par la parole, qu'il prend l'initiative de se poser aux autres non pas comme un objet mais en tant qu'être humain. Ces actions sont accompagnées de paroles car à travers le langage, il devient l'acteur de ses entreprises. Si pour initier l'action⁵⁶ il peut agir seul, pour l'achever, il a besoin de la présence des autres. Ces autres agissent comme support, témoins ou servent à mettre des limites à ses actions (*Ibid.*).

Être sujet correspond donc aux tentatives de se dégager de l'assujettissement initial et pour ce faire, de comprendre d'abord les différentes figures de l'assujettissement à son milieu, à l'histoire, à la famille, aux conditions concrètes d'existence (De Gaulejac, 2009).

3.2.1. Sujet « divisé »

Dans le monde actuel, le sujet vit en faisant souvent face au conflit, d'une part, de vouloir et de devoir être entièrement autonome, flexible, mobile et responsable de sa vie et, d'autre part, de lutter constamment pour trouver sa

⁵⁶ L'auteure fait la différence entre l'action et la fabrication; cette dernière a besoin de la présence de la nature pour y trouver les matériaux et placer l'objet fabriqué (Arendt, 1983).

place dans la société et d'y être soi (De Gaulejac et *al.*, 2007). Le sujet n'est ni préexistant à la vie sociale, ni autonome, libre et poursuivant uniquement ses intérêts personnels (De Gaulejac, 2009). Dans l'idéal occidental, il serait maître de soi, capable d'autonomie pour gérer ses propres objectifs, notamment devant les exigences d'un marché du travail de plus en plus compétitif et précaire. L'injonction à l'individualisation le pousse à l'autonomie, aux actions qui lui permettent de s'affirmer (*Ibid.*). « Siègne d'une subjectivité », le sujet tel qu'il est appréhendé par la sociologie clinique, cherche à rendre manifeste les ambiguïtés, les contradictions et la multiplicité des personnalités qui l'habitent (Herreros dans De Gaulejac et *al.*, 2007). Il est à la fois lieu d'assujettissement, dominé par le pouvoir qui s'exerce sur lui, et lieu de résistance à ce pouvoir. Déterminé tant par la structure sociale que par le conditionnement psychique, il se construit dans le refus d'accepter cette détermination. Il n'est donc ni totalement autonome, ni totalement aliéné et, pourrait-on dire, toujours en devenir.

Pour advenir, le sujet, n'étant pas déjà formé, a besoin d'être en rapport à autrui. Dans le rapport aux autres et à sa propre multiplicité, le sujet recherche le pouvoir et la reconnaissance, l'amour et la possession. Tirailé entre des pôles opposés, l'autonomie individuelle et l'appartenance sociale, il cherche à exprimer à travers les mots ce qu'il vit, « ... il est parlé autant qu'il parle, défini autant qu'il se définit... » (Herreros dans De Gaulejac et *al.*, 2007 : 139). Le paradoxe de la perspective libérale demeure dans le fait qu'un individu de plus en plus libre de ses obligations envers la communauté et en quête d'une plus grande autonomie dans la poursuite de ses buts personnels a d'autant plus besoin d'être soutenu de l'extérieur puisque les supports traditionnels (famille, tribu, communauté, État providence) s'effacent (Martucceli, 2002).

3.2.2. Sujet et subjectivité

La tension entre l'individu et la société, entre la conscience et les déterminismes, engendre le sujet agissant face à la société (Dubet, 2009). Selon Dubet, cette société n'est plus aujourd'hui une société au sens classique du terme mais se constitue plutôt dans l'articulation de divers sous-systèmes. Des logiques d'action multiples et parfois opposées constituent l'expérience sociale des acteurs dans le monde contemporain. Trois types de logiques d'action pures sont distingués par Dubet, à savoir l'intégration sociale, la stratégie et la subjectivation (Dubet, 2007). Elles relèvent tout autant de l'articulation entre l'acteur et le système que des définitions de soi et d'autrui par l'acteur. L'intégration sociale réfère à l'impact de la société (et de la socialisation) sur les conduites et les pensées des acteurs ainsi qu'aux orientations d'action prises par les acteurs pour assurer leur place dans la société et réaffirmer leur identité. La stratégie renvoie aux actions entreprises dans un but, inscrites dans des rapports de concurrence sociale. Bien que les agents agissent rationnellement pour atteindre leurs objectifs, leurs actions restent déterminées par les conditions du contexte dans lequel ils se situent. La logique de subjectivation permet, quant à elle, de prendre en considération le désir des acteurs de se poser comme sujets réflexifs, critiques et capables de faire face aux tensions entre les différentes logiques. Le sujet reste dans un état de tension permanente avec le système qu'il essaie de maîtriser à sa façon. La singularité de son expérience sociale est assurée tout autant par ses conditions de vie que par son histoire unique (*Ibid.*).

Pour Touraine, il est impossible de parler de Sujet sans mentionner la conscience (Touraine, 2007). La conscience est pour lui « la présence chez un individu ou un groupe d'individus de la représentation de soi qui porte en elle des jugements de valeurs moraux sur les conduites de cet individu ou de ce

groupe » (*Idem* : 175). Cette conscience ne se limite pas à la conscience morale. Elle est plus que la reconnaissance des normes et de valeurs de la société. Elle est également la reconnaissance de la responsabilité vis-à-vis de soi, de l'exigence par rapport à soi-même. Il est alors impensable de réduire l'acteur à un être socialement déterminé « par une situation, des fonctions, des rapports de pouvoir et une évolution » en mettant de côté « l'autre face de l'expérience humaine, qui est le rapport de soi à soi, d'une autre nature que le rapport aux institutions et même aux autres » (Touraine, 2007 : 177). Toujours selon Touraine, le sujet, en se dissociant des mécanismes sociaux et même des relations interpersonnelles, peut s'opposer au pouvoir en place. Pour cela, il a besoin d'une certaine distance par rapport à l'organisation sociale. Il ne peut émerger que dans l'affirmation de soi, dans la revendication d'être son propre créateur, responsable de soi-même. L'individualisme compris par Touraine « comme une expression, à la fois concrète et encore indirecte, de l'idée de sujet » devient alors une valeur centrale qui permet à l'acteur d'avoir droit « à une existence individuelle et à la construction de celle-ci à partir d'une demande d'individuation » (*Idem* : 192-193).

La subjectivité, selon Martucceli, fait partie de l'individu moderne dans son rapport à soi et dans son rapport aux autres, « marquée par l'idéal de bâtir un domaine de soi soustrait de social... elle est une expérience particulière de soi » (Martucceli, 2002 : 437). Elle peut être comprise comme une dimension intime qui accompagne l'individu dans toutes ces expériences. Une intériorité qui le met à distance du monde extérieur (*Ibid.*). Grâce à cette expérience intime de soi, l'individu peut ressentir une grande liberté malgré toutes les contraintes qui pèsent sur lui. La subjectivité lui offre une protection à l'intérieur de soi contre les incohérences du monde extérieur en lui permettant de prendre distance du monde externe. Cela le pousse à se libérer des ancrages ou à se dégager des normes sociales. Par conséquent, la subjectivité entre en tension avec l'identité

(collective) qui, elle, contrairement à la subjectivité attachée à la logique de dégageant des normes jugées trop contraignantes, tend vers une stabilité soutenue par ces valeurs et ces normes (*Ibid.*). N'oublions pas que ce désir de dégageant sera atténué ou même annulé par le besoin humain de communication, vecteur de la reconnaissance. Ce besoin universel ne peut être comblé que dans le rapport aux autres (Todorov, 1995). Le rapport dialectique entre l'individu singulier et la collectivité s'effectue donc dans une tension entre l'affirmation de soi, libre et unique, et l'adhésion à des valeurs, des modèles, des idéaux de la collectivité à laquelle l'individu s'identifie à différents étages de sa vie.

3.2.3. Identité

L'identité est un fait de conscience, subjectif et individuel. Située dans le rapport à l'autre, dans l'interaction avec l'autre, elle révoque une affirmation du *moi* individuel encastré dans un *nous*, appartenant à la collectivité à laquelle s'identifie un individu (Camilleri et al., 1990). Du point de vue psychologique, chaque individu cherche à atteindre la dignité qui implique de pouvoir rester fidèle à soi et de ne pas subir une blessure morale liée au rejet de son identité. Compte tenu de ce caractère dialogique de l'identité, l'affirmation de soi nécessite la reconnaissance par autrui, de même que l'affiliation à un groupe social exige la reconnaissance venant des membres de ce groupe (Vinsonneau, 2005). Étant donné que l'identité est légitimée à la fois par l'acteur social et son environnement, il peut se produire une dissonance ou une incompatibilité d'appartenance, auquel cas le sujet cherchera à réduire cette dissonance en proposant une autre lecture de sa réalité qui donnera un sens nouveau à ses appartenances. Il se posera alors comme agent face à son environnement tout en restant partie de cet environnement.

Les stratégies identitaires sont développées par les acteurs en fonction des enjeux qui se posent dans une situation donnée où ils négocient entre leur propre système de valeurs et celui de la société (Camilleri, Cohen-Emerique, 1999). Étant donné la multiplicité des enjeux et des situations dans lesquelles les acteurs sont impliqués, plusieurs stratégies identitaires peuvent être employées successivement ou simultanément. En réalité, des ajustements sont effectués quotidiennement en fonction des situations, des finalités et des ressources dont disposent les acteurs. Cependant, le contexte d'intégration a ceci de particulier pour une personne immigrante qu'il implique des changements importants dont résultent les stratégies identitaires situées dans un rapport inégalitaire, celui d'une minorité sociale au sein d'un groupe majoritaire. Du point de vue d'une minorité, qu'elle soit réelle, imaginée ou assignée, les stratégies collectives employées peuvent poursuivre des finalités diverses mais elles s'enracinent en grande partie dans l'attitude de la société d'accueil dans la mesure où son regard est constituant de la minorité, qu'il soit marqué par l'indifférence, le rejet, la sympathie ou la haine (Camilleri et *al.*, 1990).

Ce sont donc les frontières externes de l'identité qui se définissent dans le rapport avec la majorité. Juteau identifie deux dimensions (ou frontières) de l'identité ethnique, interne et externe. La dimension interne renvoie à des traditions culturelles et historiques qui précèdent aux rapports sociaux (c'est la communalisation ethnique qui maintient cette dimension) tandis que la dimension externe est construite dans les rapports de domination résultant par exemple de la colonisation et des migrations (Juteau, 1999). L'identité qui se construit et se transforme tout au long de la vie a cela de particulier que « chacun peut revendiquer tel ou tel aspect [de son identité] en fonction du contexte, de ses stratégies d'assimilation ou de distinction » (De Gaulejac, 2009 : 60). La multiplicité de ses appartenances, permet au sujet de choisir une

combinaison spécifique des éléments constitutifs de l'identité, et de se définir dans cette invention. L'identité narrative lui permet justement d'agir sur son passé, de se libérer de ses déterminations sociales, d'émerger autant que le sujet, à la fois lecteur et auteur de sa vie et finalement, d'exister face aux contradictions et aux conflits qu'il rencontre au cours de sa vie (Ricoeur, 1985).

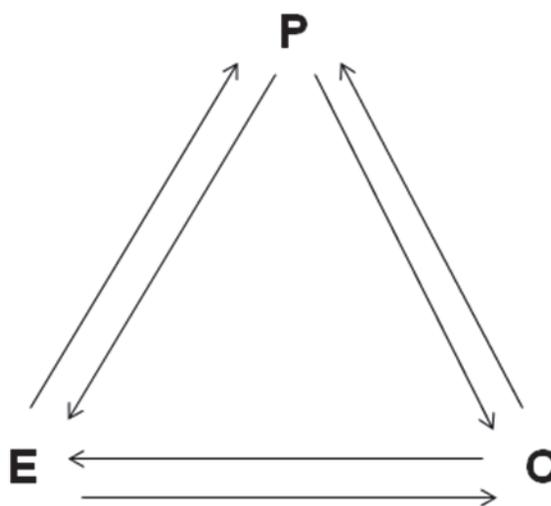
3.2.4. Agentivité

La théorie sociale cognitive a pour postulat central un agent capable d'agir sur son environnement en même temps que l'environnement agit sur lui (dans une dynamique de récursivité). Bandura propose d'analyser les rapports entre l'acteur et son environnement à partir d'un modèle de causalité réciproque triple impliquant des interactions entre : a) les facteurs internes de la personne, b) son comportement et c) l'environnement extérieur (Bandura, 1989; François, Botteman, 2002; Carré, 2005). Les facteurs internes de la personne se réfèrent principalement aux événements vécus, à leurs perceptions par le sujet, à la perception de son efficacité personnelle, à ses buts, à ses réactions affectives vis-à-vis soi-même. Le comportement est compris en termes des patterns d'actions réalisées et des schémas comportementaux. L'environnement, quant à lui, correspond aux contraintes sociales et organisationnelles qu'il impose à l'individu, aux stimulations qu'il offre et aux réactions qu'il entraîne (Carré, 2004). De manière schématique, ce modèle peut être illustré par un triangle où ces trois pôles : facteurs comportementaux (C), facteurs personnels (P) et facteurs environnementaux (F) interagissent continuellement mais d'une manière qui n'est ni simultanée, ni symétrique, ni prévisible. Ces trois groupes

de facteurs agissent plutôt selon des combinaisons variables et dans des proportions différentes en fonction de la situation donnée (*Ibid.*)⁵⁷.

FIGURE 1

Modèle de la réciprocité causale triadique (Carré, 2005 : 33).



La théorie sociale cognitive reconnaît à l'individu la capacité d'exercer un contrôle sur sa vie, en tant qu'agent qui est à la fois produit de son environnement et qui produit celui-ci. Selon Bandura, « agency refers to acts done intentionally » (Bandura, 2001 : 6) où les agents ne sont ni totalement autonomes, ni entièrement dépendants des facteurs extérieurs à eux. Ils

⁵⁷ L'examen des relations entre les paires de facteurs permet de constater leur influence réciproque à géométrie variable. Par exemple, la perception de soi, les aspirations et les intentions façonneront les comportements que le sujet adoptera en agissant sur son environnement. Ce modèle illustre également une influence circulaire triadique où les trois groupes de facteurs entrent en relation dans une dynamique auto-entretenu (Carré, 2005).

détiennent le pouvoir de contrôle sur leurs pensées, leurs motivations et leurs actions et donc, ils peuvent effectuer des changements (internes ou externes) à travers une démarche intentionnelle. Ils ont la capacité d'agir consciemment, d'anticiper les conséquences de leurs actions, de les motiver et d'auto-examiner leur fonctionnement (Bandura, 2001). Plus solide est la perception de l'efficacité personnelle dans la résolution de problèmes, plus forte sera la motivation et par conséquent, plus grands seront les efforts entrepris par l'agent pour atteindre ses objectifs. Autrement dit, plus les agents croient en leur potentiel, plus les efforts déployés pour réussir seront importants et la capacité de rebondir après un insuccès, élevée. La confiance en soi constitue une assise de la réussite car elle assure le niveau de persévérance nécessaire à l'accomplissement des objectifs tandis que l'aptitude à la prévoyance rend possible la (re)définition des objectifs et la mise en place des moyens pour les atteindre (Bandura, 1989). Il reste que la vie comporte des hasards ou des accidents qui peuvent infléchir la trajectoire de l'individu dans une direction inattendue. Ces opportunités ou hasards peuvent être provoqués ou évités, exploités ou ignorés, en fonction de l'ouverture de l'agent, de sa capacité ou de sa volonté (Bandura, 2001).

Giddens apporte un autre élément de réflexion à cette vision de l'*agentivité* en rendant compte d'un certain degré d'imprévisibilité des résultats des actions humaines entreprises dans un but précis. Selon lui, l'*agency* est liée directement à la *praxis* et les « human practices » correspondent à « ongoing series of 'practical activities' » reposant sur deux prémisses (Giddens, 1993 : 81). Premièrement, l'individu peut faire autrement et deuxièmement, le monde (perçu comme une série d'événements en mouvement) étant indépendant de l'agent, l'avenir n'est pas prédéterminé. Il introduit par là un facteur de chance ou de hasard quant aux résultats des actions humaines, tout en reconnaissant à l'agent le pouvoir de faire des choix et de les appliquer (*Ibid.*).

La qualité de pouvoir faire autrement renvoie justement à la capacité des acteurs d'accomplir des actions. L'action est pour Giddens « un procès continu, un flot, dans lequel le contrôle réflexif⁵⁸ qu'exerce une personne est fondamental pour le contrôle du corps, contrôle qu'elle assure de façon ordinaire dans sa vie de tous les jours » (Giddens, 1987 : 57). La capacité d'agir, de créer une différence, d'influencer son environnement, de prendre des décisions, d'exercer le pouvoir sont autant de caractéristiques de l'agent. Autrement dit, l'être humain est un agent compétent⁵⁹ car il possède des connaissances d'une grande complexité et saisit avec précision les conventions sociales, les relations entre soi et les autres qui lui permettent d'agir dans les divers contextes de la vie sociale (*Ibid.*). Selon Giddens (1987), l'analyse sociologique ne peut ni se limiter aux études de la structuration des pratiques sociales sans les agents, ni à celles des sujets humains sans le structurel⁶⁰.

L'étude de Crozier et Friedberg, qui porte sur l'acteur au sein d'une organisation, est particulièrement éclairante quant au rapport entre l'acteur et le système. L'acteur est pour ces auteurs « un agent autonome qui est capable de calcul et de manipulation et, qui s'adapte et invente en fonction des circonstances et des mouvements de ses partenaires » (Crozier, Friedberg,

⁵⁸ Chez Giddens, le contrôle réflexif (ensemble avec la rationalisation et la motivation) est inhérent à chaque action, les agents l'exercent tant vis-à-vis leur propre conduite que vis-à-vis la conduite des autres acteurs (Giddens, 1987).

⁵⁹ La compétence des agents est toutefois toujours limitée par l'inconscient et « par les conditions non reconnues et les conséquences non intentionnelles de l'action » (Giddens, 1987 : 344).

⁶⁰ Le structurel est pour Giddens un ensemble des règles et des ressources, engagées de façon récursive dans les systèmes sociaux tandis que ces derniers « se composent des activités spatio-temporellement situées des agents humains » qui les reproduisent (Giddens, 1987 : 74). L'analyse du structurel de Giddens démontre que celui n'est pas 'extérieur' aux agents mais plutôt 'intérieur' à eux et il n'est pas uniquement contraignant car il est tout autant habilitant (*Ibid.*).

1977 : 45). Dans une organisation, il est à la fois une *main* et un *cœur* mais aussi une *tête*, donc il est doté d'une certaine liberté d'agir. Il est caractérisé par la possibilité de saisir les opportunités qui se présentent à lui à l'intérieur des contraintes qui lui sont propres (à un certain coût, il peut d'ailleurs dépasser certaines de ces contraintes). En somme, la conduite humaine est contingente dans la mesure où elle dépend du contexte avec les opportunités et les contraintes qu'il fournit et indéterminée, en raison de la liberté des acteurs « si minime soit-elle » (*Ibid.*). Pour ces auteurs, la réflexion sur le comportement des acteurs ne peut pas se passer de l'ancrage dans son contexte, d'où l'utilité du concept de stratégie qui oblige à analyser le contexte (organisationnel) pour comprendre la rationalité des acteurs.

Chez Crozier et Friedberg, le concept de stratégie s'appuie sur les observations empiriques suivantes : a) les objectifs des acteurs sont multiples, plus ou moins explicites, ambigus et contradictoires; ils changent en cours de route, sont réajustés en fonction notamment des conséquences imprévues et imprévisibles des actions; b) les comportements des acteurs, bien que contraints et limités, ne sont jamais complètement déterminés (dans ce sens, ne rien faire correspond également à un choix stratégique); c) les comportements ont toujours un sens, ils sont rationnels non pas vis-à-vis des objectifs mais par rapport à des opportunités présentes dans le contexte et par rapport aux comportements des autres acteurs; d) les comportements ont toujours deux aspects, offensif : saisir des opportunités pour améliorer sa situation et défensif : maintenir et élargir sa marge de manœuvre, e) les comportements peuvent donc être les plus rationnels ou sembler les plus erratiques (Crozier, Friedberg, 1977). Donc, « derrière les humeurs et les réactions affectives qui commandent le comportement des acteurs de jour en jour, il est en effet possible [...] de découvrir des régularités qui n'ont de sens que par rapport à une stratégie » (*Idem* : 56-57). Or, les stratégies ne sont ni obligatoirement conscientes, ni synonymes d'une volonté,

elles peuvent, selon les auteurs, être reconstituées uniquement *ex post* à partir des comportements réguliers des acteurs, observés empiriquement (*Ibid.*).

En résumé, notre conception de l'*agentivité* ne nie pas l'impact de l'environnement, de ses conditions et de ses conditionnements sur les actions de l'acteur car bien qu'il soit capable d'agir sur son environnement⁶¹, l'agent doit composer avec les opportunités, les obstacles et les limites qui se présentent à lui, ce pourquoi sa trajectoire est révélatrice tant de son travail personnel que de ses caractéristiques propres et celles de son contexte de vie. Les autres lui sont nécessaires pour qu'il éprouve le sentiment d'exister mais quand il entre en interaction avec eux, il ne communique pas seulement avec ici et maintenant car à la rencontre présente s'ajoutent les rencontres précédentes ou futures, anticipées, possibles ou imaginaires qui viennent transformer l'action présente (Todorov, 1995). Cette multiplicité interne de l'humain s'ajoute à la complexité du sujet, appelé continuellement à composer avec les transformations et les ruptures qui surviennent dans sa vie. Ce sujet qui a besoin d'éprouver un sentiment de continuité même s'il se transforme constamment, doit faire face aux événements qui peuvent modifier à tout moment le cours de sa vie mais sans atrophier son identité. Il est possible de se demander quel est le degré de sa cohérence, de son unité ou de sa force de dégagement et de changement de son existence.

⁶¹ Bandura distingue trois modes d'*agentivité* : a) personnelle directe, b) proxy - qui implique la participation des autres dans le but d'obtenir le résultat désiré et c) collective, pouvant être exercée grâce aux efforts socialement coordonnés et employés (Bandura, 2001). Bien que l'*agentivité* du type proxy ou collective ne sera pas directement analysée ici, il reste qu'intégrer cette dimension à la recherche permettra d'ouvrir un espace à des façons novatrices, non seulement individuelles mais soutenues par un (des) acteur(s) significatif(s) ou également collectives, de concevoir l'intégration.

3.3. Sujet et travail

Selon Y. St Arnaud, les besoins psychologiques de l'être humain s'articulent autour de trois pôles fondamentaux pour le processus d'actualisation. Ces trois pôles sont la considération, la compétence et la cohérence (St Arnaud, 2004). Les deux premières dimensions signifient essentiellement que pour chaque individu, il est indispensable d'être apprécié et reconnu pour ce qu'il est, pour ce qu'il sait et pour ce qu'il est capable de créer ou de produire. Le désir de cohérence, quant à lui, implique le besoin de donner une signification à ses expériences, d'avoir la capacité d'expliquer ce qui arrive et de comprendre ce qui se passe en soi et autour de soi (*Ibid.*). L'emploi qui donne à l'acteur le sentiment d'être à sa place, d'avoir la maîtrise de ses compétences et d'être reconnu par ses pairs et son milieu (Fournier, Monette, 2000) remplit ce rôle positif tandis qu'occuper un emploi en deçà de ses compétences produit généralement une amertume qui s'accompagne de pessimisme quant aux possibilités de s'en sortir (McAll, 1996).

Il est possible que les expériences négatives d'intégration en emploi induisent la mise en place de stratégies d'action défensives par les individus exposés à la dévalorisation (Cardu, 2008). Pour les immigrants appartenant à des minorités dites « visibles », s'intégrer en emploi signifie entrer dans des interactions impliquant des marqueurs identitaires tels que l'accent, le patronyme, l'aspect physique etc., qui peuvent entraîner une stigmatisation, ou même des stigmatisations multiples, par exemple dans le cas d'une femme immigrante provenant d'une minorité « racialisée ». En plus du risque d'être marginalisé, il existe un danger réel de vivre la discrimination dans l'accès à l'emploi ou à la promotion en emploi (*Ibid.*). L'intégration en emploi est donc liée tant à un projet professionnel et personnel que l'acteur a attaché à son immigration et aux

moyens symboliques et matériels dont il dispose pour le réaliser qu'à des éléments qui lui sont externes.

3.3.1. Reconnaissance

Pour un adulte, le besoin de reconnaissance touche toutes les sphères de la vie sociale, y compris la vie professionnelle⁶² (Todorov, 1995). Il est difficile, voire impossible, de combler une insatisfaction sur le plan professionnel par une réussite dans la vie familiale ou sociale et *vice versa*. Pour un individu qui a investi de nombreux efforts dans sa carrière professionnelle et qui est parvenu à un poste valorisant (à ses yeux et/ou ceux de son entourage), être privé de son statut professionnel produit une frustration. Son identité professionnelle se trouve menacée ainsi que l'estime de soi qui s'en nourrissait. Or, se sentir apprécié et reconnu se trouve au cœur des besoins psychologiques humains (St Arnaud, 2004). La reconnaissance sociale qui a pour objectif une valorisation de la contribution d'un individu (ici de l'immigrant ou de l'immigrante) à la société, constitue une condition de la réalisation de soi de cet individu (Policar, 2006). En effet, « ... que s'agit-il de reconnaître sinon la valeur de ce qui est donné par chacun, la valeur de la contribution des individus, groupes et cultures, à notre commune humanité ? » (Fistetti, 2009 : 198). La reconnaissance, juridique et morale mais également affective, sociale et identitaire, entre directement en rapport avec la problématique d'intégration des immigrants puisqu'elle sous-tend les politiques d'intégration dans un pays donné. La politique de la reconnaissance s'articule autour du principe de la reconnaissance identitaire ou culturelle qu'elle voit comme une condition du

⁶² Le sujet peut accéder à la pleine satisfaction non seulement à travers la reconnaissance, soumise à une médiation auprès des autres, mais aussi par l'accomplissement qui, lui, s'inscrit dans un rapport moi / ça, ce qui signifie que la pleine satisfaction peut être également atteinte grâce à une tâche bien accomplie, sans passer par la médiation avec l'autre (Todorov, 1995).

lien positif que les immigrants ou les membres de groupes minoritaires peuvent établir avec leur groupe d'appartenance. Cette reconnaissance correspond au droit à la spécificité identitaire des individus (Taylor, 1994).

Dans le cas de l'intégration des travailleurs immigrants, l'absence de reconnaissance des compétences professionnelles fragilise l'individu, d'autant plus que l'immigration correspond fréquemment à une période de questionnement identitaire. De plus, les interactions dans le cadre de la recherche et de l'insertion en emploi peuvent augmenter la visibilité sociale de certains marqueurs identitaires « externes » (par exemple l'accent étranger, la couleur de peau, l'habit, etc.) qui produisent les effets discriminatoires envers les individus porteurs de ces caractéristiques devenues ainsi des « stigmates » (Cardu, 2008). Privé des possibilités de combler son besoin de reconnaissance⁶³, l'individu finit par développer des stratégies défensives ou adopte une position de renoncement (Camilleri et *al.*, 1990).

Les palliatifs au manque de reconnaissance sont nombreux. Pour n'en citer que deux : « jouer à la victime » ou s'armer de l'orgueil qui peuvent être employés comme moyens de recouvrer une image positive de soi (Todorov, 1995). Ce type de stratégies « défensives » ne facilite pas l'intégration en emploi dans la mesure où il fige l'individu dans une posture de négation d'un besoin fondamental. La reconstruction identitaire, que doit entreprendre un immigrant dans le milieu professionnel, relève de ce type de conduite où un individu,

⁶³ La reconnaissance, juridique et morale mais également affective, sociale et identitaire, entre directement en rapport avec la problématique d'intégration des immigrants puisqu'elle sous-tend les politiques d'intégration dans un pays donné. La reconnaissance sociale qui a pour objectif une valorisation de la contribution d'un individu (ici de l'immigrant ou de l'immigrante) à la société d'accueil, constitue une condition de la réalisation de soi de l'individu ou une base de la justice sociale (Policar, 2006).

fragilisé par le regard défavorable des autres, cherche à revaloriser son identité, dans ce cas, professionnelle (Cardu, 2008). La non-reconnaissance professionnelle à laquelle un individu fait face, aggravée par des incertitudes économiques et affectives, conduit à une redéfinition identitaire à travers les mots employés dans la représentation de Soi (et de l'autre). Les stratégies employées seront fondées sur un dialogue interne en vue de regagner un contrôle nouveau sur son identité face au stigmate de différence dont l'immigrant est marqué (*Ibid.*).

3.3.2. Fonction de l'emploi

L'analyse sociologique reconnaît à l'emploi sa fonction intégrative plus large. Il est plus qu'un moyen d'assurer un niveau de vie ou un statut social car il a pour rôle de consolider l'identité sociale de l'individu d'autant plus que les attaches traditionnelles s'effacent dans les sociétés modernes (Castel, 1995). Le travail est en réalité plus qu'une source de revenus bien qu'en soi, il reste garant de protections sociales, de droits sociaux ou encore de projets d'avenir. Il constitue tout autant un fondement de la citoyenneté : économique et sociale. Il est également « un médium concret sur la base duquel s'édifient des droits et des devoirs sociaux, des responsabilités et de la reconnaissance... » (Castel, 1995 : 731). Occuper un emploi permet, en plus d'une autonomie financière, un ancrage social dans une collectivité sans lequel il est difficile de s'investir dans d'autres formes de sociabilité (Flacher, 2008). La situation de chômage prolongé induit donc une perte de repères en plus d'être une source d'humiliation et de désocialisation (Schnaper, 1994). Une période de chômage ou d'inactivité sera vécue de manière moins négative, si elle sert la réalisation d'un projet personnel ou professionnel ou si elle est consacrée au repositionnement professionnel mais pour jouer ce rôle, le chômage ne pourrait être que passager.

Pour les immigrants économiques, le chômage se pose de manière d'autant plus paradoxale si leur projet migratoire s'est construit autour de l'idée de pouvoir accéder à un emploi à la mesure de leurs qualifications. Il peut être alors vécu comme une remise en question du projet migratoire. Les activités de substitution, par exemple le bénévolat ou l'engagement communautaire, ne peuvent que partiellement compenser le besoin d'occuper un emploi valorisant où l'épanouissement professionnel ou personnel pourrait être réalisé. Quant aux formes atypiques de travail⁶⁴, elles peuvent être perçues comme une nouvelle possibilité de réalisation de soi par l'acteur libéré d'un travail aliénant ou comme un vecteur d'exclusion car l'enfermant dans l'isolement et parfois dans des schémas de déqualification professionnelle. Les emplois atypiques⁶⁵ pourraient donc correspondre à une nouvelle forme de précarité en cours sur le marché du travail actuel plutôt qu'à un choix individuel (Fournier, Bourassa, 2000; Lachance, Brossard, 2003). Il appert qu'au cours de leurs trajectoires professionnelles, les travailleurs immigrants explorent diverses possibilités, par goût ou par contrainte (une réorientation de carrière, l'entrepreneuriat, reprise des études), afin d'arriver à une situation de stabilité et idéalement de satisfaction professionnelle. Regardons maintenant ce qu'est une trajectoire et ses différents aspects.

⁶⁴ Il s'agit plus spécialement des emplois à temps partiel, occasionnels, des contrats temporaires, du travail autonome etc. qui ne garantissent pas ou peu de stabilité d'occupation et de revenus.

⁶⁵ Il faudrait toutefois se poser la question à savoir si ces emplois atypiques, par exemple le travail autonome ou à temps partiel, sont subis ou choisis délibérément par l'individu en fonction de l'âge, du sexe ou encore de la situation personnelle familiale (Godin, 2005).

3.4. Sujet et trajectoire

La trajectoire, conjonction entre l'espace et le temps, les institutions et les personnes rencontrées par chacun (Bellot dans Laberge, 2000), nous révèle un acteur depuis sa subjectivité. Pour Bourdieu, qui la définit comme un enchaînement des positions successivement occupées par l'acteur, il est absurde de vouloir comprendre la vie unique d'un acteur sans le situer dans l'espace social⁶⁶ où se déroule sa trajectoire (Bourdieu, 1994). L'acteur agit dans un cadre préexistant pour devenir le sujet de sa propre histoire. Sa trajectoire est révélatrice tant de ses actions posées que du contexte dans lequel se déroule sa vie, avec les obstacles et les opportunités qui y sont présents (Bertaux, 2003). Selon Bertaux : « Life stories [...] are primarily about what people have done, with whom, in which local contexts, with which results » (*Idem* : 39-40). De plus, ces histoires de vie «... permit the making visible of these *lignes de forces sociales*, these objective social relationships [...] are all important for shaping social processes and the historical meta-process, as well as the courses of individual lives. » (*Ibid.*: 40). Pour De Gaulejac, la trajectoire témoigne des continuités et des ruptures, des efforts déployés par l'acteur pour se dégager des assignations identitaires invalidantes ou au contraire, pour mettre de l'avant celles qui sont valorisantes (De Gaulejac, 2009). En refusant les formes d'asservissement et en cherchant à se libérer de ce qui, à l'extérieur de lui ou dans son for intérieur, l'empêche d'agir, l'acteur émerge en tant que sujet de sa trajectoire.

Au cours d'une trajectoire de vie, la responsabilité individuelle et la responsabilité sociale s'articulent pour aboutir à des situations complexes issues

⁶⁶ Cet espace social correspond pour Bourdieu aux différents états de la structure de distribution du capital (Bourdieu, 1994).

de l'univers des rapports sociaux qui en sont producteurs. McAll constate que les trajectoires « se produisent, en quelque sorte, dans un univers des rapports et doivent être comprises à la lumière de cet univers, mais que l'impact de ses rapports peut être autant positif que négatif » (McAll dans Châtel et Roy, 2008 : 105-106). Les acteurs ne sont ni entièrement soumis à la structure dans laquelle ils opèrent, ni entièrement dépourvus du pouvoir de participer à leur mutation (*Ibid.*). Plutôt, ils jouent un rôle significatif dans cet univers des rapports sociaux et par leurs actions (qui divergent du type d'actions standardisé), ils peuvent transformer graduellement les structures existantes. Ils surviennent alors comme sujets de leur expérience et, par la remise en question de certains comportements, peuvent contribuer à la transformation des rapports globaux entre les acteurs impliqués (*Ibid.*). Se pose alors la question de la responsabilité de sujet lui-même dans sa propre trajectoire de vie. Or, la trajectoire individuelle permet de rendre compte de l'impact des autres (individus ou institutions) sur l'expérience vécue individuellement sans réduire le rôle que les acteurs eux-mêmes jouent dans leur propre vie.

La trajectoire est révélatrice de ces moments où l'acteur, en composant avec ses déterminations biologiques, psychiques, sociales, devient sujet en s'opposant aux contraintes, en créant des opportunités, en inventant des médiations. C'est le sujet qui *in fine* cherche à exister face à des situations stigmatisantes ou invalidantes en mettant de l'avant ses besoins de respect, de considération et de dignité (De Gaulejac, 2009). Elle nous permet donc d'observer l'acteur en action, c'est-à-dire de cerner l'ensemble de ses négociations et des événements qu'il vit. À partir du travail qu'il effectue par rapport aux autres acteurs et des ajustements qu'il introduit face aux situations rencontrées, la trajectoire rend possible l'établissement de liens entre les réactions de l'acteur et ses diverses rencontres et interactions (Bellot dans Laberge, 2000).

3.4.1. Mobilité, rôles et statuts

Le regard objectif sur les trajectoires ne prend pas en considération le sens subjectif que les individus attribuent à leur trajectoire; c'est plutôt la relation entre les positions sociales successives qui importe (Dubar, 1998). Il permet, depuis les statuts et/ou les rôles professionnels, d'observer la mobilité sociale de l'acteur intra générationnelle à partir de repères temporels précis ou intergénérationnels, par exemple : grands parents / parents / enquêté (*Ibid.*). Dans une approche déductive, ce regard objectif permet de produire les classes de trajectoires typiques, regroupées par exemple en un schéma classique de trajectoires ascendantes, descendantes ou immobiles.

Mukamurera remarque que la mobilité professionnelle peut être vue en tant qu'un cheminement à travers les différentes étapes entre les assignations professionnelles ponctuelles et irrégulières et l'accès à un contrat à temps plein (Makamurera, 1999). Elle observe l'absence des trajectoires typiques (et linéaires) et la présence de certains phénomènes majeurs communs aux trajectoires étudiées tels que : a) enchevêtrement de diverses situations (travail, chômage, double emploi), b) changements fréquents des milieux et des conditions de travail, c) discontinuité ou délais d'attente entre la fin des études et le premier emploi, d) mouvance des limites initiales et finales des trajectoires qui ne permet pas de fixer le moment du début et de la fin de l'insertion professionnelle et e) allongement et perte de sens du processus d'insertion qui devient parfois un état professionnel à durée indéterminée. Enfin, l'auteure souligne l'historicité des trajectoires, c'est-à-dire « la structuration continue du présent à partir des actions et des événements passés » (*Ibid.* : 25) qui se traduit tant par une cumulation des actions et des situations d'insertion que par la démarche d'interprétation que les acteurs avancent de leur expérience passée et présente. La démarche d'interprétation introduit le deuxième regard sur les

trajectoires qui porte sur la subjectivité des acteurs et qui s'inscrit, en opposition à la démarche causale, dans une logique compréhensive (Demazière, Dubar, 2004).

3.4.2. Sens et subjectivité

L'interprétation correspond à une construction subjective du sens que les acteurs donnent à leur trajectoire et à leurs expériences (Mukamurera, 1999). Les sujets interprètent leur situation actuelle et passée et ces interprétations participent dans l'établissement de la continuité de leurs itinéraires qui peuvent d'ailleurs être instables et cahoteux (*Ibid.*). Le récit qu'ils font de leur itinéraire, offre l'accès à la structure du sens de leur 'monde social', à la manière dont ils le produisent et se l'approprient (Demazière, Dubar, 2004). Le sujet construit donc ses propres catégories du monde social dans lequel il se positionne plutôt qu'il ne se conforme seulement aux catégories sociales existantes. Il devient ainsi un véritable « acteur du social, producteur de ses comportements et surtout, en capacité d'en livrer les 'bonnes raisons' » (Demazière, Dubar, 2004 : 24).

On rejoint ici l'agent tel qu'il est conceptualisé par Giddens - capable de rationaliser ses actions en expliquant de manière discursive les raisons de ce qu'il fait. Pour Giddens, les agents s'assurent d'une « 'compréhension théorique' continue des fondements de leurs activités » (Giddens, 1987 : 54). Leur trajectoire nous permet donc d'observer l'agent en action, c'est-à-dire de cerner l'ensemble de ses négociations et des événements qu'il vit. À partir du travail qu'il effectue par rapport aux autres acteurs et des ajustements qu'il fait face aux situations rencontrées, la trajectoire rend possible d'établir le lien entre les réactions de l'acteur et ses diverses rencontres et interactions (Bellot dans Laberge, 2000).

3.4.3. Perspective interactionniste

Le modèle de la trajectoire développé par les interactionnistes, Strauss et Corbin, bien qu'il porte sur un cas particulier, celui des malades chroniques, offre un regard particulièrement intéressant sur les trajectoires individuelles (Baszanger dans Strauss, 1992). Strauss et Corbin posent un regard qui permet de considérer toute la complexité du phénomène à l'étude. Que nous disent ces auteurs ? Selon eux, un individu n'est pas seulement un malade mais aussi un père, un conjoint, un amateur de sport, etc., il convient alors de regarder chaque facette de la vie de cet individu (et de ses proches) qui est engagée à divers degrés dans « un travail de gestion de nouvelles conditions de vie... », induit par la maladie (*Ibid.* : 36). On évite ainsi de réduire notre regard sur la trajectoire à un seul versant de la vie de l'individu, artificiellement isolé de son ensemble. En outre, les actions liées aux trajectoires engagent de multiples acteurs. Ces acteurs occupent des positions qui leur sont propres par rapport aux actions dans lesquelles ils sont engagés et ils devront harmoniser ces positions dans les interactions avec soi-même et avec les autres.

Une deuxième observation de Strauss et Corbin porte sur le séquençage des trajectoires. À travers la mise en séquence des trajectoires, ils ont identifié plusieurs phases⁶⁷ permettant de rendre visibles les étapes traversées par les acteurs au cours de leur maladie. Ce séquençage met en lumière l'influence des divers facteurs sur les phases par lesquelles passe l'acteur dans sa trajectoire. De plus, il souligne le caractère non linéaire de ces séquences ainsi que la multiplicité et la complexité des façons dont elles peuvent se composer entre elles (*Ibid.*).

⁶⁷ Les séquences ou les phases ne sont pas descriptives mais analytiques. « Les schémas de trajectoires sont opérationnalisés dans le travail de gestion de trajectoires qui variera d'une phase à l'autre » (Baszanger dans Strauss, 1992 : 38)

L'analyse des trajectoires effectuée par Corbin et Strauss attire notre attention sur la densité des liens sociaux dans lesquels est engagé chaque acteur ainsi que sur la diversité des parcours possibles.

3.4.4. Trajectoires et intégration en emploi

Dans le contexte de l'intégration en emploi des travailleurs immigrants, le récit de leur trajectoire, en reliant ce qui s'est passé et ce qui se passe, permet de faire le pont entre la vie pré-migratoire, le parcours d'intégration et le moment présent. Il nous renseigne sur les stratégies d'actions et le contexte dans lequel elles s'inscrivent, entre le monde individuel et le monde social. La trajectoire migratoire, marquée par les discontinuités et les ruptures, par la recherche des repères dans le nouveau contexte, met en scène des acteurs essayant à la fois de reproduire le passé et de s'adapter aux nouvelles conditions dans un mouvement de transformation ininterrompu sans toutefois perdre le sens de la continuité ou de l'identité. La trajectoire nous informe donc d'une expérience d'intégration toujours particulière et unique en lien avec les facteurs qui l'influencent, le sens que les acteurs donnent à leur expérience et les rapports qui s'y rattachent. Pour sa part, Vatz Laaroussi souligne que l'intégration n'est pas uniquement la responsabilité des immigrants mais plutôt qu'il s'agit « d'une finalité et d'une responsabilité, partagées tant par les populations immigrantes, que par les sociétés d'accueil. » (Vatz Laaroussi, 2003 : 153). La trajectoire rend visible autant les actions et les perceptions des individus, les obstacles et les opportunités rencontrés dans un monde social donné que le rôle des autres : individus, groupes, institutions dans un parcours migratoire.

Il est donc nécessaire de prendre en considération les autres acteurs qui y jouent un rôle actif ou passif : la famille, les amis (dans le pays d'immigration ou à l'extérieur), les membres de la communauté, les voisins, les agents dans les

organismes communautaires et les individus rencontrés au cours de la recherche d'emploi, de logement, bref, tous ceux qui, de près ou de loin, directement ou indirectement, prennent part à la trajectoire d'un immigrant. Articulés entre eux, ces divers aspects produisent des trajectoires uniques mais qui reflètent également certains phénomènes communs à tous. Notamment, et indépendamment des péripéties que vivent les acteurs, la question de l'intégration en emploi reste centrale (Vatz Laaroussi, 2003; Taboada Leonetti, 1994) et ce, autant pour assurer une source de revenu que pour pouvoir prendre part aux activités économiques et sociales permettant de combler le besoin de reconnaissance et d'appartenance (Todorov, 1995).

3.5. Conclusion

Ce chapitre cherche à définir les principaux concepts tels que le sujet, l'*agentivité*, la subjectivité et l'identité en les mettant ensuite en rapport avec la notion de trajectoire et d'intégration (socioprofessionnelle). Le sujet s'y dessine comme un acteur réflexif, capable de poser des actions délibératives, de dire ce qu'il éprouve et de reconnaître ses désirs face aux autres (De Gaulejac, 2009). À la fois un être matériel, cosmique et social (Todorov, 1995) mais il est social tout en étant apte de se distinguer des autres par ses actions et par sa parole (Arendt, 1983). Sa complexité est visible dans les rapports qu'il entretient avec le monde extérieur, avec les autres et avec soi-même. Ni entièrement libre, ni totalement déterminé, il agit pour atteindre ses buts, entre en médiation avec les autres, se définit à travers eux, vise une autonomie, aspire à être soi, pense, (se) réinvente (Crozier, Friedberg, 1977). S'il détient le pouvoir d'agir, le résultat de ses actions lui échappe car dépendant d'une série de facteurs extérieurs toujours en mouvement (Todorov, 1995).

Une tension permanente caractérise le sujet moderne, celle d'une volonté d'être de plus en plus autonome tout en maintenant ses ancrages sociaux (puisque le besoin d'appartenance et de communication lui est fondamental). Les logiques d'action multiples et parfois contradictoires constituent son expérience sociale (Dubet, 2009). Bien qu'il adhère aux normes sociales pour maintenir le 'nous' collectif face au 'moi' individuel, il peut à l'occasion se dissocier des mécanismes sociaux et des relations sociales pour poser des actions de résistance au pouvoir, de dégagement de ses assujettissements, d'affirmation de soi (Touraine, 2007). Sa subjectivité, comprise comme une dimension intime permanente, l'autorise à ressentir une grande liberté, malgré les contraintes qui lui pèsent, en le mettant à distance du monde extérieur (Martucceli, 2002). Il agit donc en prenant appui sur sa perception des événements vécus et de son efficacité personnelle face à un environnement porteur des contraintes sociales et organisationnelles, en fonction des schémas comportementaux ou *patterns* des actions réalisées dans le passé. Plus sa perception d'efficacité personnelle est élevée, plus les efforts employés pour atteindre ses objectifs sont grands (Bandura, 1989). Cependant, l'avenir n'étant pas prévisible, le sujet doit composer avec les événements indépendants de sa volonté qui peuvent modifier soudainement le cours de sa vie (Giddens, 1993).

L'emploi permet au sujet de répondre à ses besoins fondamentaux qui dépassent largement le seul moyen d'assurer un niveau de vie souhaité ou d'atteindre un statut social recherché. Un emploi qualifié, situé au niveau des attentes, aura pour rôle de combler son besoin individuel de la considération et de la compétence, de l'ancrage dans la société où il vit, de la responsabilité et de la reconnaissance (Castel, 1995; Flacher, 2008; Fournier, Monette, 2000; St Arnaud, 2004). Dans le contexte de l'immigration, l'emploi aura d'autant plus d'importance pour le sujet que son projet migratoire a été construit autour du désir d'occuper un emploi à la mesure de ses qualifications. La trajectoire

socioprofessionnelle d'un travailleur immigrant témoignera d'une mobilité entre différentes positions professionnelles dans le but d'atteindre son objectif initial ou ajusté en fonction de la réalité vécue. Elle sera également révélatrice de la toile des liens sociaux tissés au cours de son parcours et qui influence son déroulement (Bellot dans Laberge, 2000; Bertaux, 2003; Bourdieu, 1994).

En somme, la trajectoire migratoire nous renseigne sur les stratégies d'action d'un sujet, sur le contexte dans lesquelles elles s'inscrivent, sur les discontinuités et les ruptures vécues par lui et sur la recherche de nouveaux repères, d'une continuité et d'une cohérence face aux changements (De Gaulejac, 2009). Au cours de la trajectoire, la responsabilité individuelle et collective s'articule de manière à rendre visible le poids de la structure dans lequel opèrent les acteurs et leur capacité d'agir sur l'univers des rapports sociaux existant (McAll dans Châtel et Roy, 2008). La trajectoire met donc en lumière tant les besoins et les capacités du sujet que les contradictions et les tensions dont il est souvent objet. Finalement, le sujet y émerge comme l'acteur du social dans la mesure où il est le producteur des comportements, capable de rationaliser ses actions et d'en expliquer les raisons (Demazière, Dubar, 2004; Giddens, 1987).

Le prochain chapitre, présente la méthodologie de recherche qui vise à relier l'acteur et le contexte, le sujet et la trajectoire, la subjectivité et l'*agentivité* face aux opportunités et aux obstacles présents dans le contexte de l'intégration socioprofessionnelle.

CHAPITRE IV

MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

4.1. Introduction

Le présent chapitre traite des aspects méthodologiques de notre recherche. Nous expliquerons tout d'abord le choix de la méthode privilégiée en fonction de la problématique de la recherche et du cadre théorique. La section suivante porte sur les enjeux méthodologiques de la recherche liés à l'échantillonnage, aux sources de données et au déroulement de l'étude. Finalement, nous présenterons la démarche d'analyse des données que nous avons adoptée, puis certaines questions éthiques ainsi que les retombées estimées et les limites de la présente recherche.

Avant d'entrer dans le vif de sujet, rappelons la question de recherche et les sous-questions qui y sont reliées. La question principale a été formulée de la manière suivante :

Pour les nouveaux arrivants issus de la catégorie des travailleurs qualifiés, qu'est-ce qu'une « intégration réussie » ?

Cette question principale s'accompagne de deux sous-questions suivantes :

1. Quelle est l'expérience subjective d'intégration des travailleurs qualifiés au Québec ?
2. Comment les nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés, cheminent-ils vers une « intégration réussie » au Québec?

Pour répondre à ces questions, la méthode choisie par nous s'appuie sur la méthodologie élaborée dans le champ de la sociologie clinique. Elle est centrée sur le sujet et met l'emphase sur son expérience subjective.

4.2. Sociologie clinique

La méthodologie de la recherche proposée par la sociologie clinique s'appuie sur l'idée forte de la place indiscutable et irréductible du sujet dans la construction de son expérience (De Gaulejac, Roche dans De Gaulejac et *al.*, 2007). Cette démarche exige de la part du chercheur une sensibilité particulière aux paroles des gens, une implication envers son objet de recherche et la qualité de la relation avec les sujets de la recherche (Hanique, 2009). Quant au rapport entre le chercheur et le sujet, trois perspectives de construction de connaissances ont été identifiées par les sociologues cliniques : « je », « lui » et « tu » (Mettelé dans De Gaulejac et *al.*, 2007).

