



**L'immigrant au cœur de son intégration
socioprofessionnelle :
Étude de cas des immigrants qualifiés en technologies de
l'information (TI) à Québec**

Thèse

Marie-Laure Dioh

Doctorat en relations industrielles
Philosophiae Doctor (Ph.D.)

Québec, Canada

© Marie-Laure Dioh, 2015

Résumé

L'intégration socioprofessionnelle des immigrants oeuvrant dans le secteur des technologies de l'information (TI) à Québec est peu documentée. Le secteur est dynamique dans la région, et les entreprises en croissance font face à une rareté de main-d'œuvre locale. Cette situation laisse présager une intégration optimale pour les immigrants en TI, quand des études sur l'intégration des immigrants en général, soulignent des difficultés à l'échelle provinciale et régionale.

La méthodologie est qualitative. 28 immigrants qualifiés font le récit de leurs parcours socioprofessionnels avant l'obtention d'un premier emploi en TI à Québec. Puis, la trajectoire professionnelle de sept d'entre eux est suivie sur une année, selon une démarche longitudinale en quatre temps : à un mois, à trois mois, à six mois et à un an en emploi. Pour comprendre le processus d'intégration, la thèse s'appuie sur la théorie de l'interactionnisme symbolique, portant ainsi un intérêt à l'expérience humaine et à la dimension symbolique. Elle réfère aussi au courant interprétatif de Piore (1995), qui reconnaît l'émergence dans le monde actuel de groupes minoritaires, tels les immigrants, et dont les intérêts particuliers sont non reconnus par les institutions.

Les résultats de recherche soulignent les mêmes obstacles à l'insertion que ceux constatés auprès de la main-d'œuvre immigrante québécoise en général. Il s'agit d'un manque de reconnaissance par le marché des qualifications et compétences étrangères et de déqualification. L'insertion dans un premier emploi en TI à Québec est conditionnée par une formation québécoise. L'intégration en emploi, étudiée par la suite sur une année, est semée d'embûches et elle cache des actions individuelles et des stratégies d'intégration mises en place par les immigrants pour contourner les obstacles. Devant cette situation à risque surgissent des résultats plus surprenants. Suivre l'intégration sur une période continue fait émerger la poursuite d'un projet et une capacité d'agentivité de la part des immigrants rencontrés. Et l'étude de ces deux dimensions soulève qu'en bout de ligne, ils ne sont pas malheureux malgré une situation professionnelle décevante pour certains. Ils décrivent une satisfaction en termes de perspectives d'emploi, de confort matériel, de projets familiaux, de biens acquis, de réalisations personnelles et d'obstacles contournés.

Mots-clés : immigrants qualifiés en TI, intégration socioprofessionnelle, agentivité, projet professionnel, récit de vie, région de Québec.

Abstract

The socio-professional integration of the information technologies (IT) sector immigrant workforce in Quebec is not well documented. The sector is dynamic in the region and growing businesses are facing a labour shortage specific to the local economy. This would suggest the best possible integration of immigrants trained in IT, while studies on the general integration of immigrants highlight difficulties at both the provincial and regional levels.

The methodology used in our study is qualitative. 28 skilled immigrants report their socio-professional situation prior to getting their first IT job in Quebec. We then study the professional trajectory of seven of them following a four step longitudinal approach, for one year (after one month, after 3 months, after 6 months and after one year to employment). To understand the integration process, this thesis taps into symbolic interactionist theory and takes a particular interest in the human experience and the symbolic dimension. It also refers to the interpretative process of Michael Piore (in *Beyond Individualism*, 1995) which recognizes, in today's world, the emergence of social minorities, such as immigrants with special interests who are not recognized by institutions.

The results of this approach emphasize the same barriers to professional integration as those observed with Quebec's immigrant workforce in general. The market more specifically fails to assess and recognize the qualification and of these immigrant workers who are consequently underemployed. In the Quebec IT sector, insertion into first employment is thus conditioned by Quebec training. The integration in the labour market, studied within one year, is fraught with challenges and hides individual actions and integration strategies established by immigrants to circumvent the obstacles. In the face of this risk situation, the most surprising findings emerge. Indeed, monitoring the integration of these skilled workers over a continuous period of time brings to light the continuation of a project and an ability of agency on the part of the immigrants encountered. The study of these two dimensions posits that although some of them find themselves in a disappointing professional situation, they are not ultimately unhappy. They describe their satisfaction in terms of employment opportunities, material comfort, family plans, goods acquired, individual achievements and obstacles circumvented.

Qualified workers in IT, socio-professional integration, ability of agency, professional project, life story, Quebec region

Table des matières

Résumé.....	iii
Abstract.....	v
Table des matières.....	vii
Liste des figures et tableaux.....	xi
Liste des abréviations.....	xiii
Remerciements	xv
Introduction	1
Chapitre 1 : Les travailleurs immigrants qualifiés dans le secteur des TI.....	5
1.1 Introduction	5
1.2 Contextualisation : l'immigration au Canada et les travailleurs sélectionnés par le Québec	5
1.3 État de la question sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants au Québec, à Montréal et spécifiquement dans la région de Québec.....	9
1.3.1 L'intégration des immigrants au Québec	9
1.3.2 L'intégration des immigrants à Montréal.....	11
1.3.3 La particularité de la région de Québec et les caractéristiques des immigrants	13
1.4 Tendre vers une gestion des ressources humaines qui tienne compte des besoins et intérêts spécifiques des immigrants.....	15
1.4.1. Les pratiques d'accueil et d'intégration	15
1.4.2. La gestion des immigrants en emploi et les pratiques de ressources humaines	16
1.4.3. Tendre vers une gestion des ressources humaines renouvelée	17
1.5 Contextualisation : une nouvelle économie basée sur les TI et une main-d'œuvre qualifiée.....	18
1.5.1 La nouvelle économie basée sur les TI	19
1.5.2 La main-d'œuvre qualifiée, notamment en TI	20
1.6 Portrait économique du secteur des TI au Canada, au Québec et dans la région de Québec, et main-d'œuvre immigrante	21
1.6.1 Délimitation du secteur des TI	21
1.6.2 Le secteur des TI au Canada	22
1.6.3 Le secteur des TI au Québec et la main-d'œuvre immigrante.....	23
1.6.4 Le secteur des TI à Montréal et spécifiquement dans la région de Québec et la particularité de la main-d'œuvre immigrante.....	24
1.7 L'intégration d'un point de vue individuel	26
1.7.1 Les caractéristiques et les capacités de l'immigrant en jeu dans le processus d'intégration	27

1.7.2	Les réseaux de sociabilité, une ressource dans le processus d'intégration	28
1.7.3	L'immigrant actif, réflexif et stratégique	29
1.7.4	La dimension subjective de l'immigrant et son implication dans le processus d'intégration	30
1.8	L'influence du contexte sur le pouvoir d'agir de l'immigrant.....	30
1.9	Conclusion	32
1.10	Objectif et question de recherche	34
Chapitre 2 : Approches théorique et conceptuelle.....		37
2.1	Introduction	37
2.2	Les limites du structuro-fonctionnalisme	37
2.3	L'interactionnisme symbolique	39
2.4	Les immigrants comme groupe social dans le monde du travail.....	41
2.5	Le concept de projet	43
2.6	Le concept d'agentivité	45
2.7	Le concept de représentation.....	48
2.8	Le concept d'identité	50
2.9	Le concept d'intégration socioprofessionnelle	53
2.10	Cadre opératoire	56
2.11	Conclusion	60
Chapitre 3 : Méthodologie de la recherche.....		61
3.1	Introduction	61
3.2	L'étude du cas des immigrants qualifiés	61
3.3	Le choix d'une approche qualitative.....	63
3.4	L'entrevue de groupe comme méthode préliminaire.....	64
3.5	L'entrevue individuelle semi-dirigée comme méthode privilégiée	65
3.5.1	Des entrevues-récits.....	66
3.5.2	Des récits de vie longitudinaux	67
3.6	Cadre d'étude et population ciblée.....	69
3.6.1	Pertinence du cadre de l'étude	69
3.6.2	Population ciblée	70
3.7	La phase terrain	70
3.7.1	Mode de recrutement.....	70
3.7.2	Phase de pré-enquête	71
3.7.3	Cueillette des données	71