La première perspective se rapporte à la posture du chercheur qui, depuis sa propre subjectivité, étudie son « objet ». La notion de contre-transfert explique ce rapport dans lequel le chercheur peut être perturbé dans son analyse par la relation avec son « objet » de recherche. La subjectivité des acteurs mais aussi celle du chercheur constitue ainsi un point essentiel. Cette dernière doit être

prise en considération en tant qu'objet d'étude afin qu'elle puisse être comprise et éventuellement mise à distance de l'analyse. En pratique, cela signifie que le chercheur devra effectuer une analyse de sa propre trajectoire, de sa position sociale, de ses catégories de pensée et de ses valeurs avant d'entreprendre le travail de recherche avec les acteurs (Mettelé dans De Gaulejac et *al.*, 2007). Ce travail ayant pour rôle d'assurer la réflexivité tout au long de la recherche sur le terrain et au moment de l'analyse des données.

La deuxième perspective, celle de « il », évoque une distance minimale entre le chercheur et le sujet (ou l'« objet » d'étude) nécessaire pour le déploiement d'un espace critique et pour la compréhension des processus sociaux à l'œuvre. En accordant aux acteurs la capacité de produire des connaissances à partir de leur expérience, il est possible de les reconnaître en tant qu'acteurs sociaux distincts du chercheur et de son expérience. Bien qu'il soit nécessaire de pouvoir se mettre à la place des interviewés pour comprendre leur position et leur expérience, il faut également laisser l'espace libre pour la différence irréductible entre l'acteur et le chercheur. Le troisième point de vue, celui du « tu » rétablit le lien entre le chercheur et le sujet par le dialogue qui se met en place au cours de la recherche sur le terrain. Cette relation dialogique nous a permis, de par les échanges et les discussions, de co-construire et de valider nos connaissances. Finalement, il est possible d'ajouter une quatrième perspective à celles qui précèdent. La perspective du « nous » correspond à une position plus politique du chercheur, engagé auprès des acteurs à l'étude et possiblement impliqué dans la mise en place de solutions à un problème social identifié⁶⁸ (*Ibid.*).

⁶⁸ Ces trois perspectives (« je », « il », « tu ») s'entremêlent continuellement au cours de notre recherche. Il nous semble difficile ou même impossible de privilégier une par rapport aux autres et l'adopter dans toutes les situations d'entrevues. La perspective de « nous » correspond à une

En résumé, les sujets ont été reconnus comme les producteurs de connaissances sur leurs expériences qui dans le rapport avec le chercheur s'engageaient dans une démarche de co-construction des connaissances dans une relation dialogique. Le récit qu'ils faisaient de leur trajectoire socioprofessionnelle, rendait possible de rejoindre leur expérience subjective d'intégration dans les dimensions individuelle, familiale et sociale, impliquant des interactions interpersonnelles et avec les groupes (communauté) et avec la société au sens large. Parallèlement, émergeait la signification que les sujets donnaient à leur expérience.

4.3. Population à l'étude et échantillon

Notre recherche porte spécifiquement sur les trajectoires socioprofessionnelles des immigrants économiques de la sous-catégorie travailleurs qualifiés, c'est-à-dire ceux qui ont été sélectionnés par le Québec et qui y viennent avec l'intention d'occuper un emploi (Immigration et Communautés culturelles, en ligne). Leurs trajectoires se déroulent entre 2000 et 2010 pour la plupart puisqu'ils sont arrivés au Québec entre 2000 et 2005. Nous avons toutefois autorisé quelques exceptions à cette règle en interviewant une personne, arrivée au Québec en 1999 et deux autres, arrivées en 2006. Cette dérogation correspond au souhait de rencontrer les critères de diversité interne de notre échantillon dont nous parlerons par la suite.

Notre échantillon a été élaboré de manière à étudier les individus aux profils contrastés appartenant à notre groupe de référence et maximiser l'étude

posture de citoyen engagé pour combattre la discrimination et les préjugés racistes dans toutes les sphères de la vie et dont nous nous réclamons.

extensive de chaque cas. L'échantillonnage envisagé est un cas multiple du type : entrevues semi-directives avec plusieurs individus qui partagent tous les caractéristiques suivantes :

- 1) Ils occupent un emploi qualifié, correspondant à leur niveau d'études au moment de l'entrevue. Nous avons retenu ce critère après en avoir envisagé plusieurs autres tout en étant consciente que le rapport études / emploi comporte plusieurs failles. Il s'agissait d'interviewer des travailleurs qualifiés qui ne se trouvent pas dans une situation de déqualification professionnelle au Québec et il fallait trouver les moyens de délimiter cette situation. Après avoir considéré plusieurs voies, nous avons décidé d'interviewer des acteurs dont le travail se situe soit au niveau des études qu'ils ont effectuées dans le pays d'origine ou dans un pays tiers avant d'immigrer, soit celles achevées au Québec s'ils ont repris les études après avoir immigré au Québec, scénario tout compte fait fréquent⁶⁹.
- 2) Ils appartiennent sans exception à la catégorie des immigrants économiques et à la sous-catégorie : travailleurs qualifiés.
- 3) Leur ancienneté au Québec se situe entre 5 et 10 ans au moment de l'entrevue, c'est-à-dire qu'ils sont arrivés au Québec entre 2000 et 2005. Cette ancienneté est établie en accord avec notre choix d'interviewer des nouveaux arrivants⁷⁰ qui aient toutefois un parcours d'intégration au

⁶⁹ Cette question fera partie de notre analyse des trajectoires qui révèlent une grande diversité des stratégies d'intégration employées par les acteurs, y compris la reprise des études ou des formations.

⁷⁰ Le nouvel arrivant n'est pas une catégorie normative et sa définition varie selon les diverses institutions ou organisations. Dans le cas de notre recherche, nous avons convenu qu'un nouvel arrivant est une personne dont la durée de séjour au pays de destination se situe entre 0 et 10

Québec suffisamment long pour pouvoir effectuer une analyse des trajectoires et suffisamment court pour rester dans la catégorie 'nouveaux arrivants'.

- 4) Leur niveau d'études au moment de l'arrivée était : universitaire ou technique.
- 5) Ils sont arrivés au Québec en tant qu'adultes, âgés de plus de 21 ans.

ans. Nous estimons que la durée de séjour ne devrait pas dépasser dix ans puisque, *a priori*, après cette période de temps, la majorité des immigrants ne se considèrent plus et ne sont plus considérés comme des nouveaux arrivants.

TABLEAU 6**Profil sociodémographique des participants de la recherche.**

No*	Sexe	Âge**	Pays d'origine	Profession**	Niveau d'études**
1	F	26	Colombie	conseillère de projets	BAC
2	M	40	Argentine	consultant RH	maîtrise
3	M	31	France	expert en sinistres	BAC
4	M	32	Sénégal	analyste chimie (étudiant)	maîtrise
5	F	26	Liban	sage-femme	BAC
6	M	29	Liban	ingénieur	BAC
7	M	44	Argentine	analyste système informatique	BAC
8	F	27	France	consultante laboratoire	maîtrise
9	F	44	Venezuela	médecin	doctorat
10	M	31	France	ingénieur	doctorat
11	F	34	Argentine	psychologue	maîtrise +1 an
12	M	27	France	gestionnaire	BAC
13	F	41	Argentine	psychologue consultante	BAC
14	F	30	Colombie	ingénieur	BAC
15	M	28	Colombie	ingénieur	BAC
16	F	27	Mexique	gestionnaire RH	BAC
17	F	32	Roumanie	superviseuse RH	BAC
18	M	41	Chine	professeur chercheur	doctorat
19	M	33	Chine	spécialiste animaux	maitrise
20	F	34	Chine	directrice station de télé	BAC
21	F	39	Chine	interprète	maîtrise
22	M	22	Ukraine	électromécanicien	université 2 ans
23	M	39	Roumanie	gestionnaire de vente	BAC
24	F	26	Russie	scénariste rédacteur	BAC
25	F	41	Venezuela	conseillère	BAC
26	M	27	Liban	technicien	BAC
27	M	50	Algérie	représentant	maîtrise
28	M	33	Maroc	gestionnaire	BAC
29	M	37	Haïti	enseignant	maîtrise
30	F	51	Algérie	enseignante	maîtrise

* L'ordre de la présentation des participants de la recherche respecte l'ordre de déroulement des entrevues.

**Il s'agit de l'âge, de la profession et du niveau d'études au moment de l'arrivée au Québec.

Afin d'assurer une diversité de discours selon le principe de la diversification interne, il nous importait d'interviewer aussi bien des femmes que des hommes, idéalement en proportion égale, qu'ils soient célibataires ou mariés et qu'ils aient ou non des enfants. Autres critères de diversification choisis : l'origine nationale et ethnique, la profession, l'âge, le niveau d'études, qui ont rendu visibles les différences et la diversité des trajectoires en fonction de l'intersection des caractéristiques individuelles de chacun. Cette diversification interne nous a permis d'enrichir les résultats de la recherche de manière significative en tenant compte des conditions et des déterminants sociaux et psychiques de chaque participant. Elle a été également révélatrice des traits individuels, des manières de faire, d'être et de percevoir de l'expérience de l'immigration et de l'intégration de chaque sujet. En outre, elle nous a permis d'identifier certains phénomènes communs à tous les travailleurs immigrants qui cheminent dans le pays de destination pour aboutir à une situation socioprofessionnelle désirée.

4.4. Cueillette des données

Les données ont été recueillies à l'aide d'entrevues du type semi-directif, conduits individuellement et face à face avec chaque participant à la recherche. Au total, trente cinq entrevues ont été conduites dont trente ont été retenues pour l'analyse finale⁷¹. Ces entrevues, enregistrées sur support audio, ont été

⁷¹ Certains individus que nous avons interviewés dans le cadre de notre recherche n'ont pas pu être intégrés à l'analyse car leur profil ne correspondait pas à un ou deux des critères identifiés, par exemple une personne est arrivée au Québec dans le cadre de regroupement familial et une autre en tant qu'étudiant étranger. Cependant, ces interviews, même si elles ne font pas partie de la présente analyse restent une source d'information inestimable par rapport à notre objet

complétées par des fiches signalétiques permettant à la fois d'établir le profil sociodémographique de chaque participant et de suivre sa mobilité professionnelle entre le moment de l'arrivée au Québec et le moment de l'entrevue. Nous avons également, dans quelques cas, recouru à la possibilité de compléter certaines dimensions de l'entrevue a posteriori par courriel ou par téléphone. De cette manière, en un temps relativement court (entre 1h et 3h, selon la disponibilité de l'interviewé), nous avons pu couvrir toutes les dimensions de l'étude tout en nous adaptant à la situation des acteurs. En effet, il faut tenir compte du fait que les participants de l'étude travaillaient à temps plein (exception faite d'une ou deux personnes en congé de maternité au moment de l'entrevue), parfois étaient en train de compléter une formation universitaire ou technique en parallèle à leur emploi, s'impliquaient dans de diverses activités et avaient également des obligations familiales. Nombreux parmi eux disposaient d'un temps assez limité. Le choix des entrevues comme méthode de cueillette des données correspond aux objectifs et aux principes théoriques de la présente recherche. Cette méthode permet surtout de mener des entrevues les plus ouvertes possible afin de laisser à chacun la possibilité de s'exprimer librement au sujet de son parcours migratoire en partageant avec nous ses impressions, ses opinions et ses observations. L'introduction de la subjectivité dans la recherche permet justement d'analyser en profondeur et de mettre en perspective le sens des actions des acteurs (Laperrière dans Poupart et *al.*, 1997).

Ce type d'entretiens, mené de manière souple et centré sur le sujet, a rendu possible le dialogue avec l'interviewé tout en gardant une ouverture au sens

d'étude et enrichissent considérablement nos connaissances sur la question de la trajectoire et de l'intégration des immigrants n'appartenant pas à la catégorie 'travailleurs qualifiés'.

donné par les acteurs à leurs actions et leur expérience. Une trop grande rigidité dans la conduite des entrevues aurait pu se révéler contre-productive pour la bonne marche de cette recherche. Il a donc été prévu dès le départ de proposer aux participants quatre thèmes principaux de discussion sans intervenir trop dans leurs récits. Seulement, quand une plus grande participation de notre part était requise par les participants ou alors pour compléter certains éléments de discours, des questions additionnelles ont été posées. Il convient de souligner que les participants s'attendaient fréquemment à répondre à des questions précises plutôt qu'à mener un récit de leur expérience. Il nous fallait donc nous adapter à la dynamique de chaque rencontre.

4.4.1. Préparation des entrevues

La préparation des entrevues comportait une phase importante de prise de contact avec les interviewés. Elle se déroulait habituellement par téléphone, plus rarement par courriel ou en face à face. C'était un moment décisif quand il fallait expliquer à un participant potentiel l'objectif, le cadre, les critères d'échantillonnage, le déroulement et l'engagement demandé dans la recherche. Dans le cas d'une entente au sujet de la participation dans la recherche, il a été question du lieu et du temps de la rencontre en fonction de la disponibilité et du confort de l'interviewé. Cela signifie que les entrevues pouvaient avoir lieu chez l'interviewé, sur le lieu du travail, dans un lieu public tel l'université ou la bibliothèque ou encore chez nous, soit le soir après le travail, soit pendant la pause de déjeuner, soit pendant la fin de semaine.

Les questions posées ont été élaborées à partir des études et concepts présentées dans le cadre théorique afin de nous permettre de répondre à la question et aux sous-questions de recherche. Nous sommes toutefois restée ouverte aux aspects non anticipés et aux développements inattendus qui pouvaient se présenter au

cours de l'entrevue. Puisqu'il s'agit d'une recherche centrée sur le sujet, sur son expérience et qui ne vise pas à valider ni invalider des hypothèses établies a priori, nous avons cherché à mettre à distance nos propres attentes et préoccupations. Les quatre dimensions suivantes ont été investiguées à partir de questions ouvertes, complétées par des sous-questions :

- 1) La situation pré-migratoire ;
- 2) La trajectoire socioprofessionnelle au Québec ;
- 3) La situation (professionnelle) au moment de l'étude ;
- 4) La « réussite » de l'intégration.

4.5. Déroulement de la recherche

Nous avons commencé des démarches pour recruter les participants de la recherche dès le moment où le projet de recherche a été accepté par le jury, en juin 2010. Il nous a fallu mettre en place des stratégies adaptées afin de trouver des participants à la recherche en respectant les critères établis. Nous avons rencontré quelques difficultés pour ce faire. Elles consistaient principalement à trouver des participants dont le profil correspondait à tous les critères établis, qui étaient volontaires pour prendre part à la recherche et qui disposaient d'un temps libre suffisant pour qu'une rencontre en face à face puisse avoir lieu.

4.5.1. Mode de recrutement

Les individus ont été recrutés principalement grâce à notre réseau de contacts professionnels et personnels, développés à travers nos diverses activités professionnelles, universitaires et sociales. Dans quelques cas, nous avons pu interviewer des personnes que nous connaissions déjà ou alors celles qui nous

ont été référées par certaines de nos connaissances. Également, nous avons sollicité l'aide d'organismes d'employabilité des personnes immigrantes, d'associations d'immigrants (par exemple l'Association des Algériens à Montréal), d'associations de femmes ou d'hommes d'affaires ou encore d'organisations communautaires. Parfois, en participant dans des activités culturelles, professionnelles, sociales ou académiques, nous avons pu faire connaître notre recherche. Également, les participants de notre recherche pouvaient nous aider à trouver d'autres candidats pour les entrevues, selon le principe de la « boule de neige ». Compte tenu des quelques difficultés rencontrées pour trouver les participants correspondant à notre échantillon selon les critères de sélection et selon les exigences de la diversification, notre recherche sur le terrain a pris plus de temps qu'initialement prévu à cet effet et s'est déroulée entre septembre 2010 et avril 2011.

4.5.2. Conduite des entrevues

Certaines situations non anticipées se sont présentées au cours de notre recherche par exemple, la présence des conjoints ou des enfants au moment de l'entrevue qui pouvaient, soit intervenir au cours de l'entrevue en apportant des informations supplémentaires ou leur point de vue, soit perturber quelque peu son déroulement. Il nous a fallu également tenir compte du fait que pour de nombreux participants, l'entrevue empiétait sur le temps du repos ou alors celui des activités familiales ou professionnelles et respecter la disponibilité de chacun.

4.5.3. Relation avec les participants

Plusieurs participants nous ont demandé de pouvoir lire la thèse. Ceci a renforcé notre intention de procéder à la restitution des données aux participants

de la recherche après la soutenance mais avant de les publier. Ainsi, nous prévoyons organiser une rencontre dans un cadre agréable qui donnera aux participants la possibilité de connaître les résultats de notre recherche. La restitution offrira aux acteurs la possibilité de se prononcer face aux conclusions de l'analyse, d'apporter des commentaires ou des compléments d'information. Il est possible que d'éventuels désaccords avec les conclusions de la recherche puissent se manifester et que les participants souhaitent apporter des modifications à nos conclusions. Or, la restitution n'aura pas pour but de disqualifier les résultats obtenus ou encore d'écarter ce qui ne convient pas mais plutôt d'intégrer les avis des acteurs dans la réflexion sur notre objet d'étude qui ne s'arrête pas au moment de la défense de la thèse. Il s'agira également de permettre aux acteurs d'obtenir un accès privilégié aux résultats et la possibilité de se prononcer au sujet des connaissances co-construites dans notre engagement commun.

La majorité des interviewés ont trouvé la participation à la recherche enrichissante puisqu'elle a inspiré une réflexion sur leur parcours au Québec, leur trajectoire migratoire et leur situation actuelle en rapport avec leurs attentes face à l'immigration. Souvent, ils voulaient partager leurs expériences dans la mesure où les leçons apprises sont susceptibles d'aider les autres immigrants dans leur parcours d'intégration. Parfois, la participation à la recherche avait également pour but de transmettre un message aux décideurs ou de rendre publiques certaines craintes ou observations. Indépendamment des motivations individuelles, la contribution de tous les participants a été essentielle et leur générosité mérite d'être soulignée.

4.5.4. Limites de la méthode de recueil de données

Au préalable de la recherche sur le terrain, une réflexion sur la posture qui sera adoptée dans le cadre de la recherche, c'est-à-dire notre positionnement par rapport à l'objet d'étude, nos valeurs et notre parcours d'immigrante, s'est avérée nécessaire. Ensuite, il nous a fallu de repenser à nos motivations pour mener une recherche sur les trajectoires migratoires et l'intégration des immigrants. Est-ce notre expérience personnelle d'immigration qui nous a poussé en cette direction ou encore la sympathie pour ces migrants, déracinés, en quête d'une plus grande liberté ou d'un rêve d'un futur plus radieux pour eux et leurs enfants ? Est-ce notre désir de « dénoncer » certains préjugés, de faire mieux connaître l'expérience des migrants à un public plus large et éventuellement de proposer des pistes de réflexion sur les programmes d'aide aux immigrants en cours d'intégration au Québec ? En adoptant le point de vue réflexif, il nous a été possible de reconnaître notre place dans la construction de notre objet d'étude et d'en prendre distance pour mieux l'objectiver au moment du recueil, de l'analyse des données et de leur interprétation.

Nombreux défis se sont présentés à nous au moment du recueil des données. Premièrement, la présentation de soi au moment de la mise en relation avec l'interviewé était décisive. À cette étape, révéler notre parcours d'immigration (notre prénom, accent et patronyme l'indiquent clairement), pouvait influencer le discours des participants de différentes façons. Pour certains, le fait que la chercheuse partage leur expérience pouvait sous-entendre une compréhension plus grande de sa part et donc, limiter le récit de migration car apporter des détails ou donner des exemples pouvait être vu comme superflue (voire relevant du « jeu de rôle » : le participant se prête à un récit dont il sait que la chercheuse en fait l'expérience.). Ceci nous amène, à la question d'une difficulté, à savoir comment amener l'interviewé à faire un récit spontané et détaillé de son

expérience sans prendre en compte la subjectivité de celui à qui il se livre. Nous avons observé que pour plusieurs participants, une entrevue est perçue comme un échange des questions et des réponses entre le chercheur et l'interviewé d'où la nécessité d'adapter le mode de conduite de l'entretien à chaque l'interviewé.

D'autres raisons ont rendu le principe de standardisation des conditions d'enquête inapplicable à notre enquête, puisque trop contraignant. En effet, ces conditions tel le lieu d'entrevue, la prise de contact, la présence des membres de famille, variaient d'une personne à l'autre. Cette flexibilité a été nécessaire a) pour trouver les sujets correspondant aux critères d'échantillonnage et b) de convenir d'un lieu et d'un moment dans la semaine et dans la journée où ils pouvaient consacrer du temps à l'entrevue, compte tenu de leur nombreuses activités professionnelles, éducatives, culturelles, sportives, familiales. En conséquence, comme nous avons expliqué à la page 137 de notre thèse nous avons adopté plusieurs façons de recruter les participants de la recherche (et de les rencontrer), ce qui nous a permis d'avoir accès à des parcours migratoires diversifiés, par exemple tous les participants ne sont pas passés par des organismes d'aide à l'intégration. Par contre, ce type d'échantillonnage mixte a eu pour conséquence une disparité tant dans le déroulement d'entrevues que dans le discours produit. Il est par exemple possible de constater que certains des participants que nous avons connus au préalable de l'enquête à travers divers réseau de lien sociaux propre à la réalité de certains migrants et dont nous faisons parti (emplois, université, organisations communautaires, activités sociales et culturelles diverses) se sont sentit plus à l'aise pour partager un vécu plus intime avec nous mais ici encore il y avait des exceptions. D'autre part, la présence de conjoint pendant l'entretien influençait certainement le discours de l'interviewé, mais conduire l'entrevue dans son milieu personnel, nous

permettait d'observer les conduites de sujet et donc avoir accès à des informations allant au-delà de la parole⁷². Ceci étant dit, il est difficile, sinon impossible de contrôler entièrement au sein d'un terrain de recherche le déroulement et le contexte d'entrevue et donc d'éliminer et maîtriser les biais qui en découlent⁷³.

4.6. Analyse des données

L'analyse du contenu a commencé très tôt, dès le début du travail de collecte des données à l'aide du logiciel Atlas TI. Elle s'est déroulée en cinq étapes : a) suite à l'entrevue, nous avons rédigé un bref rapport contenant nos remarques, nos premières observations et les idées principales qui sont ressorties de l'entrevue, b) après avoir retranscrit chaque entrevue, la première lecture a eu pour but de nous familiariser avec le contenu et de cerner le sens global de chaque parcours, de chaque trajectoire. Éventuellement, cette première lecture a été suivie d'une reprise de contact avec l'interviewé afin de compléter des parties ou d'éclaircir certains aspects ; c) parallèlement à cette première analyse, la codification de l'entrevue à l'aide du logiciel Atlas TI a été effectuée; les catégories d'analyse ont été constituées selon la méthode mixte,

⁷² Ces observations ont été notées dans nos comptes rendu d'entrevues. Exemple : le fait de me recevoir chez eux dans un horaire serré à cause de la vie très occupée de certains d'entre eux nous a permis de constater que pour s'intégrer ils s'engagent dans des formations diverses, dans des activités dans leur voisinage, dans l'école des enfants tout en cherchant parfois à garder un certain ancrage propre à leur culture d'origine (pratique de la religion, convivialité et fêtes mais ils intègrent à ces pratiques les modes de loisirs et de vie propre à la société d'accueil).

⁷³ D'autres types de biais doit être signalés ici, notamment le discours de l'interviewé peut être influencé par la représentation qu'il se fait de l'interviewer, de l'institution qu'il représente, de l'objectif, de l'impact perçu de l'enquête et la perception que l'interviewé a des enjeux de participer à une telle recherche. D'autre part, la relation qui se développe dans le cadre de la recherche entre l'interviewé et l'interviewer aura également un impact sur le discours qui sera produit au moment de l'entrevue (Poupart et *al.*, 1997).

certaines préexistaient à l'analyse, d'autres ont émergé en cours de route; d) suite à cette première analyse plus thématique, la deuxième analyse s'intéressait plus particulièrement au déroulement des trajectoires en fonction des trois approches identifiées (objective, subjective, interactionniste), e) finalement, a eu lieu l'interprétation par plusieurs relectures de chaque entrevue et f) le travail de restitution écrite de l'analyse.

Nous avons effectué une analyse objective ou « neutre » du discours que les acteurs construisent sur leur expérience d'intégration ainsi qu'une analyse subjective, c'est-à-dire celle du sens que les sujets attribuent à leur expérience, des réactions qu'ils manifestent face aux diverses situations et des interactions vécues (Bellot dans Laberge, 2000). De manière générale, il nous importait de reconnaître qu'à travers les mots employés, le sujet livre non pas les faits objectifs mais son propre vécu et son point de vue sur le monde subjectivement expérimenté par lui.

L'analyse en termes de trajectoire avait pour avantage de pouvoir prendre en considération la complexité du phénomène à l'étude (Baszanger dans Strauss, 1992). Celle-ci met le doigt sur le travail que les acteurs (les travailleurs immigrants) effectuent pour faire face aux changements provoqués par l'immigration et rétablir un sentiment de continuité dans leur trajectoire de vie. Notre analyse revêt un caractère diachronique dans la mesure où elle suit les sujets dans le temps, depuis leur situation avant le départ du pays d'origine ou du dernier pays de résidence jusqu'au moment actuel (de l'entrevue), à travers leur trajectoire au Québec. En analysant les situations pré-migratoires, les attentes face à l'immigration et le choix du Québec comme destination, nous cherchons à établir une continuité entre la vie d'avant l'immigration et la trajectoire migratoire au Québec. Ces deux étapes de l'immigration font partie d'une même destinée. Tel que le dit Fortin, étudier les migrations nécessite de :

« ...s'interroger sur les conditions de départ, l'élaboration des projets migratoires et la poursuite de projets de vie » (Fortin, 2002 : 101). L'immigration commence bien avant le moment de l'arrivée dans le pays d'accueil, l'émigration et l'immigration étant liées et ce, non seulement par la mise en place d'un projet concret de départ / arrivée mais aussi parce qu'il s'agit « des deux faces indissociables de la même réalité » qui « ne peuvent s'expliquer l'une sans l'autre » (Sayad, 1999 : 15).

4.6.1. Analyse des trajectoires

En racontant sa trajectoire, le sujet construit le récit qui offre l'accès à son expérience de vie unique. Il dépasse la lecture de la vie en termes d'états car il cherche à saisir le sens des processus dont il est co-acteur et narrateur. Le sujet qui s'interprète au cours d'un récit de vie est à la fois « narrateur et personnage [...] d'une vie dont, à la différence des êtres de fiction [il n'est pas] l'auteur, mais au plus [...] le coauteur...» (Ricoeur, 1990 : 189). Composé de changements, de stagnations, d'anticipations, d'explications des choix d'avenirs possibles, le récit de la trajectoire se veut cohérent sinon continu. Raconter son histoire, c'est aussi comprendre d'où on vient, comment notre héritage a contribué à la construction de soi et à partir de cette compréhension, essayer de vivre un futur qui ne sera pas une simple répétition du passé (De Gaulejac, 2009). Les paroles sur soi du sujet qui se raconte dans un récit donnent accès à la reconstruction de sa trajectoire, de son parcours, de son cheminement individuel mis en rapport avec un processus sociologique précis, par exemple la trajectoire scolaire, professionnelle ou migratoire. Ainsi, les récits biographiques ont été analysés d'abord à partir d'une perspective objective qui cherchait à établir des catégories plus ou moins objectives. Ensuite, dans une approche subjective qui s'effectuait à travers une interprétation compréhensive de discours (Dubar, 1998; Bellot dans Laberge, 2000). Finalement, la

perspective interactionniste, inspirée de Corbin et Strauss complétait les deux précédentes.

4.6.1.1. Analyse objective des trajectoires

L'analyse objective visait depuis les statuts et/ou les rôles professionnels, à observer la mobilité professionnelle des acteurs à partir de repères temporels précis, entre le moment de l'arrivée au Québec jusqu'au moment de l'entrevue. Il s'agissait plus d'observer de quelle manière les acteurs ont cheminé vers une situation professionnelle donnée que de regrouper leurs trajectoires en un schéma classique, par exemple trajectoires ascendantes, descendantes ou stagnantes. Cette démarche n'était pas pertinente pour notre recherche puisque tous les participants se retrouvaient *a priori* dans une situation de requalification professionnelle au moment de l'entrevue. Cependant, dans une approche déductive, il nous a été possible d'identifier certaines trajectoires types en fonction des stratégies adoptées par les acteurs et des étapes parcourues avant de parvenir à cette situation.

4.6.1.2. Analyse subjective des trajectoires

Intégrer la subjectivité dans l'analyse d'une trajectoire a permis « de s'éloigner d'une vision linéaire d'un cheminement de vie qui tend à définir la réussite ou l'échec biographique sur le plan des positions sociales, pour parvenir au contraire à la compréhension de la nature parcellaire, fragmentée et construite de l'identité » (Bellot dans Laberge, 2000 : 110). L'analyse subjective des trajectoires rend manifeste le travail intérieur que l'individu effectue dans la construction de son identité. Elle permet d'accéder aux logiques du sujet : logique cognitive, affective, personnelle et sociale (Dubar, 1998). L'analyse subjective des trajectoires nous a permis de dégager des récits typiques de parcours biographiques qui sont à la fois autonomes et comparables. Autonomes car toujours uniques et comparables car reflétant des expériences

communes d'êtres humains, ici des immigrants au cours d'un parcours migratoire.

4.6.1.3. Perspective interactionniste

L'analyse de la trajectoire inspirée de la perspective interactionniste de Corbin et Strauss complète la perspective objective et subjective. La définition de la trajectoire apportée par Corbin attire notre attention sur les actions multiples liées à la trajectoire et sur la présence de nombreux acteurs qui y participent et qui adoptent des positions diverses face à l'action (Baszanger dans Strauss, 1992). Ces positions doivent être continuellement ajustées à travers les interactions avec les autres et avec soi-même. Le modèle de la trajectoire de Corbin et Strauss (appliqué aux maladies chroniques) laisse également percevoir les différentes phases qui composent la trajectoire. Le phasage est compris ici de manière analytique et non descriptive. Il permet de mettre en lumière la non-linéarité et la complexité des trajectoires (*Ibid.*)

TABLEAU 7

Trois versants des trajectoires.

Objectif	Subjectif	Interactionniste
Contexte / Changements / Ruptures / Continuité		
Rôles et statuts sociaux et professionnels Positions sociales Mobilité géographique, sociale et professionnelle Actions Événements	Dynamiques identitaires Sens Interprétation Logiques : cognitive, affective, personnelle et sociale Représentations Perceptions	Identité Rapport à soi et aux autres Rencontres Interactions sociales et interpersonnelles Positions* Phases

*Il s'agit ici de la position que chaque acteur occupe dans une action et face à cette action.

En résumé, ces trois regards (objectif, subjectif, interactionniste) qu'on peut porter sur la trajectoire d'un acteur, à la fois complexe, non linéaire et multidimensionnelle, offrent l'accès à une pléthore de connaissances bien que l'entrevue en tant que méthode de recueil des données puisse constituer une limitation à cette cueillette.

4.7. Validité et fiabilité des résultats

Dans notre démarche, nous avons suivi les recommandations méthodologiques propres à la recherche qualitative. Selon les chercheurs, certaines règles méthodologiques doivent être assurées afin de garantir la validité et la fiabilité de l'analyse qualitative (Mayer, Cobbs, 2000; Laperrière dans Poupart et *al.*, 1997). Ces règles, dans le cas de l'analyse de contenu, concernent notamment

son exhaustivité, l'homogénéité du matériel à l'étude, la pertinence des documents en fonction de l'objet d'étude ou encore l'univocité des catégories établies (Mayer, Cobbs, 2000). Pour assurer la validité interne des résultats de la recherche, il s'agit essentiellement d'établir un lien pertinent entre les observations empiriques et l'interprétation qui en est faite (Laperrière dans Poupart et *al.*, 1997). Ce lien exige l'emploi d'une méthodologie adéquate et il doit faire sens. La validité externe, quant à elle, concerne le degré de la généralisation des résultats à d'autres populations que la population étudiée. La possibilité de généraliser les résultats d'une recherche qualitative est toutefois contestée par de nombreux chercheurs qui considèrent indépassable la singularité des phénomènes humains (*Ibid.*). Nous y reviendrons.

4.8. Questions éthiques

La recherche sur le terrain s'est déroulée en accord avec les recommandations du comité d'éthique de l'Université de Montréal⁷⁴. La préparation des entrevues impliquait la phase de prise de contact, durant laquelle nous avons expliqué le but et l'objet de notre recherche ainsi que les principes de déroulement d'une entrevue. Même après avoir exprimé leur accord à participer à la recherche, les participants pouvaient à tout moment se retirer sans devoir nous fournir des

⁷⁴ Ainsi, les coordonnées des participants ont été conservées de manière sécuritaire et employées uniquement dans le cadre de la recherche ne pouvant pas être communiquées à personne sans autorisation préalable de chaque participant. Les données recueillies ont été stockées sur un ordinateur personnel et protégées par un mot de passe tandis que les documents écrits ont été entreposés en lieu sûr. Les propos des acteurs ou les citations n'ont jamais été évoqués de manière à ce que leurs auteurs puissent être identifiés. Afin d'éviter une éventuelle identification, nous avons appliqué un système de codage à chaque entrevue ainsi que choisi des noms fictifs au moment de l'analyse et de la diffusion des résultats de la recherche. Pour la même raison, les noms d'employeurs ou éventuellement de lieux d'habitation ou d'étude ont été changés.

raisons de leur décision, s'ils ne le souhaitaient pas. Le jour de l'entrevue, nous avons présenté à chacun le formulaire de consentement spécifiant leurs droits et leurs engagements dans la recherche.

Les enjeux éthiques dépassent sans doute la question de la confidentialité et du respect des participants durant le temps de la recherche. Ils s'imposent avec autant de force au moment de l'écriture puisque « l'acte de l'écriture, [...], produit inévitablement les conséquences sur le monde dans lequel vit l'auteur » (Piron, 1996 : 140). Bien qu'un auteur ne puisse pas détenir le contrôle sur la manière dont son texte sera lu, compris ou encore utilisé par les autres, il sait que par son écrit, il contribue à la construction et à la transformation du monde social. En ce sens, Piron préconise la solidarité de l'auteur avec ses textes qui exige d'un auteur « de se demander quelle forme d'humanité, quel modèle des rapports avec autrui et quelle représentation du monde social ces textes, dotés du pouvoir 'scientifique' de véridiction, propose aux lecteurs, implicitement ou non. » (Piron, 1996 : 141).

Se pose alors la question de la responsabilité de l'auteur. En tant que sujet de son travail, qui se préoccupe du monde dans lequel il vit et qu'il partage avec autrui. Il est responsable de son œuvre envers la société plus qu'envers les devoirs et les règles imposés en raison de sa position de chercheur. En plus d'être un chercheur solidaire, préoccupé par le monde qui l'entoure, l'auteur est donc également un penseur, capable de dépasser ses propres déterminations pour atteindre une liberté de pensée (*Ibid.*). Ces principes ont guidé notre travail d'écriture de la présente thèse.

4.9. Retombées de la recherche

La recherche a eu pour objectif principal une compréhension approfondie des trajectoires socioprofessionnelles de travailleurs qualifiés durant leur processus d'intégration au Québec du point de vue de leurs cheminements individuels ainsi que du sens qu'ils attribuent à leur expérience d'immigration. Il nous importait de comprendre de quelle manière leur projet migratoire fait partie d'un projet de vie individuelle ou de quelle façon il participe à la réalisation des buts qu'ils se sont fixés en fonction des valeurs de chacun. L'immigration n'est donc pas comprise comme un but en soi et l'intégration comme une adhésion entière et irréversible à la société d'accueil. En dépassant le niveau factuel pour accéder à la réalité subjective des acteurs et rendre compte de la diversité de leurs expériences, il s'agissait de construire des connaissances avec, et non sur, les sujets.

Notre recherche visait des retombées positives auprès des interviewés qui, en tant que partie active de la recherche, ont joué le rôle de co-constructeur des connaissances sur le parcours migratoire, sur les trajectoires socioprofessionnelles et sur le processus d'intégration. Il s'est également révélé au cours des rencontres que la participation à la recherche offrait aux acteurs une possibilité d'exprimer leurs observations, leurs satisfactions, leurs préoccupations ou leurs déceptions, une démarche en soi émancipatrice. D'autre part, nous espérons que notre recherche pourra inspirer les autres travailleurs immigrants en processus d'intégration grâce aux exemples de parcours d'intégration de ceux qui les ont précédés et qu'elle pourra les encourager dans leurs démarches en proposant des modèles positifs. Bien évidemment, cette recherche a eu pour but d'informer les décideurs et les leaders d'opinion sur des parcours de travailleurs immigrants qui constituent des exemples de parcours *réussis*. Il ne s'agit pas tant de proposer à partir de ces

exemples un *modus operandi* qui serait ensuite reproduit et généralisé sous forme de projets à l'intention des nouveaux arrivants mais plutôt de rendre compte des difficultés qui se présentent devant ces acteurs et d'initier une réflexion sur les voies possibles de leur dépassement. Nous estimons que cette recherche met le doigt sur la spécificité de chaque travailleur immigrant et travailleuse immigrante et sur le travail effectué par eux individuellement ou collectivement pour atteindre les objectifs visés. Également, il s'agissait de questionner la finalité de l'intégration en la soumettant à l'examen des acteurs concernés pour rendre compte de leur subjectivité face à l'« intégration réussie ».

4.10. Conclusion

Ce chapitre avait pour objectif de construire une méthodologie de recherche adaptée à notre étude des trajectoires et de l'intégration depuis la perspective des sujets. Pour ce faire, nous avons eu recours à la méthode développée par la sociologie clinique. Cette méthode, centrée sur le sujet et son expérience subjective, permet de répondre aux mieux à nos questions de recherche, présentées au début de ce chapitre.

Les trajectoires sont regardées dans leurs trois dimensions : a) objective qui s'intéresse majoritairement à la mobilité géographique, sociale et professionnelle, b) subjective qui porte surtout sur le sens et sur les logiques du sujet et c) interactionniste, centrée sur le rapport aux autres et à soi et aux interactions sociales et interpersonnelles. La logique diachronique de l'analyse des données recueillies permet de suivre les trajectoires des sujets, entre la décision d'émigrer et le moment où s'est déroulée l'entrevue et qui correspond *a priori* à une « intégration réussie ». Cette démarche d'analyse se reflète dans

les quatre chapitres suivants qui traitent successivement de : a) la situation pré-migratoire, b) la mobilité professionnelle au Québec, c) l'expérience subjective du cheminement au Québec et d) la situation actuelle.

CHAPITRE V

ÉMIGRER, IMMIGRER : RAISONS, ATTENTES, DESTINATION

Tu peux prendre cette décision [d'immigrer] au niveau professionnel justement pour continuer avec ta carrière ou bien pour changer ta carrière, bien sûr. Je pense que c'est comme ça, c'est-à-dire l'immigration n'est pas un objectif, l'immigration est toujours un moyen. Ce que tu ne peux pas faire dans ton pays d'origine, pour différentes raisons, tu veux le faire dans un autre pays. C'est un moyen, ce n'est pas un objectif.

(Adam, Argentine)

5.1. Introduction

Le présent chapitre amorce la partie de l'analyse des données recueillies dans le cadre de notre recherche sur le terrain. Ce premier chapitre d'analyse porte sur la situation antérieure à l'immigration : les motivations qui ont conduit les sujets à prendre la décision de quitter leur pays d'origine ou le dernier pays de

résidence, les attentes qu'ils ont eues face à l'immigration, éventuellement les projets migratoires (professionnels et / ou personnels) qu'ils cherchaient à réaliser à travers l'immigration. Dans la deuxième section, nous nous intéresserons aux raisons pour lesquelles ils ont choisi le Québec (et Montréal) comme lieu d'établissement et à la question de l'image qu'ils en avaient avant de prendre cette décision.

Pour brosser un tableau plus complet des parcours migratoires et par là même occasion accéder à une compréhension plus nuancée des trajectoires individuelles, il nous semble indispensable de commencer notre analyse par la période qui fait naître l'idée d'immigrer. Bien que nous nous intéressions aux immigrants économiques qui *a priori* viennent au Québec avec l'intention d'y occuper un emploi (Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles, 2010), les motivations et les raisons personnelles de l'immigration diffèrent fortement d'un individu à l'autre et dépassent fréquemment le cadre de l'immigration strictement économique. Les raisons, les conditions d'émigration et les motifs pour immigrer se répercutent ensuite sur les trajectoires des migrants après leur arrivée dans le pays d'immigration (Syed, 2008; Nee, Sanders, 2001). L'analyse de la situation pré-migratoire doit donc nous permettre d'établir la continuité dans les parcours de vie des sujets en mettant l'accent sur leurs histoires migratoires individuelles. En premier lieu, nous regarderons donc la situation qui précédait la décision de s'établir au Québec et dont émerge la décision de quitter le pays d'origine ou le dernier pays de résidence.

5.2. Décision d'émigrer

Pourquoi en effet quitter son pays si on a une carrière, une vie familiale, des relations, un cadre social et culturel établi ? Regardons tout d'abord les recherches qui se sont penchées sur cette question pour ensuite proposer une lecture des raisons mises en avant par les sujets participants à notre étude. « [...] migrer c'est quitter son cadre culturel pour une autre vie, un autre lieu, à la recherche d'un rêve. De plus, la rupture du cadre culturel externe implique également une rupture du cadre psychologique interne de la personne. » (Batista Wiese et *al.*, 2009 : 68). Quelles sont les motivations qui amènent un individu ou une famille à prendre une décision de départ *a priori* définitif ? S'agit-il d'un rêve d'une vie plus épanouie ou plus libre ? D'une tentation d'améliorer sa qualité de vie, de découvrir de nouveaux horizons, de vivre de nouvelles expériences ? De fuir une contrainte imposée (ou vécue comme telle) par le milieu social, la situation économique ou politique ? Les raisons sont habituellement variées, situées à l'intersection de facteurs internes et externes, individuels et / ou familiaux (Batista Wiese et *al.*, 2009; Canales, Pérez, 2007; Fortin, 2002; Glorious, Friedrich, 2006; Hachimi Alaoui, 2006; Plaza, 2008; Ryan et *al.*, 2008; Rojas-Viger, 2006; Takenoshita, 2008).

Si les mouvements de populations ont été toujours présents dans l'histoire de l'homme, les migrations internationales sont devenues particulièrement intenses à l'époque actuelle (Castles, Miller, 2009). Globalement, ces mouvements sont en lien avec les causes démographiques, les conflits armés, les inégalités persistantes entre les différentes régions et pays du monde, les cataclysmes naturels ainsi que la globalisation de l'économie et la circulation accélérée des capitaux et des biens et des services comme causes d'amplification de ces mouvements (Bauman, 2004; Piché, 2005, 2009; Portes, 2007; Wieviorka, 2008). Les flux migratoires sont donc façonnés par une multitude de raisons et

de problématiques concernant tant les pays de départ que les pays d'arrivée des migrants (Castles, Miller, 2009). Nonobstant ce constat, seulement 3% de la population mondiale migre internationalement (UNESCO, 2003; Wihtol de Wenden, 2009). Dans la perspective du droit international, si émigrer est reconnu comme un droit humain fondamental, immigrer reste dépendant de la volonté des États visés par l'immigration, le plus souvent les pays occidentaux développés (Commission sur les migrations internationales, 2005; Piché, 2005).

Pour tenter de répondre à la question des raisons d'émigration, il serait donc nécessaire de prendre en considération plusieurs éléments situés tant niveau de la structure du pays de départ et d'arrivée qu'au niveau de l'individu. Dans notre étude qui cherche à atteindre la subjectivité des acteurs, nous analysons plus spécifiquement les éléments identifiés par les sujets qui ont pesé sur leur décision de partir. Rappelons que notre analyse porte sur les immigrants économiques qui *a priori* ne sont pas contraints de quitter leur pays. La décision d'emprunter la voie de l'émigration correspond plutôt à un choix personnel ou familial, à une stratégie pour améliorer ses conditions de vie, réaliser un ou des projets ou encore atteindre certains objectifs professionnels et personnels.

Quels sont donc les éléments qui ont déterminé la décision d'émigrer et ont poussé des sujets à mettre en place leur projet d'immigration au Québec ? Regardons tout d'abord de quelle manière la situation dans le pays d'origine ou le dernier pays de résidence a influencé la décision d'immigrer.

5.2.1. Transformations dans le pays d'origine

L'insatisfaction, accompagnée de la décision d'émigrer, peut être produite par les changements survenus dans le pays d'origine qui affectent négativement la

qualité de vie. Si ces changements ont des effets durables, le sujet se trouve devant la nécessité de s'y adapter ou alors de quitter son environnement pour un autre où il puisse espérer retrouver le train de vie qu'il souhaite.

Dans le cas de Pablo, originaire d'Argentine, c'est la crise économique et politique survenue au début des années 2000 et ses conséquences sociales qui ont influencé directement sa décision de quitter son pays. D'autant plus, qu'il ne s'agissait pas d'une première crise de ce type à survenir en Argentine. Pablo relate :

J'ai travaillé à l'époque dans une banque et j'étais marié, nous avons voulu vendre notre maison et acheter une autre mais notre argent avec la crise a été gelé dans la banque et j'ai été licencié de mon travail à cause de la crise [...] Les lois ne fonctionnaient plus pour protéger les gens.

Pablo, Argentine

Une autre conséquence de la crise argentine, c'est l'augmentation de l'insécurité personnelle. Pour Max, la décision d'émigrer du pays où il a immigré avec sa famille de l'Ukraine dix ans plus tôt est motivée par le désir de vivre dans un pays stable et sécuritaire. La décision est prise en raison de problèmes de sécurité, bien que la famille soit bien établie économiquement et socialement en Argentine. Max raconte :

Dans notre famille, on avait presque tous eu des accidents désagréables, alors tu finis par craindre pour ta sécurité personnelle. Tu veux trouver une place où tu peux laisser la porte ouverte, sortir quand tu as envie pour aller où tu veux, pouvoir te promener la nuit...

Max, Ukraine

Les changements de système politique qui ont modifié le paysage économique et social du pays, ont été identifiés comme la cause principale de l'émigration par Anna et Carmen, originaires du Venezuela. Dans le cas d'Anna, ce n'est pas tant l'impact direct des politiques du gouvernement sur sa vie personnelle et professionnelle qui l'a poussé à vouloir émigrer avec sa famille mais plutôt la menace de voir sa qualité de vie et sa liberté personnelle menacées par les transformations survenues. Également, Anna désire offrir à sa fille une vie normale dans un pays libre.

Dans le cas de Carmen, les changements politiques avaient des répercussions directes sur sa famille, puisque son conjoint a perdu son emploi d'ingénieur dans l'industrie pétrolière et ce, sans la possibilité d'en occuper un autre, similaire, en restant dans son pays. Elle raconte :

Il y a eu une grande grève dans mon pays, des problèmes politiques dans l'industrie pétrolière et mon mari a été licencié. [...] On était très bien là-bas, quand on a dû décider d'émigrer de mon pays. C'était une décision dure mais mon mari n'avait pas d'autre choix parce qu'une fois qu'une personne a été licencié de l'industrie, elle ne pouvait pas travailler dans n'importe quelle industrie dans notre pays...

Carmen, Venezuela

Pour Lei, les changements qui ont pesé sur sa décision d'immigrer au Québec surviennent dans l'entreprise où elle occupe une fonction managériale. Elle dispose déjà d'un visa pour venir au Canada mais hésite à quitter ses parents, ses amis, pour aller vivre dans un pays étranger en tant qu'immigrante. Finalement, c'est la crise qu'elle vit dans son travail et les transformations qui s'ensuivent dans sa vie personnelle qui pèsent directement sur sa décision de venir au Québec avec sa famille.

Un revirement de la situation au niveau national peut affecter tout à coup l'équilibre de vie des individus. Des transformations politiques ou économiques peuvent conduire à une détérioration du bien-être personnel ou familial et dans ce cas, émigrer correspond au désir de retrouver ce qui a été perdu, de reconstruire une vie similaire ailleurs. C'est d'autant plus vrai quand les perspectives d'amélioration à court et à moyen terme restent minces ou absentes. L'émigration doit donc permettre de retrouver une bonne qualité de vie et des opportunités d'une progression de carrière qui ont été perdues ou qui étaient inexistantes.

5.2.2. Stagnation

Quand l'impasse politique et économique se prolonge, on finit par perdre l'espoir de retour vers une situation positive. La stagnation ou la détérioration du milieu de vie, incite les sujets à partir pour chercher une meilleure vie à l'étranger. Elle peut se situer tant au niveau global que personnel et parfois, bien que la situation générale soit acceptable, les perspectives d'avancement professionnel sont absentes.

Natalie évoque le marasme économique qui perdure dans son pays d'origine, la Russie, comme principale raison de sa décision d'émigrer. En 1998, elle perd son emploi et décide à ce moment d'entamer les démarches pour immigrer à Montréal où vit son frère. Nadia qui occupait un emploi intéressant dans son pays d'origine, la Roumanie, ne voyait pas de perspectives d'évolution de carrière. De plus, de nombreux voyages en Europe occidentale lui font réaliser la différence de niveau de vie entre la Roumanie et les pays occidentaux. Le projet d'émigration correspond donc au désir d'atteindre une qualité de vie comparable. Eva, bien qu'elle occupe un bon emploi en Colombie, souhaite vivre à Montréal qu'elle a visité quelques années plutôt. Elle pense avoir une

meilleure qualité de vie dans un endroit qui peut lui offrir la sécurité, des services sociaux, des activités culturelles et sociales, de bonnes perspectives d'avenir.