3.7.4	Conduite des entrevues.....	72
3.7.5	Limites dans la collecte de données.....	73
3.8	Démarche d'analyse.....	75
3.8.1	Analyse transversale des entrevues-récits avant un emploi.....	76
3.8.2	Analyse des récits des trajectoires professionnelles de sept participants.....	78
3.8.3	Conclusion.....	79
Chapitre 4 : Analyse des trajectoires des participants avant l'obtention d'un emploi		81
4.1	Récits pré-migratoires.....	81
4.1.1	Profil général des répondants.....	81
4.1.2	Autres expériences de migration	83
4.1.3	Les raisons d'immigration.....	84
4.1.4	Synthèse des récits pré-migratoires.....	90
4.2	Récits des expériences vécues à Québec.....	91
4.2.1	Les démarches hors Québec en vue de la réalisation du projet d'immigrer	92
4.2.2	L'expérience de vie à Québec.....	94
4.2.3	Synthèses des expériences vécues à Québec.....	108
4.3	Le projet d'intégration	110
4.3.1	Démarches pour trouver un travail	110
4.3.2	Le projet à moyen et long terme.....	112
4.3.3	Représentations du milieu de l'emploi à la suite de la formation : obstacles à surmonter.....	116
4.3.4	Synthèses du projet d'intégration	119
Chapitre 5 : Récits et analyse des trajectoires professionnelles selon l'approche longitudinale.		121
5.1	Aicha et le début d'une réussite.....	121
5.2	Le projet professionnel prometteur de Francesca	127
5.3	Jackie, un exemple de détermination	133
5.4	Le parcours incertain de Mamad	139
5.5	La grande désillusion de Firmin	146
5.6	La satisfaction controversée de Sofian.....	154
5.7	Nadiia face à un nouveau départ professionnel.....	161
Chapitre 6 : Interprétations et discussions		169
6.1	Introduction.....	169
6.2	Les trajectoires des participants avant l'obtention d'un emploi.....	169
6.3	Les trajectoires professionnelles de chaque participant selon l'approche longitudinale	173

6.4	Interprétations et discussions des résultats	182
	Conclusion générale.....	195
	Bibliographie.....	199
	Annexes	209

Liste des figures et tableaux

Figure 1 :	Schéma opératoire	59
Tableau 1 :	Profil sociodémographique des participants de la recherche	209-210
Tableau 2 :	Profil professionnel hors Canada des participants	211
Tableau 3 :	Méthode de collecte des données des participants	212
Tableau 4 :	Immigrants admis au Québec selon la catégorie, 2009- 2013 (Source : MIDI, 2014b)	213
Tableau 5 :	Immigrants admis au Québec selon le continent et la région de naissance 2009- 2013 (Source : MIDI, 2014b)	214

Liste des abréviations

AEC	Attestation d'études collégiales
BD	Base de données
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
DEC	Diplôme d'études collégiales
GRH	Gestion des ressources humaines
IPOP	Projet Intégration en emploi des personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (anciennement MICC, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles)
PRIIME	Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi
RAC	Reconnaissance des acquis et des compétences étrangers
RI	Relations industrielles
RMR	Région métropolitaine de recensement
TI	Technologies de l'information

Remerciements

Cette thèse est le fruit de plusieurs années de joies, de doutes et d'embûches. Mais par la grâce de Dieu, me voilà arrivée au bout. C'est également grâce aux soutiens et à l'affection de plusieurs personnes. Je remercie d'abord Michel Racine et Lucille Guilbert, directeur et co-directrice de recherche. Je vous suis reconnaissante pour tout ce que j'ai appris à vos côtés, pour vos conseils avisés et votre soutien à tout instant. J'ai aussi apprécié la confiance et la liberté que vous m'avez toujours accordées dans mes choix. Je remercie également tous les membres du jury pour les remarques et suggestions fécondes : Sylvie Montreuil, Catherine Lecapitaine, Kamel Béji et Sébastien Arcand.