Parfois, la situation professionnelle peut être très satisfaisante mais les conditions générales de vie sont jugées inacceptables. Sergi raconte :

J'avais un très bon emploi, je gagnais bien ma vie mais je ne me sentais pas à l'aise. Il y avait beaucoup de difficultés et je ne me sentais pas en sécurité. Physiquement je n'étais pas bien et donc je me suis dit, je pars et j'aimerais rester ailleurs. C'est avant tout pour avoir un avenir parce que je sentais que je mourais à petit feu...

Sergi, Haïti

Partir correspond donc pour Sergi au désir de trouver un endroit où on peut satisfaire le besoin de sécurité, planifier son avenir, éventuellement fonder une famille et assurer une bonne vie à ses enfants.

Pour Rachid, la vie en Algérie semblait de plus en plus intolérable avec la dégradation de la situation qui est survenue dans son pays suite aux changements des années 1980. L'expatriation professionnelle en Europe a renforcé sa décision d'immigrer pour retrouver une qualité de vie comparable à celle connue en Europe et dans l'Algérie d'autrefois. Sa définition de la qualité de vie ne se limite pas aux questions uniquement économiques. Rachid souhaite avant tout pouvoir profiter des activités culturelles, sortir sans contrainte, avoir des loisirs et une bonne qualité de vie pour les années à venir.

Pour Elias et Mario, un séjour prolongé en France constitue le pont vers le Québec. Elias, après avoir fini ses études en France, ne souhaite pas retourner

au Sénégal (son pays d'origine), mais rester en France n'est pas envisageable compte tenu de l'expiration prochaine de son visa. Suite à une séance d'information de la délégation québécoise en France, il prend la décision d'entamer le processus d'immigration. Jeune et fraîchement diplômé, il cherche un meilleur avenir que celui qu'il pourrait avoir dans son pays d'origine. Mario, originaire du Liban, à la fin de ses études en France, décide d'y chercher un emploi dans son domaine et parallèlement d'entamer les démarches d'immigration pour le Québec au cas où ses recherches d'emploi en France ne donnent pas de résultats positifs. Tel que le dit Mario, les problèmes politiques et économiques « extrêmes » au Liban : le manque de sécurité, les guerres à répétition, le marasme économique et le taux de chômage élevé, l'incitent à émigrer pour avoir une vie normale dans un pays stable.

Pour Lounia et Mouss, se conformer aux normes de leur pays d'origine pose problème. À noter que les deux ont vécu un séjour prolongé à l'étranger avant de retourner en Algérie et au Maroc respectivement et de prendre la décision d'émigrer. Lounia a obtenu une bourse d'études pour faire une maîtrise en France et durant cette période, elle décide d'entamer les démarches pour immigrer au Québec. Bien qu'en Algérie elle occupe un emploi stable qu'elle aime, elle souhaite partir pour pouvoir vivre à sa manière. Elle dit qu'être une femme divorcée est mal vu dans son pays et être divorcée deux fois signifie de perdre son statut de femme respectable. Émigrer signifie pour elle de retrouver la liberté de vivre sa vie en étant tranquille, sans le conflit interne de devoir se conformer aux normes imposées par la société tout en étant consciente que ces normes ne lui conviennent pas.

Mouss a fait des études en Russie avant de retourner dans son pays d'origine, le Maroc. Après son retour, il réalise qu'il se trouve en décalage énorme par rapport à la réalité sociale de son pays d'origine. En tant qu'ingénieur d'État, il

est censé vivre selon certaines normes propres à son milieu social mais qui ne lui conviennent pas personnellement. De plus, il est ennuyé par la corruption, la polarisation de la société entre les très riches d'un côté et les pauvres de l'autre, par l'appauvrissement de la classe moyenne. Tout cela le dérange et pèse sur sa décision d'émigrer pour pouvoir vivre librement sans pression sociale et avec « le sentiment d'être citoyen que je n'ai jamais senti au Maroc » (Mouss, Maroc).

5.2.3. Vouloir vivre ailleurs

Parfois, la situation économique et politique dans le pays d'origine ainsi que la situation professionnelle et personnelle est jugée satisfaisante par le sujet. Cependant, le désir de découvrir d'autres horizons, de chercher de nouveaux défis, de vivre dans un pays étranger ou d'apporter des changements dans sa vie pousse au départ. L'émigration répond dans ce cas au besoin d'apprendre, de découvrir, de connaître, d'évoluer en dehors du cadre familial ou familial. Par exemple, Arnauld a voyagé dans plusieurs pays du monde depuis son enfance, ce qui lui a donné le goût de la découverte : connaître d'autres cultures, d'autres langues, d'autres manières de vivre. Après une expatriation professionnelle en Afrique, il retourne en France et, avec sa conjointe, décide d'émigrer. Ils choisissent le Québec, à la fois pour la découverte et pour la stabilité qu'il peut offrir par rapport aux pays d'Afrique. Le besoin de changements, de nouveaux défis est également évoqué par Yann qui souhaite émigrer de la France pour vivre au Québec, qu'il connaît et qu'il apprécie particulièrement.

Fabiola travaillait comme membre de l'équipe des ressources humaines dans une grande compagnie européenne qui venait de s'installer au Mexique. Après avoir acquis cinq ans d'expérience dans ce domaine et un diplôme en relations industrielles, elle décide de prendre une pause de sa vie professionnelle pour

faire une maîtrise à l'étranger et donner un nouvel élan à sa carrière, le Québec semble être le meilleur choix puisqu'elle veut étudier en français. Elle dit :

J'avais besoin d'un nouveau défi, alors je me suis dit, je vais appliquer pour la résidence permanente et on verra.

Fabiola, Mexique

Le cas de Linda et de Sandra est particulier dans la mesure où leur parcours migratoire est multiple avant l'arrivée au Québec. Linda décide initialement de quitter la Chine pour poursuivre ses études; en même temps elle veut sortir d'un pays qu'elle trouve fermé pour connaître la France puisqu'elle étudiait la langue française à l'université dans son pays d'origine. Elle part donc étudier en France pour ensuite vivre en Allemagne où elle poursuit l'étude de la langue allemande. C'est à cause de l'absence de possibilité de vivre légalement en Europe qu'elle décide de faire une demande d'immigration au Canada. Cette deuxième ou même troisième immigration est motivée par l'envie d'avoir une certaine stabilité dans un pays où elle peut faire venir sa fille, travailler et s'investir dans les projets qui lui tiennent à cœur.

Sandra, avant de venir au Québec, vit en Europe. Elle a quitté son pays d'origine, l'Argentine, plusieurs années plus tôt pour poursuivre ses études à l'étranger. Son travail l'amène à vivre dans plusieurs pays du monde suite à quoi, elle désire pouvoir se poser quelque part. Elle raconte :

Après avoir vécu en France pendant 10 ans où j'ai fait mes études universitaires et après avoir travaillé à l'international pendant 5 ans, je commençais à me demander qu'est-ce que j'allais faire de ma vie et au début c'était peut-être la question de faire un doctorat [à Montréal] ...

Sandra, Argentine

Ainsi, suite à une visite qu'elle entreprend avec l'idée d'y poursuivre ses études, encouragée par des amis argentins qui vivent à Québec, elle prend la décision d'immigrer pour pouvoir construire une nouvelle vie au Québec.

Tao, Mariana et David, jugent leur situation dans le pays d'origine satisfaisante. Ils travaillent dans leur domaine, apprécient leur qualité de vie et ne pensent pas nécessairement de quitter leur pays. Tao est gestionnaire dans une institution gouvernementale chinoise. Il se dit très content de sa carrière professionnelle et sans intention d'émigrer. C'est sa conjointe qui souhaite vivre ailleurs et l'encourage à partir.

Je pense que pour moi, ce ne sont pas des raisons politiques, ni économiques mais le souhait de changer ma vie. Dans mon propre cas, je suis assez conservateur mais ma femme m'a beaucoup influencé. Elle voulait connaître le monde extérieur.

Tao, Chine

Mariana qui travaille comme analyste dans une grande compagnie est généralement satisfaite de sa situation en Colombie. C'est son conjoint qui souhaite vivre ailleurs. Pour elle, qui n'a pas voyagé à l'étranger, ce projet d'émigration représente une occasion d'apprendre, de grandir, qu'elle décide de saisir. David également est généralement satisfait de sa vie au Liban sur le plan social, personnel et professionnel. L'idée d'émigrer est initiée par sa conjointe mais en même temps, il y voit aussi de nouvelles opportunités pour pouvoir s'épanouir professionnellement. Pour ces sujets, quitter leur pays pour vivre ailleurs, c'est chercher à combler un manque ou satisfaire un besoin, situé à un niveau individuel. Souvent, cette décision correspond au désir de s'épanouir, d'apprendre et de se développer personnellement ou professionnellement,

remettre en question ses certitudes et découvrir d'autres manières de faire, de penser, d'être.

Nous avons étudié jusqu'ici la situation des sujets avant d'immigrer au Québec, regardons maintenant quelles étaient leurs attentes face à l'immigration au Québec. La situation avant l'immigration et les attentes face à l'immigration sont intimement liés parce que l'immigration doit permettre de combler ces besoins qui ne pouvaient pas l'être dans le pays d'origine ou le pays de résidence. Il est possible de dire que les attentes face à l'immigration sont liées aux conditions de vie de chacun ainsi qu'à ses caractéristiques individuelles situées à l'intersection de l'âge, de l'éducation, du sexe, de l'expérience de vie, des valeurs, des traits de personnalité, de l'identité...

5.3. Attentes envers l'immigration

Pour certains, immigrer correspond au désir de changement, de recommencement ou de rupture avec la routine établie. L'idée de repartir, de faire table rase, de mettre en place de nouveaux projets s'harmonise avec le nouveau départ dans un environnement différent. Pour d'autres, il s'agit plutôt de reconstruire ce qui a été compromis par les transformations ou les événements survenus dans leur milieu de vie. Pour d'autres encore, il est question d'accéder à un niveau de vie qu'ils ne peuvent pas espérer en restant dans leur pays. Les attentes varient d'une personne à l'autre. Elles sont subjectives mais fondées sur les besoins humains, communs à tous les êtres humains.

Avant d'aborder la question des attentes des migrants envers leur immigration, il nous semble essentiel d'aborder la question des besoins humains

fondamentaux. Cela nous permettra de relier la situation pré-migratoire des sujets, les besoins qui n'ont pas été ou n'étaient que partiellement comblés avant l'immigration et les attentes envers l'immigration. Pour ce faire, consultons les travaux de M. Max-Neef et de ses collaborateurs associés à l'école de Human Scale Development. Comme point de départ, les besoins humains sont compris par Max-Neef en tant qu'un système de besoins reliés et interactifs (Max-Neef, 1992). En conséquence, le besoin de subsistance mis à part car situé toujours en premier, les besoins fondamentaux ne peuvent pas être hiérarchisés. Autre caractéristique, les besoins sont communs à toutes les cultures humaines et en tout temps mais la manière de les combler change à travers le temps, l'espace et les circonstances. Selon Max-Neef, ils peuvent être répartis en deux catégories : 1) besoins existentiels : être, avoir, faire et interagir (dans le temps et le milieu) et 2) besoins relatifs aux valeurs : la subsistance, la protection, l'affection, la compréhension, la participation, la création, les loisirs, l'identité et la liberté (*Ibid.*).

On observe que le rapport entre les besoins et les moyens de les combler n'est pas de un à un. Le même moyen peut être utilisé pour répondre à plusieurs besoins et un seul besoin exige habituellement de nombreux moyens pour être satisfait. Autre fait important, les moyens de satisfaction des besoins ne doivent pas être confondus avec les biens matériels ou réduits aux seuls moyens économiques. Max-Neef constate que « ...while a satisfier is in an ultimate sense the way in which a need is expressed, goods are in a strict sense the means by which individuals will empower the satisfiers to meet their needs »⁷⁵

⁷⁵ Max-Neef poursuit : « When, however, the form of production and consumption of goods makes goods an end in themselves, then the alleged satisfaction of a need impairs its capacity to create potential. This created the conditions for entrenching an alienated society engaged in a productivity race lacking any sense at all. » Et plus loin: « ...the construction of human

(Max-Neef, 1992: 202). La manière dont les besoins sont ressentis par un être humain est, selon Max-Neef, à la fois subjective et universelle. Pour Max-Neef, cette « subjectivité universelle » ne peut pas être confondue à la subjectivité particulière qui s'opposerait au principe des besoins humains fondamentaux en les transformant en besoins humains particuliers. Plutôt, il est possible d'affirmer que tous les êtres humains cherchent à satisfaire leurs besoins fondamentaux tels que la subsistance, la protection, l'affection, la création, etc. à travers des moyens qui varient à travers le temps et l'espace (*Ibid.*).

Le tableau ci-dessous présente ces deux catégories de besoins ainsi que les moyens identifiés (*satisfiers*) qui servent à combler ces besoins. Par exemple, l'éducation (formelle ou informelle), l'étude, l'investigation, la stimulation ou la méditation sont des moyens utilisés pour satisfaire le besoin de compréhension (Max-Neef, 1992).

economy poses an important theoretical challenge, namely, to understand fully the dialectic between needs, satisfiers and economic goods. This is necessary in order to conceive forms of economic organization in which goods empower satisfiers to meet fully and consistently fundamental human needs. » (Max-Neef, 1992: 202).

TABLEAU 8

Matrice des besoins humains fondamentaux (Max-Neef, 1992 : 206).

Besoins	Être	Avoir	Faire	Interagir
Subsistance	Santé physique et mentale, équilibre, sens de l'humour, adaptabilité	Nourriture, abri, travail	Se nourrir, s'habiller, se reposer, travailler	Milieu de vie, cadre social
Protection	Soins, adaptabilité, autonomie, équilibre, solidarité	Sécurité sociale, économies, système de santé, droit, famille, travail	Coopérer, planifier, prévoir, prendre soin, aider	Environnement social, habitation
Affection	Respect, sens de l'humour, générosité, sensualité, tolérance, passion,	Amitié, famille, couple, relation avec la nature	Partager, prendre soin de, faire l'amour, exprimer ses émotions	Intimité, vie privée, foyer
Compréhension	Conscience, esprit critique, curiosité, intuition, rationalité	Littérature, enseignants, méthodes, politique d'éducation et de communication	Analyser, étudier, investiguer, méditer, expérimenter	Écoles, université, lieux d'interactions éducatives, famille, groupes, communauté
Participation	Adaptabilité, réceptivité, solidarité, implication, sens de l'humour, détermination, passion	Responsabilités, devoirs, droits, privilèges, travail,	Coopérer, exprimer ses opinions, interagir, proposer, partager	Associations, partis politiques, églises, voisinage, communauté, famille
Loisirs	Curiosité, réceptivité, imagination, tranquillité, sens de l'humour, sensualité	Jeux, spectacles, clubs, fêtes	Rêver, se rappeler, relaxer, imaginer, s'amuser, jouer	Vie privée, intimité, temps libre, environs, paysages
Création	Passion, détermination, imagination, courage, créativité, curiosité, autonomie	Habilités, compétences, travail, méthode	Inventer, construire, désigner, travailler, composer, interpréter	Lieux de création et d'expression, ateliers, audience, groupes culturels, temps libre
Identité	Appartenance, cohérence, estime de soi, différenciation, affirmation	Langue, religions, travail, coutumes, valeurs, normes, groupes de référence, sexualité, mémoire,	S'engager, se connaître, grandir, se reconnaître, décider, se mettre à jour	Lieux d'appartenance, quotidien, étapes de maturation
Liberté	Autonomie, passion, estime de soi, ouverture d'esprit, détermination, affirmation, tolérance, courage, rébellion	Égalité	Contester, choisir, courir des risques, développer sa conscience, s'engager, désobéir,	Plasticité temporelle et spatiale

Cette analyse des besoins humains, nous invite à regarder autrement les projets migratoires individuels en faisant le lien entre les attentes envers l'immigration et ces derniers⁷⁶. Ainsi, selon la matrice des besoins humains de Max-Neef atteindre une certaine qualité de vie, s'intégrer professionnellement ou socialement correspond non seulement au besoin de subsistance mais aussi à celui de compréhension, de création, de l'identité.

5.3.1. Qualité de vie

Tel que nous le dit Adam au début de ce chapitre, l'immigration n'est pas un but en soi mais un moyen d'atteindre ses objectifs, de réaliser ses projets, d'accéder à un niveau de vie souhaité. Si atteindre un bon niveau de vie constitue une cause de l'immigration commune à tous les sujets faisant partie de notre recherche, leurs attentes quant à leur qualité de vie sont particulières à chacun. Adam parle de son besoin de loisir puisque dans l'Argentine d'après la crise :

...il est difficile d'avoir accès aux différents biens de consommation et aux différents plaisirs tels les voyages.

Adam, Argentine

Pour Pablo, il est essentiel de vivre de la même manière qu'il a vécu dans son pays mais sans le stress qu'une autre crise puisse arriver - il en a vécu deux en Argentine. Participer à la vie de la cité et se sentir bien accueillie est nécessaire

⁷⁶ Il est possible de faire le lien ici avec la quête de 'capabilities'. 'Capabilities' peuvent être définies comme des opportunités et des capacités (ou la liberté et les ressources) de pouvoir choisir et de pouvoir mener par un individu une vie qui correspond à ses valeurs personnelles. En ce sens, il s'agit de redonner à chaque personne sa 'qualité d'agent', c'est-à-dire la possibilité de réaliser « des objectifs et des valeurs qu'elle a des raisons de rechercher, qu'ils soient ou non liés à son bien-être » (Sen, 2000 : 87).

pour Eva qui cherche une qualité de vie impossible à atteindre en Colombie. Alex émigre pour pouvoir travailler dans son domaine et grandir professionnellement.

Elias soulève la question de la qualité de vie dans une perspective différente quand il souligne l'importance des services publics :

Si c'était juste l'emploi, je pourrais rester dans mon pays... mais je parle plutôt au sens global, la santé, l'éducation, tout ce qui concerne l'avenir, la famille, les enfants...

Elias, Sénégal

Il est fréquent pour les sujets qui immigrent en famille ou pour ceux qui veulent en fonder une au Québec, de vouloir assurer un meilleur avenir à leur(s) enfant(s) que celui qu'ils pourraient leur offrir en restant dans leur pays. Anna, par exemple, souhaite que sa fille puisse grandir « dans un pays libre où il n'y a pas de problème et où on ne craint pas pour sa vie » (Anna, Venezuela). Pour Lei, l'important, c'est d'occuper un emploi stable pour pouvoir assurer le bien-être et l'épanouissement de son fils. Michel évoque l'avenir de ses enfants quand il parle de son désir d'occuper au Québec un emploi avec de bonnes conditions salariales.

De manière générale, la qualité de vie recherchée pour soi et sa famille passe par l'accès à un emploi convenable, équivalent, sinon meilleur (plus international, plus de responsabilités, plus d'opportunités de progression de carrière selon les sujets) que celui occupé avant d'immigrer. Regardons maintenant plus spécifiquement les attentes des sujets à l'égard de l'emploi.

5.3.2. S'insérer professionnellement

L'immigration correspond à cet événement (moment) particulier de la vie où se pose de nouveau la question du choix de carrière. Si, pour certains, poursuivre dans la même voie semble une évidence; pour d'autres, une réorientation professionnelle peut être envisagée ou même souhaitée parallèlement aux transformations plus générales inhérentes à l'immigration. Parfois, cette réorientation professionnelle s'impose sans qu'elle soit voulue ni même attendue. Il est cependant commun à tous de vouloir exercer une profession ou un métier qui offre la possibilité de s'épanouir, de mettre en pratique ses compétences et ses connaissances. L'emploi doit donc répondre non seulement au besoin de subsistance mais également à celui de connaissance, de participation ou de création. Le chemin pour y parvenir varie d'une personne à l'autre.

Anna vient au Québec en sachant dès le départ qu'elle veut y exercer sa profession de médecin. Elle fera donc tous les efforts pour pouvoir y accéder en dépit des difficultés anticipées. Pour Arnauld, il s'agit de rester dans son domaine professionnel, le commerce, et de pouvoir progresser avec le temps. Pareillement pour Mario, qui souhaite exercer sa profession de technicien en télécommunication, et David, qui veut continuer dans la profession d'ingénieur mécanique. Camile s'attend à une certaine progression de sa carrière d'ingénieur en espérant lui imprimer une tournure beaucoup plus internationale. Alex émigre à cause de l'emploi qu'il a obtenu dans son domaine professionnel - la recherche.

Il en est autrement pour Sergi qui s'attend à une nouvelle orientation de sa carrière. En tant que linguiste en langue créole, il constate :

Par rapport à l'expérience que j'avais, si j'avais voulu la même chose, il fallait rester en Haïti mais

moi, quand je suis arrivé ici je voulais changer de vie donc, c'est comme faire table rase et repartir.

Sergi, Haïti

Cette ouverture au changement d'orientation dans la vie professionnelle, exprimée également par Pablo et Yann, reste toutefois assez marginale. Pour Yann par exemple, l'immigration au Québec correspond au désir d'une nouvelle vie avec un changement d'orientation professionnelle. Il ne veut pas reprendre au Québec son emploi d'agent d'assurance qu'il exerçait en France. Pablo perçoit un changement de carrière comme un objectif idéal à réaliser dans le nouveau pays.

Certains sujets ont la possibilité de choisir entre deux ou trois domaines, s'ils ont développé au cours de leur carrière des compétences dans des champs différents. C'est le cas de Marielle qui a la possibilité de choisir entre la psychologie clinique, l'enseignement et la consultation. Par contre, il est essentiel pour elle de travailler à son niveau de compétences pour ne pas se retrouver dans une situation de déqualification professionnelle. L'emploi ou la carrière quelle qu'elle soit doit permettre également une insertion au sein de la société du pays d'accueil. Marielle relate :

[Mon attente] est de bien m'insérer du point de vue professionnel mais beaucoup plus que ça, de m'insérer comme personne et m'insérer du point de vue social [...]. Je venais avec cette idée de trouver une deuxième société où me reconnaître et m'insérer.

Marielle, Argentine

Plus que trouver un emploi à la hauteur des attentes, la vie professionnelle constitue pour ces nouveaux immigrants un vecteur de l'insertion dans la société québécoise pour pouvoir y refaire sa vie et avec le temps en faire partie.

5.3.3. Intégration sociale

Le désir de s'intégrer, d'avoir des droits, de participer à la société, de pouvoir s'y reconnaître sous-tend le choix de l'immigration pour plusieurs sujets interviewés. Samuel souligne que son projet d'immigration au Québec dépasse les objectifs immédiats tel un bon emploi, une maison, une meilleure qualité de vie. Il veut également s'intégrer complètement, c'est-à-dire avoir des amis canadiens et originaires d'autres pays, connaître d'autres cultures que la sienne, apprendre d'autres coutumes (Samuel, Colombie). Pour Mario, il est important d'être accepté au Québec, en tant qu'individu, en tant que Libanais d'origine arabe. Mouss vise une « intégration totale »; s'il vient au Québec, c'est pour devenir citoyen et « vivre avec le sentiment d'être un citoyen » qu'il n'a jamais pu ressentir dans son pays d'origine (Mouss, Maroc).

Pour Rachid, pour qui le fondement de l'immigration n'est pas tant économique que politique ou social, les attentes se situent dans la zone de liberté et de l'épanouissement personnel qu'il veut trouver au Québec. Le manque de liberté de se déplacer où on veut, de parler avec qui on veut, de penser comme on veut et de faire ce qu'on veut est la raison pour laquelle Rachid décide de quitter l'Algérie pour le Québec. Il souligne que ses attentes de l'immigration relèvent de la liberté personnelle. Lounia également cherche cette liberté d'être soi-même. Elle souligne l'importance de l'équilibre dans sa vie personnelle et a pour but de se sentir dans la nouvelle société « comme un poisson dans l'eau » (Lounia, Algérie). Les questions économiques sont moins importantes pour elle

car elle croit pouvoir se débrouiller rapidement sur le plan professionnel. Elle dit :

Mon attente était surtout d'ordre personnel, l'épanouissement personnel, voilà, d'être moi-même, d'évoluer comme je l'entends et ne pas sentir cette contrainte de la société qui te surveille. Tu dois faire ça parce que c'est bien vu, tu dois tout faire en fonction des autres et ça, je ne supportais pas.

Lounia, Algérie

L'intégration serait donc équivalente dans le cas de Rachid et de Lounia pour ce qui est de leur besoin de liberté, de loisir, d'identité. Le pays de destination doit leur permettre de vivre selon leur bon vouloir sans être contraints par la société d'entrer dans un moule jugé trop étroit.

5.3.4. Continuer à apprendre

L'immigration implique des ré-apprentissages à plusieurs niveaux, par exemple linguistique, culturel, professionnel et académique, qui peuvent faire également partie des attentes envers l'immigration. Ainsi, pouvoir continuer ou reprendre ses études peut être vu comme un bénéfice de l'immigration au Québec, sinon le motif direct de l'immigration. Eva et Fabiola arrivent avec l'idée de faire des études de deuxième cycle universitaire et Montréal est vu par elles comme une destination particulièrement attirante du point de vue de l'accès et de la qualité de l'enseignement universitaire. Autre avantage évoqué fréquemment par les sujets, l'environnement montréalais bilingue facilite l'apprentissage ou le perfectionnement de deux langues : le français et l'anglais. Mariana raconte :

Je m'attendais à apprendre les choses, les langues, parce que, quand j'ai décidé d'immigrer, je parlais anglais mais je ne parlais pas français.

Je me suis dit, j'habite dans une ville où on parle le français alors je vais l'apprendre.

Mariana, Colombie

D'autres sujets évoquent l'envie de découvrir une nouvelle culture, un nouvel environnement avec d'autres manières de faire, de penser et d'être. Ce désir peut être satisfait à travers les interactions sociales, les loisirs, la participation aux activités culturelles et sportives, les voyages et les visites. De ce point de vue, l'immigration peut répondre au besoin de compréhension, de création, de liberté ou de participation.

5.3.5. Projets migratoires

Certains arrivent au Québec avec des projets concrets qu'ils souhaitent réaliser à travers l'immigration. Ces projets s'inscrivent dans diverses sphères de vie. Marielle souligne avoir de nombreux projets qu'elle veut réaliser au Québec, y compris celui de poursuivre ses études : « cette attirance par rapport à la connaissance, c'était un des volets de mon projet » (Marielle, Argentine). Pour David, il s'agit plutôt d'un projet global, celui de construire une nouvelle vie au Québec et si cela ne fonctionnait pas, de retourner dans son pays. Les projets de Mario sont très précis. Il souhaite obtenir un emploi dans son domaine et à son niveau après un an passé au Québec, d'acheter une voiture après 2 ou 3 ans, une maison l'année suivante pour ensuite pouvoir se marier et fonder une famille.

Pour Camile, l'immigration au Québec correspond au projet de vie commune avec sa conjointe, en profitant de la nouvelle liberté liée à l'éloignement avec le cadre familial. Il explique :

En France, on ne vivait pas ensemble et [l'immigration] c'était une occasion pour nous

*de nous installer ensemble, de nous éloigner
chacun un peu de nos racines familiales...*

Camile, France

Les projets professionnels s'articulent habituellement autour de trois pôles : a) poursuivre sa carrière professionnelle dans sa profession et éventuellement pouvoir y évoluer ; b) changer de carrière ; c) devenir entrepreneur, fonder sa propre compagnie. On remarque que pour la majorité des sujets, il est important de continuer dans leur domaine professionnel, de mettre à profit leur expérience et d'évoluer dans leur profession. Ce fait est d'autant plus présent quand l'immigrant arrive après avoir investi des efforts dans sa carrière et a déjà plusieurs années d'expérience professionnelle. Certaines orientations se dessinent quant au désir de poursuivre sa carrière, tel ce souhait de travailler pour une grande compagnie plutôt que pour une entreprise familiale ou d'évoluer dans un environnement plus international que national.

Le projet d'entrepreneuriat est considéré par Nadia et Tao – dans les deux cas, il s'agit de mettre en place des compagnies faisant le pont entre le pays d'origine et le pays d'immigration. Samuel associe son projet d'immigration avec celui de voyager dans le monde. En Colombie, il ne pouvait le faire et donc il veut profiter de cette opportunité que lui offre la vie au Québec et visiter plusieurs pays du monde. Max, qui arrive au Québec à l'âge de 22 ans, pense choisir un domaine professionnel ou un autre en fonction des besoins du marché du travail québécois. Ce qui compte pour lui, c'est d'accéder à une profession qui puisse lui procurer la stabilité et un bon niveau de vie.

De manière générale, en plus d'améliorer sa qualité de vie, la réalisation de projets, diversifiés et personnels, accompagne le projet d'immigration au Québec. En ce sens, la destination est choisie en fonction des opportunités

existantes pour pouvoir atteindre le niveau de vie espérée et réaliser les rêves qui accompagnent l'immigration.

5.4. Choisir sa destination

Au moment où on a commencé à faire nos recherches [pour immigrer] la délégation du Québec s'est établie à Buenos Aires et était vraiment très active pour attirer les immigrants. Donc, ils nous ont donné une très bonne information, le processus s'est déroulé très rapidement. On pouvait même comparer la démarche de la délégation et de l'ambassade [canadienne]. L'ambassade n'était pas si ouverte que ça... À ce stade, la disponibilité de la délégation a été cruciale pour moi.

Marielle, Argentine

Est-ce qu'immigrer au Québec est vraiment un choix ou plutôt une seule (ou une rare) opportunité qui existe pour la plupart des travailleurs qualifiés qui souhaitent s'établir légalement dans un pays 'développé'? David constate :

... L'Australie, on a entendu que c'était très dur de passer, cela prenait beaucoup d'années et le Canada, c'était plus facile. Le Québec, c'était deux années et tu prends tes papiers; Toronto, c'était quatre années. Donc ce n'était pas vraiment un choix, c'était la seule opportunité qui était devant nous.

David, Liban

Il appert donc que le Québec soit une destination réaliste et relativement accessible qui peut offrir de bonnes perspectives de vie. Cette image d'une belle qualité de vie est d'ailleurs véhiculée par la province notamment à travers ses bureaux de représentation à l'étranger. Plusieurs soulignent tant la disponibilité de la délégation québécoise pour obtenir les informations nécessaires au moment de la prise de décision de l'immigration que la facilité pour obtenir les papiers d'immigration en comparaison avec le Canada, l'Australie ou les pays d'Europe occidentale. « C'est la possibilité d'avoir une situation régulière. Tu n'as pas envie de galérer... » (Lounia, Algérie).

La qualité de vie et l'accessibilité du Québec seraient les deux principales raisons qui convainquent les migrants à en faire un lieu d'immigration. Cependant, pour les candidats à l'immigration, plusieurs considérations entrent en ligne de compte au moment du choix de la destination, qui se situent tant au niveau des opportunités et des avantages réels ou estimés qu'au niveau des représentations de ce que l'immigration au Québec peut leur offrir. Nous avons, d'une part, les politiques d'immigration du Québec qui visent à attirer les travailleurs qualifiés et, d'autre part, les travailleurs qualifiés à la recherche de nouvelles opportunités personnelles ou professionnelles en dehors de leur pays d'origine ou de résidence. Cherchons donc à comprendre les mécanismes qui se mettent en place pour amener les sujets à choisir le Québec. Quelles sont les dimensions qui entrent en ligne de compte au moment du choix du Québec comme destination et comment s'accordent-elle avec les caractéristiques du milieu d'accueil ?

5.4.1. Immigrer au Québec

Choisir une destination d'immigration, s'il s'agit réellement d'un choix, dépend de la représentation qu'on se fait d'un pays, d'une région ou d'une ville en

particulier. Les représentations sociales « situées à l'interface du psychique et du sociologique, du relationnel et du pulsionnel, de la conscience et de l'inconscient, de l'imaginaire et du discursif » (Mannoni, 1998 : 119), « jouent un rôle déterminant dans la vie mentale de l'homme dont les pensées, les sentiments, les plans d'action [...] leur empruntent tous quelque chose » (*Idem* : 5). Leurs trois caractéristiques principales : a) les représentations sont élaborées à travers la communication; b) elles (re)construisent la réalité et c) elle modèlent le monde environnant. Ainsi, les représentations jouent un rôle décisif dans les rapports sociaux tant en termes des comportements que de la communication (Castelloni, Moore, 2002).

Les préjugés et les stéréotypes font partie de la mentalité collective. Socialement élaborés, ils fonctionnent comme des images, des références communes à un groupe, pour les préjugés et comme des idées reçues pour les stéréotypes. Fait particulier, les stéréotypes se rencontrent non seulement dans la pensée commune mais opèrent également dans le discours officiel ou institutionnel et peuvent servir les buts idéologiques comme la propagande (Mannoni, 1998). En ce sens, le choix que les immigrants font du Québec comme lieu de destination s'appuie sur des stéréotypes ou des préjugés (généralement positifs) transmis par les médias, les informateurs clés - amis, famille, connaissances qui ont immigré ainsi que les représentants du gouvernement québécois à l'étranger. Dans certains cas, les informations recueillies par les sujets dépassent ce premier niveau de savoir commun, soit parce qu'ils ont pris le soin d'étudier en profondeur la situation du Québec et son contexte économique, politique, social, historique, culturel et géographique, soit parce qu'ils ont pu visiter le Québec auparavant et entrer en rapport avec la réalité de la vie quotidienne plutôt que rester cantonnés à l'intérieur d'une visite touristique du type 'carte postale'.

Quelle était l'image que les sujets avaient du Québec (ou de Montréal) avant d'y avoir immigré ?

5.4.1.1. Image du Québec

Il semble pertinent dès le départ de faire une distinction entre les immigrants qui connaissaient déjà le Québec (ou Montréal) avant de prendre la décision d'y immigrer et ceux qui n'y sont jamais allés. Les premiers se fondent habituellement sur les impressions positives que la province ou la ville de Montréal a faites sur eux durant une ou des visites précédant la décision d'y immigrer. Ils évoquent la qualité de vie au Québec comme un incitatif de leur décision d'y immigrer. Ensuite, il est possible de départager entre de brèves visites touristiques ou professionnelles des uns et des séjours prolongés des autres. C'est une vie plus simple qu'en France, selon Yann, qui a effectué une visite touristique au Québec et « les gens y sont plus accueillants », la situation économique et sociale y est également meilleure (Yann, France). Sergi, qui a visité le Québec à plusieurs reprises, le compare à « une sorte de havre de paix » où il se sent bien et où, contrairement à Haïti, « je peux faire des projets parce que je n'en faisais plus, je vivais dans une société où il y avait beaucoup de violence... » (Sergi, Haïti). Une exception à cette vision très positive de la province – Arnould, qui raconte :

J'étais déjà venu en 1990/91 pour des vacances parce que je connais quelqu'un d'Ottawa [...], donc, je suis venu à quelques reprises ici avant d'immigrer complètement et j'avais déjà une image. C'était l'Amérique du Nord, c'était les grosses voitures, la société de consommation... En Europe, on n'a pas forcément une très bonne image de l'Amérique du Nord, du moins [...] en France, l'Amérique du Nord, ce n'est pas très bien vu mais je me suis laissé tenter quand même.

Arnould, France

Pour ceux qui ne sont jamais venus, l'image du Québec est habituellement positive, parfois idéalisée, parfois plus nuancée. Dara dit en riant : « On avait imaginé que ça va être un paradis... » (Dara, Liban). David et Mouss constatent que, si on se base uniquement sur les informations données par le gouvernement québécois sur le site web ou par la délégation, les attentes peuvent être démesurées.

En général, il est possible de distinguer cinq types de représentations que les participants de notre recherche avaient au sujet du Québec et de Montréal avant d'y immigrer. Premièrement, le Québec est perçu comme étant plus européen que les autres provinces canadiennes et ce, principalement en raison de son caractère francophone. Deuxièmement, le Québec possède un meilleur système social et offre un meilleur accueil aux nouveaux arrivants que les autres provinces canadiennes. Troisièmement, la province est perçue comme multiculturelle, où les immigrants sont nombreux et bien acceptés et où il est possible de faire sa place. Quatrièmement, certains reconnaissent qu'il y aura des efforts à faire et des obstacles à surmonter avant de bien se sentir au Québec. « Ce n'est pas un eldorado » - dit Elias - mais tout de même un pays qui a besoin d'immigrants. Il ajoute :

Les échos que j'avais, c'était un pays à la recherche de main-d'œuvre, un pays très ouvert aux immigrants et je pensais que ce serait assez facile, plus facile que dans les autres pays...

Elias, Sénégal

Cinquièmement, pour plusieurs ce n'est pas tant la province que Montréal même qui est visée et ils l'imaginent en tant qu'une ville très multiculturelle et dynamique qui peut offrir de nombreuses activités culturelles ainsi qu'un

enseignement universitaire de qualité. Pour certains, ce côté multiculturel de Montréal est attirant tant du point de vue personnel que professionnel.

5.4.1.2. Image de Montréal

Montréal constitue un lieu d'attrait particulier pour les immigrants, tout d'abord en raison de sa position de deuxième, après Toronto, métropole canadienne et de première métropole québécoise. Il est d'ailleurs caractéristique que plus de 75% de nouveaux arrivants le choisissent comme lieu d'établissement (Pagé, Lamarre, 2010). La part de la population immigrée à Montréal est de 20,5 % comparativement à 11,5 % pour l'ensemble de la province, selon les données du recensement de 2006 (Immigration et Communautés culturelles, 2009). La ville dégage un parfum européen, tout en étant une grande ville nord-américaine où les interactions sociales entre les divers groupes ethnoculturels restent plus fluides (Germain et Rose, 2000). L'histoire particulièrement riche de la ville, la dualité politique et linguistique qui en découle, couplée avec les vagues d'immigration successives, lui procurent un caractère cosmopolite où plusieurs phénotypes, langues et accents se mélangent (Ancil, 1984; Fortin, 2002). De manière générale, la ville se distingue par son caractère bilingue où le français et l'anglais restent les langues d'usage et plus particulièrement, au sein de la province, par sa densité démographique, son activité économique et par sa diversité culturelle (Arcand, Facal, 2007; Fortin, 2002; Pagé, Lamarre, 2010; Renaud et *al.*, 1996).

Pour Eva, Sandra et Anna, l'affinité ressentie avec Montréal avant d'y immigrer a pesé en faveur de la décision d'immigrer ensuite au Québec. Eva a passé quelques mois à Montréal et a apprécié la ville pour son dynamisme, ses activités sociales et culturelles, la possibilité d'y parler français, anglais et espagnol. Elle souligne également la sécurité ambiante dans la ville qui permet

à ses habitants de profiter pleinement de ses attractions. Sandra s'est bien sentie à Montréal dès la première visite. Originnaire d'Argentine, après avoir passé plusieurs années à travailler dans divers pays du monde, elle pense avoir trouvé la ville où elle pourrait s'établir et trouver la stabilité et la qualité de vie qu'elle recherche. Anna, originaire du Venezuela, connaît également Montréal avant de s'y installer. Le choix de Montréal est alors naturel pour elle et sa famille car ils se sentent bien dans cette ville multiculturelle, dynamique et sécuritaire.

Pour ceux qui ne connaissaient pas Montréal avant de s'y établir, la ville représentait plusieurs avantages articulés autour de l'accessibilité de l'enseignement universitaire, de la présence des amis ou de la famille ainsi que du caractère francophone, bilingue ou même, multilingue de Montréal. Nous analyserons maintenant plus en détail les questions linguistiques par rapport à l'immigration.

5.4.1.3. Aspects linguistiques

Le Québec renvoie aux candidats à l'immigration l'image d'une province francophone où la connaissance de cette langue est nécessaire et même suffisante pour pouvoir y vivre et travailler. Cette image coïncide avec les politiques québécoises d'intégration linguistique des immigrants dont le Québec s'est doté « ...afin que l'immigration cesse de modifier le rapport démographique typique de la société québécoise, composée d'une majorité de langue maternelle française et d'une minorité de la langue maternelle anglaise (Pagé, Lamarre, 2010 : 4). La sélection des nouveaux arrivants s'appuie notamment sur leurs capacités d'intégration à la majorité francophone de la province. Les immigrants non francophones sont encouragés à apprendre la langue depuis leur pays d'origine à l'aide des ressources électroniques mises en place par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles ou des

cours de français offerts notamment par le réseau d'Alliances Françaises (MICC, 2009).

Les divers instruments légaux et institutionnels, adoptés par le Québec à partir des années 1970, avaient justement pour objectif de favoriser l'intégration des immigrants à la communauté francophone. La Charte de la langue française de 1977, et plus spécifiquement la loi 101, vise à améliorer la position de la langue française, et à plus long terme, à assurer la survie « de la seule société majoritairement francophone des Amériques » (Bourhis, Lepic, 2002 : 170). Concernant les nouveaux arrivants, des mesures telles que les programmes de francisation ont été développées afin de les encourager à adopter la langue française plutôt qu'anglaise (Pagé, Lamarre, 2010).

Le projet politique qui guide l'intégration des immigrants fait la promotion de la francisation et de l'usage du français le plus généralisé possible dans la communication publique. Cependant l'anglais n'est pas exclu par le cadre politique, et la réalité sociolinguistique fait que cette langue est présente dans toutes les sphères de la société.

(Pagé, Lamarre, 2010 : 36)

Il est cependant clair aujourd'hui qu'en dépit de diverses mesures issues de la Charte, l'anglais occupe toujours une place d'importance dans le milieu du travail au Québec, bien que le français soit prépondérant parmi les immigrants de langue maternelle tierce. En effet, 45.5 % des immigrants déclarent travailler dans cette langue⁷⁷ tandis que l'anglais est utilisé par plus de 32 % des

⁷⁷ Les chiffres sont différents pour la RMR de Montréal où environ 16% de travailleurs immigrants utilisent uniquement le français, 17% uniquement l'anglais et plus de 50% travaillent dans les deux langues (Pagé, Lamarre, 2010).

travailleurs et environ 11% travaillent dans les deux langues. Fait particulier, presque 6% de travailleurs emploient une langue tierce sur le lieu de travail, surtout dans les petites entreprises qui engagent des personnes de la même origine et un autre 4,4% utilisent une troisième langue en plus du français et de l'anglais ou de ces deux langues (*Ibid.*).

Les immigrants qui s'établissent plus spécifiquement à Montréal se trouvent être en rapport avec la population native d'origine française ou anglaise, bilingue pour la majorité. Ils évoluent donc dans les deux aires linguistiques où la connaissance du français facilite toutefois l'intégration à l'ensemble de la société québécoise. Il n'empêche que la langue anglaise reste attirante pour les immigrants⁷⁸, à la fois en raison de son caractère de langue de mobilité en Amérique du Nord et de son statut de principale langue de communication dans le monde (Pagé, Lamarre, 2010). Le bilinguisme semble aujourd'hui nécessaire non seulement pour tous ceux qui veulent participer à l'économie mondiale mais aussi pour pouvoir prendre part aux échanges sur les forums internationaux qui s'effectuent, à travers les nouveaux médias, surtout en anglais (Pujolar, 2007).

La question linguistique se pose pour la grande majorité des sujets participants à notre étude au moment de prendre la décision de s'établir au Québec. En effet, vivre en Amérique du Nord tout en pouvant fonctionner en français est considéré par ceux qui sont francophones ou qui connaissent déjà la langue

⁷⁸ La promotion du français pour faire face à cette domination de l'anglais est devenue l'objectif des nations francophones qui ont cherché à renforcer la position de cette langue à travers le monde. Il reste qu'aujourd'hui, le français est perçu surtout comme la langue des arts, de la littérature, de la haute culture et du raffinement, en bref quelque peu élitiste (Maurer, 2008) tandis que l'anglais est vu comme la langue des affaires et de la communication internationale (Pujolar, 2007).

française comme un grand avantage. L'image du Québec, d'une enclave française en Amérique du Nord, attire surtout les immigrants dont le français est la langue maternelle ou alors qui maîtrisent déjà le français. Pour Mouss, le caractère francophone de la province la place entre les deux cultures : européenne et nord-américaine. Il dit avoir choisi le Québec comme destination « parce que c'est francophone [...], donc c'est une vie américaine mais en français » (Mouss, Maroc). Mario, originaire du Liban, affirme avoir choisi Montréal surtout à cause de son caractère francophone, puis pour son bilinguisme qui devrait faciliter son intégration. Il constate en parlant de Montréal : « c'est ni American style, ni French style » (Mario, Liban). Arnauld, d'origine française, souligne l'importance de s'établir dans la province francophone pour pouvoir vivre et travailler en français. De même pour Sandra qui constate :

Une chose qui était très importante pour moi, c'est d'être dans un endroit où je pouvais travailler en français. Pour moi, la langue était une motivation première. Je ne me voyais pas vivre et travailler dans une langue qui ne soit pas le français.

Sandra, Argentine

Pour Linda, d'origine chinoise, qui a appris le français dans son pays et qui a poursuivi des études dans cette langue en France, l'idée de s'installer au Québec était également liée au caractère francophone de la province. Son frère qui étudiait à Montréal au moment de son projet d'immigrer au Canada, lui suggérait de choisir cette ville compte tenu de ses connaissances du français. Sergi, originaire d'Haïti, mentionne tout d'abord la francophonie quand il légitime son choix de venir s'établir au Québec. Rachid et Lounia, quant à eux, viennent d'un pays dont le français est la langue officielle et souhaitent vivre en

français. Ils partagent tous l'avis que l'intégration sera plus facile puisqu'ils connaissent déjà la langue. Lounia raconte :

Ce qui m'a permis de venir ici, c'est la langue parce que le pays est tellement lointain et je ne connais personne. Ce n'est pas évident mais je me suis dit, je maîtrise le français, j'ai un métier qui est en demande, même deux métiers qui sont en demande....

Lounia, Algérie

Pour certains, l'idée même d'immigrer au Québec coïncide avec le désir d'apprendre le français ou encore de pouvoir maîtriser les deux langues : le français et l'anglais. Samuel connaissait le français et l'anglais au moment d'immigrer - pas très bien selon lui mais suffisamment pour commencer à travailler et perfectionner les deux langues ensuite. Eva justifie son choix d'établissement à Montréal entre autres par le désir de maîtriser le français et l'anglais. De plus, elle apprécie le fait de pouvoir parler sa langue maternelle, l'espagnol. Fabiola soutient que les études et l'apprentissage du français sont les principales raisons de son immigration au Québec. Elle décide donc de faire une maîtrise dans une université montréalaise en français, avant même de prendre la décision de s'établir réellement au Québec. Pablo et Lei expriment leur préférence pour la langue française plutôt qu'anglaise comme langue d'usage, plus facile pour Pablo qui est hispanophone et plus beau pour Lei qui dit :

Le Québec, c'est parce que j'adore le français. C'est une langue d'amour d'après moi. Immigrer au Québec, j'ai donc de la chance d'apprendre le français, c'est pour ça que je suis venue ici (et aussi j'ai des amis ici).

Lei, Chine

Ces représentations linguistiques pré-migratoires peuvent influencer le choix linguistique initial de l'immigrant qui investira au départ son temps et son énergie dans l'apprentissage de la langue, dans le cas de Lei et de Pablo, française. Cependant, cette orientation initiale ne se traduit pas nécessairement par un choix linguistique à long terme. La réalité du marché du travail entre en ligne de compte de manière à déterminer les usages linguistiques des immigrants dont la langue maternelle n'est ni français, ni anglais. Parfois, un ajustement des représentations pré-migratoires peut se produire dans la rencontre avec la réalité vécue sur le terrain durant la phase de l'établissement et de l'intégration en emploi. Marielle l'exprime clairement quand elle dit :

...je me disais : 'ça va être le fun de parler et en français et en anglais mais une fois arrivée ici, j'ai vu que ce n'était pas aussi facile que ça de pouvoir vraiment se débrouiller dans les deux langues. Donc, je vois la différence entre l'image et la réalité.

Marielle, Argentine

Son commentaire pointe non seulement l'écart entre l'image et la réalité mais aussi le poids de la question linguistique dans l'intégration en emploi des nouveaux arrivants. Nous élaborerons sur cette problématique dans les prochains chapitres, au moment d'analyser les trajectoires socioprofessionnelles. Revenons maintenant à la question du choix du Québec comme lieu d'immigration, posée au début de cette section, et examinons plus en détail le rôle joué par les proches : les amis, la famille et les connaissances.

5.4.1.3. Rôle des amis, de la famille, des connaissances

Plusieurs auteurs se sont intéressés à la place de la famille ou du réseau de connaissances et d'amis dans l'intégration d'un nouvel arrivant de manière à

rendre visible son rôle dans ce processus (Arcand et *al.*, 2009; Batista Wiese et *al.*, 2009; Cancian, 2010; Cardu, 2008; Cardu, Sanschagrin, 2002; McAll dans Châtel et Roy, 2008). Il est évident que la présence de la famille, des amis ou de la communauté d'origine dans le pays d'immigration influence la décision d'immigrer dans un lieu précis. Ce type de lien joue un rôle inestimable au moment de l'établissement du nouveau venu mais peut influencer également son processus d'incorporation dans le nouveau pays et ce, de manière positive ou négative (Arcand et *al.*, 2009; Batista Wiese et *al.*, 2009; Cardu, Sanschagrin, 2002; McAll dans Châtel et Roy, 2008). Finalement, Granovetter souligne le rôle essentiel joué par les individus faisant partie des 'liens faibles'. Ces derniers sont tout autant déterminant pour fournir des informations sur des opportunités existantes et par là même faciliter l'intégration sociale que ceux faisant partie des 'liens forts' (Granovetter, 1973). Un autre aspect qui soulève des questions est celui de la participation des proches dans l'élaboration, la conception et la réalisation du projet d'immigration (Cancian, 2010; Fortin, 2002; Portes, 1997). Fortin constate : « le fait de connaître un lien (parent ou ami, proche ou lointain) n'est pas nécessairement lié au désir de migrer mais contribue à la 'faisabilité' du projet » (Fortin, 2002 : 128).

Selon les sujets qui ont participé à notre étude, la présence des amis, des proches, de la famille sur place s'est avérée essentielle non seulement pour faciliter l'installation mais aussi parce qu'ils sont intervenus en amont de la décision même d'immigrer au Québec. On remarque qu'ils ont joué parfois un rôle déterminant au tout début du processus, parfois en tant qu'agents qui ont inspiré l'idée même d'immigrer au Québec. Eva, par exemple, est venue à Montréal pour la première fois afin de rendre visite à une amie colombienne installée là. Durant cette visite, elle apprécie tellement la ville qu'elle prend la décision d'amorcer les démarches d'immigration et de venir en tant que résidente permanente une fois qu'elle aura acquis quelques années d'expérience

professionnelle dans son pays. Elle considère que l'invitation de son amie a été un heureux hasard qui lui a fait choisir ensuite Montréal comme lieu d'immigration.

Pour Sandra, l'idée d'immigrer au Québec émerge de discussions avec des amis argentins qui vivent au Québec et à qui elle rend visite durant son voyage dans la province. Mario et Dara ont tous les deux des amis qui ont immigré en premier et qui ont ensuite partagé l'information sur le Québec et sur les opportunités d'immigration existantes. D'une certaine manière, Mario a été encouragé par ses amis qui ont quitté la France quelques années plus tôt pour immigrer au Québec et Dara, par une amie d'enfance qui y vit.

Max a reçu l'information sur le programme de l'immigration du Québec de la part d'un ami qui considérait également la possibilité d'y immigrer. Linda, d'origine chinoise, avait un membre de sa famille déjà installé à Montréal et qui l'a encouragé à s'y installer, d'autant plus qu'elle maîtrisait déjà le français. Pour Sergi, ce sont des connaissances québécoises, rencontrées dans son travail en Haïti, qui en l'invitant à venir visiter le Québec lui ont fait découvrir un endroit où il souhaite immigrer ensuite. Les amis, la famille, les connaissances occupent, dans le cas de ces sujets, la fonction de déclencheur, d'informateur, d'initiateur du projet d'immigration au Québec. Ils se situent tout au début du processus et semblent jouer souvent un rôle décisif pour que le futur immigrant choisisse de s'établir au Québec.

La présence d'un ami ou de la famille est perçue par un immigrant potentiel comme un avantage considérable quand viendra le moment de l'installation. Pour certains, les amis présents constituent un soutien à l'établissement, leur décision d'immigration étant déjà prise. Pour Tao par exemple, qui ne parle pas le français au moment d'arriver au Québec, choisir Montréal comme lieu

d'immigration plutôt qu'une autre ville ou province canadienne découle directement de la présence dans cette ville d'un très bon ami chinois, connu depuis l'université. Cet ami aidera Tao et sa famille à s'établir dans la ville et lui procurera du confort psychologique durant la phase de l'émigration / immigration. Lei également dit choisir Montréal car elle a déjà quelques amis originaires de son pays qui y sont présents. Il en va de même pour Natalie dont le frère vit à Montréal et l'aidera dans son installation. Pour Rachid, la décision d'immigrer étant prise, il entre en contact avec un vieil ami établi à Montréal. Il raconte :

J'ai contacté un ami algérien que je connais depuis longtemps; il était là depuis 5 ans déjà. Je lui ai demandé de me rencontrer pour qu'il me conseille comment trouver un logement, etc. mais comme c'est un bon ami, il a dit : 'pas question que tu restes à l'hôtel, tu viens à la maison. On s'est retrouvé chez lui en famille, moi et ma femme pendant un mois.

Rachid, Algérie

Arnauld et Clara, quant à eux, prennent contact avec le cousin d'une connaissance française au moment où ils décident de venir s'installer à Montréal. Ainsi, ils sont logés chez cette connaissance dans la banlieue proche de Montréal, le temps de trouver un appartement à leur goût. Cette possibilité d'habiter au départ chez des amis enlève le stress d'aller vers l'inconnu et permet de diminuer les dépenses financières liées à l'installation dans un nouveau lieu dès l'arrivée. De plus, ce type de solution d'établissement permet de réduire le sentiment de solitude et de dépaysement au moment de l'arrivée.

Les forums de discussion sur l'Internet constituent également un moyen de connaître des gens déjà immigrés au Québec. Lounia l'utilise pour obtenir des informations sur la vie au Québec et les deux personnes avec qui elle entre en

contact à l'arrivée l'aident ensuite dans ses recherches de logement à Montréal. Marielle souligne également le rôle joué par le réseau virtuel des Argentins fraîchement immigrés au Québec dans l'acquisition d'informations pertinentes sur l'installation et la vie à Montréal.

Autre fonction inestimable jouée par des amis et des connaissances - ils peuvent faciliter à un nouvel immigrant la constitution d'un réseau de contacts. Clara raconte :

Avec mon mari on s'est demandé comment on va se faire des amis ? Finalement, cela se fait de bouche à oreille et de sortie en sortie. C'est Pierre [la connaissance française] qui nous a présenté sa gang d'amis et ses amis nous ont présenté d'autres amis et donc ça s'est développé comme ça tranquillement.

Clara, France

Fabiola souligne également que, par l'intermédiaire des amis déjà présents à Montréal, elle a pu au début de son séjour au Québec agrandir son réseau d'amis et de connaissances. Pour Eva, ses amis colombiens, déjà bien intégrés au Québec, en plus de lui faire connaître d'autres gens, constituent un modèle positif de réussite qui l'encourage à persévérer dans ses efforts d'intégration. Ils lui offrent des conseils et elle peut apprendre de leurs expériences.

En résumé, les amis, les connaissances ou la famille présente sur le lieu d'immigration jouent un rôle considérable au moment de prendre la décision d'immigrer et durant la phase de l'établissement. Ils constituent une source d'information sur la 'vraie vie' dans le lieu d'immigration. Ils aident finalement au moment de l'arrivée, déjà en venant rencontrer un nouvel arrivant à l'aéroport, en l'accueillant chez soi le temps de trouver un logement, en lui

faisant connaître la ville. Ils peuvent offrir également des modèles positifs et un soutien psychologique à un nouveau venu. Finalement, ils aident à combler l'absence des amis et de la famille laissés derrière et à mieux vivre le mal du pays. Leur rôle se poursuit après cette première phase d'immigration et parfois ils deviennent la famille de substitution pour un nouvel immigrant.

5.5. Conclusion

Le contexte pré-migratoire, propre à chacun, constitue un ancrage pour le projet d'émigrer / immigrer avec les raisons de partir, les attentes et les motivations individuelles et subjectives. Si ces raisons, attentes et motivations divergent d'une personne à l'autre, elles s'appuient sur des besoins humains fondamentaux, communs à tous. Ainsi, les besoins, entre autres la subsistance, la liberté, l'affection, la création, étant partagés par tous les sujets, la décision d'immigrer est prise en fonction des possibilités réelles ou imaginées de combler ces besoins. Le choix du Québec comme destination d'immigration s'appuie à la fois sur la représentation positive de la province, son accessibilité et autres avantages tel que la présence des proches, la ou les langues parlées au Québec, le système social et l'enseignement universitaire. La présence des proches : amis, familles, connaissance au Québec est un élément important tant de point de vue du choix de la destination : Montréal, le Québec, que du soutien au moment de l'établissement.

Ce choix se fait également en rapport avec les opportunités réelles ou estimées de pouvoir réaliser ses projets au Québec. Tout d'abord, il s'agit d'atteindre un niveau de vie souhaité, similaire à celui qu'un sujet avait dans son pays d'origine ou meilleur et impossible à atteindre sans l'émigration. Ensuite, certains projets spécifiques peuvent accompagner l'idée de l'immigration, tel le

désir de poursuivre ses études, de grandir personnellement, de connaître d'autres cultures, de pouvoir voyager à travers le monde. Parfois, l'immigration correspond au désir de trouver un lieu où il est possible de vivre en paix, loin des guerres et des crises et des conflits présents dans le pays d'origine. D'autres fois, le sujet cherche une liberté de vivre selon sa volonté, sans devoir se conformer à un cadre social jugé trop étroit. L'emploi est un élément essentiel de l'immigration pour les travailleurs qualifiés qui souhaitent pour la plupart poursuivre une carrière professionnelle dans leur domaine. Pour certains, toutefois, l'immigration s'accompagne d'un projet de réorientation professionnelle ou d'un projet d'entrepreneuriat. Il est cependant commun à tous de vouloir occuper un emploi qui leur procure satisfaction et offre de bonnes conditions de travail.

En résumé, nous observons que :

- L'immigration n'est pas un but en soi mais constitue pour les sujets un moyen de réaliser des projets qui ne pouvaient pas l'être dans le pays d'origine ou de dernière résidence.
- Les motifs de l'émigration divergent d'un sujet à l'autre et ne s'inscrivent pas nécessairement dans le cadre défini strictement par la catégorie économique de l'immigration. Les raisons d'immigration évoquées peuvent être aussi diverses que : vouloir faire des études, retrouver une liberté personnelle, vivre dans un pays stable politiquement et économiquement, voyager, découvrir d'autres façons d'être.
- Les attentes envers l'immigration peuvent être mises en parallèle avec les besoins humains fondamentaux qui dépassent largement le besoin de la subsistance et correspondent par exemple à celui de liberté, de loisir ou de participation.

- Les amis, famille, connaissances jouent un rôle important tant au moment de la mise en place du projet d’immigration qu’au moment de l’installation dans le nouveau pays.
- De point de vue professionnel, plusieurs souhaitent poursuivre leur carrière professionnelle pré-migratoire et éventuellement pouvoir y progresser mais pour certains l’immigration s’accompagne d’un désir de réorientation de carrière : changement de la profession ou la mise en place d’un projet d’entrepreneuriat.
- La perception du Québec (et/ou de Montréal) comme francophone, multiculturelle, « européen », ouvert à l’immigration, offrant des opportunités de s’y intégrer professionnellement et personnellement participe à la décision d’y immigrer.
- Plus rarement, les sujets ont conscience de nombreux efforts qui les attendent avant de parvenir à une situation satisfaisante.

Dans le prochain chapitre nous analyserons les trajectoires socioprofessionnelles des immigrants au Québec sous l’angle de leur mobilité professionnelle au Québec. De cette manière, nous poursuivrons notre analyse de leur cheminement en posant un regard objectif sur la manière dont les trajectoires socioprofessionnelles se sont déroulées. Il sera question des mouvements des sujets à travers divers emplois, entre le dernier emploi occupé avant d’immigrer au Québec et l’emploi occupé au moment de l’étude, ainsi que de l’objectif professionnel qu’ils cherchaient à réaliser au Québec.

CHAPITRE VI

TRAJECTOIRES DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC, ANALYSE DE LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

Au début, c'était juste comme tout le monde, chercher partout un travail. Puis, j'ai pris une formation sur comment faire un CV et tout ça. J'ai pris un an pour m'adapter et pour chercher un emploi tranquillement.

Linda, Chine

Je suis arrivé ici et j'ai commencé mon processus d'intégration. J'ai commencé à chercher du travail, j'ai cherché de l'aide pour savoir comment ça fonctionne... je n'ai pas pensé à revenir, à faire un tour au pays et tout ça bien que j'avais mon ancien employeur qui me disait au téléphone que je pouvais toujours revenir, que ma place était encore là.

Sergi, Haïti

6.1. Introduction

Partir, arriver, cheminer. Le parcours migratoire des travailleurs qualifiés renferme une phase décisive, celle de l'intégration professionnelle. Il s'agit d'un processus complexe, composé de nombreuses étapes, non linéaires et dont le déroulement est rarement prévisible. Deux dimensions des trajectoires socioprofessionnelles ont été analysées par nous : la mobilité professionnelle et l'expérience subjective de parcours d'intégration au Québec. Ce chapitre porte plus particulièrement sur la question de la mobilité professionnelle, inscrite dans une démarche d'analyse objective des trajectoires. Cette analyse cherche à rejoindre ces aspects de la trajectoire qui se rapportent au cheminement professionnel de chaque sujet à l'étude. Il va sans dire que notre analyse s'inscrit dans un cadre social et dans le contexte économique, politique, historique, géographique du Québec - l'ancrage de la présente analyse.

La situation professionnelle pré-migratoire constitue le point de départ de cette analyse de la mobilité. Ensuite, la question du premier emploi occupé au Québec sera abordée, vue comme un pont avec la carrière pré-migratoire et un point de départ pour le cheminement à travers des emplois successifs jusqu'à l'emploi actuel à l'étude. Il nous importe également de tenir compte des activités parallèles à l'emploi mais qui se rapportent au cheminement professionnel : les cours de langue, les formations professionnelles, les études, l'inscription à l'ordre professionnel, l'entrepreneuriat, le départ en région. En parallèle à la mobilité, nous nous intéressons à l'objectif professionnel individuel que les sujets souhaitent atteindre dans le pays d'immigration puisqu'il guide leur démarche d'intégration en emploi tout autant que le diplôme, l'expérience et les compétences détenues. En prenant en considération l'objectif professionnel de chacun, il sera possible d'établir le lien entre les buts personnels et la mobilité professionnelle. À la suite d'une analyse des

trajectoires, nous tenterons d'identifier les scénarios communs de mobilité professionnelle. Au final, nous dégagerons quelques pistes de réflexion quant aux raisons de différents déroulements des parcours que nous avons pu observer.

6.2. Mobilité professionnelle

L'analyse des trajectoires, à travers la mobilité professionnelle, vise à prendre en considération le cheminement individuel d'un emploi à l'autre en commençant par le dernier emploi occupé avant l'immigration, le premier emploi obtenu dans le pays d'immigration, les emplois successifs et l'emploi actuel, occupé au moment de la recherche (Akresh, 2008; Liversage, 2009; Renaud, Cayn, 2006). De cette manière, il est possible de constater non seulement l'orientation de la mobilité professionnelle mais aussi de rendre visibles les mécanismes qui influencent les trajectoires à devenir ascendantes, descendantes ou stables.

Cependant, étudier la mobilité professionnelle des immigrants en considérant comme point de départ leur statut professionnel avant d'émigrer comporte certaines limites dont il convient de tenir compte. Premièrement, cette approche ne permet pas de constater si le dernier emploi correspondait au niveau du diplôme, des compétences détenues et des aspirations individuelles. Deuxièmement, si effectivement l'immigration a été motivée par le souhait d'accéder à une meilleure position professionnelle, le rapport entre l'emploi occupé avant l'immigration et l'emploi actuel ne témoigne pas d'un résultat positif. Finalement, l'immigration peut correspondre à un désir de réorientation de carrière. Dans ces cas, l'emploi occupé avant l'immigration ne pourra pas constituer un point départ pour une analyse de la mobilité, d'autant plus que

l'immigrant a pu vivre une situation de déqualification professionnelle dans son pays d'origine ou de résidence (Renaud, Cayn, 2006). Ceci étant dit, pour plusieurs, exercer la profession occupée avant l'immigration, surtout si elle est valorisée par un sujet qui s'y identifie fortement, demeure un objectif professionnel principal à réaliser dans le pays d'immigration.

Compte tenu de toutes ces considérations, le point de départ de notre analyse de mobilité se situe au croisement de la situation professionnelle précédant l'immigration et de l'objectif professionnel visé par le sujet au Québec.

6.2.1. Objectif professionnel

En tenant compte du statut professionnel précédant l'immigration et de l'objectif professionnel relatif à l'immigration de chaque sujet, il nous a été possible d'identifier cinq configurations possibles: a) le rapport de convergence avec une fermeture ou avec une ouverture aux changements ; b) l'objectif de progression vers une meilleure situation professionnelle dans le domaine professionnel du sujet ; c) le but d'accéder à un emploi correspondant au diplôme détenu, caractéristique des sujets qui venaient d'achever leurs études universitaires ; d) le choix entre plusieurs orientations professionnelles possibles et envisageables ; e) l'objectif de réorientation professionnelle ou le choix de l'entrepreneuriat. Il reste à souligner que dans certains cas, les sujets immigraient pour des raisons autres qu'économiques qui peuvent être d'ordre politique, social ou personnel. Par conséquent, leur objectif professionnel n'est ni précis ni fixe au moment de l'immigration. Mouss raconte :

J'étais prêt à tout, même de commencer comme manutentionnaire dans un supermarché, mais mon idée c'était l'intégration totale [...], je viens ici pour ma citoyenneté parce que je veux vivre

avec le sentiment d'être un citoyen que je n'ai jamais senti au Maroc.

Mouss, Maroc

Pour Sergi, la question de l'orientation professionnelle au Québec se pose également en termes d'acceptation des changements anticipés:

Je n'avais pas d'attentes spécifiques pour ma démarche [...], je me disais, si j'avais voulu ça [travailler dans mon domaine], il fallait rester en Haïti. Mais moi, je me disais quand je suis arrivé ici, que je voulais changer de vie donc c'est comme de faire table rase et repartir.

Sergi, Haïti

Est-ce que cela signifie l'absence d'un objectif professionnel ? Il semble plutôt que celui-ci soit secondaire par rapport aux autres aspects qui ont pesé sur la décision d'immigration. Cependant, bien que secondaire, l'objectif professionnel reste latent à la démarche d'intégration professionnelle. Ainsi, l'expérience professionnelle pré-migratoire ainsi que le diplôme détenu indiquent la direction à prendre dans les démarches d'intégration professionnelle. Mouss cherche donc un emploi où il peut mettre en valeur ses compétences de gestionnaire d'usine et Sergi - qui vit une réorientation de carrière - envisage toutefois de retourner vers sa profession de linguiste à plus long terme. Il poursuit ses études dans cette optique en parallèle à son travail. Lounia, qui souligne : « mon attente n'était pas d'ordre économique, elle était surtout d'ordre personnel, l'épanouissement personnel voilà... » (Lounia, Algérie), remarque toutefois qu'elle possède une et même deux professions en demande au Québec, ce que devrait lui permettre d'exercer l'une ou l'autre en fonction des opportunités professionnelles qui se présenteront devant elle.

Le tableau suivant résume la situation professionnelle et le niveau d'études des sujets avant d'avoir immigré ainsi que l'objectif professionnel qu'ils voulaient réaliser au Québec.

TABLEAU 9

Situation professionnelle pré-migratoire et objectif professionnel.

Nom	Emploi avant immigrer	Niveau d'études	Objectif professionnel
Eva	Conseillère informatique	BAC, génie industriel	Conseillère, projets de technologie informatique
Adam	Consultant en ressources humaines	Maîtrise, gestion des ressources humaines	Cadre, ressources humaines
Yann	Expert en sinistres	BAC, génie civil	Réorientation
Elias	Chimiste (étudiant)	Maîtrise, chimie	Chimiste
Dara	Sage-femme	BAC, sage femme	Sage-femme
David	Ingénieur	BAC, génie mécanique	Ingénieur mécanique
Pablo	Analyste de système	BAC, analyste de système	Réorientation
Clara	Conseillère en qualité	Maîtrise, gestion de qualité en santé	Qualité de soins et services
Anna	Médecin	Doctorat, médecine	Médecin
Camile	Ingénieur	Doctorat, physique	Ingénieur
Sandra	Psychologue	Maîtrise, psychologie	Psychologue
Arnaud	Gestionnaire d'approvisionnement	BAC, gestion	Domaine commercial
Marielle	Psychologue, consultante, chargée de cours	BAC, psychologie	Psychologue ou consultante ou chargée de cours
Mariana	Ingénieur industriel	BAC, génie industriel	Ingénieur industriel
Samuel	Cadre commercial	BAC, génie industriel	Domaine commercial
Fabiola	Gestionnaire (RH)	BAC, relations industrielles	Études
Nadia	Superviseur (RH)	BAC, génie électrique	Entrepreneuriat
Alex	Professeur chercheur	Doctorat, démographie	Professeur chercheur
Tao	Spécialiste en animaux	Maîtrise, biochimie	Entrepreneuriat ou autre non précisé
Lei	Directrice	BAC, informatique	Domaine de l'immigration
Linda	Interprète	Maîtrise, tourisme	Domaine du tourisme
Max	Électromécanicien	2 années universitaires complétées, informatique	Non précisé
Michel	Gestionnaire de vente	BAC, génie électrique et management	Gestionnaire
Natalie	Scénariste rédacteur	BAC, scénarisation télévision	Non précisé
Carmen	Ingénieur	BAC, génie civil	Conseillère en relation d'aide
Mario	Technicien	BAC, génie	Technicien de télécommunication
Rachid	Représentant général	Maîtrise, administration	Non précisé
Mouss	Gestionnaire	BAC, génie des systèmes	Non précisé
Sergi	Enseignant	Maîtrise, éducation des adultes	Réorientation
Lounia	Enseignante	Maîtrise, ingénierie de formation	Enseignante ou spécialiste de formation

Rapport de convergence⁷⁹

Plusieurs sujets faisant partie de notre recherche immigreront au Québec en s'attendant à trouver un emploi dans leur domaine professionnel, sinon équivalent à celui qu'ils occupaient avant d'émigrer. Ceci est d'autant plus vrai quand le sujet dispose d'une expérience de plusieurs années dans son domaine, qu'il a mis plusieurs efforts pour atteindre un statut professionnel désiré et que son identité est fortement reliée à sa profession. Pour Anna, médecin, professeure et spécialiste en douleurs chroniques, le choix d'immigrer au Québec s'accompagne d'un objectif professionnel clair et unique, soit d'exercer sa profession de médecin. Sandra pense qu'en choisissant Montréal comme lieu d'immigration, elle pourra accéder rapidement à un emploi de psychologue ou d'intervenante compte tenu de l'arrimage possible entre son expérience de travail dans les projets humanitaires à travers le monde et la diversité culturelle présente à Montréal.

Parmi ceux qui souhaitent continuer leur carrière pré-migratoire, certains considèrent la possibilité d'un réajustement de leur objectif professionnel par rapport aux opportunités d'emploi tandis que d'autres rejettent cette possibilité. Parfois, ce réajustement s'impose en raison des difficultés rencontrées par le sujet pour exercer son métier ou sa profession au Québec. C'est le cas de Dara qui en tant que sage-femme, diplômée au Liban, rencontre des difficultés pour faire reconnaître son diplôme et son expérience professionnelle. Pareillement pour Camile qui ne parvient pas avec son diplôme d'ingénieur, obtenu en France, à trouver un emploi dans le domaine d'ingénierie après son arrivée. Les deux se heurtent aux règles d'accès aux professions et métiers encadrés et

⁷⁹ Rappelons qu'il s'agit ici d'une correspondance entre le statut professionnel des sujets antérieur à l'immigration et leur objectif professionnel relatif à l'immigration.

décident de se réorienter plutôt que persévérer pour exercer leur profession. Cette décision n'est cependant pas prise sans une certaine dose de frustrations ou de regrets. Dara constate :

Au niveau de l'emploi [...] j'ai réalisé qu'il faut faire beaucoup plus d'études ici pour que tu sois reconnu parce que tu viens avec d'autres diplômes et il faut qu'ils soient reconnus par l'ordre ou par l'employeur. Pour le métier que j'ai, pour avoir l'accès au marché de l'emploi, c'était très difficile. C'était aussi : 'Ah, tu n'as jamais travaillé ici...' ça aussi c'était difficile. Je pensais au Liban : 'je suis sage-femme, j'ai 5 ans d'expérience, je pourrais facilement trouver un emploi ici avec la pénurie d'infirmières et de sage-femmes ici' mais c'était le contraire...

Dara, Liban

Plusieurs souhaitent continuer dans leur domaine professionnel en s'attendant également à une progression de carrière à moyen ou long terme, soit en accédant à des postes de plus grande responsabilité, soit en développant leurs compétences ou en relevant de nouveaux défis professionnels. Tel est le cas de Mouss qui souhaite à long terme devenir entrepreneur ou de Mario qui souhaite évoluer au sein de sa compagnie pour devenir chef d'équipe, puis chef du département.

Accéder à l'emploi correspondant au diplôme détenu

Si l'immigration suit immédiatement les études, obtenir un emploi en rapport direct avec le diplôme obtenu peut être visé. Alex, après avoir obtenu son diplôme de doctorat en France, immigre au Québec justement parce qu'il a trouvé un emploi qui correspond exactement à son objectif professionnel d'occuper un poste de chercheur et professeur dans son champ d'étude. Elias, diplômé en génie chimique, constate :

Ce que je voulais au début, c'était de s'intégrer, s'intégrer c'est-à-dire que tu viens et que tu trouves un emploi, raisonnable, en lien avec tes études parce que quelqu'un qui vient de finir ses études veut vraiment appliquer ce qu'il a appris...

Elias, Sénégal

Choix entre plusieurs orientations professionnelles possibles et envisageables

Parfois, le sujet a la possibilité de choisir entre plusieurs orientations professionnelles. C'est le cas de Marielle qui, compte tenu de la diversité de son expérience pré-migratoire, hésite entre trois options : la psychologie clinique, la consultation ou des charges de cours. En fonction des réalités du marché d'emploi, elle fait le choix de se diriger vers la consultation en gestion organisationnelle. Ce choix rejoint également son désir de poursuivre ses études et de compléter une maîtrise en science de la gestion dans une université montréalaise. Lounia, enseignante qui détient également un diplôme de deuxième cycle universitaire en ingénierie de formation, dispose de la possibilité de choisir entre ces deux orientations professionnelles. Max, qui arrive au Québec avant d'avoir achevé ses études universitaires du premier cycle en génie informatique, se donne la liberté de choisir une orientation professionnelle en fonction des opportunités présentes sur le marché du travail québécois.

Réorientation professionnelle ou entrepreneuriat

Dans le cas de Yann, l'immigration s'accompagnant de l'objectif de changer de carrière, il dit : « [...] c'était couper tout ce qu'on a fait avant pour repartir ensemble vers un nouveau projet, avec un projet de vie commune, avec un autre boulot, une nouvelle orientation aussi. » (Yann, France). Pour Pablo, analyste

de systèmes informatiques, la réorientation de carrière correspond à un idéal qu'il aimerait réaliser au Québec.

Carmen, ingénieur civil de profession, profite de l'immigration pour se diriger vers une nouvelle carrière professionnelle qui devrait lui offrir la satisfaction recherchée. Une fois au Québec, elle décide de s'orienter vers la relation d'aide car comme elle le dit :

Je voulais faire quelque chose qui me donnerait de la joie, que j'aime faire, qui me rendrait heureuse. Je ne voulais pas retourner dans le génie même si je pouvais gagner beaucoup d'argent.

Carmen, Venezuela

La nouvelle orientation de carrière est parfois moins recherchée qu'imposée, par exemple quand la profession occupée dans le pays d'origine n'a pas d'équivalent dans le pays d'immigration. Tel est le cas de Sergi, qui en tant que linguiste en langue créole, s'attend à une réorientation de sa carrière. Tao et Nadia envisagent, quant à eux, de se diriger vers l'entrepreneuriat une fois au Québec. Ce projet doit leur permettre d'établir le lien entre leur pays d'origine et le pays d'établissement.

Nous remarquons une grande diversité de projets, d'objectifs ou d'orientations qui puissent être envisagés par les sujets avant d'immigrer. Il est caractéristique que chaque sujet choisisse son orientation professionnelle tant en fonction de ses compétences et de ses connaissances qu'en accord avec ses préférences et ses buts. En même temps, les objectifs professionnels pré-migratoires doivent être confrontés à la réalité du terrain soit avant l'immigration si le sujet est bien renseigné au sujet des opportunités et des obstacles existants, soit après l'arrivée, quand la recherche d'emploi rend visible certaines contraintes ou

obstacles non anticipés. Le premier emploi occupé au Québec peut constituer l'indicateur de la nouvelle orientation que prendra la carrière post-migratoire, tout comme il peut correspondre à une phase transitoire vers l'emploi visé.

6.2.2. Premier emploi au Québec

Les recherches soulignent l'importance du rapport entre le premier emploi occupé dans le pays d'immigration et la progression de carrière post-migratoire (Akresh, 2008; Renaud, Cayn, 2006). Il est fréquent d'observer que la mobilité professionnelle des nouveaux immigrants prend la forme d'un «U» plus ou moins profond, entre l'emploi pré-migratoire, le premier emploi occupé dans le pays d'immigration qui se trouve être déqualifié par rapport au précédent et une ascension professionnelle qui suit ce premier emploi (Akresh, 2008). Ce type d'analyse de la mobilité professionnelle dans le pays d'immigration depuis le premier emploi, les emplois successifs jusqu'à l'emploi occupé, permet de constater à la fois le cheminement ascendant, stable ou descendant de l'immigrant qu'une possible dégradation de sa situation professionnelle qui pourrait survenir suite à un succès initial d'intégration en emploi (*Ibid.*). Le premier emploi est défini par Renaud et Cayn comme : «... le premier contact de l'immigrant avec le marché du travail de la société d'accueil. [...] Ce premier emploi peut être d'un niveau correspondant aux compétences ou non. » (Renaud, Cayn, 2006 : 13).

Dans le cas de notre recherche, le premier emploi occupé par les sujets au Québec nous permet d'observer la trajectoire professionnelle en considérant la situation professionnelle pré-migratoire, l'objectif professionnel individuel et le moment de l'entrée sur le marché du travail dans la société d'accueil. Cette analyse met l'emphase sur le début du processus de requalification professionnelle des sujets en rendant visible la diversité des voies d'entrée

possibles sur le marché du travail. Dans le tableau que suit, nous mettons en rapport le statut professionnel des sujets avant d'avoir immigré, leur objectif professionnel pour le Québec et le premier emploi qu'ils occupent après leur immigration.

TABLEAU 10

Objectif professionnel et premier emploi.

Nom	Emploi avant immigrer	Objectif professionnel	Premier emploi au Québec
Eva	Conseillère de projets informatiques	Conseillère, technologie informatique	Assistante administrative
Adam	Consultant en ressources humaines	Consultation, gestion de ressources humaines	Entrée de données
Yann	Expert en sinistres	Réorientation	Chauffeur
Elias	Chimiste	Chimiste	Agent en télémarketing
Dara	Sage-femme	Sage-femme	Intervenante communautaire
David	Ingénieur	Ingénieur mécanique	Estimateur en peinture
Pablo	Analyste de système	Réorientation	Entrée de données
Clara	Consultante en laboratoire de biologie médicale	Qualité de services et de soins	Conseillère à la qualité de services et de soins
Anna	Médecin	Médecin	Conseillère médicale
Camile	Ingénieur	Ingénieur	Manutentionnaire
Sandra	Psychologue	Psychologue	Agente en télémarketing
Arnaud	Gestionnaire d'approvisionnement	Domaine commercial	Chargé de projet
Marielle	Psychologue, consultante, chargée de cours	Psychologue ou consultante ou chargée de cours	Coordnatrice de projet
Mariana	Ingénieur industriel	Ingénieur industriel	Analyste d'informations
Samuel	Cadre commercial	Domaine commercial	Vente de cartes d'appel
Fabiola	Gestionnaire (RH)	Études	Assistante de recherche
Nadia	Superviseur (RH)	Entreprenariat	Commis de bureau
Alex	Professeur chercheur	Professeur chercheur	Professeur adjoint
Tao	Spécialiste animaux	Entreprenariat ou autre	Chercheur adjoint
Lei	Directrice station de télé	Domaine d'immigration	Agente, centre d'appels
Linda	Interprète	Domaine de tourisme	Agente de voyage
Max	Électromécanicien	Non précisé	Commis d'entrepôt
Michel	Gestionnaire de vente	Gestionnaire	Technicien d'installation
Natalie	Scénariste rédacteur	Non précisé	Monteuse vidéo
Carmen	Ingénieur civil	Conseillère relation d'aide	Vente directe
Mario	Technicien	Technicien télécommunication	Employé d'usine
Rachid	Représentant général	Non précisé	Agent communautaire
Mouss	Gestionnaire	Non précisé	Directeur de production
Sergi	Enseignant	Réorientation	Agent de service à la clientèle
Lounia	Enseignante	Enseignante ou spécialiste en formation	Enseignante vacataire

Comment définir la requalification / déqualification ? Renaud et Cayn soulignent la difficulté d'établir une comparaison entre les compétences détenues par le sujet et les compétences qui sont exigées par un emploi donné (Renaud, Cayn, 2006). Il est plus aisé de mettre en rapport le niveau de scolarité des immigrants et celui qui est exigé par un emploi, ce que nous allons faire dans notre analyse. Dans notre étude, la requalification / déqualification n'est pas étudiée uniquement en fonction du rapport entre le niveau de scolarité des répondants et le niveau de scolarité exigé par un emploi donné (*Ibid.*), puisque cette définition ne permet pas de prendre en considération l'objectif professionnel individuel. D'une certaine manière, elle efface l'agentivité des acteurs en réduisant leur trajectoire professionnelle à une suite de postes occupés sans lien avec la volonté individuelle de continuer dans la même voie, de changer d'orientation ou de progresser vers un nouveau poste ou fonction.

On observe que parfois la requalification professionnelle peut suivre l'immigration quasi immédiatement. Cela survient dans le cas où le sujet arrive au Québec avec une promesse ou un contrat d'embauche ou quand il parvient à trouver un emploi qualifié sans passer par les formations professionnelles ou les études. Le plus souvent, une période de transition plus ou moins longue exige le passage par un ou plusieurs emplois sous-qualifiés ou par une formation qui peut être parallèle à un emploi ou alors suivie à temps plein. L'épisode de déqualification professionnelle qui survient au début de la trajectoire est relativement fréquent. De manière générale, il est possible d'effectuer une distinction entre une déqualification *choisie* et une déqualification *subie*. La première a lieu quand le sujet occupe un emploi à un niveau inférieur par rapport au diplôme détenu mais qui correspond à son objectif professionnel, par exemple dans le cas d'une réorientation de carrière. La déqualification *subie*, quant à elle, a lieu quand l'emploi ne se trouve pas au niveau du diplôme et que

cette situation contrevient à la volonté du sujet, c'est-à-dire ne correspond pas à son objectif professionnel.

La situation de la déqualification professionnelle *subie* survient habituellement au début du processus d'intégration en emploi des travailleurs qualifiés et constitue, si elle est suivie d'un emploi qualifié, un épisode transitoire entre la carrière pré-migratoire et l'emploi visé au Québec. Le fait d'occuper un emploi déqualifié au début du processus d'intégration professionnelle converge fréquemment avec le temps consacré à l'apprentissage de la langue officielle (ou des langues exigées par le marché du travail). Regardons cela de près.

Premier emploi déqualifié

Pour Mariana, ingénieur industriel, avec 5 ans d'expérience dans son domaine, occuper le poste d'analyse d'information dans une grande compagnie internationale pendant neuf mois constitue un tremplin vers l'emploi visé. Avant de trouver cet emploi d'analyste, elle occupe un 'petit boulot' à temps partiel pendant qu'elle suit les cours de français. Au moment de décrocher un premier 'vrai' emploi (bien qu'il soit situé au-dessous de son diplôme et de ses attentes), elle prend la décision d'arrêter les cours de français pour s'y consacrer à temps plein. Elle dit : « Ça [le premier emploi] m'a aidée beaucoup parce que j'ai gagné confiance que je peux trouver un travail ici. » (Mariana, Colombie).

Pareillement pour Samuel, ingénieur industriel, qui exerçait en Colombie la profession de cadre commercial et qui souhaite travailler dans cette profession au Québec. Après son arrivée au Québec, il occupe un premier emploi, situé au-dessous de ses compétences, dans la distribution de cartes d'appels pendant une période de neuf mois. Il constate :

[...] j'ai utilisé la voiture de l'entreprise et ça m'a donné l'expérience et la facilité de faire la négociation dans une autre langue et connaître la vie ici parce qu'avec la voiture j'allais partout dans la ville et ça, je pense que c'était le plus important. Ce n'était pas vraiment ce que je voulais faire parce que je ne voulais pas juste distribuer un produit, je voulais travailler directement dans un domaine commercial mais je pense que pour commencer, c'était bien.

Samuel, Colombie

Pour Lei, la transition professionnelle entre l'emploi de cadre occupé en Chine et le marché du travail québécois passe par les cours de langue française suite auxquels elle occupe un poste d'agente dans un centre d'appels durant une période de trois mois. Ce premier emploi présente pour elle une opportunité de pratiquer la langue française en attendant de trouver une meilleure offre d'emploi.

Dans plusieurs cas, la décision d'accepter un emploi déqualifié est motivée par la nécessité de trouver une source de revenu et / ou par la volonté d'entrer rapidement sur le marché du travail - une situation relativement commune pour les nouveaux arrivants qui survient au tout début de leur processus d'intégration professionnelle. Mario raconte :

Après une semaine [au Québec], j'ai eu un premier emploi même si ce n'était pas très payant et ce n'était pas technique, moi, je cherche un travail technique mais c'était correct juste pour commencer pour avoir une fiche de paie etc. Après deux mois, j'ai changé, j'ai décidé d'avoir d'autres expériences plus proches de mes études.

Mario, Liban

Anna, tout en poursuivant des démarches de recherche d'emploi et d'obtention du permis d'exercer auprès du Collège des Médecins occupe un emploi de conseillère médicale dans une pharmacie durant un an et demi. Cette première expérience de travail, bien qu'elle soit dans le domaine médical, ne correspond pas à ses attentes et ne lui offre pas de satisfaction professionnelle puisqu'elle souhaite exercer sa profession de médecin. Pour Anna, comme pour plusieurs autres qui doivent accepter un emploi situé au-dessous de leur scolarité et de leurs attentes, il s'agit donc de temporiser avant d'accéder à l'emploi visé. Cette situation est habituellement vécue sur le mode d'une transition plus ou moins longue et plus ou moins frustrante vers le poste souhaité. Parfois, un premier emploi déqualifié est suivi par d'autres emplois qui ne se situent ni au niveau des compétences, ni des objectifs professionnels envisagés. Dans ce cas, la mobilité professionnelle comprend une ascension progressive à travers plusieurs emplois et actions vers l'emploi visé. Nous développerons ce point dans la section suivante.

La situation de déqualification professionnelle *choisie* reste plus rare mais peut survenir notamment dans une situation de réorientation professionnelle souhaitée par le sujet. Pour Yann, par exemple, la décision d'immigrer au Québec correspond au désir d'introduire des changements dans sa vie, y compris de réorienter sa carrière professionnelle. Il trouve donc, peu de temps après son arrivée au Québec, un premier emploi de chauffeur dans un des festivals montréalais. Cette première expérience le conduit à d'autres postes, plus qualifiés, toujours dans le milieu des festivals qu'il apprécie particulièrement. Si l'on tient compte de son diplôme et de son expérience professionnelle – il possède un diplôme du premier cycle universitaire et neuf ans d'expérience d'expert en sinistres– cette période correspond à une déqualification professionnelle. Il en est autrement si les attentes de Yann face à l'immigration sont prises en considération.

La situation de Mouss est particulière du point de vue de la requalification / déqualification. Après être arrivé au Québec, il occupe rapidement (trois semaines après l'arrivée) un emploi qualifié de directeur de production dans une PME, à temps plein. En parallèle, il travaille le soir en tant que plongeur dans un restaurant, situé à proximité de son logement. Bien que cette situation de double emploi découle de nécessités financières, Mouss constate rétrospectivement que ce 'petit boulot' lui a facilité tant l'adaptation au Québec (grâce aux interactions positives avec les 'vrais' Québécois) que l'adaptation dans son poste de directeur de production, bien plus difficile et exigeant, où il devait faire ses preuves.

Premier emploi qualifié

Une requalification professionnelle qui suit immédiatement l'immigration reste plutôt rare dans la mesure où nombreux sont les sujets qui s'engagent dans des études ou des formations avant d'occuper un premier emploi qualifié. L'exception notable de cette règle, c'est la requalification d'Alex qui immigre au Québec, après avoir achevé des études doctorales en France, puisqu'il a obtenu un emploi de professeur adjoint dans son domaine.

Clara, venue de France sans avoir une promesse d'embauche au moment d'immigrer, trouve rapidement un premier emploi (environ trois mois après l'arrivée) dans sa profession et en accord avec son objectif professionnel. Elle est embauchée dans un hôpital en tant que conseillère en qualité de soins et de services. Pareillement pour Arnauld, originaire de France, qui parvient à décrocher un premier emploi dans le domaine commercial qu'il convoite, trois mois après son arrivée au Québec. Alex, Clara et Arnauld occupent donc dès le début de leur immigration des emplois au niveau de leurs compétences et qui correspondent à leurs objectifs professionnels et ce, sans passer par des formations professionnelles ou des études. Les autres cas de requalification dès

le premier emploi, que nous avons observés, ont exigé une transition par les formations professionnelles ou universitaires.

Études

Fréquemment, la requalification professionnelle par les études, s'inscrit également dans une démarche de réorientation professionnelle. Pour Dara, sage-femme avec cinq ans d'expérience dans sa profession, compléter une maîtrise en santé communautaire constitue une stratégie professionnelle pour travailler dans le domaine médical qu'elle convoite. Suite à ces études, elle occupe un premier emploi qualifié, celui d'intervenante communautaire. Linda choisit une formation collégiale dans le domaine du tourisme qui doit lui permettre de trouver rapidement un emploi dans ce domaine. Elle détient une maîtrise en tourisme vert obtenue en France mais son dernier emploi, occupé en Chine, avant d'immigrer au Québec est celui d'interprète. Tao subit une réorientation de carrière quelque peu involontaire. Il s'oriente vers la recherche scientifique après avoir réalisé qu'il ne peut pas trouver au Québec un emploi correspondant à ses attentes et après avoir abandonné un projet d'entrepreneuriat. Il décide de faire des études de doctorat en science animale en continuité avec sa formation universitaire du niveau maîtrise complétée en Chine ainsi qu'avec son expérience professionnelle de neuf ans dans le même champ. Après l'obtention de son doctorat, il décroche une première bourse postdoctorale, puis une deuxième, ce qui corrobore sa nouvelle orientation professionnelle dans le champ de la recherche scientifique.

6.2.3. Emplois successifs et emploi actuel

Le premier emploi occupé par des nouveaux arrivants peut être vu comme la porte d'entrée sur le marché du travail et bien qu'il soit déqualifié, il n'est pas nécessairement déterminant pour la suite de leur mobilité professionnelle. En

effet, un premier emploi déqualifié peut être suivi immédiatement par un emploi situé au niveau du diplôme détenu et en accord avec les attentes individuelles. Il peut également se situer au départ d'un cheminement professionnel d'une durée variable et parfois complexe vers le statut professionnel recherché. Autrement dit, «... la requalification peut arriver à n'importe quel rang d'emploi, que ce soit le premier ou le énième emploi. » (Renaud, Cayn, 2006 : 30).

L'analyse de la mobilité professionnelle du point de vue des mouvements entre différents postes occupés et de leur durée d'occupation nous permet d'observer les trajectoires de chaque individu jusqu'à l'emploi occupé au moment de l'entrevue. Cette analyse est complétée par les périodes consacrées aux études ou aux formations professionnelles, effectuées à temps plein ou parallèles aux emplois occupés, à la recherche d'emploi, aux cours de langues ou aux autres activités reliées à l'emploi entreprises par les sujets. De cette manière, il est possible de rendre compte de l'agentivité des acteurs et de l'impact des autres, individus ou institutions, sur les trajectoires individuelles. Comme exemple, la trajectoire d'Anna, présentée ci-dessous - relativement simple, illustre ce type d'analyse de la trajectoire professionnelle individuelle.

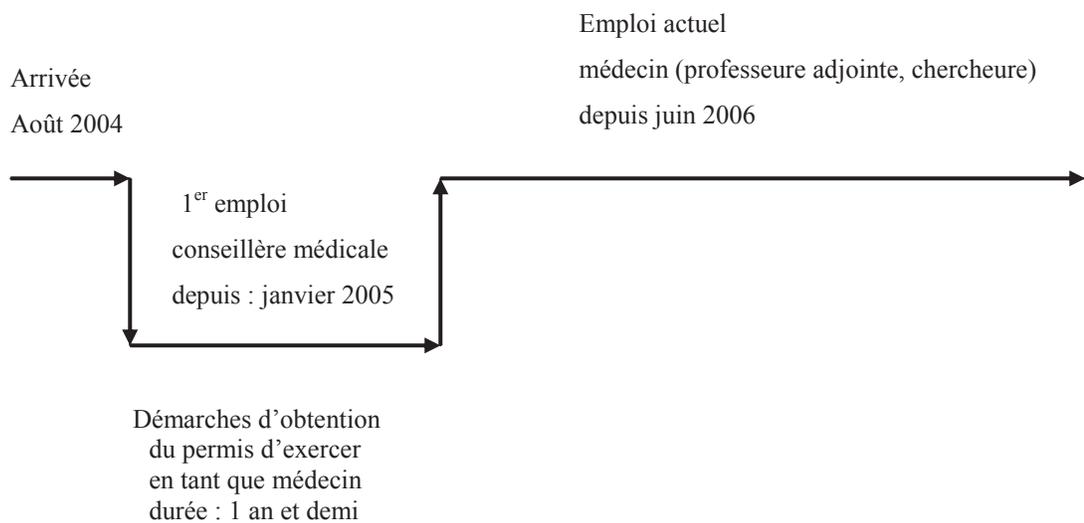
FIGURE 2

Trajectoire d'Anna.

Anna

Médecin

Doctorat



Anna immigre au Québec avec un objectif professionnel précis, celui de travailler dans sa profession de médecin anesthésiologiste, spécialisé dans les douleurs chroniques. Au Venezuela, elle travaille dans sa spécialisation et enseigne dans deux universités. Après son arrivée, elle décide de consacrer du temps à sa fille pour l'aider à bien s'adapter au Québec et en même temps, entame des démarches afin de trouver un emploi dans son domaine. Après quatre mois au Québec, elle décroche un premier emploi dans une pharmacie pour mettre en place un programme d'éducation pour les patients souffrant des douleurs chroniques. Bien que proche de sa spécialisation, cet emploi ne lui procure pas la satisfaction professionnelle recherchée. Aussi, poursuit-elle des

démarches afin de réaliser son objectif professionnel. Grâce à ses efforts (et en raison de ses qualifications professionnelles de haut niveau dans son champ), Anna parvient à trouver un poste de professeur et chercheur à l'université avec un engagement au service d'anesthésiologie, dans un hôpital. La dernière étape, mais qui se trouve être la plus ardue et plus longue que ses démarches de recherche d'emploi, est celle de l'obtention d'un permis d'exercer auprès du Collège des Médecins. Elle obtient le permis restrictif en environ un an et demi et commence à travailler dans sa profession en juin 2006, environ deux ans après son arrivée au Québec. Sa situation actuelle (au moment de l'entrevue) correspond donc à une requalification où le poste occupé correspond strictement à la scolarité et à l'objectif professionnel.

La trajectoire d'Anna offre l'exemple d'une mobilité professionnelle ascendante à la suite d'un seul épisode de déqualification professionnelle qui suit immédiatement l'immigration. Bien qu'il soit caractéristique de notre recherche de la mobilité professionnelle que les trajectoires aient toujours pour issue une requalification professionnelle, celle-ci peut être totale ou partielle. Dans le cas d'Anna, cette requalification est double ou complète puisqu'Anna occupe un poste qui se situe au niveau de son diplôme et qui correspond à son objectif professionnel. Parfois, cette requalification est relative quand l'emploi correspond au diplôme détenu mais ne correspond pas à l'objectif professionnel du sujet.

6.2.4. Typologie des trajectoires professionnelles

Suite à une analyse de trente trajectoires individuelles, une typologie de quatre trajectoires idéal-typiques a pu être établie du point de vue de la mobilité professionnelle : a) la requalification directe; b) la requalification par les études;

c) la requalification après un seul épisode de déqualification ; d) la requalification progressive.

Requalification directe

Ce type de requalification a lieu quand le sujet arrive à occuper un premier emploi qualifié dès son arrivée au Québec car il a une promesse d'embauche ou un contrat d'embauche au moment de son arrivée. Un deuxième cas de figure correspond à la requalification directe : le sujet, après une période d'adaptation et de recherche d'emploi, trouve un premier emploi qualifié. Au moment de l'entrevue, le sujet occupe le même poste ou un autre poste qualifié; parfois il a vécu une progression de carrière, donc sa trajectoire professionnelle s'inscrit dans une ligne de stabilité ou de mobilité ascendante.

FIGURE 3

Requalification directe.

A. E.Q.

A. – arrivée

E.Q. – emploi qualifié

La trajectoire de Clara constitue un exemple d'une requalification directe de ce deuxième type. Au moment de l'arrivée au Québec, elle possède une maîtrise en gestion de la qualité (dans le domaine de la santé) et cinq ans d'expérience professionnelle en tant que consultante en laboratoire de biologie médicale. Parallèlement à une courte période d'installation, elle suit les formations gratuites offertes aux nouveaux arrivants par le MICC, puis une formation axée

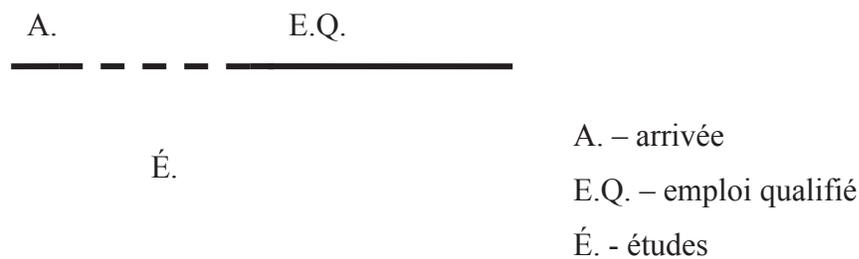
sur la recherche d'emploi auprès d'un des organismes communautaires montréalais. Après avoir envoyé quelques candidatures, elle obtient une première entrevue d'embauche. De cette manière, environ trois mois après son arrivée au Québec, elle décroche un emploi qualifié dans la gestion de qualité dans le secteur de la santé, le même qu'elle occupe encore aujourd'hui. Son évolution professionnelle l'amène à accéder à un poste cadre. Parallèlement à son travail, elle prépare une maîtrise en gestion, financée par son employeur. On peut parler dans le cas de Clara d'une requalification directe et totale.