Je profite de cette opportunité pour témoigner de ma gratitude envers tous ces immigrants qui ont si gracieusement donné de leur temps et fait part de leur vécu.

Merci à la faculté des sciences sociales, au département des relations industrielles et à l'équipe de recherche en partenariat sur la diversité culturelle et l'immigration dans la région de Québec (EDIQ) pour l'aide financière octroyée toutes ces années durant. Merci à tous ces professeurs et membres du personnel en relations industrielles avec qui j'ai aimé collaborer : Mustapha Bettache, Roch Laflamme, René Lessard, Pierre Thibault et Mireille Collaud-Wichlacz.

Une pensée spéciale pour tous ces merveilleux doctorants rencontrés au département, et qui à présent me sont chers. Vous avez rendu ces années mémorables de part nos échanges, nos soupers et nos fous rires. Merci Thouraya, Marie-Michèle, Corinne, Sarah, Carol-Anne, Guelmbaye. Mention spéciale à toi Jennifer pour le pacte scellé et pour ton support moral et affectif. Je vous souhaite à tous beaucoup de succès dans ce cheminement doctoral.

J'adresse un dernier remerciement à ma famille et à mes proches. Merci papa et maman d'avoir cru en moi et d'avoir toujours été là, je n'y serais pas arrivée sans vous. Vous êtes des exemples de détermination, d'ambition et de bravoure et je suis fière de suivre vos pas. Merci à toi Iann-Ambroise pour l'affection, l'inspiration et la joie que tu m'apportes au quotidien. Tu as souvent dû faire des concessions dans tes temps de soins et de jeux, mais j'espère un jour que tu comprendras pourquoi maman s'est battue si fort : c'est avant tout pour toi.... Un témoignage d'affection à Milie, Bébé Dioh, mes frères et sœurs, la famille Mendy, Justin Faye et ma grand-mère Mame Daba. Ce travail de recherche nous a certes éloignés physiquement, mais vous êtes toujours aussi chers à mon cœur.

Puisse le Seigneur accompagner mes projets futurs et m'ouvrir les portes du succès. Qu'il protège mes parents, amis et proches et me donne la grâce d'être à mon tour un soutien pour eux. Que sa main bienveillante repose sur mon fils et que ses peines et sacrifices soient récompensés. Amen.

Introduction

Les provinces canadiennes, et notamment la province québécoise, sont une terre d'accueil en matière de migration internationale. Des obstacles à l'insertion sont souvent soulignés, de l'ordre de la non-reconnaissance des diplômes et acquis étrangers (Zietsma, 2010; Chicha, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009), d'une situation économique précaire (IRIS, 2012; Boulet et Boudarbat, 2010), d'un risque réel de déqualification (Zietsma, 2010; Vatz-Laaroussi, 2009; Galarneau et Morissette, 2008), et des pratiques d'accueil et d'intégration en emploi qui ne tiennent pas compte des particularités des immigrants (Lacroix, 2013; Belhassen-Maaloui, 2008; Chicha et Charest, 2008). Pourtant, la province reçoit annuellement beaucoup de travailleurs qualifiés dans le cadre du programme de l'immigration économique (MIDI, 2014a; 2014b; ISQ, 2013; MICC, 2013). Ces derniers poursuivent des projets personnels et professionnels. Les travailleurs qualifiés du secteur des technologies de l'information (TI), semblent mieux nantis du fait du dynamisme du secteur dans la région de Québec. Mais leur réalité est peu documentée. Cette recherche tente d'apporter une réponse dans ce sens.