Requalification par les études

Ce type de requalification survient quand le sujet décide d'entreprendre des études universitaires ou une formation professionnelle avant d'entrer sur le marché du travail québécois. À la suite de cette période, consacrée aux études, le sujet trouve un emploi qualifié.

FIGURE 4

Requalification par les études.



Dara détient un diplôme de premier cycle universitaire et cinq ans d'expérience en tant que sage femme au moment de son arrivée au Québec. Puisqu'elle ne

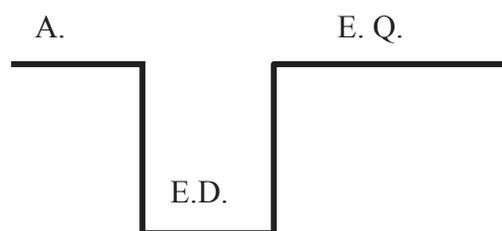
peut pas pratiquer en tant que sage femme, pour cela il faut reprendre les études et s'inscrire à l'ordre professionnel, elle décide de compléter une maîtrise en santé communautaire, un domaine qui l'intéresse beaucoup. Les contacts qu'elle développe pendant ses études seront décisifs pour trouver des emplois qualifiés, une fois ses études terminées. Elle achève ses études au début de 2007 et en mai de la même année obtient un premier emploi qualifié, celui d'intervenante communautaire dans un organisme montréalais, poste qu'elle occupe pendant 3 ans. En 2010, suite à des changements internes dans l'organisme, elle décide de chercher un nouvel emploi et grâce à la recommandation d'un de ses professeurs, elle intègre le poste d'agente de recherche en santé dans un hôpital où elle travaille encore aujourd'hui.

Requalification après déqualification

Quand un emploi qualifié est obtenu suite à une transition par un seul emploi déqualifié, on peut parler de requalification après la déqualification.

FIGURE 5

Requalification après la déqualification.



A. – arrivée

E.Q. – emploi qualifié

E.D. – emploi déqualifié

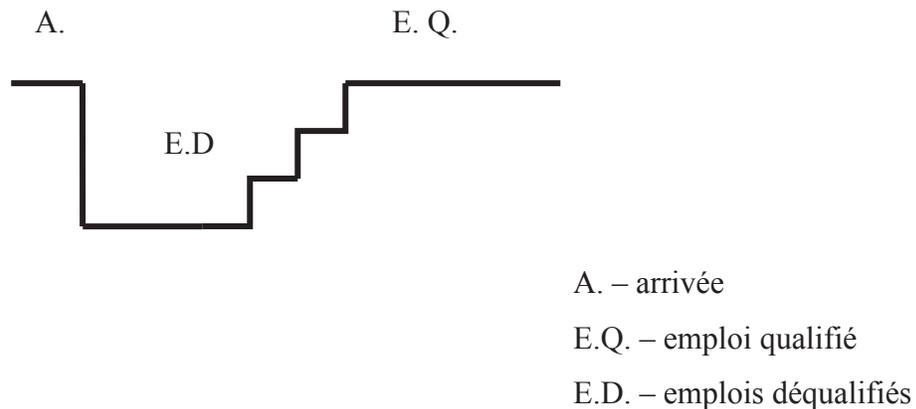
Pablo possède un diplôme universitaire en informatique et plus de vingt ans d'expérience dans son domaine au moment de son arrivée au Québec. Pendant les premiers mois, il suit des cours de français et entreprend ses démarches pour trouver un emploi. En juin 2005, neuf mois après l'arrivée, il trouve un premier emploi, c'est un poste fortement déqualifié où il s'occupe de l'entrée de données tout en poursuivant ses démarches de recherche d'emploi. Il reste à ce poste pendant un mois seulement car il décroche un premier emploi qualifié, situé au niveau de son diplôme. Il reste environ deux ans à ce poste de développeur de systèmes informatiques, jusqu'à la fermeture de la compagnie où il travaille. Ensuite, il trouve un deuxième poste qualifié, toujours dans son domaine, qu'il occupe encore aujourd'hui. Il chemine donc par une période de déqualification professionnelle avant de retrouver un statut professionnel semblable à celui d'avant l'immigration. Par contre, si son objectif de réorientation de carrière qu'il souhaitait réaliser au Québec est pris en compte, cette requalification reste relative.

Requalification progressive

La requalification progressive peut emprunter plusieurs formes. Nous en avons observé trois scénarios possibles. Il arrive que le sujet occupe plusieurs emplois, situés au-dessous de sa scolarité avant de parvenir à occuper un emploi qualifié. Deuxième cas de figure, le sujet occupe un emploi déqualifié, décide de retourner aux études et ensuite parvient à trouver un emploi qualifié. Il est également possible qu'après avoir occupé un emploi qualifié, le sujet traverse une période de déqualification avant de pouvoir se requalifier de nouveau.

FIGURE 6

Requalification progressive.



La trajectoire d'Adam correspond à ce premier scénario. Au moment de l'arrivée, il possède quinze ans d'expérience dans la consultation et la gestion des ressources humaines ainsi qu'un diplôme au niveau maîtrise dans le même domaine. Après son arrivée au Québec, en septembre 2004, il étudie la langue française à temps plein pendant environ un an afin d'atteindre un niveau suffisant pour pouvoir travailler dans cette langue et effectue un stage professionnel d'une durée de trois mois. En octobre 2005, il entre sur le marché du travail, tout d'abord dans un emploi fortement déqualifié - l'entrée des données, occupé durant une période de trois mois. Ensuite, en passant par plusieurs emplois dans le domaine des ressources humaines, il arrive au niveau professionnel souhaité, celui de directeur des ressources humaines, en février 2007, deux ans et demi après son arrivée au Québec. Au moment de l'entrevue, suite à un concours de la fonction publique, il occupe un emploi de cadre au sein du gouvernement québécois. Cet emploi est à la fois situé au niveau de son diplôme et de ses attentes professionnelles. En parallèle à son travail, Adam suit des études universitaires de 3^{ème} cycle en administration publique.

6.2.5. Comment expliquer les différences de parcours ?

Notre analyse de la mobilité professionnelle met l'accent sur l'*agentivité* individuelle. Cependant, pour expliquer les différences de parcours, il nous semble nécessaire d'étudier le rapport entre les déterminants sociaux structurants plus larges comme genre, « race » ou classe sociale et l'*agentivité* puisque ces déterminants modèlent tant la possibilité des acteurs d'être agents que la manière dont ils exercent leur *agentivité* (Ahearn, 2000). Ceci étant dit, au moment de raconter sa trajectoire, le sujet construit un récit en mettant de l'avant son *agentivité* ou alors en accentuant ses limitations personnelles ou des conditions structurelles dont il dépend.

L'analyse du déroulement de chaque trajectoire individuelle devrait nous révéler le travail de l'acteur et rendre manifestes les forces sociales qui la façonnent et l'influencent. D'une part, l'acteur qui dispose d'une autonomie et peut l'utiliser pour établir ses objectifs, développer des stratégies, les mettre en application; d'autre part, il peut l'exercer seulement en tenant compte des spécificités de l'environnement dans lequel il se situe, des ressources qu'il peut mobiliser, des moyens dont il dispose. Finalement, les résultats de ses actions, entreprises dans un but précis, sont jusqu'à un certain degré imprévisibles, indépendamment de sa volonté (Giddens, 1993).

En analysant les différences de mobilité professionnelle entre travailleurs qualifiés, il convient donc de prendre en considération l'impact de l'environnement ainsi que les caractéristiques individuelles telles que l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, le pays d'origine, la « race » qui influent sur la mobilité professionnelle de manière positive ou négative (Akresh, 2008; Canales, Pérez, 2007; Cancian, 2010; Lewin-Epstein et *al.*, 2003; Lo, Wang, 2004; Man, 2004; Parrenas, Salazar, 2001; Renaud, Cayn, 2006; Rojas-Viger,

2006, Sassen, 2006). Finalement, il est également nécessaire d'examiner le lien entre le capital culturel et social dont disposent les sujets et le déroulement de leurs trajectoires (Arcand, Lenoir, Helly, 2009; Castel et Miller, 2009; Höhne, Koopmans, 2010, Mallenkopf, 2005; Nee, Sanders, 2001; Von Tubergen et *al.*, 2004). Considérons maintenant quelques pistes de réflexion sur les différences de mobilité professionnelle avant d'illustrer nos propos par un cas concret, celui de la trajectoire de Linda. Notre analyse s'articule autour de deux aspects : les caractéristiques individuelles et le capital culturel et social. Quant au dernier point – l'impact de l'environnement dans lequel se déroulent les trajectoires sur la mobilité professionnelle des travailleurs immigrants – il a été traité dans le premier chapitre qui présente en détail le contexte de l'intégration des travailleurs qualifiés au Québec.

6.2.5.1. Caractéristiques individuelles et mobilité professionnelle

Les chercheurs mettent en lumière le rapport entre les caractéristiques personnelles, par exemple l'éducation, l'âge, le sexe, l'origine ethnique, et l'intégration des immigrants sur le marché du travail (Akresh, 2008; Browne, Misra, 2003; Canales, Pérez, 2007; Cancian, 2010; Castel et Miller, 2009; Lewin-Epstein et *al.*, 2003; Lo, Wang, 2004; Man, 2004; Mahler, Pessar, 2006; Parrenas, Salazar, 2001; Potts, 1990; Renaud, Cayn, 2006; Rojas-Viger, 2006; Sassen, 2006; Von Tubergen et *al.*, 2004). Ils observent notamment l'existence d'un rapport direct entre le niveau de scolarité et la requalification professionnelle (Renaud, Cayn, 2006; Rojas-Viger, 2006). Par exemple, les immigrants qui détiennent un diplôme du troisième cycle ont plus de chances que les autres diplômés universitaires de trouver un emploi qualifié (*Ibid.*). Ceci étant dit, l'étude de Rojas-Viger qui porte sur les parcours des femmes latino-américaines au Québec, démontre que détenir un diplôme du troisième cycle ne garantit pas l'insertion dans des postes universitaires, stables et de haut prestige,

qui seraient équivalents au niveau du diplôme et de l'expérience des acteurs et qui correspondraient à leurs attentes (Rojas-Viger, 2006). D'une part, le diplôme universitaire du troisième cycle facilite la requalification, d'autre part, il ne peut pas garantir l'intégration à un poste équivalent à celui occupé avant l'immigration. D'autres facteurs entrent en ligne de compte et modifient l'impact du niveau d'éducation sur l'intégration professionnelle des travailleurs immigrants. Le cas d'Anna exposé plus haut est révélateur de son travail personnel soutenu par une détermination à atteindre son but et des moyens financiers dont elle disposait, du réseau de contacts qu'elle a pu mobiliser et de ses compétences professionnelles de haut niveau recherchées au Québec.

La question se pose à savoir si les compétences, l'éducation et l'expérience professionnelle des travailleurs immigrants peuvent être transférées vers le pays d'immigration (Akresh, 2008). « Individuals from countries more similar linguistically and economically to the host country are likely to experience less occupational downgrading than those with more dissimilar origins » (*Idem*: 436). Autre élément qui influence les trajectoires des travailleurs immigrants en emploi est leur orientation vers l'emploi ou vers la famille; cette première étant plus positive en termes d'accès à un emploi qualifié. Cette régularité s'observe autant dans le cas des hommes que des femmes immigrantes mais est plus marquée pour les femmes (Akresh, 2008).

Plusieurs recherches s'intéressent à la manière dont le genre façonne l'expérience migratoire des femmes et influence leur capacité d'exercer leur *agentivité* (Cancian, 2010; Man, 2004; Mahler, Pessar, 2006; Parrenas, Salazar, 2001; Potts, 1990; Rojas-Viger, 2006; Sassen, 2006). Potts observe la discrimination multiple vécue par des femmes dans le système des migrations internationales en tant que femmes, membres de la classe prolétaire, travailleuses migrantes (étrangères), membres de groupes ethniques

minoritaires et/ou « racisés » (Potts, 1990). L'intersection des différentes 'positions sociales' peut produire un assujettissement qui se situe à plusieurs niveaux : a) au niveau de la biographie personnelle, b) au niveau du groupe ou de la communauté et c) au niveau systémique des institutions sociales (Hill Collins, 1990). Cette intersection « race » et genre se répercute également sur la position occupée par les femmes immigrantes ou nationales sur le marché du travail, résultant en des inégalités en termes de salaire, de discrimination ou de choix de carrière (Browne, Misra, 2003; Man, 2004; Rojas-Viger, 2006). Les femmes d'origine chinoise, étudiées par Man, qui éprouvent des difficultés à atteindre une situation professionnelle à la hauteur de leurs compétences, se posent comment agentes de leur expérience : elles cherchent des ressources, verbalisent des critiques, refusent des situations dévalorisantes. Finalement elles s'organisent au sein d'une association pour pouvoir, avec d'autres organisations citoyennes, exercer des pressions auprès du gouvernement canadien (Man, 2004). Leurs actions constituent un exemple d'agentivité collective, exercée grâce à des efforts socialement coordonnés (Bandura, 2001).

6.2.5.2. Capital culturel et social et mobilité professionnelle

Le capital culturel dont disposent les immigrants influe indéniablement sur la manière dont se déroulent leurs trajectoires socioprofessionnelles (Höhne, Koopmans, 2010). Le concept de capital culturel, défini par Bourdieu, informe la distribution inégale des connaissances et des informations qui privilégient certains individus par rapport aux autres (Bourdieu, 1993). Dans ce sens, le résultat qu'un individu obtient (dans son parcours scolaire, sur le marché du travail) n'est pas uniquement la conséquence de son comportement mais

découle également du capital social, culturel, matériel dont il dispose⁸⁰. Selon Bourdieu, au cours de sa vie, l'individu reçoit et développe un capital culturel, économique et social qu'il cherchera ensuite à transmettre à ses héritiers (*Ibid.*).

Le capital social porte tant sur l'étendue du réseau et des liaisons dont dispose un individu que sur le volume du capital que ce réseau peut mobiliser. Par conséquent, le capital social n'est pas détaché du capital culturel et économique mais au contraire il peut produire ce dernier et vice versa. L'habitus⁸¹ constitue également un capital car il offre à l'individu des capacités d'agir de manière appropriée par rapport à son environnement (Bourdieu, 1984). La position d'un individu dans l'espace social, marquée par les inégalités structurelles, dépendra donc de son capital. Ainsi, il est impossible de réduire le capital social à son unique aspect utilitariste et rationaliste qui ne tient pas compte de l'existence des inégalités, des groupes dominés et dominants, des conflits d'intérêts entre les groupes ou encore de la distribution inégale des richesses dans une société (Bibeau, 2005). En effet, la relation minoritaire / majoritaire renvoie à la dynamique des rapports sociaux, irréductibles à une seule dimension (groupe ethnique / société majoritaire) car toujours engagés dans une multiplicité de relations en interaction (Juteau, 1999). Le genre, la « race » ou la classe sociale accentuent ou au contraire entrent en contradiction avec la position dominant / dominé assignée dans le rapport ethnique (*Ibid.*).

Pour un travailleur immigrant, disposer d'un capital culturel et social valide dans le pays d'immigration facilite l'accès à l'emploi, au logement, aux

⁸⁰ Cette affirmation s'oppose au principe de l'individualisme méthodologique qui refuse l'idée d'un individu dont les actions seraient déterminées par les contraintes sociales (Boudon, Bourricaud, 1982).

⁸¹ L'habitus correspond aux « dispositions acquises, les manières durables d'être ou de faire qui s'incarnent dans des corps... » (Bourdieu, 1984 : 29).

ressources matérielles et immatérielles qu'il peut mobiliser au cours de son intégration. S'il va sans dire que la maîtrise de la langue ou des langues officielles de la société d'accueil accélère l'intégration professionnelle et sociale des immigrants, l'accès à l'information et au réseau de soutien peut être tout aussi important. En même temps, Höhne et Koopmans remarquent que l'orientation de l'immigrant vers la société d'origine influence négativement son intégration professionnelle tandis que l'orientation vers le pays d'accueil la facilite; cette corrélation s'efface ensuite, une fois que l'immigrant occupe un emploi (Höhne, Koopmans, 2010). De même, l'observance des pratiques religieuses peut également influencer l'intégration en emploi, habituellement de manière négative dans le cas d'une religiosité forte : chrétienne et musulmane (*Ibid.*). D'autre part, l'appartenance à un groupe religieux ou ethnique peut constituer un capital social pour un immigrant qui peut bénéficier d'un soutien d'ordre matériel ou psychologique et avoir accès à un réseau d'entre-aide; d'autre part, elle peut nuire si un groupe donné véhicule des modèles négatifs (Arcand et *al.*, 2009). L'exemple de Fabiola met en lumière le rôle équivoque que peut jouer un réseau ethnique. Au moment de son arrivée, elle est accueillie et aidée par des amis d'origine mexicaine qui l'introduisent auprès de leur réseau tout en constituant une 'famille de remplacement' pour cette nouvelle immigrante. Ce rôle positif joué par ses amis mexicains change toutefois avec le temps, puisque, insatisfaits de leur situation au Québec, ils découragent Fabiola dans ses efforts d'intégration et elle décide de s'en éloigner.

6.2.5.3. Cas de Linda

La trajectoire de Linda, universitaire d'origine chinoise, illustre la manière dont l'enchevêtrement de l'agentivité de l'acteur, de ses caractéristiques personnelles, et du capital détenu, modèle la mobilité professionnelle. Linda arrive au Québec à l'âge de 39 ans, après avoir passé plusieurs années en

Europe (en France et en Allemagne) où elle a étudié les langues et a complété une maîtrise en tourisme vert. Son frère, qui étudie au Québec, l'encourage à venir s'y installer, compte tenu de ses connaissances linguistiques. Il l'aide à s'installer à Montréal mais quitte cette ville peu de temps après, alors elle s'y retrouve sans la présence des membres de la famille, déjà installés au Québec. Après l'arrivée au Québec, Linda décide de compléter un certificat collégial en tourisme pour pouvoir s'insérer plus facilement en emploi grâce à un diplôme local. Suite à cette formation, elle obtient d'abord un stage, puis rapidement, un premier emploi d'agente dans une agence de voyage. Ensuite, elle change d'emploi plusieurs fois et occupe aujourd'hui un poste de conseillère en voyages d'affaires dans une grande compagnie privée. On peut parler dans son cas d'une requalification par les études qui est relative car bien que Linda occupe un emploi qualifié, celui-ci ne correspond ni à ses aspirations professionnelles – il ne se situe pas au niveau du diplôme de maîtrise détenu par Linda, ni de ses aspirations personnelles. Elle souligne une insatisfaction professionnelle, liée au fait de ne pas parvenir à occuper un emploi à la hauteur de ses compétences et de ses ambitions. Fortement impliquée sur le plan culturel et politique tant dans la communauté chinoise que dans la société québécoise, elle désire travailler dans la culture, en fondant une entreprise dans ce domaine. Son projet est aujourd'hui en cours de réalisation et il est possible de croire qu'il constitue pour elle le moyen de s'épanouir professionnellement.

Pour Linda, être une femme immigrante et appartenant à une minorité ethnique n'a pas été un obstacle pour se requalifier au Québec dans la mesure où elle a pu se prévaloir de ses connaissances linguistiques, de son expérience de vie à l'étranger, de ses compétences professionnelles et interpersonnelles et de sa détermination à cheminer professionnellement. Puisque son emploi actuel ne se situe pas au niveau de ses attentes, elle suit aujourd'hui le chemin pour réaliser son objectif de fonder une entreprise dans le domaine culturel. Elle le fait déjà

bénévolement en tant que présidente d'une association culturelle. À travers ses nombreux engagements dans des activités culturelles, politiques et sociales, elle a réussi à construire un grand réseau de contacts tant auprès de la communauté chinoise que québécoise qui l'appuie dans ses projets. Linda exerce une agentivité personnelle directe (Bandura, 2001) pour atteindre son objectif et faire face aux déterminants qui pèsent sur elle. Elle est toutefois limitée dans ses efforts par des déterminants qui pèsent sur elle : son origine ethnique, le fait d'être une femme et une immigrante, et qu'elle identifie comme obstacles à sa progression professionnelle dans le domaine du tourisme.

6.3. Conclusion

La trajectoire, observée depuis la mobilité professionnelle des sujets, met en lumière le chemin parcouru pour arriver à atteindre une situation professionnelle souhaitée. Nous remarquons la diversité des parcours et la complexité des facteurs qui les modèlent. D'une part, ce sont les acteurs avec leurs buts, leurs caractéristiques personnelles, le capital dont ils disposent. D'autre part, les conditions et les déterminants qui pèsent sur eux. Plusieurs articulations entre ces aspects internes et externes à l'individu sont possibles et il est inutile de vouloir isoler un ou quelques éléments particuliers, par exemple les caractéristiques personnelles, telles l'âge, l'appartenance ethnique, les connaissances linguistiques ou la conjoncture économique pour expliquer la courbe de la mobilité professionnelle individuelle. La mobilité professionnelle, si différente d'une personne à l'autre, malgré certains phénomènes communs observés, invite à relier tout ces éléments tout en tenant compte de l'agentivité individuelle. En effet, les acteurs disposent de la capacité de mettre en place des stratégies et d'œuvrer pour parvenir à atteindre leurs objectifs en dépit des

déterminants qui pèsent sur eux et en rapport avec les ressources et les moyens dont ils disposent.

Dans ce sens, la trajectoire professionnelle nous renseigne tout autant sur le travail effectué par les sujets pour atteindre leurs objectifs, que ce soit à travers les études, l'adaptation plus ou moins longue qui passe par le travail non qualifié, la réorientation ou l'ascension progressive à travers divers emplois et actions. Bien qu'au moment de la recherche tous les sujets aient atteint un emploi qualifié qui corresponde à leur scolarité et / ou à leur objectif professionnel, leur cheminement professionnel est toujours en cours. Il s'inscrit dans la continuité d'une vie où les projets changent, les objectifs s'ajustent et ce qu'on considère aujourd'hui comme satisfaisant ou désirable peut ne plus l'être demain.

De manière plus spécifique, nous observons que :

- Appartenir à la catégorie institutionnelle des travailleurs qualifiés ne détermine ni les objectifs professionnels individuels, ni le parcours professionnel au Québec.
- La diversité des objectifs professionnels et des cheminements est révélatrice des attentes, des projets et des caractéristiques individuelles de chacun.
- La requalification professionnelle au Québec implique souvent des efforts soutenus et de longue durée.
- Le premier emploi déqualifié ne semble pas déterminant pour la suite de parcours professionnel mais il est possible d'observer que les sujets qui arrivent à se qualifier sur une période de 5 à 10 ans n'occupent que rarement plusieurs emplois déqualifiés consécutifs.

- Occuper un emploi déqualifié peut, par ailleurs, faire partie d’une stratégie individuelle et pourrait donc être appelé la déqualification *choisie* par opposition à la déqualification *subie* quand elle ne correspond pas à la volonté de l’acteur.
- Suivre une formation située au-dessus de ses qualifications peut correspondre à une stratégie d’entrée rapide sur le marché du travail mais risque de piéger l’individu dans un emploi qui ne correspond pas à ses aspirations et à ses talents
- Les sujets transitent souvent par plusieurs emplois en mettant en place diverses stratégies pour atteindre une stabilité professionnelle et une situation socioprofessionnelle jugée satisfaisante. La qualification directe reste plus rare.
- Les trajectoires socioprofessionnelles sont révélatrices des facteurs structurels qui influencent la mobilité professionnelle des sujets.

Dans le prochain chapitre, nous nous intéresserons au regard personnel des sujets sur leur parcours qui complétera notre analyse des trajectoires à partir de la mobilité professionnelle, par l’expérience subjective de cheminement au Québec.

CHAPITRE VII

TRAJECTOIRES SOCIOPROFESSIONNELLES, EXPÉRIENCE SUBJECTIVE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS AU QUÉBEC

La première chose, c'était la difficulté de s'insérer en emploi, c'était, je pense le principal problème. Ça passait beaucoup, beaucoup par là.

Adam, Argentine

Lorsque j'ai commencé à travailler, ma vie me semblait de plus en plus difficile donc c'était une trajectoire décroissante. Même si j'ai réussi la première évaluation, j'avais un grand stress. [...] c'était vraiment difficile, non pas parce qu'il y avait des chocs mais c'était une accumulation de stress, de mauvaises nouvelles...

Alex, Chine

7.1. Introduction

Ce chapitre s'intéresse aux trajectoires socioprofessionnelles dans une perspective centrée sur l'expérience personnelle des sujets depuis leur arrivée au Québec jusqu'au moment de l'entrevue. Il complète le chapitre précédent dans la mesure où il décrit le vécu personnel, non seulement à partir d'actions, d'interactions et de la mobilité professionnelle, mais en tenant compte des émotions qui les accompagnent. Ce sont donc les sujets eux-mêmes qui, à travers l'interprétation de leurs actions, interactions, rencontres et événements, nous offrent l'accès à leur monde social et personnel. Dans cette perspective, les trajectoires se présentent sous l'angle de l'expérience subjective, révélateur du monde des significations et mettent en scène le cheminement intérieur des sujets. Également, ces trajectoires subjectives nous renseignent sur ces moments où les acteurs se posent en tant que sujets de leur expérience, capables d'agir et d'interagir pour s'opposer aux situations invalidantes et s'imposer face aux obstacles à la réalisation de leurs projets.

La trajectoire racontée par les sujets nous révèle leur vécu personnel, composé non seulement des faits et des actions mais aussi des perceptions, des émotions et des sentiments. Elle met en scène le travail effectué par le sujet, face aux autres acteurs et des ajustements faits face aux situations rencontrées (Bellot dans Laberge, 2000). Dans ce sens, une trajectoire migratoire n'est jamais que professionnelle ou sociale, elle est également intellectuelle, psychologique, familiale, individuelle, voire spirituelle - toutes ces dimensions s'enchevêtrant continuellement au cours d'un cheminement de vie. Elle est également encadrée dans la toile des relations sociales qui, de loin ou de près, directement ou indirectement, influent sur son déroulement.

Le chapitre sera divisé en trois parties principales qui portent sur les thèmes le plus souvent évoqués par les sujets racontant leurs trajectoires, c'est-à-dire l'adaptation à la vie au Québec, l'intégration sociale, l'intégration professionnelle, composée de deux parties : la recherche d'emploi et l'adaptation dans le milieu du travail. Ces parties ont été établies de manière analytique et non empirique puisqu'en réalité elles sont corrélées et en interaction permanente. Deux exemples de trajectoires socioprofessionnelles illustrent la subjectivité d'une expérience d'intégration.

7.2. Adaptation à la vie au Québec

La trajectoire migratoire comporte un aspect spécifique, celui de l'adaptation aux nouvelles conditions de vie. Cette dimension des trajectoires migratoires, de manière ouverte ou latente, agit sur d'autres dimensions de la vie d'un immigrant dont sa trajectoire professionnelle et sociale. L'adaptation se déroule simultanément à plusieurs niveaux : linguistique, culturel, physique, climatique même et, tel que le dit Anna, exige une attitude d'ouverture :

Pour moi, cela [s'adapter] veut dire apprendre à vivre dans de nouvelles conditions, apprendre de nouvelles cultures et ne pas cesser d'apprendre [rire].

Anna, Venezuela

Cette période d'adaptation peut être plus ou moins longue dépendant de chaque individu et elle passe fréquemment par des moments plus ou moins difficiles. Nadia constate :

... c'était difficile au début, l'environnement, le climat, tout ça n'était pas évident. La première année était très, très difficile mais après, je me suis habituée.

Nadia, Roumanie

Dara pense également que peu à peu on s'adapte à la nouvelle vie, malgré les débuts qui ont été difficiles. Elle dit :

Je pense qu'avec le temps, on s'adapte. Ce n'est pas tant que quelqu'un m'a influencée mais le temps passe et on s'habitue. On a commencé avec le temps à construire ici et je pense que ça m'a aidée le plus.

Dara, Liban

La perception du nouvel environnement peut être très différente d'une personne à l'autre. Pour certains, la ville est moins belle que prévu, les logements moins modernes et confortables, la diversité ethnoculturelle surprenante. Pour d'autres, au contraire, cette diversité constitue une richesse et la ville est très appréciée sous de nombreux aspects dont la sécurité qui y règne, la possibilité de se déplacer la nuit sans avoir peur et la liberté de faire ce dont on a envie sans être jugé par la société. Mouss parle de son adaptation en ces termes : « Ici, il n'y pas de pression sociale, tu fais ce que tu veux. Doucement, tu commences à vivre cette vie là. » (Mouss, Maroc).

L'adaptation à la vie dans un nouveau pays se passe donc progressivement et demande de faire certains deuils de ce qu'on a laissé derrière soi, avant même de pouvoir adopter une attitude d'ouverture à la nouveauté. Les premiers mois ou années peuvent être exigeants et stressants, l'éloignement avec la famille et les amis contribue au sentiment d'étrangeté tout autant que la situation de mise

à distance par rapport à la vie professionnelle expérimentée par de nombreux immigrants au début de leur nouvelle vie.

Marielle dit avoir effectué ce travail – le deuil – avant de venir au Québec, par conséquent, son adaptation a été plus facile. Elle dit :

...on savait que c'était très important de faire le deuil, de comprendre pourquoi et on l'a fait avant, c'est pour ça que cela nous a pris tant de temps pour partir. On avait pris plus de temps pour partir mais on avait déjà fait un grand bout de chemin.

Marielle, Argentine

Au tout début, l'adaptation implique donc une certaine mise à distance avec le passé - un travail psychologique nécessaire pour pouvoir s'ouvrir au nouveau sans trop regretter ce qui est resté derrière. Les moyens employés pour pouvoir s'adapter dans le nouveau pays divergent d'une personne à l'autre et dépendent fortement du capital social, culturel et financier disponible ainsi que de la personnalité de chacun. Anna pense que pour pouvoir s'adapter, il faut laisser une partie de son ancienne vie derrière soi et « amener le meilleur » dans le nouveau pays (Anna, Venezuela). Yann a voulu, au contraire, d'apporter le maximum de choses pour pouvoir reconstruire son environnement immédiat au Québec. Il dit :

Je pense que comme tout le monde, je me faisais un peu des idées sur certaines choses... Ce qui lie la France et le Québec, c'est la langue, le reste il faut faire table rase, on ne peut pas vivre comme en Europe ici [...]. On a fait un grand déménagement, on avait amené tout ici, nos meubles..., on était dans nos affaires mais on s'est vite aperçu que ce n'était pas la même réalité.

Yann, France

Selon Elias, puisque la décision d'immigrer au Québec était la sienne, c'est bien à lui de faire les efforts de s'adapter à la façon de vivre dans son nouveau pays. Bien qu'il trouve que cela n'a pas toujours été facile, il constate :

Globalement [s'adapter] n'est pas évident, mais pour moi c'est quelque chose que tout le monde peut faire. Dès le moment que tu as fait le choix de venir dans un autre pays, c'est comme si tu dois être préparé pour affronter toutes ces situations là.

Elias, Sénégal

Au-delà d'un besoin de s'éloigner de son ancienne vie, l'adaptation exige une ouverture à accepter des différences de fonctionnement, parfois amusantes, parfois dérangeantes. Par exemple pour Yann, immigré de France, la communication pose problème. Il constate que les Québécois et les Français bien qu'ils soient liés par la langue française, restent très éloignés culturellement; ainsi plusieurs frictions ou malentendus peuvent survenir au cours des interactions sociales et personnelles. Yann avait l'illusion d'avoir immigré dans un pays qui ressemble beaucoup à la France mais qui, en réalité, est très différent. Il déplore, entre autres, la difficulté de lier des amitiés avec les Québécois qui, contrairement au Français, invitent rarement à partager un repas entre amis. Cet aspect 'plus distant' des rapports sociaux au Québec le déçoit.

Pour Camile, la difficulté majeure d'adaptation à la vie en contexte d'immigration c'est la nécessité de faire sa place. Il remarque qu'en arrivant au Québec : « tu es inconnu et tu as vraiment l'impression que l'Europe, c'est très loin. » (Camile, France). Les anciennes références, que ce soit pour ouvrir un compte bancaire, obtenir une hypothèque ou pour trouver un emploi, ne valent pas grand chose. Il faut donc recommencer à bâtir son monde social et

professionnel en faisant face à des habitudes, des comportements, des manières de faire et de penser qui divergent de celles auxquels on était habitué.

7.3. Intégration sociale

Se retrouver sans son réseau d'amis, être séparé de sa famille est perçu par plusieurs sujets comme une des grandes difficultés de l'immigration. C'est d'autant plus vrai quand, à l'arrivée, il n'y a pas d'amis, de connaissances qui pourraient se substituer à ceux laissés derrière. Clara constate :

... ne pas avoir tout de suite des amitiés qui se consolidaient, cela prenait du temps, mes amis, ils me manquaient parce qu'en France on était une grande gang d'amis...

Clara, France

Lounia qui, contrairement à Clara qui a immigré en couple, arrive seule et vit les débuts à Montréal de manière particulièrement pénible. Elle raconte :

Ce qui a été difficile c'est la solitude. Pour moi, c'est intenable parce que je suis quelqu'un qui va vers les autres, quelqu'un qui aime rire, faire la folle et tout ça et là je ne trouvais pas, même dans ma communauté...

Lounia, Algérie

Alex abonde dans le même sens quand il dit :

Je n'avais pas beaucoup d'amis, de connaissances ici, si j'avais des problèmes, je ne savais pas à qui je pourrais demander de l'aide et s'il y avait des moments difficiles, parfois je voulais parler avec quelqu'un mais c'était impossible donc il fallait intérioriser beaucoup de choses.

Alex, Chine

Il en est de même pour Yann qui se sépare de sa conjointe peu de temps après avoir immigré. Il doit traverser cette épreuve seul, sans le soutien des amis ou de la famille, sans la possibilité d'en parler à une personne proche.

Cependant, cette expérience de solitude n'est pas partagée par tous. Certains sont, dès leur arrivée, soutenus par un (des) membre (s) de la famille ou par des amis déjà présents sur place. Fabiola vit une expérience tout autre car dès son arrivée, elle se trouve entourée d'amis déjà installés au Québec qui lui font connaître d'autres amis. Ainsi elle construit rapidement un réseau de contacts grâce auquel son adaptation au Québec se passe facilement. Nadia aussi trouve que l'adaptation s'est passée facilement du point de vue des relations sociales, elle considère que les Québécois sont : « ouverts et il est facile de se lier d'amitié avec eux » (Nadia, Russie). De plus, la présence de son frère à Montréal facilite son adaptation grâce au soutien et aux informations que ce dernier partage avec elle.

Autre difficulté, vécue de manière douloureuse par certains sujets, c'est d'être séparés de parents, d'amis, de fratrie restés derrière. Tel que le dit Carmen, sa plus grande difficulté consistait à se retrouver séparée de ses proches laissés au Venezuela et bien qu'elle ait immigré avec son conjoint et ses enfants, elle constate :

La famille, le manque de la famille pour moi a été trop difficile parce que nous sommes habitués d'être tout le monde ensemble, la grand-mère a manqué beaucoup pour mes enfants, ma sœur, tout le monde, c'était difficile.

Carmen, Venezuela

Comblé ce manque est difficile mais il est possible de trouver des moyens pour l'atténuer. Pour Carmen, après avoir trouvé un système de télécommunication

abordable et pratique qui lui permet de parler quotidiennement avec ses proches au Venezuela, la situation d'éloignement est devenue plus supportable. Samuel souligne également que la séparation avec ses parents et sa famille, restée en Colombie, lui pèse beaucoup d'autant plus que sa petite fille, née au Québec, ne peut passer du temps avec ses grands-parents. Pour Camile, dont les deux enfants sont nés au Québec, cet éloignement avec sa famille en France apparaît également comme une difficulté qui s'amplifie plutôt qu'elle ne s'atténue avec le temps. Dara admet également que vivre éloignée de sa famille, restée au Liban, constitue pour elle une grande difficulté d'immigration. Pour pouvoir faire face à cette situation, elle a besoin de passer quelques semaines avec sa famille chaque année, soit au Québec, soit au Liban.

Habituellement, les relations développées au Québec arrivent à combler progressivement le manque de famille et d'amis, ressenti initialement, puis des liens solides qui se forment atténuent le sentiment d'isolement et de solitude. Le processus de construction des liens sociaux au Québec se déroule différemment pour chacun compte tenu de ses caractéristiques personnelles et de sa situation personnelle et professionnelle spécifique. L'emploi peut jouer le rôle d'intégrateur social grâce auquel un individu développe son sentiment d'appartenance à la nouvelle société (Castel, 1995; Flacher, 2008; Todorov, 1995). Mais les relations peuvent se développer dans de nombreux contextes et sans s'inscrire nécessairement dans la toile des 'liens forts', elles restent essentielles à l'intégration (Granovetter, 1973). Pablo qui a trouvé son premier emploi grâce à l'information reçue d'une connaissance lointaine liée à l'école de son fils en témoigne directement.

Les relations sociales sont décisives pour qu'un sujet puisse s'ancrer dans un nouveau lieu. Le rapport à l'autre est un moyen d'affirmation du *moi* individuel qui permet à l'individu de forger son identité grâce à la reconnaissance par

autrui et à l'affiliation à un groupe social (Camilleri et *al.*, 1990; Vinsonneau, 2005). Exister socialement, appartenir, communiquer, interagir, partager, avoir sa place au sein de la société est nécessaire à chaque être humain (Arendt, 1983; De Gaulejac, 2009; Dubet, 2007; Todorov, 1995).

Adam dit à ce sujet :

Ils [les amis] permettent de m'insérer un peu plus, de connaître un peu plus la réalité d'ici, de m'insérer dans la vie quotidienne. [...] c'est pour ne pas partir, pour rester ici.

Adam, Argentine

Si, à l'arrivée, on n'a pas déjà un réseau d'amis, de famille ou de connaissances dans lequel s'insérer, des liens peuvent se nouer au sein de la communauté d'origine. Il se peut qu'un nouvel arrivant dispose déjà de contacts avec des compatriotes qui ont immigré avant lui ou que la communauté d'origine de l'immigrant puisse lui offrir du soutien. Des relations se nouent sur les forums de discussion, le plus souvent avec des immigrants de même origine. Lounia trouve ses premiers contacts au Québec sur un tel forum de discussion. Par contre, quand elle cherche à socialiser avec les membres de la communauté algérienne déjà présents à Montréal, elle vit une expérience négative. Elle trouve que les membres de sa communauté ne sont pas ou peu disponibles et qu'ils ont plutôt tendance à éviter les interactions sociales avec une nouvelle venue. Pourtant, elle ne cherche pas à être prise en charge mais plutôt à rencontrer des gens avec qui sortir, socialiser, s'amuser. Elle raconte :

...j'ai beaucoup souffert de ça que les Algériens qui viennent d'un milieu comme le mien puissent changer de comportement parce qu'ils ont changé de société. Je n'arrivais pas à comprendre d'autant plus que je ne suis pas quelqu'un qui

empiète sur la vie des autres et je ne veux pas qu'on empiète sur ma vie.

Lounia Algérie

Son réseau de contacts se développe peu à peu et environ un an et demi après son arrivée au Québec, elle considère avoir quelques amis et connaissances sur qui elle peut compter en cas de besoin et avec qui elle peut socialiser.

Carmen, au contraire, vit une expérience positive de mise en relation avec ses compatriotes présents à Montréal. Peu de temps après son arrivée, elle rencontre un groupe de Vénézuéliens établis au Québec grâce à une rencontre organisée dans une commission scolaire où étudient ses filles. Ces premiers contacts ont constitué pour elle un point de départ pour le développement de son réseau social par la suite. Elle constate :

...avoir un groupe de Vénézuéliens comme soutien, comme amis, nous a aidés beaucoup; de cette façon nous nous sommes sentis plus à l'aise pour se faire des amis avec les autres aussi, se faire des amis québécois.

Carmen, Venezuela

Selon Tao, le fait d'immigrer en famille a été un élément qui a facilité le développement des relations dans la communauté chinoise, grâce auxquelles sa qualité de vie s'est améliorée. Ensuite, à travers ses engagements scientifiques dans trois universités différentes, il noue de nombreuses relations avec des professeurs et des collègues. Également, il maintient les contacts avec ses collègues de travail et d'université en Chine via Internet. Il dit : « je connais beaucoup de gens, [...], j'ai plusieurs réseaux » (Tao, Chine). Camille constate que la majorité de ses amis au Québec sont français comme lui. Notamment parce qu'ils partagent une réalité commune d'immigrants sans famille et dont le

réseau d'amis est restreint. Contrairement aux Québécois qui, dit-il, ont déjà leur famille, leur amis, une vie bien établie et donc, sont moins disponibles pour les autres. En plus de ses amis proches, il a comme Tao un réseau de contacts solide établi dans le milieu professionnel et universitaire.

Rachid qui, après son arrivée au Québec, cherche à établir des contacts avec les Québécois remarque qu'il n'est pas nécessairement facile d'entrer en communication avec les gens rencontrés au hasard, dans des bars ou des restaurants. Il les trouve peu enclins à s'engager dans des échanges avec un inconnu. Son réseau s'établira progressivement à travers diverses activités professionnelles et associatives mais il déplore toujours ce côté plutôt réservé des Québécois.

Selon Arnauld, les interactions sociales au Québec sont au contraire faciles mais superficielles. Les gens communiquent plus facilement dans la rue, dans l'ascenseur qu'en France mais ils ne donnent pas suite à ces échanges. Son réseau d'amis s'est constitué progressivement, à travers une connaissance, son premier contact au Québec, qui l'a introduit dans son groupe d'amis. Cinq ans après son arrivée au Québec, il considère avoir un réseau d'amis suffisamment étendu et multinational, composé de Québécois et d'immigrants, y compris de quelques Français, à l'image de Montréal, dit-il.

Pour Elias, les liens avec les autres personnes qui appartiennent à son groupe ethnique se sont développés à travers une association, très active à Montréal. Elle compte environ deux cents membres et a pour but notamment de promouvoir la culture, de regrouper les gens dans des activités sociales et culturelles et d'aider les nouveaux arrivants. Ce réseau communautaire a joué un rôle important pour Elias qui raconte :

Je suis vraiment très proche de ma communauté même si j'ai plein d'amis québécois ou d'autres nationalités. Je suis une personne qui a beaucoup d'amis mais je fais aussi très attention à mon origine.

Elias, Sénégal

Nouer des liens à l'intérieur de sa communauté d'origine, bien que cela puisse être plus facile, n'est pas nécessairement recherché par un nouvel arrivant. Par exemple, quand la raison de l'émigration est le désir de vivre la nouveauté et de se sentir dépaysé, il arrive que ce type de contacts soit plutôt évité. Clara et son conjoint hésitent avant de décider de prendre part à une activité de réseautage au sein de la communauté française de Montréal. Au final, ils décident de tenter l'expérience en pensant qu'une telle rencontre pourrait être une occasion de faire de nouvelles connaissances. Clara raconte :

On avait mis le temps pour aller là parce qu'on s'est dit qu'on part de la France, ce n'est pas pour être encore avec les autres Français. Finalement, on y est allé et ça n'a pas du tout cliqué. On s'est juste retrouvé avec les Français qui comparaient tout le temps avec la France.

Clara, France

Ils décident donc de ne pas renouveler l'expérience et de développer un réseau social à l'extérieur de la communauté française à Montréal. Fabiola également prend la décision à un moment de son parcours d'éviter des liens trop nombreux avec les autres immigrants de la communauté latino-américaine qui « ... parlaient espagnol tout le temps et critiquaient tout. » (Fabiola, Mexique). Cette attitude est jugée par Fabiola comme la raison de l'échec de l'intégration de certaines personnes de sa communauté. Nonobstant ce fait, elle a dans son réseau plusieurs amis latino-américains, très bien intégrés et contents de vivre

au Québec qui, comme elle, ont des amis de partout : tant des Québécois que d'autres immigrants. Mouss abonde dans le même sens quand il dit qu'il ne souhaitait pas s'enfermer dans la communauté marocaine mais plutôt s'intégrer à la société québécoise au sens large. Son réseau de contacts est aujourd'hui diversifié et grâce à ses études, son emploi et ses activités, il est composé des gens de partout, y compris quelques Marocains.

Éviter des rapports trop nombreux au sein de la communauté peut donc être motivé par le désir de bien s'intégrer dans le pays d'immigration. Dans ce sens, s'exposer à des modèles négatifs au moment où il est nécessaire de trouver sa voie pour réaliser ses projets n'est pas perçu comme désirable. Il est plutôt souhaitable de s'entourer de gens qui peuvent offrir du soutien, des conseils et éventuellement des références. Eva raconte:

... écouter les expériences des autres gens, comment ils ont trouvé un emploi..., de voir qu'ils étaient dans la même condition que moi quand ils sont arrivés ici mais maintenant ils ont du travail, donc de voir que c'était possible. Je pense, c'est l'espoir, la motivation, c'est dire : 'oui, je suis capable aussi, si mes amis ont été capables, moi je vais être capable aussi'.

Eva, Colombie

Le soutien des amis, précieux au début de la trajectoire dans le nouveau pays, est tout aussi important par la suite. D'autant plus que les aléas de la vie font en sorte que la présence des proches est indispensable pour traverser les inévitables épreuves. Sandra considère que les amis qu'elle a pu se faire au début de son immigration jouaient un rôle essentiel par la suite quand elle s'est retrouvée au chômage. Les amitiés, liées essentiellement à travers l'emploi qu'elle a occupé au sein d'une organisation où les gens partageaient les mêmes

convictions et la même mission, ont dépassé rapidement le domaine professionnel pour s'étendre à la vie privée. Elle constate qu'après cinq années passées au Québec, ses amis sont de partout, souvent des immigrants, récents ou de longue date : « comme toujours des voyageurs [...] soit des immigrants, soit les gens de double, triple culture » (Sandra, Argentine).

Sandra a développé son réseau de contacts à travers son premier emploi qualifié où elle a rencontré des gens qui lui ressemblent et avec qui elle a noué amitié. Pareillement pour Clara, qui est devenue très proche avec une personne rencontrée au travail et qu'elle considère aujourd'hui être une très bonne amie. Il en va autrement pour certains qui parlent des difficultés de développer des amitiés au travail car, selon eux, les Québécois ont tendance à maintenir une distance entre la vie professionnelle et la vie privée. Yann et Fabiola constatent que leurs tentatives de nouer des amitiés avec leurs collègues de bureau n'ont pas abouti. Ces relations se limitent au cadre strictement professionnel. Cependant, les relations professionnelles (ou académiques), même si elles ne se transforment pas nécessairement en amitiés, restent toutefois essentielles pour construire un capital social qui pourra ensuite faciliter l'insertion en emploi et l'évolution de carrière.

7.4. Intégration professionnelle

Trouver un premier emploi, puis accéder à un emploi qualifié, constituent les principales difficultés évoquées par les sujets quant à leur trajectoire au Québec. Puis, il faut bien s'adapter en emploi et éventuellement assurer sa progression de carrière. Cette dimension des trajectoires sera abordée à partir de deux thèmes principaux : la recherche d'emploi et l'adaptation en emploi.

Les deux trajectoires suivantes illustrent la complexité d'un cheminement professionnel impliquant divers défis, actions et affects. Ils mettent en lumière l'expérience personnelle des sujets à travers un récit diachronique de leur parcours.

Rachid, Algérie

Au moment de son arrivée au Québec, Rachid possède plus de vingt ans d'expérience professionnelle et une maîtrise en administration. Avant d'avoir immigré, il a occupé un poste de cadre dans une grande compagnie algérienne, ce qui l'a mené en Europe où il a travaillé quelques années comme représentant général de sa compagnie. Après son retour en Algérie, il a pris la décision d'immigrer au Québec avec sa conjointe, principalement pour retrouver une qualité de vie comparable à celle qu'il avait connue en Europe du point de vue de la liberté personnelle. Il souhaite participer librement à la vie culturelle et sociale, vivre en accord avec lui-même sans les contraintes imposées par la société.

Rachid arrive au Québec avec une liste de contacts dans son domaine professionnel qu'il pense pouvoir utiliser dans ses recherches d'emploi. Après son arrivée au Québec, il participe aux sessions d'information du gouvernement, puis à un club de recherche d'emploi qu'il juge très utile pour ses démarches. Toutefois, quand débute sa recherche d'emploi, il vit une déception. Il ne reçoit aucune réponse aux CV qu'il envoie dans diverses compagnies et ses contacts professionnels préexistants à l'immigration ne lui sont d'aucune aide pour l'aider à trouver un emploi. Après quatre mois de recherches d'emploi infructueuses, il décide de consulter sa conseillère au Centre Local d'Emploi qui lui propose de passer par une entreprise d'entraînement. Rachid accepte cette option et vit une très bonne expérience,

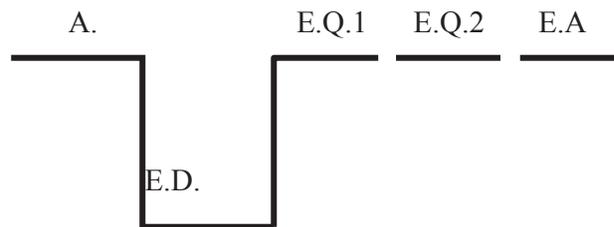
grâce à laquelle il décroche son premier emploi d'agent dans un organisme communautaire. Bien qu'il s'agisse d'un poste payé au salaire minimum, pour lequel il est fortement surqualifié, il décide de l'accepter afin de pouvoir entrer sur le marché du travail québécois. Il est en charge du service d'écoute de l'agence avec pour rôle d'acheminer les appels entrants vers les conseillers adéquats. Après six mois, grâce à ses compétences professionnelles et ses connaissances du service à la clientèle, il est assigné au projet d'améliorer ce service dans tout le réseau d'organisme communautaire de la région. Mais, à la fin de sa première année de travail, il doit quitter son poste puisque son contrat arrive à sa fin, sans possibilité de prolongement, ni d'ouverture de poste à l'interne.

Peu de temps après la fin de son contrat de travail, l'entreprise d'entraînement où il a été employé lui propose de postuler pour le poste de directeur, rendu vacant pour une période déterminée. Il s'agit initialement d'un remplacement de 6 mois mais son contrat est ensuite prolongé trois fois jusqu'au moment où le directeur assigné décide de reprendre son poste. Ainsi, après 22 mois de travail, Rachid est obligé de quitter son poste. À ce moment, il rencontre de nouveau des difficultés pour trouver un emploi. Malgré les démarches effectuées auprès de l'ordre des conseillers en ressources humaines, puis auprès de l'ordre des administrateurs, il ne parvient pas à décrocher un emploi à son niveau. Il déplore la fermeture de ces structures ainsi que la méfiance des employeurs face aux travailleurs étrangers. Finalement, à travers une personne rencontrée dans une activité de réseautage, il trouve un emploi de conseiller en recrutement dans une société de conseil financier. Bien que payant, gratifiant et intéressant, ce nouvel emploi lui pose un problème éthique et donc, il décide de le quitter après un an et demi. Il se retrouve de nouveau sans emploi. En parallèle de ses recherches d'emploi, il considère la possibilité de travailler à son compte en consultation privée. Après quelques mois de recherche, en

répondant à une annonce affichée par un organisme parapublic qui cherche un conseiller en emploi et en intervention, il est convoqué pour une entrevue. Grâce à ses compétences professionnelles et interpersonnelles et à son expérience de gestion, sa candidature est retenue pour le poste qu'il occupe jusqu'à aujourd'hui. Il s'agit d'un poste permanent de conseiller en emploi et en intervention dont il se dit très satisfait. En parallèle, il développe son projet de travail autonome en tant que consultant en intégration des immigrants au Québec.

FIGURE 7

Mobilité professionnelle de Rachid.



La trajectoire de Rachid comprend une première période de recherche d'emploi infructueuse, suivie par le passage par une entreprise d'entraînement, puis l'occupation d'un poste déqualifié. Suite à cette période de 'déqualification', il a occupé deux emplois qualifiés mais le premier ne lui offrait aucune stabilité professionnelle et le deuxième ne correspondait pas à ses valeurs. Ses assignations professionnelles ont été entrecoupées par des périodes de chômage durant lesquelles il a fait de nombreux efforts pour se placer en emploi (inscription à l'ordre professionnel, études, concours de la fonction publique). Il a passé par des périodes exigeantes et stressantes avant de parvenir à sa

situation actuelle qu'il juge satisfaisante du point de vue professionnel et personnel.

Sandra, Argentine

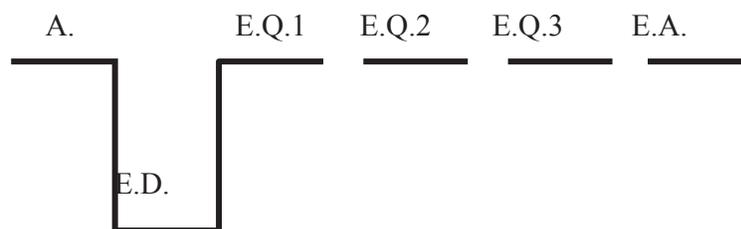
Sandra est arrivée au Québec de la France où elle a vécu dix années, d'abord en tant qu'étudiante en psychologie, puis en tant que psychologue. Son travail l'a menée dans divers pays du monde où elle a travaillé dans des missions humanitaires durant les cinq années qui ont précédé son immigration au Québec. Son immigration a été motivée par le désir de se poser et d'avoir une vie plus stable. Elle souhaite également avoir la possibilité de travailler en français, d'où le choix du Québec. Elle croyait que son expérience professionnelle et ses compétences lui permettraient de décrocher très rapidement un emploi dans son domaine et à son niveau après avoir immigré. La première entrevue d'embauche, passée peu de temps après son arrivée au Québec, la surprend. Bien qu'elle considère présenter le profil parfait pour le poste, elle n'obtient pas l'emploi. Elle n'est pas préparée aux questions posées et ne sait pas 'vendre' sa candidature. Cette expérience l'amène vers un organisme d'aide à la recherche d'emploi où elle veut apprendre les techniques de la recherche d'emploi et de la présentation en entrevue. En même temps, elle occupe un poste d'agente en télémarketing durant un mois et demi. Après ce passage par l'organisme d'aide et ce premier emploi fortement déqualifié, elle décroche son premier emploi qualifié, celui d'intervenante dans un organisme communautaire. Durant un an, elle vit une période de satisfaction professionnelle en pensant avoir trouvé un emploi qui corresponde tout à fait à ses attentes et ce, sans devoir s'inscrire à l'ordre des psychologues du Québec. La deuxième année apporte un revirement de situation : Sandra réalise que sa façon d'être au travail n'est pas appréciée et que le fonctionnement des Québécois au travail est très différent de celui qui est valorisé en France. Elle

doit faire des deuils et réapprendre à fonctionner et à communiquer autrement pour ne pas heurter les gens.

Elle décide de quitter son premier emploi après deux ans, en raison d'incompatibilités de fonctionnement, pour un poste de conseillère clinique dans un organisme public. Cependant, les mauvaises références de son dernier employeur, font en sorte qu'elle n'est pas retenue dans cet organisme qui met un terme à son contrat du travail avant la fin de la période probatoire. Suite à cette expérience, Sandra vit des moments très difficiles. Elle dit : « J'ai mis un mois pour essayer de me défendre, [...] de contester cette décision. Ça n'a rien donné. J'étais complètement sonnée. ». Après 5, 6 mois passés à la recherche d'emploi, elle décroche un poste de coordinatrice clinique. On met fin à son contrat une semaine avant la fin de la période probatoire de six mois puisque, lui dit-on, son profil ne correspond pas exactement aux besoins de l'organisation. Elle pense plutôt qu'elle a dérangé la direction parce qu'elle a contesté plusieurs aspects du fonctionnement de l'organisation. Elle se retrouve de nouveau sans emploi durant une période d'environ 6 mois après quoi elle décroche le poste d'agente en relations humaines qu'elle occupe actuellement. C'est un poste permanent au sein d'un organisme public. Récemment, elle a finalisé ses démarches d'inscription à l'ordre des psychologues pour pouvoir travailler dans sa profession.

FIGURE 8.

Mobilité professionnelle de Sandra.



La trajectoire de Sandra implique des périodes de chômage qu'elle a trouvé particulièrement difficiles à vivre. Elle ne s'attendait nullement à se retrouver au chômage avec dans son bagage plusieurs années d'expérience professionnelle. Dans ses recherches d'emploi, elle voit les portes se fermer devant elle puisqu'elle n'adhère pas à l'ordre des psychologues du Québec. D'autre part, il lui faut s'adapter aux façons d'être au travail qui divergent fortement de celles qu'elle connaissait et qui étaient valorisées en France. Elle constate que grâce à des gens de qualité, rencontrés au Québec, elle a pu traverser les moments difficiles et continuer de cheminer sur les plans professionnel et personnel.

On remarque que Rachid et Sandra ont transité par plusieurs emplois et ont employé divers moyens pour atteindre une stabilité professionnelle et une situation socioprofessionnelle positive. Cette expérience diffère d'une personne à l'autre. Regardons donc maintenant comment les trajectoires professionnelles se dessinent pour les autres sujets.

7.4.1. Recherche d'emploi

Les stratégies développées par les sujets pour trouver un emploi visent habituellement à faire face aux obstacles auxquels ils ont été confrontés dans leurs démarches. Dans ce sens, les stratégies sont établies puis réajustées en fonction du contexte dans lequel œuvrent les sujets plutôt qu'en fonction de l'objectif initial qui, lui-même, peut être modifié en cours de route (Crozier, Friedberg, 1977). De manière générale, on remarque que les sujets emploient des méthodes de recherche d'emploi très diversifiées, en les ajustant en fonction des opportunités et des difficultés rencontrées. Parfois, ils mettent en place des stratégies à court, moyen et long terme afin de parvenir à atteindre leur objectif professionnel. Ces stratégies sont donc adaptées aux circonstances

et aux actions des autres acteurs avec lesquels le sujet entre en rapport dans son parcours. Les moyens employés divergent également d'une personne à l'autre pour correspondre non seulement aux caractéristiques du secteur d'activité dans lequel se trouve l'emploi recherché mais également aux compétences et aux forces et faiblesses individuelles. Par exemple, si la communication en français constitue une difficulté, il est plus aisé de contacter les agences de placement directement ou de parler de sa recherche d'emploi autour de soi que d'utiliser le téléphone comme outil de recherche d'emploi. Examinons ces questions à l'aide d'exemples concrets qui portent sur les dimensions principales de la recherche d'emploi : les compétences linguistiques et le rôle du réseau.

Compétences linguistiques et recherche d'emploi

Les démarches de recherche d'emploi exigent des compétences linguistiques orales et souvent écrites en français (et/ou en anglais). Si les nombreux services offerts aux immigrants peuvent être utilisés pour constituer un curriculum vitae et une lettre de présentation et compenser un certain manque à ce niveau, la langue parlée reste un obstacle plus difficile à contourner. Max vit une expérience plutôt amusante durant l'entrevue d'embauche avec son premier employeur québécois. Son niveau de maîtrise de la langue française peu de temps après son arrivée au Québec n'est pas suffisant pour poursuivre une conversation. Il raconte :

...l'entrevue se passait avec un monsieur francophone qui était drôle parce qu'on a ri beaucoup mais je ne sais pas quelle était la blague. Je ne parlais pas français mais juste pour sauver la situation, je riais parce qu'il riait et c'était évident que c'était une blague.

Max, Ukraine

De même, pour contacter les entreprises par téléphone, une des méthodes de recherche d'emploi préconisée par les organismes d'aide, il faut se sentir suffisamment à l'aise pour mener une conversation dans cette langue. Pablo raconte son expérience :

Durant ce premier mois, j'ai essayé de faire des contacts professionnels. J'ai contacté une agence de consultation en français par téléphone et c'était très difficile, il y avait des silences et je ne savais pas quoi dire. La deuxième était sympa, parce que je suis allé sur place [...]. Ils voulaient beaucoup d'expérience mais le problème pour moi, c'est de démontrer que j'ai les compétences qu'ils voulaient et la langue.

Pablo, Argentine

Adam fait face également à la difficulté de communiquer en français quand les employeurs l'appellent suite aux candidatures qu'il leur a envoyées. Il ne parvient pas à réussir ces premières entrevues téléphoniques, son fort accent étranger y étant pour quelque chose, selon lui. Pour Sergi, c'est plutôt la langue anglaise qui constitue une difficulté, pas tant pour trouver un emploi mais pour s'y maintenir – ses compétences linguistiques en anglais sont jugées insuffisantes par son employeur. Alex évoque également un grand stress associé au travail dans les deux langues étrangères : français et anglais. En tant que chercheur et professeur, il a besoin de maîtriser ces deux langues de travail, toutes deux très éloignées de sa langue maternelle – le chinois. Lei et Linda abondent dans le même sens quand elles disent que pour les immigrants chinois les langues : française et anglaise constituent une difficulté majeure de l'intégration en emploi. Dans le domaine du tourisme où travaille Linda, les employeurs exigent que les employés soient bilingues. Elle constate que ces politiques linguistiques, très rigides au Québec, désavantagent fortement les immigrants chinois. Marielle considère également que pour une immigrante

allophone, maîtriser les deux langues, exigées par les employeurs, constitue une difficulté particulière. D'autant plus que, selon elle, il y a un amalgame entre les connaissances linguistiques et les différences culturelles, entre l'accent étranger et le fait de ne pas appartenir à la majorité. Elle dit :

Dès le moment où il y a un accent [étranger], il commence à y avoir des questionnements et je pense qu'il faudrait faire une gestion d'attentes par rapport aux langues. Je pense que chacun de son côté doit faire quelque chose par rapport à son employé, ses collègues et tout ça.

Marielle, Argentine

Quels moyens sont employés par les sujets pour pallier ces difficultés ? Elias a dû faire face dans ses recherches d'emploi à l'exigence des employeurs de maîtriser la langue anglaise. Dans le secteur pharmaceutique où il travaille, les clients sont souvent situés aux États-Unis. Toutefois, il décide d'investir son temps dans la recherche d'emploi plutôt que dans les cours d'anglais. Sergi décide au contraire de prendre des cours d'anglais. Il en a besoin pour regagner confiance en soi après avoir perdu un emploi à cause d'un niveau d'anglais insuffisant. Adam a investi son temps dans les cours de français plutôt que d'anglais car il considère que dans sa profession de gestionnaire des ressources humaines, les opportunités d'emploi sont plus nombreuses dans le monde francophone. Certains sujets décident de poursuivre des études en langue anglaise après avoir fini leur francisation, car ils reconnaissent l'importance de maîtriser ces deux langues pour se sentir à l'aise à Montréal et ce, tant du point de vue professionnel que social.

Il arrive que l'insertion en emploi dans un environnement professionnel francophone ou anglophone fasse en sorte qu'un immigrant allophone opte pour l'usage d'une langue au détriment de l'autre et ce, malgré des efforts initiaux

pour pouvoir maîtriser les deux langues. Adam constate que son anglais est moins bon qu'au début de son immigration au Québec car il a investi ses efforts dans l'apprentissage du français et il travaille dans cette langue. Pablo et Tao, au contraire, bien qu'ils aient pris le temps d'étudier le français après leur arrivée au Québec, ont intégré des milieux professionnels anglophones et donc, n'ont pas développé leur connaissance du français. Tao trouve aujourd'hui que son niveau de français est insuffisant et handicapant pour son emploi et donc, il a décidé de reprendre les cours de français. Fabiola, qui a consacré plusieurs efforts pour apprendre le français après être arrivée au Québec, considère qu'aujourd'hui, son travail exige une très bonne maîtrise de cette langue ainsi que de l'anglais, alors elle multiplie ses efforts pour améliorer ses compétences linguistiques en français et en anglais.

Réseau et recherche d'emploi

En dehors des connaissances linguistiques, il est nécessaire de maîtriser certaines techniques de recherche d'emploi qui peuvent varier entre le Québec et le pays d'origine de l'immigrant. Les organismes d'aide à la recherche d'emploi offrent des programmes pour enseigner ces techniques, aider à développer des outils ainsi que conseiller les nouveaux immigrants dans leur démarches. Une fois sur le terrain, les chercheurs d'emploi se trouvent face à des obstacles qui dépassent ce niveau technique. Lei constate :

J'ai envoyé les CV mais avec mon nom chinois ça ne marche jamais, aucune entrevue, jamais aucune possibilité. [...] Peut-être c'est parce que je n'ai pas de diplôme d'ici, quand même j'ai des équivalences de diplôme parce que j'ai passé quatre ans à l'université mais je n'ai pas de diplôme local.

Lei, Chine

Lei pense plutôt être victime de discrimination de la part des employeurs québécois qui ne lui donnent même pas une chance de se présenter en entrevue. Elle trouve un emploi grâce à un ami qui l'a mise en contact avec le directeur d'une agence de voyage montréalaise qui l'embauche notamment grâce à sa maîtrise du français. Elle y commence en tant que réceptionniste pour devenir ensuite la superviseure de l'agence. Aujourd'hui, elle dit apprécier cet emploi qui lui offre une stabilité, des contacts avec les clients et la possibilité de faire connaître son pays natal aux voyageurs québécois. Or ce n'est pas exactement l'orientation professionnelle qu'elle voulait poursuivre au Québec.

En général, il est plus aisé pour un nouvel arrivant de décrocher un emploi à travers un réseau de contacts qui peut fournir l'information au sujet des emplois disponibles et recommander une personne auprès d'un employeur potentiel. Il peut s'agir de contacts préexistant à l'immigration ou de ceux qui ont été établis après avoir immigré. David, par exemple, a trouvé son premier emploi au Québec grâce à la recommandation d'un ami libanais (qu'il connaissait avant son arrivée) et son premier emploi qualifié, grâce à un contact professionnel qu'il a établi dans son premier emploi. Il pense que, sans de tels contacts, il est impossible de trouver un bon emploi dans son domaine (ingénierie).

Eva constate également que ses contacts ont joué un rôle important au cours de ses recherches d'emploi. Tout d'abord, pour obtenir l'information au sujet d'un emploi dans une compagnie colombienne où elle trouve son premier emploi au Québec. Ensuite, pour être renseignée sur une compagnie qui œuvre dans le domaine qui l'intéresse. Elle décide de poser spontanément sa candidature auprès de cette entreprise. Après avoir effectué plusieurs relances, elle décroche un emploi, en partie grâce à sa détermination.

L'initiative et la détermination dans la poursuite de ses objectifs peuvent être payantes pour décrocher l'emploi souhaité. C'est le cas d'Elias qui souhaite travailler en tant que technicien en laboratoire afin d'entrer dans le domaine professionnel visé. Après avoir passé une première entrevue, il relance l'entreprise en question, obtient une deuxième, puis une troisième entrevue. Finalement, il réussit à convaincre les interviewers de son intérêt, de sa motivation et de ses compétences et obtient l'emploi visé.

Pour Camile, ses contacts ont été déterminants pour décrocher des emplois, après plusieurs tentatives infructueuses pour trouver un emploi d'ingénieur. Il réalise que pour occuper un poste d'ingénieur, on lui demande de commencer en tant que technicien avant d'être promu à un poste d'ingénieur. Cependant, il se sent incapable d'effectuer le travail de technicien car, comme il le dit :

J'ai jamais fait du travail sur la chaîne alors j'étais pas du tout capable. Je suis capable de dessiner une auto mais pas de la faire fabriquer et cela m'a desservi dans ma recherche d'emploi ici...

Camile, France

Il trouve donc ses emplois à travers des contacts : des amis ou des collègues d'université. Pour Dara, les contacts développés durant ses études, une maîtrise en santé communautaire, lui permettent également de décrocher son premier, puis son deuxième emploi qualifié. Elle est référée par un de ses professeurs, tout d'abord pour un emploi de conseillère dans un organisme communautaire, puis pour un poste de chercheuse dans un hôpital. Pablo, après avoir effectué des recherches infructueuses auprès d'agences de placement, trouve un emploi qualifié grâce à une personne rencontrée à l'école de son fils.

En résumé, les contacts qui interviennent dans la recherche d'emploi viennent non seulement d'amis ou de membres de la famille, mais fréquemment de personnes côtoyées au cours d'activités diverses : académiques, professionnelles, associatives ou tout simplement, au fil des interactions quotidiennes.

7.4.2. Adaptation en emploi

Chaque milieu de travail fonctionne selon ses propres règles en lien avec le secteur d'activité, la culture d'entreprise, les règles du métier ou de la profession, les façons de faire et d'être en vigueur dans un département ou dans une équipe de travail. Par conséquent, les défis d'adaptation au travail peuvent se situer à de multiples niveaux, impliquant des enjeux complexes et toujours singuliers. Autrement dit, chaque sujet vit une expérience particulière d'adaptation à son milieu de travail. Clara raconte :

J'étais soutenue et appréciée, aussi parce que justement avec mes différences je leur apportais un tout petit peu de piquant qui les sortait un peu de leur routine...

Clara, France

Il en va autrement pour Elias qui doit s'adapter sans recevoir l'encadrement nécessaire dans son nouveau milieu professionnel. Il raconte :

Un an après mon arrivée, ils m'ont fait une petite évaluation. Le boss m'a appelé pour me dire : 'tu ne fais même pas 25% de ton travail, tu m'apportes quoi ?' [...] Pas grave, j'ai continué et en six mois, un an, ils me donnaient presque trois fois plus de travail qu'aux autres. Le boss m'a dit : 'tu es la victime de ta rapidité'.

Elias, Sénégal

L'intégration au sein d'une équipe ou d'un département se passe généralement mieux quand un employé immigrant jouit d'un bon accueil et d'une reconnaissance de ses compétences et de son apport au sein de l'entreprise. C'est le cas de Natalie, qui a été très bien intégrée au sein d'une petite équipe dans une entreprise privée, ou de Sergi, qui travaille dans la fonction publique provinciale. Il constate :

Je suis très apprécié dans mon travail, tout le monde m'accepte, m'accueille très bien, je suis très heureux [...]. Pour mes collègues de travail, il y n'a pas de problème mais les problèmes, c'est surtout avec les clients, qui parfois sont un peu..., ils ont des préjugés.

Sergi, Haïti

Sergi, très bien accueilli par ses collègues, doit également convaincre la clientèle qu'il détient les compétences nécessaires pour les servir. Mouss, qui occupe un emploi de gestionnaire (chef de production) dans une PME, vit une expérience similaire vis-à-vis de ses subordonnés. Il doit faire face à une méfiance et à une certaine résistance de la part de ses subordonnés. « Un boss immigrant, ça ne passe pas facilement au début », dit-il (Mouss, Maroc). Il a besoin de faire ses preuves avant de pouvoir s'intégrer au sein de l'entreprise et d'assurer le rôle de chef dans son équipe. Arnauld aussi fait face à une méfiance de l'équipe de vendeurs qu'il doit intégrer dans son premier travail. Il est le plus jeune de l'équipe et le seul immigrant, il doit donc faire ses preuves et démontrer qu'il est capable de faire le travail. Selon Arnauld, le fait d'avoir une culture différente de celle des autres a facilité son intégration au sein de l'équipe car cela a éveillé la curiosité de ses collègues et donc, favorisé une certaine ouverture à son égard.

Selon Mariana, il est plus facile de s'intégrer dans une entreprise internationale où se retrouvent des gens de toutes origines que dans une entreprise québécoise. Dans le premier travail de Mariana, il y avait beaucoup d'immigrants qui ne parlaient pas nécessairement très bien le français et la communication se faisait principalement en anglais. Dans son deuxième emploi, au sein d'une compagnie québécoise, la communication en langue française lui pose problème au début quand elle rencontre des difficultés à comprendre le français et donc à pouvoir faire son travail. La période d'adaptation est donc plus longue compte tenu de ses difficultés linguistiques, mais facilitée par le soutien de ses collègues. Samuel, employé par une grande compagnie internationale, travaille en rapport avec plusieurs personnes d'origine latino-américaine. Utiliser sa langue maternelle au travail facilite son adaptation. De plus, il se sent beaucoup plus compétent qu'au début de son parcours professionnel au Québec grâce à sa facilité à communiquer en français et en anglais et à sa connaissance de la ville et du fonctionnement de la société québécoise.

En général, l'adaptation dans le milieu du travail comporte des défis professionnels ou personnels situés tant au niveau du rendement, des méthodes de travail, des compétences, y compris linguistiques, et des connaissances qui dépassent le cadre strict du métier ou de la profession. Elles concernent également la vie dans la société, notamment les rapports avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques ou les clients. Parfois, certains ajustements de comportements ou d'attitude en lien avec les différences de fonctionnement au travail s'imposent pour pouvoir s'intégrer et évoluer harmonieusement dans un nouveau milieu professionnel.

Les relations avec les collègues au travail sont parfois marquées par des malentendus relatifs à des manières d'être et de penser différentes. Fabiola ou Lounia s'étonnent que leurs collègues ne se saluent pas au moment d'arriver au

travail ou que chacun reste dans son coin pour manger son lunch. Lounia se sent très mal à l'aise quand elle commence son travail de suppléance dans des écoles à l'idée d'ouvrir sa boîte à lunch et de ne pas partager son repas avec les autres enseignants qui mangent à côté d'elle. Fabiola remarque également que les relations avec ses collègues de travail sont plus distantes que dans son pays d'origine, le Mexique. Elles ne dépassent pas le cadre strictement professionnel et donc, inviter ses collègues de travail à la maison peut être mal perçu. Pour Fabiola, l'adaptation dans le milieu du travail exige la perte d'une partie de sa spontanéité. Marielle, originaire d'Argentine, constate la même chose quand elle parle de son adaptation en emploi. Avec le temps, elle a appris à être moins spontanée qu'au début. Fabiola raconte :

Ce qui m'a aidée pour m'adapter, c'était changer, travailler comme eux, avoir des relations interpersonnelles comme eux, [...], ne pas les inviter, parce qu'avant, j'invitais mes collègues à la maison et ils trouvaient ça bizarre. Ce n'était pas une bonne idée. Maintenant, je fais ma vie et eux, ils font leur vie.

Fabiola, Mexique

D'autres fois, c'est la communication au travail qui peut poser problème. Mouss constate des malentendus qui surviennent parfois dans la communication avec son patron québécois puisque chacun est porteur de ses références culturelles. Un cours de communication interculturelle que Mouss suit dans le cadre de sa maîtrise, lui a permis de mieux comprendre les codes culturels et par extension, de mieux vivre son intégration socioprofessionnelle au Québec. Sandra fait face à une expérience plus négative dans son premier emploi qualifié qui concerne les relations interpersonnelles. Sa façon de fonctionner et de communiquer au travail, valorisée en France – être une personne qui défend ses idées et qui se bat pour ses convictions, lui nuit au Québec. Elle est perçue

comme une personne agressive, quasi antisociale. Ce sont les relations développées avec certains de ses collègues qui l'ont aidée à traverser les périodes difficiles.

Après avoir analysé les difficultés que les sujets ont rencontrées au cours de leur trajectoire, regardons quels sont, selon eux, les éléments qui ont facilité leur intégration au Québec.

7.5. Éléments facilitant l'intégration

Plusieurs façons et moyens sont employés par les sujets pour pouvoir bien s'intégrer dans le pays d'immigration. Il est possible de puiser dans ses expériences passées si on a déjà vécu une expérience de vie à l'étranger; chercher à s'insérer dans les réseaux grâce à des loisirs ou des hobbies; passer par des études. Certainement, pour un travailleur qualifié qui arrive au Québec, l'emploi joue un rôle décisif dans le processus d'intégration. Il fournit les moyens matériels, facilite le développement des liens sociaux, assure idéalement la reconnaissance et un sentiment de réalisation de soi à travers une activité socialement utile et, finalement, redonne confiance pour poursuivre le processus d'intégration professionnelle et sociale. En plus de l'emploi, les sujets soulignent le rôle essentiel des relations qu'ils ont développées avec les gens rencontrés à travers les études, les emplois, la communauté, le bénévolat, les loisirs... Ces gens peuvent leur offrir du soutien, fournir des informations, servir de guide à travers les aléas de la vie d'un nouvel arrivant, tout en permettant de s'amuser par moments.

Mario a noué ses premières connaissances au Québec grâce au tango, qu'il dansait plusieurs fois par semaine. Il constate : « le tango m'a aidé beaucoup.

Quand je sors au tango, je rencontre beaucoup de gens, on parle, on échange, on s’amuse...» (Mario, Liban). Sandra pense que la qualité des gens rencontrés à Montréal, principalement à travers son emploi, a été pour elle « un point d’ancrage super fort » (Sandra, Argentine). Pour Fabiola, son directeur de maîtrise a joué un rôle essentiel dans sa trajectoire au Québec. Elle dit : « grâce à lui j’ai fini ma maîtrise, il est pour moi la personne la plus importante ici » (Fabiola, Mexique).

Pour certains sujets, l’immigration au Québec a été précédée d’une autre expérience d’immigration ou lors de séjours non touristiques (de plus de 6 mois) effectués à l’étranger. L’expérience d’immigration ultérieure, les séjours qui pouvaient correspondre aux études à l’étranger ou encore l’expatriation professionnelle leur ont permis de développer une attitude d’ouverture à l’égard des cultures différentes de la leur ainsi que certaines ‘techniques’ de cohabitation. Rachid constate : « c’est d’abord mon expérience de vie, ma formation, ma culture, mon ouverture à moi » qui ont facilité son intégration au Québec. Mario pense également que son expérience de vie en France durant six ans l’a beaucoup aidé dans son intégration au Québec. Durant ce temps, il a visité de nombreux pays d’Europe, ce qui l’a amené à s’ouvrir aux autres cultures et à acquérir une expérience de vie à l’étranger. Arnauld abonde dans le même sens quand il dit :

Je pense que ce qui m’a aidé le plus, ce sont toutes les expériences qu’on avait fait à l’étranger. Cela nous a aidés à nous faire plus discrets, ne pas toujours comparer notre culture avec la culture d’ici et de sourire aux autres... cela nous a aidés beaucoup pour notre intégration, au niveau de l’attitude.

Arnauld, France

Marielle considère que le passage par l'université a joué un rôle majeur dans son processus d'intégration au Québec. Le programme de maîtrise en gestion lui a permis d'acquérir une méthode d'analyse qu'elle applique aujourd'hui dans sa profession de consultante. En plus de cet aspect scientifique, ses études lui ont donné l'accès à un réseau des anciens diplômés de l'université qui facilite la recherche d'emploi et la mise en place d'un projet professionnel. Le troisième point d'importance en rapport avec ses études a trait à la légitimité que lui procure son diplôme auprès des employeurs québécois.

Mouss considère que son désir de s'intégrer complètement au Québec lui a permis de réussir son projet migratoire. Il voulait le réussir à tout prix puisque le retour dans son pays n'était pas envisageable pour lui.

Sergi souligne également qu'il est venu au Québec avec l'idée d'y faire sa vie. Il était déterminé à investir tous les efforts nécessaires pour pouvoir y réaliser ses rêves. Il dit :

Ce qui m'a permis de m'intégrer la première année, c'est ne pas avoir le choix, je ne pouvais pas me rabattre sur un plan B, je devais déployer toutes les stratégies pour que mon plan avance parce qu'au-delà c'est foutu, t'as plus rien.

Sergi, Haïti

Lounia croit qu'elle a pu s'intégrer au Québec car l'immigration correspondait pour elle à une décision de vouloir vivre la vie à sa façon. Trouver au Québec cette liberté à laquelle elle aspirait a donc été essentiel. Le projet d'immigration s'inscrit pour elle dans un projet plus large, celui de vivre sa vie de la manière qui lui correspond, ce qu'elle ne pouvait pas faire dans son pays d'origine. Réaliser cet objectif principal lui a permis de continuer sa trajectoire au Québec. Max pense qu'il a pu réussir son intégration grâce à sa persévérance, à la

patience de continuer malgré les obstacles rencontrés et aussi parce qu'il n'a jamais perdu de vue ses objectifs. Ainsi une attitude d'ouverture aux autres, la détermination, la curiosité, la flexibilité et la patience dans la poursuite de ses buts relèvent d'un travail personnel et intérieur d'un nouvel immigrant qui s'appuie sur son intelligence émotionnelle et interculturelle.

7.6. Conclusion

Ce chapitre avait pour objectif d'analyser les trajectoires socioprofessionnelles depuis une perspective subjective, mettant l'accent sur l'expérience personnelle des sujets. Nous y avons abordé les thèmes qui ont marqué le plus les récits faits par les sujets de leurs trajectoires sociales et professionnelles au Québec. Ainsi, l'adaptation dans le nouvel environnement comportait de nombreux défis liés à la nécessité de faire le deuil d'une ancienne vie et d'adopter de nouvelles façons d'être et de faire. L'adaptation dans le nouveau milieu constitue un défi pour plusieurs car il a fallu non seulement adopter d'autres manières d'être et de communiquer mais aussi s'engager activement dans la recherche d'emploi, une expérience stressante et exigeante en soi. De plus, la recherche d'emploi s'effectue dans un environnement souvent peu familier et sans avoir l'appui d'un réseau social et professionnel établi. Des connaissances linguistiques insuffisantes rendent la recherche et l'intégration en emploi d'autant plus difficile. Certains doivent également faire face à la méfiance des employeurs ou à des procédures administratives complexes pour s'inscrire à un ordre professionnel. Les contacts préexistants à l'immigration ou alors développés après l'arrivée au Québec, ont fréquemment contribué à faciliter l'insertion en emploi ou la progression de carrière. Également, il est possible d'observer qu'une attitude d'ouverture aux autres facilite l'intégration, de même que la persévérance dans la poursuite des objectifs. Ceux qui ont déjà vécu une

expérience d'immigration ou de séjour prolongé dans un pays étranger, affirment avoir développé certaines manières de faire et d'interagir qui rendent leur intégration au Québec plus aisée. Il nous importait donc de reconnaître dans ce chapitre la singularité de chaque trajectoire et de rendre visible la subjectivité de chaque sujet, en mettant en scène ses perceptions et ses observations à partir des mots mêmes qu'il emploie pour raconter son expérience.

En somme, nous constatons que :

- L'adaptation dans le nouveau pays comprend un travail de deuil, de mise à distance avec le passé.
- L'éloignement avec la famille et/ou les amis constitue une des difficultés majeure au début de processus d'intégration pour ceux qui immigrent seuls.
- Le développement des relations à l'intérieur de son groupe ethnoculturel peut être perçu par les nouveaux arrivants comme plus facile au début du processus d'adaptation dans le pays d'immigration.
- Certains sujets choisissent d'éviter cette voie afin de ne pas s'enfermer dans une enclave, ce qui les empêcherait, pensent-ils de faire partie de la société québécoise.
- Les exigences linguistiques des employeurs québécois constituent une difficulté particulière aussi bien pour ceux qui ne maîtrisent pas le français à l'arrivée que pour ceux qui doivent prouver leurs compétences dans les deux langues : français et anglais une fois en emploi.
- L'adaptation au travail dépasse largement la nécessité de prouver ses compétences ou ses connaissances professionnelles car il faut également apprendre à fonctionner selon les normes de communication et

d'interactions interpersonnelles communément acceptées au Québec et dans des milieux du travail spécifiques.

Dans le chapitre suivant, nous nous arrêterons à la situation actuelle des sujets qui posent un regard subjectif sur leur processus d'intégration et accordent une signification personnelle de l'« intégration réussie ».

CHAPITRE VIII

SITUATION ACTUELLE DES TRAVAILLEURS QUALIFIÉS. QU'EST-CE QU'UNE « INTÉGRATION RÉUSSIE » ?

[L'intégration] c'est toujours un processus. Il y a beaucoup de niveaux dans la société, le travail, l'entourage... Donc, tu ne peux jamais dire : 'je me sens vraiment intégré'. Pour certaines choses oui, pour d'autres non, ça va continuer toujours. La société est trop complexe pour dire, 'je suis bien intégré'. C'est jamais fini, on s'intègre toujours à quelque chose.

Max, Ukraine

Pour moi, il n'y a pas de processus qui finisse d'un coup. Le processus s'améliore, continue... tout est vivant, tout est en mouvement, tout est dynamique. Tu ne peux pas arrêter toi-même la dynamique. Tu dois t'intégrer continuellement, donc, le processus ne va pas finir.

Michel, Roumanie

8.1. Introduction

Ce chapitre constitue une dernière étape de notre analyse des trajectoires socioprofessionnelles des travailleurs qualifiés. Cette analyse, qui a commencé par un retour sur la situation pré-migratoire des personnes interviewées et les motifs de la prise de décision d'immigrer, a suivi leur cheminement au Québec en insistant sur leur mobilité professionnelle et leur expérience personnelle et subjective. La situation des sujets au moment de l'entrevue, tant du point de vue de leur statut socioprofessionnel que de leur ressenti à cet égard, complète et achève la présente analyse.

Ce chapitre se divise en deux parties, dont la première porte sur la situation socioprofessionnelle actuelle des sujets en rapport avec leurs études, leur profession et leur objectif de carrière. Ce regard objectif sur la situation des sujets sera mis à l'épreuve par les sujets qui jettent un regard subjectif sur leur situation. Dans la deuxième partie du présent chapitre, les sujets parlent de leur processus d'intégration, en expliquant ce que l'« intégration réussie » signifie pour eux et comment ils se situent au moment actuel par rapport à cette vision personnelle. Ainsi, ils posent un regard personnel sur l'intégration en lien avec leurs projets migratoires personnels.

8.2. Situation professionnelle actuelle

Au moment de l'entrevue, et en accord avec nos critères d'échantillonnage, tous les sujets occupaient un emploi qualifié, situé au niveau de leur études : soit du diplôme obtenu dans leur pays d'origine, soit - pour ceux qui ont repris des

études après avoir immigré - au niveau du dernier diplôme obtenu⁸². Notre analyse de leur situation actuelle vise à établir une continuité entre la vie pré-migratoire et le moment présent et donc prend en considération la carrière professionnelle pré-migratoire, l'objectif professionnel et l'emploi occupé au moment de l'entrevue. À partir d'une mise en relation des études, de l'objectif professionnel et de l'emploi occupé au moment de l'entrevue, il est possible d'observer que les sujets occupent soit un emploi en rapport avec le dernier diplôme détenu avant d'avoir immigré, soit avec le diplôme obtenu après avoir immigré. Cette relation entre les études et l'emploi occupé actuellement attire notre attention sur la problématique de reprise des études après avoir immigré et les conséquences de cette stratégie sur la situation professionnelle actuelle.

8.2.1. Reprise des études et situation professionnelle actuelle

La reprise des études après avoir immigré est une stratégie relativement fréquente chez les sujets participant à la recherche. Elle survient soit au tout début de leur processus d'intégration professionnelle, soit plus tard, fréquemment en parallèle avec un travail professionnel. L'obtention d'un diplôme modifie généralement les objectifs professionnels du sujet mais un réajustement peut survenir au cours de la trajectoire. Dans notre étude, nous avons pu constater que les études poursuivies par les sujets, après avoir immigré au Québec, se situent soit à un niveau supérieur au dernier diplôme déjà détenu, par exemple une maîtrise si le sujet détient déjà un diplôme équivalent au baccalauréat, soit à un niveau inférieur comme c'est le cas des formations brèves, d'un certificat ou d'une attestation d'études collégiales

⁸² Nous allons revenir sur la question de la reprise des études par la suite afin d'approfondir la question de l'équation entre les études reprises après avoir immigré et la situation professionnelle actuelle des sujets.

effectuées par un sujet qui possédait déjà un baccalauréat ou une maîtrise. Les sujets qui reprennent les études et obtiennent au Québec un diplôme supérieur à celui qu'ils détenaient avant d'avoir immigré aspirent habituellement à travailler dans le domaine choisi et au niveau de ce dernier diplôme. La situation est plus complexe quand les études poursuivies au Québec se trouvent à un niveau inférieur au diplôme déjà détenu. Il est possible de constater que ces études constituent une porte d'entrée sur le marché du travail mais qu'elles ne correspondent pas forcément à l'objectif professionnel à plus long terme. Regardons ce deuxième scénario en prenant appui sur quelques exemples concrets.

Michel détient un baccalauréat en génie électrique et un autre en gestion avant d'immigrer au Québec. En Roumanie, il travaillait en tant que gestionnaire de ventes, poste de cadre, et possédait 14 ans d'expérience professionnelle. Après son arrivée au Québec, il prend la décision de compléter une formation collégiale et obtient une Attestation d'Études Collégiales en procédés industriels. Quelques mois après la fin de cette formation, il décroche son premier emploi de technicien. Après sept mois, il change d'emploi pour un poste de consultant, concepteur. Or ces deux emplois se situent au-dessous de ses attentes. Il cherche à occuper un poste cadre qui lui permettrait de mettre en application ses connaissances et ses compétences et finalement, d'obtenir la reconnaissance professionnelle attendue. Il raconte :

Je ne me considère pas cent pourcent intégré. Le processus continue et je peux dire que je me sentirai vraiment intégré quand je vais arriver à évoluer jusqu'au niveau de mes objectifs professionnels. Pour l'instant, je suis peut-être intégré culturellement parce que je participe aux activités de toutes les nationalités, y compris de la majorité québécoise.

Michel, Roumanie

Quant à lui, Elias obtient une maîtrise en génie chimique en France avant d'immigrer. Au Québec, il décide de reprendre ses études afin d'obtenir un certificat en gestion de qualité. Son objectif professionnel est de travailler dans le domaine de la chimie, même si cela implique de débiter dans un poste inférieur à ses attentes. Le diplôme obtenu au Québec doit lui faciliter ses recherches d'emploi plus qu'imprimer une direction précise à sa carrière professionnelle. Son premier emploi dans son domaine professionnel est celui de technicien dans un laboratoire pharmaceutique qu'il occupe durant trois années. Il y progresse jusqu'à occuper un poste d'analyste, puis de superviseur et finalement de responsable de département avant de changer d'emploi en vue d'obtenir de meilleures opportunités de carrière. Aujourd'hui, il occupe un poste d'analyste dans un grand laboratoire pharmaceutique. Il dit :

Je pourrais juste dire que professionnellement, je me suis imposé jusqu'à vraiment avoir un emploi plus ou moins satisfaisant. Globalement, je sais que ce n'était pas évident. [...] Il y a une évolution parce que chaque pas que je prends si je le compare à il y a six mois avant, il y a un avancement sur pas mal de plans donc, je me dis aussi que cela va continuer sur cette lancée...

Elias, Sénégal

Pour sa part Camile, au moment de son arrivée au Québec, détient un diplôme de doctorat en physique et huit ans d'expérience professionnelle en tant qu'ingénieur en électronique. Sa carrière professionnelle au Québec s'inscrit dans un cheminement de réorientation, d'abord involontaire - il s'y engage car il ne parvient pas à trouver un emploi d'ingénieur. Ensuite, quand il commence à travailler dans une grande entreprise québécoise en tant que conseiller en développement durable, cette nouvelle orientation devient une opportunité intéressante qu'il apprécie. En parallèle à ce dernier emploi, il décide

d'approfondir ses connaissances dans ce domaine en reprenant les études par une maîtrise en environnement. Il constate :

Par rapport à la carrière que j'ai pu avoir en France, [...] j'ai beaucoup plus le sentiment d'avoir choisi ma carrière. Peut-être parce que j'ai refait les études à 35 ans et j'ai plus mûri mon projet. J'ai plus choisi maintenant le métier que je veux faire que quand j'ai choisi l'électronique à 18 ans. C'est vrai que du point de vue du salaire, j'étais mieux payé en électronique; au niveau du plaisir de travailler, je pense que j'ai gagné.

Camile, France

Pour Carmen, les études poursuivies au Québec, certificat en développement de carrière, se situent à un niveau inférieur par rapport au diplôme d'ingénieur civil qu'elle détient au moment de l'immigration. Elle s'inscrit dans une stratégie de réorientation professionnelle car Carmen souhaite travailler dans la relation d'aide plutôt que revenir vers sa profession d'ingénieur. Suite à cette formation, elle complète un stage professionnel qui lui permet d'obtenir l'emploi de conseillère en emploi dans un organisme communautaire. Elle dit :

Ce que je voulais faire premièrement, c'était le certificat, pour savoir si j'avais les qualités pour être conseillère et je voudrais continuer et faire un bac mais en ce moment, c'est période d'adaptation, je dois m'adapter et après, je commence le bac, à temps partiel parallèlement à mon travail...

Carmen, Venezuela

Ainsi, la reprise des études après avoir immigré, en tant que partie de la trajectoire professionnelle, modifie les attentes de sujets par rapport à l'emploi, ou alors, introduit un biais dans son cheminement professionnel qui n'est pas nécessairement désiré à plus long terme. Nous avons vu que pour chaque sujet,

les études reprises au Québec ont une fonction différente, qu'il s'agisse d'une réorientation de carrière, d'une porte d'entrée sur le marché du travail ou d'un complément de connaissances à la profession déjà exercée. Il est peu probable que l'emploi situé au niveau de la formation inférieure au diplôme déjà détenu procure une satisfaction professionnelle à plus long terme, surtout si cela ne correspond pas à une stratégie de réorientation professionnelle. Ainsi, prendre en considération l'objectif professionnel d'un sujet, permet de replacer ses actions, ici les études, dans le contexte plus large de l'intégration professionnelle, en tenant compte du rôle de l'acteur actif et réflexif qui vise à maintenir une cohérence dans son parcours de vie.

8.2.2. Emploi pré-migratoire, objectif professionnel et situation professionnelle actuelle

Une deuxième mise en relation nous semble pertinente pour saisir l'évolution des trajectoires professionnelles des sujets : celui du rapport entre l'emploi actuel, l'emploi occupé avant d'immigrer et l'objectif professionnel visé au Québec. Il nous permet de mettre en lumière les attentes des sujets face à leur carrière professionnelle post-migratoire, en tenant compte de leur volonté de continuité ou de changement. De ce point de vue, il est possible d'observer quatre types de rapport : a) l'emploi actuel correspond à l'objectif de carrière et à l'emploi occupé avant l'immigration, b) l'emploi actuel correspond à l'objectif de carrière, c) l'emploi actuel correspond à l'emploi occupé avant d'avoir immigré, d) l'emploi actuel ne correspond ni à l'objectif de carrière, ni à l'emploi occupé avant d'immigrer (voir le tableau 11).

TABLEAU 11

Situation actuelle, situation pré-migratoire et objectif professionnel.

Nom	Emploi avant d'immigrer	Objectif professionnel	Emploi actuel	C*
Eva	Conseillère, projets de technologie informatique	Conseillère, technologie informatique	Analyste d'affaires	A
Adam	Consultant en RH	Consultation, gestion des RH	Conseiller en relation de travail	A
Yann	Expert en sinistres	Réorientation	Expert en sinistres	B
Elias	Chimiste	Chimiste	Analyste chimie	A
Dara	Sage-femme	Sage-femme	Agente de recherche	D
David	Ingénieur mécanique	Ingénieur mécanique	Estimateur	D
Pablo	Analyste de système	Réorientation	Développeur système	B
Clara	Consultante en laboratoire de biologie médicale	Qualité de services et de soins	Conseillère en qualité de service	A
Anna	Médecin	Médecin	Médecin	A
Camile	Ingénieur	Ingénieur	Conseiller en développement durable	D
Sandra	Psychologue	Psychologue	Agente des relations humaines	A
Arnauld	Gestionnaire d'approvisionnement	Domaine commercial	Chargé de projet	A
Marielle	Psychologue, consultante, chargée de cours	Psychologue ou consultante ou chargée de cours	Consultante	A
Mariana	Ingénieur industriel	Ingénieur industriel	Analyste des ventes	A
Samuel	Cadre commercial	Domaine commercial	Gérant marketing	A
Fabiola	Gestionnaire (RH)	Études	Spécialiste (RH)	A
Nadia	Superviseur (RH)	Entreprenariat	Agent de prestation	B
Alex	Professeur, chercheur	Professeur, chercheur	Professeur agrégé	A
Tao	Spécialiste en animaux	Entreprenariat ou autre (non précisé)	Assistant chercheur	D
Lei	Directrice station de télé	Domaine d'immigration	Superviseuse, agence de voyage	D
Linda	Interprète	Domaine de tourisme	Conseillère en voyages d'affaires	A
Max	Électromécanicien	Non précisé	Agent logistique	D
Michel	Gestionnaire de vente	Gestionnaire	Consultant – concepteur	D
Natalie	Scénariste rédacteur	Non précisé	Intégrateur web	B
Carmen	Ingénieur civil	Conseillère relation d'aide	Conseillère en emploi	C
Mario	Technicien	Technicien télécommunication	Technicien senior	A
Rachid	Représentant général	Non précisé	Conseiller en emploi	D
Mouss	Gestionnaire	Non précisé	Directeur de production	B
Sergi	Enseignant	Réorientation	Préposé aux renseignements	C
Lounia	Enseignante	Enseignante ou spécialiste en formation	Enseignante	A

*Il s'agit de la correspondance entre l'emploi occupé avant l'immigration, l'objectif professionnel et l'emploi actuel (voir les sections suivantes).

Emploi actuel en correspondance avec l'objectif de carrière et avec l'emploi occupé avant l'immigration (A)

Plusieurs sujets occupent au moment de l'entrevue un emploi qui correspond à la fois à la profession exercée avant l'immigration et à leur objectif professionnel (puisque ce dernier consistait à continuer leur carrière professionnelle pré-migratoire au Québec). Différents chemins ont été empruntés par les différents sujets pour atteindre cette situation de double correspondance. Il pouvait s'agir d'une requalification immédiate, d'une mobilité progressive à travers plusieurs emplois, y compris déqualifiés, d'un passage par des études ou formations, du bénévolat, des démarches d'inscription à un ordre professionnel ou d'un départ en région.

La trajectoire professionnelle d'Adam illustre un tel cheminement à travers plusieurs emplois et stratégies dans le but de réaliser son objectif professionnel de travailler en tant que consultant ou gestionnaire en ressources humaines. Rappelons qu'Adam détient au moment de l'immigration au Québec un diplôme universitaire de deuxième cycle, une maîtrise (MBA) en ressources humaines et dispose de 15 ans d'expérience professionnelle dans le domaine des ressources humaines. Il y occupe plusieurs emplois, d'abord déqualifiés avant de décrocher un emploi dans la fonction publique québécoise. Il dit :

Je viens de commencer un nouvel emploi comme conseiller en relations de travail, ressources humaines. C'est un poste professionnel, cadre. Je travaille dans un ministère avec toute la partie, relations de travail, question de plaintes, des conventions collectives, etc. [...] Au niveau qualitatif, c'est mieux [qu'en Argentine] parce que je travaille dans un milieu plus stable. Je pense que là, il y a une amélioration.

Adam, Argentine

Adam évalue aujourd'hui positivement sa situation professionnelle en soulignant un avantage qu'il a par rapport à sa situation professionnelle pré-migratoire, soit la stabilité professionnelle obtenue grâce à son dernier emploi. Comment les autres sujets qui occupent des emplois correspondant à la fois à leur situation professionnelle pré-migratoire et à leur objectif de carrière perçoivent-ils leur situation actuelle ?

Pour Arnauld, sa situation après cinq ans au Québec se situe au-dessus de ses espérances. Il ne s'attendait pas à arriver là où il est parvenu professionnellement en si peu de temps. Depuis l'arrivée au Québec, il travaille pour la même compagnie. Embauché initialement comme représentant commercial, il a ensuite évolué- il a développé un nouveau département au sein de sa compagnie dont il s'occupe aujourd'hui. Il pense ensuite pouvoir y évoluer vers un poste de gestionnaire. Il se dit très satisfait de sa situation professionnelle et en général, très chanceux. Il souligne :

Le fait d'être d'origine française, j'estime avoir plus de chances qu'un autre immigrant ici au Québec. Les portes s'ouvrent plus facilement. C'est mon point de vue.