Le chapitre 1 introduit le sujet en présentant des données sur l'immigration au Canada et plus particulièrement au Québec. Puis il souligne les obstacles à l'intégration de la main-d'œuvre immigrante déjà mentionnées plus haut. Le contexte de l'étude est ensuite expliqué. Le secteur des TI s'insère dans une nouvelle économie basée sur le savoir, le développement des technologies (Castells, 2001; Piore et Sabel, 1989) et la qualification (Castells, 2001; Donnadiou et Denimal, 1993). Cette nouvelle réalité favorise le dynamisme du secteur des TI, notamment à Québec. Les entreprises en TI sont en croissance et la ville affiche de bonnes perspectives d'emploi (Québec international, 2014a; Bernier et Vatz-Laaroussi, 2011). Les travailleurs immigrants semblent bénéficier d'une rareté de main-d'œuvre locale dans certaines professions (Racine et Hanin, 2011). Cette situation laisse présager qu'ils sont bien intégrés en emploi comparativement aux immigrants des autres secteurs d'activité; et les acteurs du milieu l'affirment. Les derniers points de ce chapitre introduisent la problématique de recherche. Contrairement aux études sur l'immigration au Québec, qui se sont intéressés au sujet selon une approche spécifique - qu'elle soit globale, organisationnelle, contextuelle, individuelle ou de politique publique - la présente recherche mise sur plusieurs de ces dimensions. Ce faisant, elle s'intéresse à l'implication de l'immigrant, à son expérience subjective et à la manière dont il est au cœur de son processus d'intégration en interrelation avec plusieurs éléments, dont le contexte d'accueil. La question de recherche tente de montrer comment, en étant à la poursuite d'un *projet*, l'immigrant agit sur son processus d'intégration socioprofessionnelle en mobilisant une *agentivité*, des *représentations* et son *identité*, pour mettre en place des *stratégies d'intégration* en fonction des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil.

Le chapitre 2 souligne que la présente thèse est soutenue au département des relations industrielles (RI), et qu'elle s'applique peu ou prou aux postulats structuro-fonctionnalistes qui ont institué son domaine d'études. Au contraire, elle tend vers des approches subjectives plus contemporaines et peu étudiées en RI, tel l'interactionnisme symbolique; et vers la théorie interprétative de Piore. Cette dernière reconnaît l'émergence dans le monde actuel de nouveaux groupes sociaux, tels les immigrants qui sont non reconnus institutionnellement. L'auteur soutient qu'il faut tenir compte de leurs intérêts particuliers, si on veut les intégrer à la société d'accueil. Le cadre conceptuel est ensuite présenté. Les notions de projet, d'agentivité, de représentations, d'identité et d'intégration socioprofessionnelle sont définies. Un schéma synthétise le cadre opératoire.

Le chapitre 3 présente la méthodologie de recherche. Il s'agit d'une étude de cas des immigrants qualifiés du secteur des TI à Québec. La méthode de l'entrevue de groupe a souvent été l'approche proposée pour entrer en contact avec des cohortes d'immigrants. Mais l'étude a souvent privilégié des entrevues semi-dirigées conçues comme des entrevues-récits, selon la méthode de *récit de vie*. Ces deux méthodes documentent le parcours pré-migratoire et migratoire de 28 immigrants avant l'obtention d'un premier emploi en TI à Québec. Sept immigrants ont par la suite été rencontrés en emploi selon une démarche longitudinale en quatre temps : à un mois, à trois mois, à six mois et à un an en emploi. Ce chapitre présente ensuite le déroulement de la recherche et la démarche d'analyse. Cette dernière comporte deux volets : une analyse transversale du parcours socioprofessionnel des 28 immigrants avant l'obtention d'un premier emploi en TI, et une analyse des trajectoires professionnelles de sept d'entre eux rencontrés quatre fois en emploi.

Les chapitres 4 et 5 présentent les résultats des deux analyses. L'analyse transversale souligne la situation pré-migratoire, l'expérience de vie à Québec et le projet d'intégration des 28 immigrants avant l'obtention d'un premier emploi en TI à Québec. L'analyse de la trajectoire professionnelle des sept immigrants présente des extraits des quatre récits en emploi. Puis une analyse interprétative est faite, eu égard à la question de recherche.

Enfin, le chapitre 6 présente les conclusions, ainsi que l'interprétation et la discussion des résultats. Les derniers révèlent qu'il y a lieu d'apporter une nuance à l'affirmation positive des acteurs du milieu concernant l'intégration des immigrants en TI à Québec. Il y a également nécessité de distinguer insertion et intégration. Les répondants en TI sont insérés en emploi parce qu'ils ont suivi une formation québécoise (et non grâce à leurs compétences et acquis étrangers). Et quand il s'agit de leur intégration en milieu de travail suivie sur une année, l'analyse des parcours souligne des situations de déqualification et de non reconnaissance de la qualification étrangère. Pourtant, l'analyse du discours, du projet et de la capacité d'agentivité des immigrants révèle que, même si la situation professionnelle est encore à risque, les répondants sont actifs, et ils sont

plutôt satisfaits quand ils jugent le projet d'immigration et d'intégration. Le projet poursuivi n'est pas seulement professionnel, il est aussi personnel et familial, et les réalisations autres comblent une probable insatisfaction liée à la situation sur le marché de l'emploi. Les dernières parties du chapitre présentent quelques pistes d'intervention pour la pleine intégration sociale et professionnelle des immigrants, ainsi que des perspectives pour des recherches futures. Les dernières lignes soulignent les limites de la recherche.

Chapitre 1 : Les travailleurs immigrants qualifiés dans le secteur des TI

1.1 Introduction

Ce chapitre débute par une présentation générale des politiques d'immigration au Canada pour ensuite mettre l'accent sur le libre arbitre de la province québécoise dans la sélection des immigrants reçus, pour la plupart des travailleurs qualifiés. Il fait état de leurs obstacles à l'intégration au Québec, à Montréal et plus particulièrement à Québec, région où les études sur leurs réalités restent néanmoins peu nombreuses. Ce chapitre souligne également les pratiques d'accueil, d'intégration et de gestion en emploi des immigrants et montre l'intérêt de la gestion des ressources humaines renouvelée pour envisager des pistes d'intervention favorables à leur intégration en milieu de travail. Le monde du travail actuel s'est transformé avec la naissance d'une nouvelle économie basée sur le savoir, le développement des TI et la qualification. À ce titre, ce chapitre montre ensuite que le secteur des TI au Canada, au Québec et à Montréal s'insère dans cette réalité, mais que peu d'études documentent le secteur des TI dans la région de Québec. Il amorce dans un second temps la problématique de recherche en citant quelques études qui se sont intéressées à l'immigrant lui-même, à sa dimension subjective et à la manière dont ses caractéristiques personnelles, réseaux de sociabilité et capacités réflexives et stratégiques sont mobilisés dans un processus d'intégration. La dernière partie de ce chapitre explique la problématique spécifique de recherche et la pertinence de centrer cette recherche sur les récits des immigrants pour montrer en quoi ils sont au cœur de leur intégration socioprofessionnelle en interrelation avec plusieurs autres dimensions.

1.2 Contextualisation : l'immigration au Canada et les travailleurs sélectionnés par le Québec

Le phénomène migratoire est une composante de la mondialisation, et depuis le XVII^e siècle, le Canada est une terre d'accueil en matière de migration internationale. Dans les premières années, la population immigrante était discriminatoire et essentiellement européenne. Puis la politique d'immigration a connu de nombreuses réformes (*loi sur l'immigration de 1952* réformée en 1962, *déclaration canadienne des droits de 1960*, *règlement sur l'immigration de 1967*, qui ont progressivement mené à une sélection par un système de points qui tient compte des objectifs démographiques, économiques, culturels et sociaux du Canada (CIC, en ligne). Dès lors, la population immigrante s'est diversifiée en termes d'origines ethniques. En plus des

Européens, des immigrants en provenance de l'Afrique, de l'Asie, des Antilles et de l'Amérique latine ont commencé à être reçus au Canada.

Le Canada fut le premier pays à adopter une politique officielle de multiculturalisme pour refléter cette diversité culturelle et ethnique. Cette politique, devenue une loi en 1988, la *Loi sur le multiculturalisme canadien*, stipule que la diversité ethnoculturelle canadienne est une richesse nationale. Aussi, le Canada s'emploie « à préserver et à valoriser son patrimoine multiculturel tout en prônant l'égalité de tous les Canadiens dans les secteurs économique, social, culturel et politique » (CIC, en ligne).