Arnauld, France

Mario considère que sa situation actuelle répond à ses attentes. Il occupe actuellement un poste de technicien supérieur dans une grande compagnie de télécommunications qui lui offre de bonnes conditions de travail ainsi que des perspectives d'avancement au sein de sa compagnie. Grâce à ses efforts, il a pu atteindre la situation professionnelle désirée au sein d'une compagnie qui lui offre des possibilités d'avancement dans le futur.

Anna, qui arrive au Québec avec l'objectif de continuer sa carrière de médecin

spécialisé en anesthésiologie, et qui travaille aujourd'hui dans sa profession se dit pleinement satisfaite de sa situation professionnelle. Elle dit : « Ce qui me satisfait le plus dans mon travail, c'est faire ce que j'aime. J'espère que ça continue comme ça, stable» (Anna, Venezuela).

Mariana considère qu'elle a atteint maintenant (5 ans après son arrivée au Québec) le même niveau professionnel qu'elle avait en Colombie avant d'avoir immigré. Elle pense toutefois qu'elle aura de meilleures perspectives d'avenir au Québec qu'elle aurait pu avoir dans son pays d'origine. Elle remarque également :

[Au Québec] on a la possibilité de faire autre chose comme les voyages qu'on n'avait pas la possibilité de faire avant [...] Ce qui est positif c'est pouvoir planifier les choses, négatif, c'est ne pas avoir notre famille avec nous.

Mariana, Colombie

Les sujets qui sont parvenus à occuper un emploi leur permettant de poursuivre leur carrière professionnelle pré-migratoire (si tel était leur objectif) se disent en général satisfaits ou très satisfaits de leur situation. Ils visent à continuer dans cette voie, s'ils ont atteint le niveau professionnel souhaité, ou à évoluer dans leur profession par la suite vers un poste supérieur.

Emploi actuel en correspondance avec l'emploi précédant l'immigration (B)

Parfois, l'objectif professionnel établi avant d'avoir immigré est abandonné en cours de route ou encore il est poursuivi durant une certaine période de temps avant que le sujet décide de retourner dans la profession occupée avant avoir d'immigré. C'est notamment le cas de Nadia qui envisageait un projet d'entrepreneuriat à réaliser au Québec ou de Yann pour qui le projet

d'immigration s'accompagne d'un souhait de réorienter sa carrière professionnelle.

Nadia est venue au Québec avec l'idée de lancer une entreprise en partenariat avec son conjoint. Ce projet initial n'a pas abouti et elle prend la décision de continuer dans le domaine des ressources humaines comme elle le faisait en Roumanie avant d'immigrer. Elle occupe tout d'abord deux emplois déqualifiés dans ce domaine qui ne lui offrent ni de bonnes conditions salariales, ni de perspectives d'avancement. Puis elle décide de passer les concours pour pouvoir entrer dans la fonction publique fédérale. Aujourd'hui, elle constate :

Disons qu'après 7 ans, je suis arrivée au même niveau que j'avais quand j'ai quitté la Roumanie. Cela m'a pris beaucoup de temps. Je suis mieux maintenant, j'ai plus de satisfaction parce que si j'étais en Roumanie, je n'aurais pas de chance d'avancer.

Nadia, Roumanie

Yann occupait l'emploi d'expert en sinistre en France avant d'immigrer au Québec. Il immigre en souhaitant changer de vie, y compris réorienter sa carrière professionnelle, sans toutefois préciser sa nouvelle direction professionnelle. Peu de temps après son arrivée, il décroche un emploi de chauffeur dans un des festivals montréalais et après la fin de ce contrat, il décide de continuer à travailler dans les festivals. Initialement, il apprécie cette nouvelle direction professionnelle. Durant cette période, il se trouve dans une situation de déqualification volontaire, si on prend en considération son niveau d'études et son objectif professionnel. Yann décide toutefois de retourner dans sa profession compte tenu que ces contrats de travail dans les festivals ne lui procurent ni la stabilité professionnelle, ni le salaire adéquat. Aujourd'hui, il

travaille depuis 4 ans en tant qu'expert en sinistre et se dit satisfait de sa situation professionnelle. Il dit :

...je règle que les dossiers litigieux où il y a un potentiel de fraude à l'assurance. Donc ça, c'est extraordinairement intéressant. Et pour rien au monde, je ne quitterai encore, je ne cherche rien, je suis content à la longueur de la journée même si c'est un peu épuisant moralement... Donc pour l'instant, je pense avoir trouvé ma voie mais jusqu'à quand, je ne sais pas. Pour l'instant, c'est ça.

Yann, France

Il arrive parfois que la direction professionnelle ne soit pas précise au moment de l'immigration (souvent parce que les motifs de l'immigration ne relèvent pas des questions économiques ou professionnelles) mais que le sujet s'engage au Québec dans la même voie professionnelle qu'avant d'avoir immigré. Tel est notamment le cas de Lounia qui prend la décision d'immigrer car elle se sent en décalage avec la société algérienne et cherche au Québec la liberté de vivre tel qu'elle l'entend. Elle poursuit aujourd'hui sa profession d'enseignante en travaillant en tant qu'enseignante suppléante. Elle raconte :

Ma situation, je la considère bonne même s'il y a la précarité. [...] J'ai réussi à tisser les liens avec les personnes, je m'intègre bien au sein des équipes [...] Je suis plus calme depuis que j'ai immigré alors qu'en Algérie, j'avais les nerfs à fleur de peau, je pouvais m'énerver pour un oui et pour un non...

Lounia, Algérie

L'objectif professionnel initial peut donc évoluer, se préciser ou changer après avoir immigré, en fonction des opportunités qui se présentent devant le sujet et de l'évolution personnelle qui se fait au cours du temps.

L'emploi actuel correspond à l'objectif professionnel (C)

Carmen immigré au Québec avec l'intention de se réorienter vers une profession qui pourra lui apporter satisfaction. Elle ne souhaite pas continuer dans la profession d'ingénieur civil mais plutôt bifurquer vers la relation d'aide dans laquelle elle travaillait au Venezuela comme bénévole. Après avoir immigré au Québec, elle entreprend des études dans cette optique et complète un certificat en orientation de carrière. Ensuite, elle obtient un premier emploi dans ce domaine. Elle constate :

Je voulais faire quelque chose qui me donnerait de la joie, que j'aime faire, qui me rendrait heureuse. Je ne voulais pas retourner dans le génie.... Juste après mon stage, j'ai commencé à travailler ici. Mon poste, c'est conseillère d'emploi et responsable de mentorat. Je fais la formation et notre but ici est d'aider les femmes à retourner sur le marché du travail.

Carmen, Venezuela

Carmen évalue positivement sa situation professionnelle actuelle car elle a la possibilité de travailler dans un domaine qui lui apporte une satisfaction professionnelle. Elle considère que la satisfaction professionnelle a autant sinon plus d'importance que les conditions salariales avantageuses qu'elle aurait pu avoir en restant dans la profession d'ingénieur civil.

L'emploi actuel ne correspond ni à l'emploi occupé avant l'immigration, ni à l'objectif professionnel (D)

Pour Camile, David et Dara qui voulaient poursuivre leur carrière professionnelle au Québec, la vie professionnelle a pris une direction inattendue. Leur réorientation professionnelle résultait des difficultés à trouver un emploi dans leur domaine et au niveau de leur diplôme. Il s'agit donc pour eux d'une réorientation professionnelle involontaire qui s'effectue soit à travers

des études, soit à travers des emplois, tout cela accompagné éventuellement d'une formation académique ou technique.

Dara, qui exerçait au Liban la profession de sage-femme et qui possédait cinq années d'expérience dans ce domaine, souhaitait poursuivre dans la même voie au Québec. Elle a changé d'avis une fois renseignée sur les conditions d'accès à sa profession. À ce moment, elle décide de reprendre des études et de compléter une maîtrise dans le domaine de la santé. Sa réorientation professionnelle s'effectue donc à travers les études - une maîtrise en santé communautaire. Suite à ces études, elle trouve un premier emploi qualifié de conseillère, puis un deuxième emploi de chercheuse dans le milieu hospitalier. Elle se dit satisfaite de sa situation professionnelle actuelle d'autant plus qu'elle continue à travailler dans le domaine de la santé.

David comptait poursuivre sa profession d'ingénieur mécanique au Québec. Il disposait de cinq années d'expérience professionnelle au moment de son arrivée au Québec et s'attendait à trouver un emploi d'ingénieur mécanique d'autant plus qu'il avait finalisé les démarches pour devenir membre de l'ordre des ingénieurs du Québec. Puisque ses recherches d'emploi n'aboutissent pas, il s'engage dans une autre direction professionnelle et aujourd'hui, travaille en tant qu'estimateur en construction. Il a pu bénéficier d'une formation en bâtiment vert offert par sa compagnie. Il constate :

Maintenant, c'est mieux qu'avant professionnellement, le milieu du travail est bon, bien structuré, bien organisé, beaucoup de respect. [...] Ils m'ont donné confiance et ils m'ont fait suivre une formation que je suis le seul à avoir dans la compagnie, c'est environnemental, le bâtiment vert, c'est pas mal nouveau et je vois le futur dans ça. [...] Ce n'est pas le poste avec lequel je suis venu au Québec - l'ingénierie

mécanique mais c'est un autre créneau et c'est intéressant.

David, Liban

L'écart avec la profession occupée avant l'immigration est également vécu par Tao qui occupait un poste de professionnel auprès du gouvernement chinois et par Michel qui travaillait en Roumanie en tant que gestionnaire des ventes. Tao, dont l'objectif professionnel n'était pas précisé au moment de son arrivée au Québec, décide de compléter un doctorat dans un domaine connexe à la santé animale (son domaine professionnel). Suite à ses études, il s'oriente vers la carrière de chercheur et occupe aujourd'hui un poste d'assistant de recherche dans le milieu hospitalier. Sa position professionnelle se situe toutefois au-dessous de ses attentes. Il en dit :

Si j'étais resté dans mon pays, j'aurais eu des accomplissements professionnels beaucoup plus grands mais ici, j'ai dû ajuster mes objectifs et trouver un domaine qui serait relié à mon expérience. La recherche n'est pas mon rêve, c'est même pas ma force, j'ai changé de direction et je ne peux pas atteindre une meilleure vie que dans mon pays. Pour toute la famille, c'est mieux ici; pour moi, j'ai pu être mieux dans mon pays.

Tao, Chine

Les changements de carrière qui n'ont pas été anticipés, ni souhaités, peuvent être vécus de manière négative si l'emploi occupé ne procure ni la reconnaissance, ni le niveau de responsabilités souhaités et comparables à ceux qui accompagnaient la carrière professionnelle pré-migratoire. Il en est autrement si la nouvelle direction professionnelle peut offrir épanouissement et satisfaction et donc permettre au sujet de se réorienter sans regretter son ancienne vie.

Pour atteindre une situation professionnelle désirée, il faut donc détenir un emploi qui correspond aux attentes professionnelles à une étape donnée de la vie. Cette emploi, doit non seulement être en rapport avec les compétences professionnelles, des connaissances et des intérêts professionnels du sujet mais également comportaient d'autres caractéristiques afin que l'intégration professionnelle puisse être jugée « réussie ».

8.2.3. « Intégration réussie » en emploi

Je pense que l'élément essentiel [de l'intégration] c'est vraiment trouver un travail, un bon travail, dans ton domaine ou dans ce que tu veux faire.

Adam, Argentine

Il faut avoir un emploi stable et bien rémunéré, c'est vraiment la base de l'intégration. Je pense que c'est le principal problème auquel font face les immigrants.

Alex, Chine

Avoir un bon emploi, être heureux dans son travail, faire le travail qu'on aime et travailler dans sa profession revient fréquemment comme conditions d'une intégration professionnelle réussie : laquelle constitue pour une majorité de sujets un point de départ pour que l'intégration dans le nouveau pays puisse être envisageable. Cependant, chacun a ses propres attentes envers un emploi qui puisse apporter une satisfaction professionnelle. Nous parlerons donc des attentes de chaque sujet face à l'emploi en les mettant en rapport avec son profil socioprofessionnel, tout en reconnaissant que ces attentes relèvent tout autant de valeurs, de traits de caractère et d'une vision du monde tout à fait

personnelle à chacun. En dehors des attentes individuelles, certaines attentes sont communes à tous. La majorité des sujets souhaitent travailler dans leur domaine ou un domaine connexe où ils puissent appliquer leurs connaissances et leur expérience professionnelle. L'emploi doit offrir également de bonnes conditions salariales et contribuer à l'épanouissement personnel.

Clara, conseillère en qualité dans le milieu de la santé (32 ans, originaire de France), considère qu'il est essentiel pour elle d'occuper un emploi en rapport avec ses études et son expérience professionnelle pré-migratoire. Elle veut pouvoir apporter ses compétences dans le nouveau milieu professionnel et ne pas se sentir perdante au niveau de son statut professionnel. Dara (33 ans, agente de recherche actuellement et sage-femme au Liban) abonde dans le même sens quand elle dit vouloir occuper un emploi situé minimalement au même niveau que celui qu'elle avait dans son pays d'origine. Elle souhaite également rester dans son domaine professionnel, la santé.

Pour Tao (44 ans, gestionnaire en Chine) qui a achevé un doctorat en science vétérinaire au Québec et qui travaille comme chercheur dans le milieu hospitalier, l'emploi devrait idéalement correspondre à son diplôme. Il affirme :

L'emploi est la partie la plus importante de ta vie, si tu as un bon emploi, tu n'as pas beaucoup de problèmes, tu peux donner une bonne vie à ta famille. [...] si j'ai un poste à l'université, je serai plus heureux.

Tao, Chine

Lounia (50 ans, enseignante en Algérie avec plusieurs années d'expérience), enseignante suppléante au Québec, pense également qu'il est essentiel de travailler dans le métier pour lequel on est qualifié et qu'on aime. En même temps, elle reconnaît la facilité qui existe au Québec pour changer de carrière et

donc elle pense : « ...soit de continuer dans l'enseignement, soit bifurquer vers le projet qui me trotte dans ma tête » (Lounia, Algérie).

Alex (48 ans, originaire de Chine), professeur-chercheur, croit que pour lui et pour nombre d'autres immigrants chinois, il est important d'occuper un emploi stable et bien rémunéré. Il veut également se sentir à l'aise dans son emploi, il occupe le poste de professeur agrée dans un centre de recherche. Il en dit :

[me sentir à l'aise] c'est un problème permanent. Pour la plupart des Chinois c'est toujours un problème parce que la langue chinoise est systématiquement différente de la langue française et anglaise.

Alex, Chine

Camile, (36 ans, en France ingénieur, avec 8 ans d'expérience professionnelle et actuellement conseiller en développement durable dans une grande compagnie québécoise), souligne que son travail doit lui procurer du plaisir. Ce plaisir passe par des mandats intéressants et un niveau de responsabilité similaire à celui qu'il avait avant l'immigration. Il pense également qu'il lui faut avoir un salaire adéquat pour ne pas perdre la qualité de vie qu'il avait par rapport à la France.

Anna (50 ans, médecin au Venezuela et au Québec avec plus de 20 ans d'expérience dans sa profession) considère qu'il est essentiel pour elle de continuer sa carrière professionnelle, qui la passionne.

David (36 ans, ingénieur au Liban et estimateur en construction au Québec) souligne également son désir de rester dans son domaine professionnel et d'occuper un emploi qui lui procure du plaisir. David parle aussi de l'importance de travailler dans un milieu professionnel respectueux et en accord

avec sa personnalité pour pouvoir se sentir bien intégré dans l'entreprise. Il constate :

La première année, je n'étais pas bien. Ce n'était pas les personnes parce que c'était tous des immigrants mais le milieu [de travail] que je n'aimais pas et je ne me sentais pas intégré.

David, Liban

Un emploi doit, selon Adam (46 ans, consultant en ressources humaines en Argentine avec 15 ans d'expérience), permettre une intégration tant du côté professionnel que du côté humain, donc être situé dans le domaine et au niveau professionnel visé et dans un milieu de travail stimulant et respectueux, « un milieu où on me reconnaît et où on me donne des possibilités » (Adam, Argentine). Ce milieu doit offrir également de bonnes conditions de travail: un horaire qui ne conduise pas à l'épuisement des employés et qui donne des avantages. En somme, Adam pense à un ensemble de facteurs qui permettraient à un individu de bien s'intégrer en emploi. Son emploi actuel de conseiller en relations de travail dans la fonction publique répond à ses attentes : il lui offre des défis professionnels, la possibilité d'être impliqué dans des projets qui ont un impact sur la société et de bonnes conditions de travail en général.

Pour Mouss (38 ans, ingénieur avec 6 ans d'expérience au moment d'immigrer et directeur de production dans une PME depuis 5 ans) le travail, en plus de l'épanouissement professionnel, doit permettre d'établir des rapports humains avec ses collègues. Il veut entretenir une relation authentique avec eux dont il dit :

...cette relation se passe dans les intérêts économiques et humains, parce que cela se passe entre les humains. ...[il s'agit] et de ne pas abuser : ni les employés de leur employeur à

travers les syndicats, ni l'employeur de ses employés.

Mouss, Maroc

Rachid (60 ans, représentant général d'une grande compagnie algérienne avec plusieurs années d'expérience), actuellement conseiller en emploi dans un organisme parapublic, souligne également l'importance des rapports humains au travail. En plus de travailler dans son domaine de compétences, il veut faire partie de son entreprise et 'porter sa bannière'. Selon lui, ce niveau d'intégration passe par des relations interpersonnelles fortes avec ses collègues et son patron.

Si l'emploi souhaité doit correspondre aux attentes et aux aspirations individuelles dans un moment donné de la vie professionnelle, il doit également offrir des opportunités d'évolution et de progression de carrière pour permettre à l'individu de grandir professionnellement. Samuel (33 ans, cadre commercial en Colombie avec 5 ans d'expérience professionnelle), actuellement gérant d'une ligne de produits, veut poursuivre son développement professionnel au sein de sa compagnie pour se sentir satisfait en emploi. Mario (32 ans, technicien avec un an d'expérience au moment de l'immigration), actuellement technicien senior, cherche tout d'abord une stabilité professionnelle, une routine de travail pour pouvoir se sentir intégré en emploi. Ensuite, il s'attend à ce que son entreprise lui offre des opportunités de progression de carrière à l'interne.

En plus des opportunités de progression de carrière, l'emploi doit également offrir des défis professionnels, constate Linda (48 ans, interprète en Chine), qui travaille depuis son arrivée au Québec dans le domaine du tourisme. Elle change de compagnie tous les deux, trois ans car elle souhaite continuer à apprendre et ses emplois ne lui offrent pas de possibilité d'avancement

professionnel. À plus long terme, son objectif professionnel est de quitter le tourisme où elle ne s'épanouit pas réellement pour travailler dans le domaine de la culture, un domaine qui lui procure une réelle satisfaction.

En résumé, l'emploi doit permettre aux sujets de combler leurs besoins individuels et répondre aux aspirations personnelles de chacun à un moment précis de sa vie. Dans ce sens, l'emploi transgresse sa fonction rémunératrice pour devenir un moyen de réalisation d'autres objectifs : développer un réseau social, continuer à apprendre, contribuer à la société ou encore se réaliser en tant qu'être humain. Il est souvent perçu comme la base de l'intégration dans un nouveau pays, comme un moyen à travers lequel s'effectue l'intégration au sens large ou encore, comme un élément qui facilite cette intégration. Mariana constate que le travail (qualifié) lui a permis d'avoir une vie normale et lui a donné confiance pour poursuivre ses projets au Québec. Elle dit :

Quand j'ai trouvé un travail professionnel, je me suis dit : 'je peux le faire, je peux continuer ma carrière professionnelle dans ma profession et c'est ce que je voulais...'

Mariana, Colombie

Pablo affirme que le premier emploi a été déterminant pour la suite de son cheminement, il lui a donné confiance pour pouvoir trouver ensuite un deuxième emploi. Selon lui :

Vivre tout les jours avec les gens au travail, partager les activités, c'est la seule façon de pouvoir t'adapter, tu ne peux pas le faire toi-même ou en parlant aux gens dans le bus, tu dois être avec les gens pour interagir, tu dois avoir des interactions [quotidiennes]...

Pablo, Argentine

Fabiola pense également que l'emploi a été essentiel à son intégration car il lui a permis de s'adapter aux façons d'être et d'interagir 'québécoises'. Les interactions professionnelles avec ses collègues québécois lui ont été bénéfiques pour s'adapter, changer et apprendre à travailler selon les règles généralement acceptées au Québec.

La situation professionnelle constitue un élément important sinon déterminant de la satisfaction des sujets quant à leur vie au Québec. À côté de l'emploi, d'autres éléments s'ajoutent au sentiment de bien-être souvent lié à la réussite du projet d'immigration. Comment les sujets perçoivent-ils le processus d'intégration et quelles sont les conditions qu'ils considèrent indispensables pour que leur intégration soit « réussie »?

8.3. Processus d'intégration et l'« intégration réussie »

L'intégration est perçue par certains comme un processus qui ne se termine jamais; par d'autres, comme une période de transition entre la vie pré-migratoire et un certain état à atteindre dans le nouveau pays. Chaque sujet a sa propre conception du processus d'intégration et lui seul peut évaluer où il est rendu dans sa trajectoire par rapport à sa vision personnelle de l'« intégration réussie ». Adam constate :

Je pense que c'est difficile à dire : 'je suis arrivé, j'ai réussi'. Ce n'est pas une chose constante, donc on peut dire : 'j'ai réussi' un jour mais on ne peut pas dire 'j'ai réussi' pour toute la vie. Il y a d'autres défis et tu ne peux pas arrêter le temps dans une telle situation [...] ce n'est pas une photo, c'est plus un film...

Adam, Argentine

En tenant compte de cette observation qui nous amène à considérer l'« intégration réussie » dans sa subjectivité et son impermanence, certaines conditions et certains moyens ont pu être identifiés par les sujets comme indispensables à sa réalisation. Sergi remarque :

Une intégration réussie passe par la compréhension de la nouvelle réalité qui va t'aider à te réaliser en tant que personne... c'est la possibilité de devenir quelqu'un d'autre dans la même personne...

Sergi, Haïti

Sergi souligne le rôle actif joué par le sujet dans sa démarche d'intégration. La connaissance de la nouvelle société, de sa culture et de son histoire peut être acquise par une démarche volontaire de l'immigrant qui cherche à s'intégrer dans la nouvelle société. Celui-ci doit adopter une attitude d'ouverture pour pouvoir un jour devenir une partie intégrante de cette société d'adoption. Sans cette ouverture à l'égard des autres, il est difficile sinon impossible de s'intégrer en s'attendant à ce que ce soit la société qui s'adapte (au nouvel arrivant).

Pour Rachid s'intégrer c'est saisir cette nouvelle opportunité qui se présente à lui : « j'ai une place à prendre et je la prends à part entière » (Rachid, Algérie). Il souhaite pouvoir dire un jour qu'il est Québécois et Canadien, plutôt qu'un Algéro-québécois, et qu'il en est fier pour diverses raisons. Pour ce faire, il dit avoir besoin d'apprendre la culture du pays d'accueil et il le fait grâce à sa curiosité sans laquelle, pense-t-il, il n'est pas facile de s'intégrer.

Eva souligne également que la connaissance de la culture québécoise, la participation à des activités avec les Québécois, des amitiés avec les gens du coin sont nécessaires pour développer son sentiment d'appartenance. En même

temps, elle vise la reconnaissance de la part de la société québécoise car, comme elle dit :

...[il faut être reconnue] pour ce que tu sais, ce que tu fais, le pays d'où tu viens..., tu te sens bien, tu te sens confortable ici, tu te sens qu'ici c'est chez toi.

Eva, Colombie

Le besoin d'avoir sa place, de faire partie de la société, de s'y sentir chez soi, d'être reconnu, de ne pas être considéré comme un étranger, est évoqué fréquemment par les sujets. Pour plusieurs, l'appartenance et la reconnaissance sont identifiées comme le fondement de leur processus d'intégration, déjà atteint ou en voie de l'être. Fabiola constate qu'il lui a fallu environ quatre ans pour 'bien s'intégrer' au Québec. Elle dit :

Je me sens chez moi maintenant.... J'ai mes mes collègues, mes amis, mon travail, mon épicerie, mes émissions de télé. [...] c'est avoir une vie normale dans le sens d'avoir le travail que tu aimes, avoir une routine...

Fabiola, Mexique

Marielle considère que dès le début de son immigration, elle avait le sentiment d'être intégrée ou en voie d'intégration au Québec puisqu'elle ne s'est jamais sentie rejetée par la société et n'avait jamais besoin de s'enfermer dans un ghetto. Lounia constate également qu'elle s'est sentie intégrée dès le moment où elle a posé le pied au Québec. Selon elle, l'intégration ne se rapporte pas à elle car sans avoir un handicap linguistique quelconque, elle a pu immédiatement trouver sa place dans le nouvel environnement. Rachid abonde dans le même sens quand il constate que son intégration a été facile compte tenu de ses connaissances linguistiques en français et en anglais qui lui ont

permis de s'adapter rapidement tant dans le milieu francophone qu'anglophone. À partir de cette intégration dans différents réseaux, il a pu continuer à apprendre la culture de son nouveau pays pour pouvoir un jour s'y sentir partie prenante.

Pour Alex, le sentiment d'être chez soi au Québec est indispensable pour que l'intégration puisse se produire. Il veut mener une vie normale au Québec comme celle qu'il menait dans son pays d'origine sans avoir le sentiment d'être un étranger.

Sergi émet également le souhait d'être chez soi au Québec. Selon lui, l'« intégration réussie » exige le sentiment d'être partie intégrante de la où on est. Il dit :

Tu dois arriver à te sentir comme les personnes que tu as trouvé sur place, de réfléchir de la même façon, que tu arrives à aller dans la même direction qu'eux...

Sergi, Haïti

Également pour Mouss, pour qui il est essentiel de sentir d'appartenir à son nouveau pays. Il ne veut pas se sentir isolé ou extérieur à la société québécoise. Aujourd'hui, 5 ans après son arrivée, il se considère comme un Québécois d'origine marocaine et non pas un Marocain immigré au Québec.

Arnauld, après 5 ans de séjour au Québec, se voit encore un peu comme un touriste. Il porte toujours beaucoup d'intérêt à son pays d'origine, dont il parle souvent. Il raconte :

... j'ai toujours ma culture ancrée en moi, et puis ça se remarque encore [...] mais quand je rentre en France, le fait de vivre à l'étranger me fait

sentir aussi un peu différent, un peu étranger vis-à-vis d'eux.

Arnauld, France

Bien que toujours un peu étranger au Québec, Arnauld affirme s'y sentir très bien. Un peu plus d'un an après son arrivée, il est parvenu à tisser des liens avec les gens locaux et lier des relations d'amitié avec eux. Il a pu retrouver un sentiment de bien-être. Ainsi, le développement de relations interpersonnelles solides a été décisif pour lui afin de pouvoir s'ancrer dans un nouveau pays.

Avoir des amis et de la famille autour de soi est considéré par David comme une base pour aller vers les autres et se sentir moins fragile dans sa démarche d'intégration à la société québécoise. Les proches sont indispensables, selon lui, pour se sentir moins seul et moins fragile, surtout si les rapports avec les membres de la société majoritaire se révèlent difficiles.

En dehors du besoin d'appartenance et de reconnaissance, d'autres aspects prennent plus d'importance par rapport à d'autres, pour se sentir intégré au Québec. Certains éléments, tels que l'emploi approprié, la possibilité de réaliser les objectifs visés et la stabilité émotionnelle sont identifiés par les sujets comme étant décisifs dans leur intégration bien que l'ordre de priorité et l'importance qui leur sont attribués soient personnels.

8.3.1. Conditions d'une « intégration réussie »

Lei pense que s'intégrer à une nouvelle société demande plus qu'une intégration professionnelle. Un emploi satisfaisant constitue plutôt une première étape de l'intégration mais ensuite elle veut pouvoir s'investir dans d'autres domaines tels que la vie sociale et politique pour contribuer à la société et

devenir une citoyenne à part entière. Aujourd'hui, 6 ans après son arrivée au Québec, Lei se dit satisfaite de sa situation professionnelle mais elle n'a pas encore trouvé la voie pour s'engager dans la vie politique et sociale, tel qu'elle le souhaite. Ainsi, elle pense être plutôt habituée qu'intégrée à la société québécoise.

Pablo parle de son rapport avec la société québécoise en ces termes :

Ce qui te fait sentir que tu es intégré, c'est sentir que les gens que tu rencontres te considèrent comme égal. Quand tu peux faire tout ce qu'un Canadien ou un Québécois fait dans les mêmes conditions et au même niveau... parfois cela arrive, parfois pas.

Pablo, Argentine

Linda exprime une idée similaire quand elle dit que, pour elle, une intégration est réussie quand elle peut vivre comme les Québécois, avoir un travail, des vacances et vivre sans la nostalgie permanente de son pays. Mais son objectif est de contribuer à l'avancement de la société et ne pas se limiter à des objectifs uniquement matériels. À côté du besoin de se sentir égale aux membres de la société majoritaire, elle souhaite contribuer à la nouvelle société et y apporter quelque chose dans le but d'améliorer les relations humaines. Dans ce but, elle a fondé un journal et un magazine sur la culture chinoise (en français et en mandarin) qui vise à faire connaître la culture chinoise aux enfants des immigrants chinois et au Québécois qui s'y intéressent. D'une certaine façon, l'« intégration réussie » correspond pour elle à la réalisation de son projet de vie.

Selon Rachid, il est possible de s'intégrer tout en ayant des attaches dans sa communauté (algérienne). Cela implique d'aller vers les gens du pays

d'accueil, de les rencontrer, de communiquer avec eux, de les connaître et d'échanger, et ce, tout en maintenant des attaches dans sa communauté d'origine comme dans la société majoritaire. Ainsi, il exprime le souci de réconcilier ces deux parties de son identité.

Pour pouvoir s'intégrer, il est important que la société d'accueil ne soit pas raciste, constate Mario, originaire du Liban, qui a été confronté au racisme durant sa vie en France. Il veut pouvoir y avoir sa place et être respecté en tant que Libanais musulman.

Yann considère qu'une « intégration réussie » se compose de trois volets : la réussite professionnelle, sociale et affective. Ces trois aspects s'influencent continuellement au cours d'une vie. Sans trouver un bon équilibre entre ces trois aspects de vie, il est difficile selon lui de réussir son intégration.

Nadia émet le souhait d'avoir une bonne qualité de vie au Québec, ce qui signifie de vivre en accord avec ses besoins. Elle raconte :

...Je sens que je suis appréciée, respectée, j'ai une meilleure qualité de vie. Après ça, c'est d'avoir la liberté de choix de faire ce que je veux, de m'offrir des choses que j'aime : un voyage, des vacances. Faire quelque chose que tu aimes, c'est déjà bien.

Nadia, Roumanie

Pour Fabiola, atteindre une stabilité émotionnelle est nécessaire pour qu'elle puisse considérer son intégration comme réussie. Après 5 ans au Québec, son pays d'origine, le Mexique, lui manque toujours et ce manque reste une grande difficulté dans son intégration. Sandra souligne également qu'elle veut vivre au Québec sans regretter le passé. Elle pense qu'il faut : « se sentir bien où on est

avec ce qu'on a sans vivre dans la nostalgie permanente et dans le regret du pays d'origine » (Sandra, Argentine).

Marielle ajoute qu'une « intégration réussie » survient quand on peut réaliser ses objectifs ou qu'on les adapte à la réalité. Mais c'est avant tout pouvoir se reconnaître dans la société et pouvoir y circuler librement sans devoir se limiter à une enclave. L'« intégration réussie », c'est quand : « la personne peut sentir qu'elle a des droits pour faire valoir ce qu'elle pense... » (Marielle, Argentine).

8.4. Conclusion

L'analyse de la situation professionnelle actuelle des sujets a rendu visible le cheminement parcouru par les sujets depuis le départ de leur pays d'origine ou de résidence jusqu'au moment de l'entrevue qui survient, dans la majorité des cas, de 5 à 10 ans après leur arrivée au Québec. Tous les sujets occupent un emploi qualifié au moment de l'entrevue. Cet emploi, qui correspond également au dernier diplôme détenu, soit celui qu'ils détenaient avant d'avoir immigré, soit celui qu'ils ont obtenu au Québec. Nous avons pu constater que cette correspondance entre la situation professionnelle et le dernier diplôme détenu ne permet pas de prendre en considération l'objectif professionnel du sujet. En effet, il est possible que les études effectuées au Québec, si elles se situent au-dessous du dernier diplôme détenu, constituent une stratégie d'entrée sur le marché du travail à court terme ou une stratégie de réorientation professionnelle. Nous avons observé qu'à plus long terme, le sujet peut souhaiter occuper un emploi équivalent aux études suivies et à l'expérience professionnelle acquise avant d'avoir immigré. Cela est d'autant plus vrai si l'emploi occupé en rapport avec le dernier diplôme détenu ne lui procure pas la satisfaction professionnelle attendue.

Ainsi, le rapport entre la situation professionnelle actuelle, la situation professionnelle avant l'immigration au Québec et l'objectif professionnel a été étudié pour rendre visible la satisfaction professionnelle des sujets. Nous avons pu observer que plusieurs sujets cherchaient à exercer leur profession pré-migratoire après avoir immigré au Québec et que plusieurs sont parvenus à long terme à atteindre cet objectif. Dans quelques cas, l'immigration s'accompagnait d'un projet de réorientation professionnelle, accompli au Québec ou suivi à plus long terme par un retour à la profession pré-migratoire. D'autre part, la réorientation professionnelle involontaire pouvait avoir lieu quand le retour vers sa profession se révélait trop difficile au Québec. La nouvelle orientation professionnelle, fréquemment connexe à la profession pré-migratoire, apporte une satisfaction professionnelle quand elle permet au sujet d'occuper un emploi en lien avec ses intérêts, où il puisse appliquer ses connaissances et ses compétences professionnelles et bénéficier de bonnes conditions de travail du point de vue matériel et relationnel.

Dans la deuxième partie de ce chapitre, le processus d'intégration a été étudié depuis la perspective des sujets qui s'exprimaient sur leur expérience et leurs attentes envers l'intégration. Nous avons voulu savoir ce que l'« intégration réussie » signifie pour les sujets. Chaque sujet a une vision personnelle de ce processus, bien qu'il soit possible de remarquer certains points communs entre elles. Si pour certains le processus d'intégration continue tout au long de la vie, pour d'autres il s'agit plutôt d'une période transitoire avant d'atteindre un certain statut. Pour d'autres encore, l'intégration survient immédiatement après leur arrivée au Québec.

En résumé, nous constatons que :

- L'« intégration réussie » correspond généralement à une situation donnée (malgré l'impermanence et la temporalité que cela implique) où plusieurs éléments sont rassemblés en accord avec les besoins individuels de chaque sujet.
- Une des conditions majeures sinon déterminantes de l'« intégration réussie » est un emploi en rapport avec les attentes individuelles.
- Pour plusieurs sujets, occuper un emploi satisfaisant est une base pour pouvoir ensuite s'épanouir dans d'autres domaines : politique, social, culturel, associatif.
- Les caractéristiques communes d'un emploi satisfaisant, telles qu'identifiées par les sujets, comprennent : la correspondance entre l'emploi et le domaine professionnel choisi par le sujet où il peut appliquer ses connaissances et ses compétences ainsi que la reconnaissance que cet emploi procure.
- Un emploi vu comme satisfaisant, doit permettre aux sujets: de s'y sentir à l'aise (sans l'insécurité permanente), d'avoir des mandats intéressants et d'accéder à un niveau de responsabilité souhaité, d'établir des rapports authentiques avec les collègues du travail et de porter la bannière de son entreprise.
- En dehors de l'emploi, les sujets souhaitent : avoir sa place dans la société, s'y sentir chez soi, être reconnu, comprendre la nouvelle réalité pour se réaliser en tant que l'être humain, atteindre une stabilité émotionnelle, vivre sans la nostalgie permanente et sans regretter le passé.

Conclusion

Notre recherche avait pour objectif d'analyser les trajectoires des travailleurs qualifiés qui ont « réussi » leur intégration socioprofessionnelle au Québec. Cela pour saisir ce que l'« intégration réussie » signifie à leurs yeux et pour étudier leur cheminement personnel vers l'atteinte de cet objectif. Ainsi, il nous importait de tenir compte du caractère unique de chaque trajectoire, observée depuis la situation pré-migratoire et la décision d'immigrer au Québec, pendant le parcours socioprofessionnel au Québec et jusqu'à la situation actuelle. Nous voulions également mettre en lumière l'*agentivité* des acteurs qui, malgré les obstacles rencontrés sur leur chemin, sont parvenus à se requalifier sur le plan professionnel et éventuellement à acquérir une situation qu'ils jugent « réussie ».

Par ailleurs, nous avons voulu approfondir la notion d'intégration socioprofessionnelle depuis la perspective des sujets en reliant leurs attentes face à l'immigration, leur trajectoire au Québec et leur situation actuelle « réussie ». De cette manière, le parcours d'immigration représente bien plus qu'un mouvement entre différents statuts socioprofessionnels et entre la situation pré-migratoire et la situation au pays d'immigration. Ce parcours est à l'image des sujets, porteurs de subjectivité dans la définition de leurs buts, des stratégies qu'ils choisissent pour atteindre ces buts ou les adapter et des critères qu'ils emploient pour évaluer leur position à une étape donnée de leur trajectoire. Il révèle au même temps les caractéristiques du contexte dans lequel se déroulent les trajectoires individuelles des sujets au Québec (avec une brève esquisse du contexte pré-migratoire).

Les études existantes qui portent sur l'intégration des travailleurs immigrants au Québec s'intéressent plus particulièrement aux résultats obtenus par des travailleurs immigrants sur le marché du travail québécois ainsi qu'aux divers aspects de leur parcours d'intégration (Arcand, Lenoir, Helly, 2009; Arcand, Najari, 2010; Barette, 2004; Boudarbat, Boulet, 2010; Benchaâlal, 2007; Cardu, 2007, 2008; Chavez, 2000; Chicha, Charest, 2008; Cousineau, Boudarbat, 2009; Fortin, 2000, 2002; Fortin, Piché, 2004; Godin, Renaud, 2005; Hachimi Alaoui, 2006; Helly, 2004, 2008, 2009; Labelle, 2005; Lenoir et *al.*, 2008; Renaud, Cayn, 2006; Renaud et *al.*, 2001; Rojas-Viger, 2006; Vatz-Laaroussi, 2008). Ces études illustrent diverses difficultés auxquelles doivent faire face les travailleurs immigrants au cours de leur processus d'intégration socioprofessionnelle au Québec.

À côté des études empiriques qui examinent l'intégration des travailleurs qualifiés au Québec, les travaux théoriques des chercheurs s'intéressent aux modes d'incorporation et d'appartenance des travailleurs immigrants dans le pays d'accueil (Fortin, 2002; Labelle, Marhraoui, 2001; Inglis, 2007; Plaza, 2008; Portes, 1997; Wieviorka, 2008). Suite aux critiques que le concept d'intégration a essuyées, ces auteurs ont dessiné d'autres avenues pour penser l'intégration. Le paradigme transnationaliste, par exemple, a ouvert une brèche pour penser l'intégration en dehors d'un schéma classique du processus migratoire en y introduisant des aspects dynamiques, interactifs et des considérations micro individuelles (Inglis, 2007; Plaza, 2008; Portes, 1997; Scheibelhofer, 2005; Vertovec, 2001). À l'opposé, le renouveau du concept de l'assimilation dans les années 2000, s'appuie sur le constat que les immigrants s'assimilent indéniablement au contact avec la société majoritaire et que celle-ci change en raison des apports des immigrants. La société majoritaire n'est

plus perçue comme un bloc homogène auquel il faut s'assimiler et l'assimilation est vue comme un processus progressif dont le déroulement varie en fonction de l'individu (Alba, Nee, 2003; Waters, Jimenez, 2005). Ces études, empiriques et théoriques, enrichissent la réflexion sur les processus et les résultats de l'intégration des travailleurs immigrants dans les pays occidentaux à l'époque actuelle. Cependant, mise à part l'étude de Safi (2010), la question de l'intégration est rarement étudiée en y insérant le sujet en tant que partie prenante, active et réflexif de ce processus.

Nous constatons également que très peu d'études s'intéressent à la réussite de l'intégration des immigrants. Plusieurs raisons peuvent expliquer ce silence en commençant par l'orientation habituelle des études sociologiques de l'immigration et de l'intégration vers les problèmes sociaux qui y sont liés. La réussite constitue donc pour cette discipline un non-objet d'étude. Deuxièmement, étudier la réussite de l'intégration nous situerait automatiquement du côté des courants libéraux qui remettent le poids et la responsabilité de l'intégration sur l'individu, appuyé éventuellement dans ses démarches par son entourage immédiat (autrement dit capable de mobiliser son capital social, culturel et matériel). Le rôle de l'État, des institutions publiques dans l'accueil et le support des immigrants se trouve du coup banalisé ou effacé. En dernière instance, une telle étude induirait le risque de l'usage idéologique car l'« intégration réussie » édiflée en catégorie normative pourrait servir à la définition d'un 'bon' ou d'un 'mauvais' immigrant. Finalement, dans le champ de l'application pratique (aide aux nouveaux arrivants), une simplification des enjeux risquerait de produire un modèle 'gagnant' à suivre par tous ceux qui veulent réussir leur intégration.

Quelle serait donc la contribution de notre thèse aux connaissances existantes ? Comment notre recherche enrichie-t-elle les études existantes qui portent sur les trajectoires migratoires ? Quel est son apport à l'analyse du processus d'intégration des travailleurs immigrants ?

De manière générale, documenter les parcours des immigrants qui aboutissent à ce qu'on pourrait appeler une « intégration réussie », nous a permis de rendre visible de nombreuses difficultés vécues par ces derniers ainsi que leur efforts personnels pour parvenir à atteindre leurs objectifs. De plus, le regard objectif et subjectif sur les trajectoires des travailleurs qualifiés a mis en lumière la participation du milieu, compris au sens large : les programmes d'aide étatique, la société civile, les groupes d'appartenance, la famille, les amis ou les connaissances. Il en ressort qu'un immigrant de première génération peut se tailler une place au Québec et parvenir à une situation professionnelle égale ou supérieure à ses attentes mais que le cheminement vers ce résultat est souvent long et parsemé d'obstacles. Deuxièmement, laisser les sujets se prononcer sur leurs expériences d'intégration, dans un discours libre qui entrecroise les émotions, les observations et les perceptions, démarche en soi thérapeutique, enrichit et nuance les études existantes. En effet, cette démarche met le doigt sur la diversité des expériences positives et négatives, sur l'hétérogénéité des parcours et sur leur variabilité dans le temps (passage entre les différentes phases d'une trajectoire). Ensuite, notre étude met à l'épreuve une situation *a priori* réussie, celle de la qualification professionnelle. Le regard personnel des sujets sur leur situation révèle que cette qualification n'est pas garante de la satisfaction personnelle. Elle peut cacher diverses déceptions : de ceux dont les objectifs professionnels n'ont pas été réalisés ou qui ont dû abandonner leur projet migratoire; de ceux qui occupent un emploi correspondant à la formation complétée au Québec mais qui ne répond pas à leurs aspirations, leurs compétences ou leurs talents; de ceux qui se voient stagner trop longtemps dans

une situation professionnelle donnée sans possibilités de progression de carrière; de ceux qui vivent un grand stress lié aux exigences de l'emploi occupé et valorisé mais qui restent précaire. Finalement, l'étude de l'« intégration réussie » a permis de mettre en lumière une multitude d'attentes, de projets et de besoins que les sujets cherchent à accomplir grâce à l'immigration au Québec. Pour cette raison, une attention particulière a été portée à l'expression des rêves qui ont motivé l'immigration puis le cheminement des travailleurs immigrants qualifiés au Québec. En dernier lieu, il nous semble essentiel de mentionner la contribution de cette étude à déconstruire une image passive et/ou négative des immigrants et de l'immigration en mettant l'accent sur les accomplissements et les succès des acteurs clés que sont ces nouveaux arrivants. Notre recherche, en faisant l'état de lieu des accomplissements professionnels, met des jalons pour des futures études qui s'intéresseraient aux autres accomplissements des immigrants, par exemple leur investissement sur le plan de l'action politique, sociale, culturelle, sportive ou associative. La satisfaction professionnelle, étudiée par nous, constitue donc une base pour des recherches sur les travailleurs immigrants qui réussissent à combler des besoins autres que celui de subsistances, par exemple le besoin de loisir, de la participation ou de la création (Max-Neef, 1992).

De manière spécifique, notre recherche s'est intéressée tout d'abord à la décision d'émigrer, aux attentes envers l'immigration et aux projets migratoires. En effet, avant même d'étudier les trajectoires des migrants dans le pays de destination, il convient de s'interroger sur leurs conditions de départ, sur leurs projets de vie (Fortin, 2002). Nous avons observé une diversité de situations pré-migratoires et de raisons de départ qui dépassent largement les questions économiques. Ainsi, la décision de quitter son pays d'origine pour venir s'installer au Québec pouvait être motivée par un contexte social jugé inadéquat ou encore par le désir de vivre une nouvelle expérience à l'extérieur

de son pays d'origine. Dans plusieurs cas, les attentes individuelles envers l'immigration et l'intégration au Québec touchaient les dimensions autres que la vie professionnelle telles que l'équilibre émotionnel, la vie culturelle ou familiale. D'autre part, les motivations individuelles pour immigrer et les attentes envers l'immigration influencent par la suite les trajectoires socioprofessionnelles individuelles (Syed, 2008). Syed souligne qu'en étudiant les motivations et les attentes envers l'immigration, il est possible d'établir une continuité entre la vie pré-migratoire et post-migratoire (*Ibid.*). En effet, en fonction des objectifs professionnels étudiés dans notre thèse, nous avons pu constater que certains sujets visent à poursuivre leur carrière pré-migratoire tandis que pour d'autres il est question de réorientation professionnelle ou encore la progression de carrière. Par conséquent, les stratégies d'intégration professionnelle développées et mises en place par les sujets reflètent en premier lieu les objectifs professionnels qu'ils cherchent à atteindre au Québec.

À partir de cette première analyse, la mobilité professionnelle des sujets a été mise à l'étude de manière à cerner le mouvement des sujets d'une position à une autre avec pour point de départ le statut professionnel avant l'immigration (Liversage, 2009). Notre recherche, en prenant pour point de départ le dernier emploi occupé dans le pays d'origine ou de résidence, permet de rendre compte de la diversité des trajectoires de travailleurs qualifiés au cours de leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Ces trajectoires, tel que le dit Makumera (1999), ne sont ni linéaires, ni typiques mais continuellement structurées par les événements qui ont eu lieu dans le passé. En dépit du caractère unique des trajectoires des sujets, il est possible à partir de notre recherche de dégager quelques trajectoires idéal-typiques. Dans un premier temps, nous observons que la requalification des travailleurs qualifiés peut se produire de manière directe, après avoir passé par un ou plusieurs emplois déqualifiés, ou au terme de nouvelles études, le plus souvent universitaires. Par

ailleurs, de nombreux sujets entreprennent des activités parallèles à l'emploi, telles les démarches d'inscription à des ordres professionnels, le suivi de formations ou d'études, le départ en région en quête de meilleures opportunités professionnelles. À noter que même des individus qui ont rapidement occupé un emploi qualifié ont pu ensuite faire face à une instabilité professionnelle ou à des conditions de travail qu'ils jugeaient inadéquates pendant une longue période de temps. De plus, nous avons remarqué que les sujets qui sont entrés rapidement sur le marché du travail pouvaient être par la suite enfermés dans une situation professionnelle insatisfaisante à plus long terme. Tel que le souligne McAll (1996), occuper rapidement un emploi ne garantit pas la réussite d'intégration professionnelle et rester plus longtemps en dehors du marché du travail n'implique pas automatiquement un échec de celle-ci. En parallèle de l'analyse des stratégies d'intégration, certains obstacles structurels ou institutionnels à l'intégration, tels que l'inscription à l'ordre professionnel, la non-reconnaissance des diplômes étrangers et la discrimination ont émergé (Chicha, Charest, 2008; Galarneau, Morissette, 2008; Hachimi Alaoui, 2006; Helly, 2004, 2008; Label, 2005; Lenoir et *al.*, 2008, 2009; Lewin-Epstein et *al.*, 2003; Rojas-Viger, 2006). En résumé, les trajectoires sont non linéaires, multidimensionnelles et complexes et le processus d'intégration n'a pas de finalité prédéterminée et ce, indépendamment de la volonté individuelle et des prévisions institutionnelles car en rapport avec les facteurs externes à l'individu (Giddens, 1993).

La deuxième dimension d'analyse des trajectoires migratoires portait sur l'expérience subjective de chaque sujet, en ouvrant l'espace à l'expression des émotions, des observations et des perceptions de chacun. Cette dimension des trajectoires a été analysée en fonction des thèmes évoqués le plus fréquemment dans le récit des sujets. La question de la séparation avec les proches et de

l'isolement est revenue fréquemment, ce qui nous amène à affirmer que l'immigration, même volontaire, implique un lot de traumatismes (Batista Wiese et al., 2009; Cancian, 2010, Cardu, 2008; de Sève, 1991). Cependant, pour certains immigrants qui ont des amis, familles et connaissances déjà installés au Québec, les premiers mois peuvent être vécus sur une note plus optimiste. L'adaptation à la vie quotidienne dans un nouvel environnement, plus ou moins facile selon chacun, comporte également le défi de maîtriser la langue française (et anglaise) afin de pouvoir se trouver un emploi et le garder pas la suite. La recherche d'emploi et l'adaptation en emploi pose d'ailleurs de nombreuses difficultés aux nouveaux arrivants qui, non seulement doivent prouver leurs compétences et connaissances, mais également apprendre la manière d'être et d'interagir dans un nouveau milieu parfois sensiblement différent de celui qu'ils connaissaient.

Enfin, notre thèse visait à examiner la vision personnelle de l'« intégration réussie » de travailleurs qualifiés ainsi que leur situation après 5 à 10 ans de séjour au Québec. Il y aurait lieu de se demander d'abord qu'est-ce que s'intégrer signifie pour les sujets considérés comme «...acteurs à part entière de leur existence » (Wieviorka, 2008 : 227) ? Nous remarquons que certains parlent d'une intégration totale à la société d'accueil tandis que pour d'autres, maintenir les attaches avec le groupe d'origine, le pays d'origine ou de dernière résidence et construire une identité 'hybride' est l'essentiel. Les modes d'intégration et d'appartenance varient donc d'un sujet à l'autre et dépassent largement le modèle d'intégration unidirectionnelle des immigrants à la société d'accueil (Inglis, 2007; Labelle, Marhraoui, 2001; Wieviorka, 2008) et cela bien que pour certains l'assimilation à la société d'accueil est vu comme garante d'une « intégration réussie » (Alba, Nee, 2003; Bean, Stevens, 2003; Joppke, Morawska, 2003; Waters, Jimenez, 2005). Notre étude de la

subjectivité des sujets face à la question de l' « intégration réussie » a rendu possible l'observation d'une pléthore de visions et de situations possibles tant du point de vue professionnel qu'en rapport avec l'intégration en général. La satisfaction professionnelle permet généralement aux sujets de s'accomplir dans d'autres sphères de vie privée et publique entre autres parce qu'elle facilite le sentiment d'appartenance dans la société du pays d'immigration (Taboada Leonetti, 1994). Les sujets évoquent le besoin d'appartenance comme élément fondamental pour que leur intégration soit jugée positive. Une fois qu'on se sent chez soi, en tant que partie prenante de la société et accepté par celle-ci, il est possible de déployer des efforts pour réaliser ses autres projets : qu'il s'agisse de l'engagement politique, de l'investissement dans des activités sociales, de la vie familiale ou d'achat d'une maison. On constate que pour chaque sujet, d'autres éléments interviennent dans ce qu'on pourrait nommer une « intégration réussie » mais que le besoin d'appartenance à la société revient indépendamment de l'âge, du sexe ou encore de l'origine nationale ou ethnique, et ce au même titre que le besoin de la réalisation de soi (De Gaulejac, 2009; Herreros dans De Gaulejac et *al.*, 2007; Martucceli, 2002).

Rappelons que l'intégration dans le nouveau pays n'est jamais un but en soi mais un moyen pour atteindre d'autres objectifs qui s'inscrivent dans une démarche plus large de réalisation de projets de vie. Cette démarche correspond au besoin de s'épanouir après que des bases, telles que la stabilité, la sécurité et le confort matériel soient établies. Pour plusieurs, faire ce que l'on aime est essentiel pour percevoir son intégration comme « réussie ». En plus de permettre de réaliser ses rêves, l'« intégration réussie » requière un équilibre entre plusieurs sphères (professionnelle, familiale, spirituelle, intellectuelle) qui amène une tranquillité d'esprit. Cette tranquillité peut être atteinte si on vit dans un environnement stable, où on ne craint pas pour sa vie et où le lendemain ne

semble pas menaçant. Ainsi, l'immigration aurait pour finalité de trouver cet environnement de vie qui permettrait au sujet d'œuvrer pour accomplir ses projets tandis que le processus d'intégration peut être vu comme le cheminement parcouru à cette fin dans un environnement qui s'y prête. Pour « réussir » son intégration, la persévérance, la confiance en soi et ses propres capacités (Bandura, 1989) est nécessaire compte tenu de nombreuses difficultés qui se posent devant les nouveaux arrivants. Ainsi, les stratégies ou les facteurs mis de l'avant par les sujets comme conditions de l'« intégration réussie » correspondent à leur expérience individuelle, rarement transposable tel quel dans d'autres temps et lieux.

Il devient donc important de souligner certaines limites de notre recherche liées à nos choix méthodologiques et théoriques. Notre enquête s'intéressait à une population d'immigrants très spécifique et on pourrait également dire – privilégiée - par son éducation, ses compétences, ses acquis, son expérience professionnelle et parfois sa situation matérielle. De plus, elle visait plus particulièrement des acteurs qui se trouvaient dans une situation professionnelle de requalification professionnelle, donc *a priori* de réussite. Elle nous informe donc sur un groupe très spécifique, déjà par son statut légal au Québec et donc pourrait être difficilement généralisable à d'autres catégories d'immigration (par exemple demandeurs d'asile ou travailleurs temporaires). Par contre, notre recherche peut apporter un éclairage intéressant à la question de l'intégration socioprofessionnelle de tous les immigrants qui à un moment donné de leur parcours migratoire au Québec se trouvent face au défi de trouver un emploi qualifié et une place au sein de la société québécoise. Également, nous ne cherchions pas à analyser plus particulièrement les trajectoires d'intégration d'un groupe professionnel ou national particulier, ni à effectuer des comparaisons entre les différents sous-groupes. Nous avons voulu plutôt, à

partir d'une étude de la subjectivité de l'expérience d'immigration, démontrer la spécificité de chaque trajectoire et de chaque sujet. Porter une attention particulière à leurs différences, liées tout autant à leurs caractéristiques sociodémographiques qu'à leur personnalité, a permis par ailleurs de dégager des phénomènes communs à tous. D'une certaine manière, il nous a été possible, malgré les limites évoquées plus haut, de reconnaître le caractère à la fois spécifique et universel de l'expérience humaine qu'est l'immigration et l'intégration dans un nouveau pays.

Certaines questions abordées dans notre recherche restent à approfondir dans de futurs projets de recherche. Nous avons investigué dans cette thèse ce que signifie pour les travailleurs immigrants l'« intégration réussie » et nous avons observé le rapport entre la situation pré-migratoire, les attentes envers l'immigration et la définition de l'« intégration réussie ». Il semble certain que la décision d'immigrer est motivée par la quête du bien-être impossible à atteindre en restant dans son pays d'origine ou de résidence mais la finalité de l'intégration ne se limite pas à la qualité de vie. Nous avons posé la question à savoir si les besoins humains fondamentaux qui ne peuvent pas être satisfaits dans le pays d'origine motivent les acteurs à chercher un environnement favorable à leur satisfaction. Cependant, une analyse approfondie des besoins humains serait à effectuer dans une future recherche qui viserait à les comprendre depuis une perspective subjective des acteurs dans le contexte migratoire. À partir d'une telle recherche, il nous serait possible de questionner l'articulation entre les projets migratoires, le parcours de l'intégration et la recherche d'une intégration qui répondrait aux besoins définis par chacun.

Notre thèse s'inscrit dans un programme de sciences humaines appliquées, d'où émergeait pour nous la question de l'applicabilité de notre recherche. Ce souci

de pertinence rejoint par ailleurs notre posture de la chercheuse engagée auprès de son objet de recherche⁸³. Nous pensons que notre thèse peut apporter une contribution au champ de l'intervention articulée autour de quatre axes suivants :

Conseil individuel :

- Dans le cadre du conseil individuel, les conseillers pourront s'appuyer sur les résultats de notre étude afin de présenter à leur clients immigrants les cas concrets de réussite qui se sont déroulés ici même et ce, en dépit des obstacles existants. En d'autres mots, ils pourront s'en servir afin de discuter de diverses stratégies qui peuvent être employées par des acteurs afin de parvenir à leur objectif. En ce sens, les intervenants et leurs clients ont la possibilité de voir notre étude comme une base de réflexion sur les stratégies gagnantes ou les meilleures pratiques.
- Notre étude les invite à toujours tenir compte de la situation personnelle de chacun sans jamais imposer un cheminement type ou un modèle de réussite. Nous insistons également pour faire une mise en garde devant les solutions d'appoint qui s'insèrent dans une vision quantitative et de court terme mais qui, à plus long terme, risquent de piéger l'acteur dans une situation d'insatisfaction.

⁸³ Nous pensons ici à la perspective du « nous » qui correspond à un engagement plus politique du chercheur qui œuvre à la mise en place de solutions au problème social dont il se préoccupe (Mettelé dans De Gaulejac et *al.*, 2007).

- Finalement et dépendamment de la volonté des participants de notre recherche, certains pourraient accepter d’agir à titre de conférencier ou de conseiller auprès des nouveaux arrivants.

Formations :

- Lors des formations sur la recherche d’emploi et l’intégration socioprofessionnelle au Québec, notre recherche pourrait avoir des applications concrètes pour préparer les futurs formateurs en leur présentant la complexité des parcours des immigrants. Le but de la démarche consiste à sortir des stéréotypes persistants, négatifs comme positifs, à l’égard des immigrants, s’éveiller à la réalité vécue par eux, reconnaître la diversité des cheminements possibles vers une intégration qui serait réussie, respecter l’autre en tant qu’être unique et le voir comme acteur et partie prenante de sa démarche.
- Finalement, et cette remarque se rapporte aussi bien au conseil individuel qu’à la formation de groupe, notre étude pourrait sensibiliser les intervenants et les formateurs à l’importance de la dimension sociale de l’intégration. L’intégration des immigrants dans un nouveau pays ne se réduit pas uniquement à l’insertion sur le marché du travail. Les organismes d’aide ont également un rôle à jouer pour favoriser des échanges et des activités sociales dans un cadre amical et favorisant le partage.

Politiques publiques :

- En ce qui concerne les décideurs dans les institutions publiques qui développent des programmes adressés aux nouveaux arrivants, il est essentiel de leur rappeler le danger d’une logique

quantitative, orientée vers les résultats et appuyée sur une vision à court terme. Cette perspective entre en conflit avec un projet de vie individuel qui, lui, est de long terme. Les programmes doivent donc tenir compte des attentes, des besoins et de la spécificité de chaque acteur.

- Une réflexion sur les différentes options possibles en vue d’une meilleure intégration pourrait être proposée aux décideurs afin d’apporter plus de flexibilité dans les programmes, d’y intégrer la question du bien-être individuel et, finalement, d’obtenir de meilleurs résultats de rétention des immigrants au Québec.

Employabilité :

- Notre étude a également un rôle à jouer auprès des employeurs québécois. En effet, ces derniers sont amenés de plus en plus à embaucher des candidats immigrants nouvellement arrivés, sans nécessairement être préparés à les intégrer au sein de leurs organisations. Notre étude constitue une source de connaissances sur la réalité de l’immigration, sur les enjeux qui se posent devant les nouveaux arrivants et sur leurs stratégies pour trouver un emploi qualifié et s’y épanouir.
- Les exemples présentés dans notre étude, invitent les employeurs à adapter une grille de lecture spécifique aux CV des immigrants en reconnaissant, par exemple, que les périodes de déqualification ou d’absence du marché du travail font partie de la trajectoire migratoire. Ces exemples invitent également à s’ouvrir à d’autres façons d’être et de faire et éventuellement, de s’engager à jouer un rôle de guide pour faciliter l’adaptation et la progression professionnelle des employés immigrants.

Bibliographie

Ahearn, L. (2000). « Agency ». *Journal of Linguistic Anthropology*, 9 (1-2), p. 12-15.

Akresh, I. (2008). « Occupational trajectories of Legal US Immigrants: Downgrading and Recovery ». *Population and Development Review*, 34 (3), September 2008, p. 435-456.

Alba, R., Nee, V. (2003). *Remaking the American mainstream: assimilation and contemporary immigration*, Cambridge, Harvard University Press.

Alba, R., Nee, V. (1999). « Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration », in Hirschman C., Kasinitz P. (Eds). *The Handbook of International Migration: The American Experience*, New York, Russell Sage, p. 621-658.

Ambrosini, M. (2008). « Séparées et réunies : familles migrantes et liens transnationaux », *Revue européenne des migrations internationales*, 2008/3, vol. 24, p. 79-106.

Anctil, P. (1984). « Double majorité et multiplicité et ethnoculturelle à Montréal », *Recherches sociographiques*, vol. 25, no 3, 1984, p. 441-456.

Arcand, S., Facal, J. (2007). « L'entrepreneurship immigrant dans une société nationale minoritaire: Le cas du modèle québécois ». Dans C. Maitte et *al.*, *Migration et Culture d'Entreprise : Échanges et diversité dans le monde du XVIe au XXIe siècle*, Valenciennes, Presses Universitaires de Valenciennes.

Arcand S., Irrmann, O. (2007). « Le management interculturel ». Texte non publié et traduit en espagnol sous le titre de « La administracion intercultural » à être publié dans *Sociologia de la empresa*, Prensa editorial de EAFIT, Medellin, Colombie, 2009.

Arcand, S. Lenoir, A., Helly, D. (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 34, no 2, p. 373-402.

Arendt H. (1983). *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calmann-Lévy.

Arias, M. (2010). *Les défis d'une gestion effective de la diversité : l'application d'un programme d'accès à l'égalité en emploi dans une organisation publique*, mémoire de maîtrise, HEC Montréal.

Baszanger I. (1992). « Maladie et trajectoire », dans Strauss, A. *La trame de la négociation, sociologie qualitative et interactionnisme*, Paris, Harmattan, p. 143-190.

Bandura, A. (1989). « Human Agency in Social Cognitive Theory », *American Psychologist*, vol. 44, no 9, p. 1175-1184.

Bandura, A. (2005). « The evolution of social cognitive theory », dans K.G. Smith & M.A. Hitt (Eds), *Great Minds in Management*, Oxford University Press, p. 9-35.

Barette, G. (2004). *La diversité culturelle au-delà des programmes d'équité en emploi : Apports conceptuels et pratiques de la recherche*. Actes du Colloque : La diversité culturelle dans les institutions publiques québécoises : Où sommes nous à l'UQAM ? Colloque présenté dans le cadre de la semaine interculturelle à l'UQAM, mars 2004. Cahiers des conférences et séminaires scientifiques, no. 9, Chaire Concordia-UQAM en études ethniques, p. 1-30.

Bataille, Ph., Mc Andrew, M., Potvin, M. (1998). « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles », *Cahiers de recherche sociologiques*, no 31, p. 115-144.

Battista Wiese E. Van djik, M, Seddik, H. (2009). « La matrice familiale dans l'immigration : trauma et résilience », *Dialogue*, 2009/3, no 185, p. 67-78.

Bauman, Z. (2004). *Vies perdues. La modernité et ses exclus*, Paris, Payot et Rivage.

Bauer, J. (1994). *Les minorités au Québec*, Montréal, Boréal.

Bean, F., Stevens, G. (2003). *American Newcomers and the Dynamics of Diversity*, New York, Russell Sage Foundation.

Bellot, C. (2000) « La trajectoire : un outil dans la compréhension de l'itinérance », dans Laberge, D. (dir.) *L'errance urbaine*, Ste-Foy, Multimonds, p. 101-119.

Benchaâlal, D. (2007). *Paroles d'immigrants: les Maghrébins au Québec*, Paris, Harmattan.

Bertaux, D. (1997). *Les récits de vie*, Paris, Nathan.

Bertaux, D. (2003). « The usefulness of life stories for a realist and meaningful sociology », dans Humphrey, R., Miller, R. and Zdravomyslova, E. (Eds) *Biographical Research in Eastern Europe: Altered Lives and Broken Biographies*. Aldershot, Ashgate, p. 39-52.

Bertheleu, H. (2000). « Une politique de l'équité ? Des mesures et leurs effets dans trois secteurs de la société canadienne : associations ethniques, vie scolaire et sphère du travail », *Les Cahiers du Cérim*, no 6, p. 81-98.

Bhabha, J. (2005). « Trafficking, Smuggling and Human Rights », Harvard University, March 2005,
<http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=294>

Bibeau, G. (2005). « Le 'capital social' : vicissitudes d'un concept », *Ruptures, revue transdisciplinaire en santé*, vol. 10, no 2, p. 134-168.

Blain, M.-J. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal.

Blaser, C. (2006). « Intégration linguistique et performance économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal : une approche longitudinale », working paper 29, Montréal, CMQ-IM.

Bouchard, G., Taylor, C. (2008). *Fonder l'avenir : le temps de la conciliation*, Rapport de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles.

Bougarbat, B., Boulet, M. (2007). « Détérioration des salaires des nouveaux arrivants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie Britannique », *Choix IRPP*, vol. 13, no. 7.

Bougarbat, B., Boulet, M. (2010). « Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail », Rapport de projet, CIRANO.

Boudon, R., Bourricaud, F. (1982). *Dictionnaire critique de la sociologie*, Paris, Presses Universitaire de France.

Bourdieu, P. (1984). *Questions de sociologie*, Paris, Minit.

Bourdieu, P. (dir.) (1993). *La misère du monde*, Paris, Seuil.

Bourdieu, P. (1994). « Pour une science des œuvres. Annexe 1. » Dans *Raisons pratique. Sur la théorie de l'action*. Paris, Seuil.

Bourhis, R. (2008). Notes on the demolinguistic vitality of the English-speaking communities in Quebec, *Canadian Studies*, p. 29-39.

Bourhis, R.Y., Lépique, D. (2002). « Aménagement linguistique et vitalité des communautés francophone et anglophone du Québec », *Lapurdum*, no 7, p. 137-176.

Bourhis, R. Y., Montreuil, A. (2004). « Les assises socio-psychologiques du racisme et de la discrimination », dans J. Renaud, A. Germain, X. Leloup (Éd.), *Racisme et discrimination : permanence et résurgence d'un phénomène inavouable*, Québec, Presses de l'Université de Laval, p. 231-259.

Browne, I., Misra, J. (2003). « The intersection of Gender and Race in the Labor Market », *Annual Review of Sociology*, 2003: 29, p. 487-513.

Brunelle, C. (2009-2010), École du Barreau du Québec, collection 2009-2010.

Camilleri C. et Cohen-Emerique M. (1999). *Chocs des cultures : Concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*, Paris, Harmattan.

Camilleri C., Kastersztein, J., Lipiansky, E.-M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I. (1990). *Stratégies identitaires*, Paris, Presses Universitaires de France.

Cancian, S. (2010). *Families, lovers, and their letters: Italian postwar migration to Canada*, Winnipeg, University of Manitoba Press.

Cardu, H. (2008). « Construction identitaire professionnelle et interaction en contexte de transition culturelle », *Connexion*, no 89, 1-2008, p. 171-180.

Cardu, H. (2007). « Identité transnationale, soutien et situation d'insertion socioprofessionnelle : ruptures et continuité chez des femmes issues de l'immigration au Québec », dans M. Vatz Laaroussi (Canada), C. Bolzman (Suisse) et M. Lahlou (France) éd. *Familles immigrantes et réfugiées : au gré des ruptures... tisser la transmission*, Lyon, Interdisciplinaire, p. 293-302.

Cardu, H., Sanschagrín, M. (2002) « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, 2002, p. 87-122.

Carré, Ph. (2005). *L'apprenance : Vers un nouveau rapport au savoir*. Paris, Dunod.

Carré, Ph. (2004). « Bandura : une psychologie pour le XXIème siècle ? », *Savoirs*, 2004, *Hors-série*, p. 9-50.

Canales, A., Pérez, C. (2007). « The Incorporation of Latin American Immigrants into the U.S. Labor Market », *Latin American Perspectives*, vol. 34, no 1, January 2007, p. 73-82.

Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.

Castelloni, V. Moore, D. (2002). « Social representations of languages and teaching. Guide for the Development of Language Education Policies dans « Europe. From Linguistic Diversity to Plurilingual Education », Language Policy Division, Directorate of School, Out-of-School and Higher Education DGIV, Council of Europe, Strasbourg 2002, p. 1-28.

Castles, S., Miller, M. (2009). *The Age of Migration*. Basingstoke, Palgrave MacMillan.

Catarino C., Morokvasic, M. (2005). « Femmes, genre, migration et mobilités », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21, no 1, 2005, p. 1-18.

Charbonneau, J. Germain, A. (2002). « Les banlieues de l'immigration », *Recherches sociographiques*, vol. 43, no 2, p. 311-328.

Chavez, B. (2000). *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal*, mémoire de maîtrise, Université de Montréal.

Chicha, M.T. (2009). « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal », rapport de recherche présenté à la Fondation Canadienne des Relations Raciales.

Chicha, M.-T. (2006). « L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif », mémoire soumis à la Commission de la Culture Assemblée Nationale.

Chicha, M.-T. (1989). *Discrimination systémique, fondement et méthodologies des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Montréal, Yvon Blais.

Chicha, M.-T., Charest, E. (2008). « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, vol.14 no 2, mars 2008.

Chicha, M.-T., Charest, E. (2006). « L'accès à l'égalité en emploi pour les minorités visibles et les immigrants : l'importance d'un engagement collectif », mémoire soumis à la Commission de la Culture, Assemblée Nationale.

Collins Hill, P. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, London, Harper Collins, p. 221-238.

Commission de Consultation sur les Pratiques d'Accommodement Reliés aux Différences Culturelles (2008). *Fonder l'avenir. Le temps de la conciliation*, rapport, Gérard Bouchard, Charles Taylor, Gouvernement du Québec.

Commission de Droits de la Personne et Droits de la Jeunesse, (2006). *La charte des droits et libertés de la personne du Québec*, Publications du Québec.

Commission sur les Migrations Internationales, (2005). « Les migrations dans un monde interconnecté : nouvelles perspectives d'action », rapport de la commission mondiale sur les migrations internationales.

Coulon R., (2002). « L'évolution des rôles du responsable ressources humaines en matière de gestion des compétences », *Éducation Permanente*, no 15, p. 109-124.

Cousineau, J.-M., Boudarbat, B. (2009). « La situation économique des immigrants au Québec », *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, no 2, 2009, p. 230-249.

Crépeau, F., Nakache, D., Atak, I. (dir.), *Les migrations internationales contemporaines – Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2009.

Crozier, M., Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*, Paris, Seuil.

Çaglar, A. (2001). « Constraining metaphors and the transnationalisation of spaces in Berlin », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27, 4, p. 601-613.

Dean, H. (2010). *Understanding human need*, Bristol, The Policy Press.

De Gaulejac V. (2009). *Qui est «je» ?*, Paris, Seuil.

De Gaulejac, V. (2008). « La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse », février 2010, <http://sociologies.revues.org/index1713.html>.

De Gaulejac, V., Hanique F. et Roche P. (dir.) (2007). *La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques*, Paris, Ères.

Demazière, D., Dubar, C. (2004). *Analyser les entretiens biographiques*, Ste-Foy, Les Presses de l'Université de Laval.

Deom, E. Mecier S. et Morel, J. (2006). *La discrimination en emploi. Quels moyens faut-il prendre?*, Québec, Congrès des relations industrielles de l'Université Laval.

De Sève, M. (1991). *L'échappée vers l'Ouest*, Montréal, CIDIHCA.

Dewing, M. (2009). « Le multiculturalisme canadien », *Bibliothèque du Parlement*, Ottawa, PRB 09-20F, p. 1-23.

Dubar, C. (1998). « Trajectoires sociales et formes identitaires : clarifications conceptuelles et méthodologies », *Sociétés Contemporaines*, n° 29, p. 73-85.

Dubet, F. (2009). *Le travail des sociétés*, Paris, Seuil.

Dubet, F. (2007). *L'expérience sociologique*, Paris, Découverte.

Fassi-Fihri, M. (2003). *L'impact de la conjoncture économique sur la situation*

en emploi d'une cohorte d'immigrants établie à Montréal, mémoire de maîtrise, Université de Montréal.

Ferréol, G., Jucquois, G. (dir.) (2003). *Dictionnaire de l'altérité et des relations interculturelles*, Paris, Éditions Armand Colin.

Fistetti, F. (2009). *Théories du multiculturalisme. Un parcours entre philosophie et sciences sociales*, Paris, Découverte / M.A.U.S.S.

Flacher, B. (2008). *Travail et intégration sociale*, Montréal, Boréal.

Fournier, G., et Bourassa, B. (2000). *Les 18 à 30 ans et le marché du travail: quand la marge devient la norme...*, Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval.

Fortin, S. (2002). *Trajectoire migratoire et espace de sociabilité : stratégies des migrants de France à Montréal*, thèse de doctorat, Université de Montréal.

Fortin, S. (2000). « Pour en finir avec l'intégration », document du travail, Groupe de Recherche Ethnicité et Société, Centre d'Études Ethniques, Université de Montréal.

Fortin, S., Piché V. (2004). « Un siècle d'immigration au Québec : de la peur à l'ouverture », conférence Métropolis Atlantique, 18-19 novembre 2004.

Fouad, N., Byars-Winston, A. (2005). « Cultural context of career choice: meta-analysis of race/ethnicity differences », *Career Development Quarterly*, March, 2005.

Fournier, G., Bourassa, B., Béji, K. (dir.) (2001). *La précarité du travail. Une réalité aux multiples visages*, Ste-Foy, Les presses de l'Université Laval.

Fournier, G., Monette, M. (dir.) (2000). *L'insertion socioprofessionnelle. Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Ste-Foy, Les presses de l'Université Laval.

François P.H., Botteman, A. (2002). « Théorie sociale cognitive de Bandura et bilan de compétences : application, recherches et perspectives critiques », *Carriérologie*, 8, 2002, p. 519–543.

Freeman, G. (2007). « Immigrant Incorporation in Western Democracies ». In A. Portes & J. DeWind (Eds.), *Rethinking Migration: New Theoretical and Empirical Perspectives*, New York/Oxford, Berghahn Books, p. 122-146.

Freeman, G. (2004). « Immigrants Incorporation in Western Democracies », *International Migration Review*, vol. 38, no. 3, fall 2004, p. 945-969.

Frenette, Y. (2008). « L'apport des immigrants français aux francophonies canadiennes », *Francophonies d'Amérique*, no 26, p. 309-330.

Galarneau, D., Morisette, R. (2008). *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*, produit no 75-001-X au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, Ontario, p. 1-15.

Geddes A. (2010). « Immigration et multiculturalisme en Grande-Bretagne : vers une nouvelle nation civique ? », *Politique étrangère*, 2010/2 – été, p. 295-308.

Germain, A., Damaris, R. (2000). *Montreal. The Quest for a Metropolis*, New York /Toronto, John Wiley and Sons Ltd.

Gervais, S., Karmis D. et D. Lamoureux (dir.) (2008). *Du tricoté serré au métissé serré ? La culture publique commune au Québec en débats*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval.

Giddens, A. (1993). *New rules of sociological method*, Cambridge, Stanford University Press.

Giddens, A. (1987). *La constitution de la société : éléments de la théorie de la structuration*, Paris, Presses Universitaires de France.

Glorious, B., Friedrich, K. (2006). « Transnational Social Spaces of Polish Migrants in Leipzig (Germany) », *Migracijske i etničke teme*, 2, 1-2, p. 163–180.

Godin, J.-F. (2005). *Immigrants et travail à Montréal : la dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années*, thèse de doctorat, Université de Montréal.

Godin, J.-F. (2004). *L'insertion en emploi des travailleurs admis en fonction de la grille de sélection de 1996*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Godin, J.-F., Renaud, J. (2005). « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 34, no 1, p. 149-172.

Goodwin-White, J. (2006). « Placing Progress: Contextual Inequality and Immigrant Incorporation in The US », Southampton Statistical Sciences Research Institute Applications & Policy Working Paper A06/05, June 2006, p. 1-46.

Granovetter, M. (1973). « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, no. 6, May 1973, p. 1360-1380.

Hachimi, Allaoui, M. (2006). « "Carrière brisée", "carrière de l'immigrant" : le cas des Algériens installés à Montréal », *Les Cahiers du Grès*, vol. 6, no 1, 2006, p. 111-122.

Hanique, F. (2009). « Enjeux théoriques et méthodologiques de la sociologie clinique », *Informations sociales*, 2009/6 – no 156, p. 32-40.

Helly, D. (2009). « La légitimité en panne ? Immigration, sécurité, cohésion sociale, nativisme », *Cultures & Conflits*, 2009/2 – no 74, p. 11-62.

Helly, D. (2008). « Lutte contre les discriminations au Canada : le secteur privé, la faille du multiculturalisme », in Manço, A. (dir), *Diversité culturelle et marché de l'emploi*, Paris, Harmattan, p. 17-36.

Helly, D. (2004). « Le traitement de l'islam au Canada. Tendances actuelles ». *Revue Européenne des Migrations Internationales*, vol. 20, no 1, p. 47-71.

Herreros, G. (2007). « L'avènement du sujet » dans De Gaulejac, V., Hanique F. et Roche P. (dir.), *La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques*, Paris, Ères.

Hill Collins, P. (1990). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment*. Boston, UnwinHyman.

Höhne, J., Koopmans, R. (2010). « Host-country cultural capital and labour market trajectories of migrants in Germany », *Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)*, Social Science Research Center Berlin, February 2010, <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2010/iv10-701.pdf>.

Inglis, C. (2007). « Transnationalism in an Uncertain Environment: Relationship between Migration, Policy and Theory », *International Journal of Multicultural Societies (IJMS)*, vol. 9, no. 2, p. 185-204.

Jones, T.-A. (2008). « L'intégration des immigrants jamaïcains à Miami et Toronto », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24, no 1, p. 139-158.

Jodelet, D. (Ed.) (2003). *Les représentations sociales*, Paris, Presses Universitaires de France.

Joppke, C., Morawska, E., (2003). "Integrating immigrants in liberal nation-states: policies and practices", in Joppke, C., Morawska, E. (Eds) *Toward Assimilation and Citizenship: Immigrants in Liberal Nation-states*, Palgrave Macmillan, Basingstoke, Hants, p. 1 – 36.

Juteau, D. (1999). *Ethnicité et ses frontières*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.

Junankar, P. N., & Mahuteau, S. (2005). « Do migrants get good jobs? New migrant settlement in Australia », *The Economic Record*, 81(255), p. 34-46.

Kolios, N. (2006). « Regional Predictors and Economic Incorporation of Immigrants: A Multilevel Exploration of Group Size Effects on Occupational Status of Immigrants in Greece », 46th ERSA Congress, August 30th – September 3rd, p. 1-42.

Kymlicka W. (1995). *Multicultural citizenship. A liberal theory of minority rights*, Oxford, Clarendon Press.

Labelle, M. (2005). « Le défi de la diversité au Canada et au Québec », *Options politiques*, mars-avril, p. 76-81.

Labelle, M., Field, A.-M. et Icard J.-C. (2007). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des groupes racisés et des minorités ethnoculturelles au Québec*, document de travail présenté à la Commission de consultation sur les accommodements reliés aux différences culturelles au Québec (CCPARDC).

Labelle, M., Marhraoui, A. (2001). « Intégration et multiculturalisme : discours et paradoxes », dans Y. Resch (dir.), *Définir l'intégration*, Actes du colloque de l'Association internationale d'études québécoises et Institut d'Études politiques, Montréal, XYZ éditeur, p. 19-31.

Lachance, L., Brassard, N. (2003). « Le défi de la conciliation travail-famille chez les femmes occupant un emploi atypique: perspectives théoriques et enjeux », in G. Fournier, B. Bourassa & K. Béji (Eds). *La précarité du travail: une réalité aux multiples visages*, Ste-Foy: Presses de l'Université Laval, p. 109-136.

Lallement, M. (2007). *Le travail. Une sociologie contemporaine*, Paris, Gallimard.

Laperrière, A. (1997). « Les critères de scientificité des méthodes qualitatives ». Dans Poupart, J., Deslauriers, J.-P., Groulx, L., Laperrière, A., Mayer, R., Pires, A. P. (Éds.), *La recherche qualitative: enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Boucherville, Gaëtan Morin.

Lenoir-Achdjian, A., Drainville, I., Helly, D., Vatz-Laaroussi, M., Arcand S. et A. Mahfoudh (2008), « The professional insertion of immigrants born in the Maghreb: challenges and impediments for intervention », *Journal of International Migration and Integration (JIMI)*, Numéro spécial, « Issues of workplace discrimination and employment barriers / Questions de discrimination et barrières en emploi », vol.8, no1, p. 391-409.

Lenoir-Achdjian, A., Arcand, S., Helly, D., Drainville, I., Vatz Laaroussi, M. (2009). « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrées du Maghreb au Québec », *Choix IRPP*, vol. 15, no 3, mars 2009.

Lenoir-Achdjian, A. et M. Potvin (éd.) (2008). « Discriminations et les barrières à l'emploi », *Journal of International Migration and Integration (JIMI)*, Numéro spécial, vol.8, no 1.

Lesemann F. et D'Amours, M. (2006). *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal, Saint-Martin.

Lewin-Epstein, N. Semyonov, M., Kogan, I. Wanner, R. (2003). « Institutional Structure and Immigrant Integration: A Comparative Study of Immigrants'

Labor Market Attainment in Canada and Israel », *International Migration Review*, vol. 37, no. 2, summer, 2003, p. 389-420.

Liversage, A. (2009). « Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 35, no 2, February 2009, p. 203-226.

Liversage, A. (2006). « The Interrelation of Trajectory and Identity – the re-education of a high-skilled immigrant », AMID Working Paper Series 51/2006.

Lo, L. Wang, L. (2004). « A Political Economy Approach to Understanding the Economic Incorporation of Chinese Sub-Ethnic Groups », *JIMI/RIMI*, vol. 5, no 1, hiver 2004, p. 107-140.

Mahler, S. Pessar, P. (2006). « Gender Matters: Ethnographers Bring Gender from the Periphery toward the Core of Migration Studies », *IMR*, Vol. 40 No 1, spring 2006, p. 27–63.

Mallenkopf, J. (2005). « Trajectories for the Immigrant Second Generation in New York City », *FRBNY Economic Policy Review*, december 2005, p. 1-16.

Man, G. (2004). « Gender, work and migration: Deskillling Chinese immigrant women in Canada », *Women's Studies International Forum* 27, 2004, p. 135–148.

Marrow, H. (2005). « New Destinations and Immigrant Incorporation Perspectives on Politics », vol. 3, no. 4, December 2005, p. 781-799.

Mannoni, P. (1998). *Les représentations sociales*. Paris, Presses Universitaires de France.

Martuccelli, D. (2002). *Grammaires de l'individu*, Paris, Gallimard.

Mattelé, X. (2007). « Le sujet, l'acteur et l'intersubjectivité ». Dans De Gaulejac, V., Hanique F. et Roche P. (dir.), *La sociologie clinique : enjeux théoriques et méthodologiques*, Paris, Éres.

Max-Neef M. (1992). « Latin America: crisis and perplexity », in Ekins, P., Max-Neef M. (Eds) *Real-life economics: understanding wealth creation*, London, New York, Routledge,
<http://atwww.alastairmcintosh.com/general/resources/2007-Manfred-Max-Neef-Fundamental-Human-Needs.pdf>.

Maurer, B., (2008). « Pour de nouvelles représentations du français dans la modernité », dans *l'Avenir du Français*, p. 1-4

Mayer, J.D., Cobb, C.D. (2000). « Educational policy and emotional intelligence: Does it make sense ? », *Educational Psychology Review*, 12, p. 163-183.

McAll, C. (2008). « Trajectoires de vie, rapports sociaux et production de la pauvreté », dans Châtel, V. et Roy S. (dir.), *Penser la vulnérabilité. Visages de la fragilisation du social*, Ste-Foy, Presses de l'Université du Québec.

McAll, C. (1996). *Les requérants du statut de réfugié au Québec. Un nouvel espace de la marginalité*, Québec, Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration.

McAndrew, M., Helly, D. et C. Tessier (2005). « Pour un débat éclairé sur la politique canadienne du multiculturalisme : une analyse de la nature des organismes et des projets subventionnés (1983-2002) », *Politique et Sociétés*, 24 (1), p. 49-71.

McAndrew, M., Potvin, M. (1996). *Le racisme au Québec: éléments d'un diagnostic*, Collection Études et Recherches No 13, Québec, MAIICC.

Memmi, A. (1994). *Le racisme*. Paris, Gallimard.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, (2010). *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008*, volet 2 : scolarisation, industrie, profession, statut de travailleur autonome et d'employé, et salaire, les données de l'enquête sur la population active, novembre 2010.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, (2009). *Les immigrants et le marché du travail québécois en 2008*, volet 1 : portrait général, les données de l'enquête sur la population active, novembre 2009.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, (2009). *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales*, recensement de 2006, données ethnoculturelles, mai 2009.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008), *La diversité : une valeur ajoutée, la politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec*.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, (2005). *Fiche thématique sur le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2004). *Des valeurs partagées, des intérêts communs. Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec. Plan d'action 2004-2007*.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration (1991). *Au Québec pour bâtir ensemble. L'Énoncé de la politique en matière d'immigration et d'intégration*.

Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration, (1981). *Autant de façon d'être Québécois*, plan d'action à l'intention des communautés culturelles, Montréal, Direction générale des publications gouvernementales.

Ministère des Relations avec les citoyens et immigration (2003). *Données sur la population recensée en 2001 portant sur la religion. Analyse sommaire*, Direction de la population et de la recherche.

Morin, E. (1990). *Science avec conscience*, Paris, Fayard.

Morin, E., Le Moigne J-L. (1999), *L'intelligence de la complexité*, Paris, Harmattan.

Mukamurera, J. (1999). « Les trajectoires d'insertion de jeunes profs au Québec ». *Vie pédagogique*, 111, avril-mai 1999,

http://www.education.gouv.qc.ca/sections/viepedagogique/numeros/111/vp111_24-27.pdf

Najari, M. (2010). *Les programmes d'accès à l'égalité : Pour une application efficace dans les institutions d'enseignement supérieur*, mémoire de maîtrise, HEC Montréal.

Nee, V., Sanders, J. (2001). « Understanding the diversity of immigrant incorporation: a forms-of-capital model », *Ethnic and Racial Studies*, vol. 24 no 3, May 2001, p. 386–411.

Pagé, M., Lamarre, P. (2010), « L'intégration linguistique des immigrants au Québec », *Études IRPP*, no 3, février 2010, p. 1-44.

Paré, S. et al. (2004). « Co-leadership et entreprises ethniques au Canada : portrait des groupes chinois, italiens, indiens/sikhs, vietnamiens et juifs », Québec, ASAC.

Parrenas, Salazar R. (2001). *Servants of Globalization. Women, migration and domestic work*, Stanford, Stanford University Press.

Piché, V. (2009). « Migrations internationales et droits de la personne : vers un nouveau paradigme ? », dans Crépeau, F., Nakache, D. et Atak, I. (eds), *Les migrations internationales contemporaines. Une dynamique complexe au cœur de la globalisation*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, p. 350-369.

Piché, V. (2004). « Immigration et intégration linguistique : vers un indicateur de réceptivité sociale », *Les Cahiers du Gres*, vol. 4, no 1, 2004, p. 7-22.

Piché, V., Renaud, J. et Gingras, L. (2002). « L'insertion économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail : une approche longitudinale », *Population*, F, 57 (1), p. 63-90.

Piron, F. (1996). « Ecriture et responsabilité. Trois figures de l'anthropologue », *Anthropologie et Sociétés*, vol. 20, no 1, p. 125-148.

Plaza, D. (2008). « Transnational Return Migration to the English-speaking Caribbean », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24, no 1, p. 1-20.

Policar, A. (2006). *La justice sociale. Les enjeux du pluralisme*, Paris, Armand Colin.

Portes, A., DeWind, J. (Éd.) (2007). *Rethinking migration. New Theoretical and Empirical Perspectives*, New York, Berghahn Books.

Portes, A. (2005). « Comments on Richard Alba and Victor Nee's *Remaking the American Mainstream* », delivered at the Author Meets Critics meetings of the American Sociological Association, Philadelphia, August 14.

Portes, A. (1997) « Globalization from Below: The Rise of Transnational Communities », Princeton University, September 1997,
http://maxweber.hunter.cuny.edu/pub/eres/SOC217_PIMENTEL/portes.pdf

Portes, A., Zhu, M. (1993). « The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants », *Annals of the American Academy of Political*

and Social Science, vol. 530, Interminority Affairs in the U. S.: Pluralism at the Crossroads, November 1993, p. 74-96.

Potts, L. (1990). *The world labour market. A history of migration*, Atlantic Highlands, Zed Books Ltd.

Pujolar, J. (2007). « Bilingualism and the nation-state in the post-national era », in *Bilingualism: A Social Approach*, Basingstoke, Palgrave-McMillan, p. 71-95.

Renaud, J., Cayn, T. (2006). *Un emploi correspondant à ses compétences? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Renaud, J., Gingras, L., Vachon, S., Blaser, C., Godin J.-F., Gagné, B. (2001). « Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989 », *Les Cahiers du Gres*, vol. 2, no 1, p. 29-40.

Renaud, J., Goldmann, G. (2005). « Nouveaux immigrants au Canada et au Québec », *Recherches sociographiques*, XL VI, 2, p. 281-299.

Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*, Paris, Seuil.

Ricoeur, P. (1985). *Temps et récit*, Paris, Seuil.

Rocher F., Labelle M., Field A.-M., Icart J.-C. (2007). « Le concept d'interculturalisme en contexte québécois : généalogie d'un néologisme », Montréal, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, décembre.

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

Rougerie, C., Courtois, J. (1997). « Une étape du passage à l'âge adulte : l'emploi qui compte », *Population*, vol. 52, no 6, p. 1297-1327.

Ryan, L., Sales, R., Tilki, M., Siara, B. (2008). « Family Strategies and Transnational Migration: Recent Polish Migrants in London », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35: 1, p. 61-77.

Safi, M. (2010). « Immigrants' Life Satisfaction in Europe : Between Assimilation and Discrimination », *European Sociological Review*, vol. 26, no 2, p. 159-176.

Sassen, S. (2007). « L'émergence d'une multiplication d'assemblages de territoire, d'autorités et de droits », dans Wieviorka, M. (dir), *Les sciences sociales en mutation*, Paris, Sciences humaines, p. 205-221.

Sassen, S. (2006). « Vers une analyse alternative de la mondialisation: les circuits de survie et leurs acteurs », *Cahiers du Genre*, no. 40, p.67-89.

Sassen, S. (1997). « Immigration Policy in a Global Economy », *SAIS Review* 17. 2, 1997, p. 1-19.

Sayad, A. (1999). *La double absence. Des illusions aux souffrances de l'immigré*, Paris, Seuil.

Sayad, A. (1993). Dans Bourdieu, P. (dir). *La misère du monde*, Paris, Seuil.

Schnaper, D. (1994). *L'Épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.

Scheibelhofer, P. (2005). « Integration agreements and voluntary measures. Comparison of compulsory integration courses, programmes and agreements and voluntary integration programmes and measures in Austria, France, Germany, the Netherlands and Switzerland », project report, ICMPD.

Sen, A. (2000). *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil.

St Arnaud, Y. (2004). *La personne humaine*, Montréal, Éditions de l'Homme.

Syed, J. (2008). « Employment prospects for skilled immigrants: A relational perspective », *Human Resource Management Review*, 18 (2008), p. 28-45.

Takenoshita, H. (2008). « The Economic Incorporation of Brazilian Migrants in Comparative Perspective: A Comparative Study of Brazilian Labour Market Outcome in Japan and the United States ». Paper prepared for presentation at the conference of the research committee 28 on social stratification in the International Sociological Association, in Stanford University, Stanford, California, the United States, 6-9 August.

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

Taylor, C. (1994). *Multiculturalisme. Différence et démocratie*, Paris, Aubier.

Todorov, T. (1995). *La vie commune*, Paris, Seuil.

Touraine, A. (2007). *Penser autrement*, Paris, Fayard.

Turcotte, Y. (1997). « L'immigration et l'intégration des immigrants au Québec au cours des quinze dernières années », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 10, no 1, p. 53-57.

UNESCO, International Migration Program (2003). *La Convention des Nations Unies sur les droits des migrants*, entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2003.

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

Vatz Laaroussie, M. (2003). « Des familles citoyennes ? Le cas des familles immigrantes au Québec », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 16, no 1, 2003, 148-164.

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

Vertovec, S. (2001). « Transnationalism and identity », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 27: 4, p. 573-582.

Von Tubergen, F., Maas, I., Flap, H. (2004). « The Economic Incorporation of Immigrants in 18 Western Societies: Origin, Destination, and Community Effects ». *American Sociological Review*, vol. 69, no 5, October 2004, p. 704-727.

Waldinger, R., Fidgeal, D. (2004). « Transnationalism in question », *AJS* volume 109, number 5, March 2004, p. 1177-1195.

Waters, M., Jimenez T. (2005). « Assessing Immigrant Assimilation: New Empirical and Theoretical Challenges », *Annual Review of Sociology*, vol. 31, p. 105-125.

Vinsonneau, G. (2005). *Contextes pluriculturels et identité. Recherches actuelles en psychologie sociale*, Fontenay-sous-bois, SIDES.

Watzlawick, P. Weakland J. et Richard Fisch (1975). *Changements, paradoxes et psychothérapie*, Paris, Seuil.

Wieviorka, M. (2008). « L'intégration : un concept en difficulté », *Cahiers internationaux de sociologie*, 2008/2, no 125, p. 221-240

Wieviorka, M. (2005). *La différence : identités culturelles, enjeux, débats et politiques*, Paris, Aube.

Wieviorka, M., Ohana, J., (dir.) (2001). *La différence culturelle. Une reformulation des débats*, Paris, Balland.

Wihtol de Wenden C. (2009). *La globalisation humaine*, Paris, Presses Universitaires de France.

Xie, Y., Greenman, E. (2005). « Segmented Assimilation Theory: A Reformulation and Empirical Test », Population Studies Center Research Report 05-581.

Sites web consultés entre septembre 2007 et septembre 2011:

<http://iom.ch/jahia/Jahia/about-migration/lang/fr>

<http://www.cdpedj.qc.ca/fr/accueil.asp?noeud1=0&noeud2=0&cle=0>

<http://www.micc.gouv.qc.ca/fr/index.asp>

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

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

<http://www.professions-quebec.org/>

<http://www.francophoniecanadienne.ca/>

ANNEXE I

Guide d'entrevue

1^{ère} partie : Situation pré-migratoire

- 1) Pourquoi avez-vous décidé d'émigrer ?
- 2) Comment décririez-vous votre situation avant d'immigrer au Québec ?
 - a. Comment était votre vie professionnelle ?
 - b. Comment était votre milieu de vie ?
- 3) Pourriez-vous me dire qu'est-ce qui vous a amené au Québec ?
 - a. Comment imaginiez-vous le Québec ?
 - b. Qu'attendiez-vous de votre immigration au Québec ?
 - c. Quels projets vouliez-vous réaliser au Québec ?
 - d. Comment voyez-vous votre installation au Québec ?
- 4) Aviez-vous et si oui, quel était votre réseau de contacts (professionnels, personnels) au Québec avant votre arrivée ?
- 5) Quels étaient vos objectifs professionnels au Québec ?

2^{ème} partie : Trajectoire socioprofessionnelle au Québec

- 1) Pourriez-vous me raconter votre première année au Québec, juste après votre arrivée ?
 - a. Quels événements importants ont eu lieu ?
 - b. Comment votre adaptation s'est déroulée ?
 - c. Qu'elles ont été vos principales difficultés ?
 - d. Qu'est-ce que, qui est-ce qui vous a le plus aidé pour vous adapter (éléments extérieurs et / ou intérieurs) ?
 - e. Quels services du gouvernement / communautaires avez-vous utilisé ?
 - f. Comment s'est passé votre recherche d'emploi ?
 - g. Comment s'est passé votre adaptation en milieu du travail ?

- 2) Pourriez-vous me raconter comment les choses se sont passées par la suite ?
 - a. Comment s'est déroulée votre recherche d'emploi ?
 - b. Quels obstacles avez-vous rencontré ?
 - c. Quels projets avez-vous mis en place ?
 - d. Quels ont été vos principaux accomplissements ?
 - e. Quels projets avez-vous abandonné en cours de route ?
 - f. Quels étaient vos contacts avec : votre communauté d'origine, les autres immigrants, les Québécois, votre pays d'origine (ou autre(s) pays de résidence).

- 3) Qu'est-ce que selon vous s'intégrer pour vous ?

3^{ème} partie : Situation actuelle

- 1) Quel est votre situation professionnelle actuelle ?
 - a. Quel emploi vous occupez ?
 - b. Comment avez-vous obtenu cet emploi ?
 - c. Qu'est-ce qui vous a le plus aidé ?
 - d. Quelles étaient les difficultés ?
 - e. Quels sont vos projets professionnels ?

- 2) Comment évaluez-vous votre situation actuelle ?
 - a. Qu'est-ce qu'il vous satisfait ?
 - b. Est-ce qu'il y a des choses que vous aimeriez changer ?
 - c. Combien de temps cela vous a pris pour vous sentir bien intégré au Québec ?
 - d. Comment votre situation se situe-elle par rapport à votre situation d'avant immigrer ?

4^{ème} partie : Réussite de l'intégration (en emploi)

- 1) Quand, selon vous, une intégration dans un nouveau pays est réussie ?
 - a. Quels sont les éléments essentiels pour être bien dans le pays d'immigration ?
- 2) Qu'est-ce que, selon vous, est nécessaire pour qu'une intégration en emploi soit réussie ?
 - a. Quels sont selon vous les conditions nécessaires pour être satisfait professionnellement ?
- 3) Comment votre situation actuelle se situe-elle par rapport aux attentes que vous aviez quant à votre immigration au Québec ?
- 4) Pour vous qu'est-ce qu'une vie réussie ?

5^{ème} partie : Futur

- 1) Quels sont vos projets d'avenir ?
 - a. Où vous voyez-vous d'ici 2 ans, d'ici 5 ans ?
 - b. Quels sont vos objectifs à plus long terme ?