Les différentes lois sur l'immigration ont vu naître des ententes entre le gouvernement fédéral et les provinces quant à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'immigration. L'immigration au Québec relève dès lors d'une compétence partagée entre les gouvernements fédéral et provincial. Plusieurs accords ont été entérinés (Cloutier-Lang en 1971, Bienvenue-Andras en 1975, Couture-Cullen en 1978 et McDougall et Gagnon-Tremblay en 1991) redéfinissant à chaque fois les rôles de chacun et accordant plus de pouvoirs à la province québécoise dans la sélection, l'établissement et l'intégration des candidats qu'elle a choisis. L'admission des immigrants reste encore sous la responsabilité du gouvernement fédéral. Mais à travers son ministère de l'Immigration créé en 1968¹, le gouvernement du Québec s'appuie sur ses bureaux de représentations à l'étranger pour informer, recruter et choisir ses immigrants en fonction de ses besoins économiques, démographiques et culturels (MIDI, 2014a; Misirowska, 2011; Lenoir-Achdjian, 2009; Rimok et Rouzier, 2008; Chicha et Charest, 2008).

L'immigration au Québec est liée aux besoins de renouveler la population, de développer l'économie et de conserver la langue française comme langue majoritaire (Chicha et Charest, 2008; Rimok et Rouzier, 2008). Le gouvernement québécois s'engage à favoriser une ouverture et une tolérance à l'égard des immigrants ainsi qu'à faciliter leur intégration sociale et professionnelle. En contrepartie, il est attendu de ces derniers qu'ils adhèrent aux valeurs propres du Québec, telles que la démocratie, l'égalité des sexes, la participation sociale, la laïcité, la solidarité, la résolution pacifique des conflits et le respect du patrimoine culturel. Mais également, qu'ils adoptent le français comme langue commune (Bouchard, 2012; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001).

Le recrutement des candidats à l'immigration québécoise repose principalement sur trois catégories : le regroupement familial, les réfugiés et les immigrants économiques. Le regroupement familial permet de parrainer des membres de la famille (époux ou conjoint, enfants à charge, enfants adoptés, parents, frère ou sœur de moins de 18 ans) pour qu'ils rejoignent le demandeur au Québec. La catégorie des réfugiés regroupe

¹ Encore récemment appelé, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), rebaptisé ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) depuis 2014.

des personnes qui ont demandé protection et assistance au Canada et qui par la suite ont été sélectionnés pour s'installer dans la province québécoise. La catégorie de l'immigration économique est celle où le Québec reçoit le plus d'immigrants (MIDI, 2014a; 2014b; ISQ, 2013; MICC, 2013). Depuis plusieurs années, leur proportion progresse de façon importante aux dépens des immigrants accueillis dans les deux autres catégories². En 2013, sur 51 959 immigrants reçus au Québec, 67,1 % l'ont été dans la catégorie de l'immigration économique (MIDI, 2014a).

Les travailleurs qualifiés sont une des trois sous-catégories d'immigrants reçus dans la catégorie de l'immigration économique (les deux autres sous-catégories étant les gens d'affaires et les aidants familiaux). Selon le MIDI (2014a; 2014b), les travailleurs qualifiés représentent 58,3% des immigrants reçus au total (7,7% étant des gens d'affaires et 1,0% des aidants familiaux)³. Ils sont sélectionnés sur la base de plusieurs critères⁴, qui s'assurent qu'ils ont les qualités professionnelles recherchées sur le marché du travail québécois, les compétences et la capacité à occuper un emploi, offrant ainsi le potentiel de contribuer à l'économie québécoise.

L'origine des travailleurs qualifiés reçus est diverse. En 2013, 34,8 % étaient originaires de l'Afrique dont 16,6% provenant du Maghreb, 26,7 % étaient issus de l'Asie, 21,4 % de l'Amérique et 17,0% de l'Europe (MIDI, 2014a; 2014b)⁵. Selon ces mêmes données, les travailleurs qualifiés sont majoritairement très scolarisés (52,6% de ceux reçus en 2013 possédaient 14 années et plus de scolarité), ils sont jeunes (69,1% de ceux reçus en 2013 ont moins de 35 ans), et connaissent le français pour la grande majorité (72,3% de ceux reçus en 2013 déclarent connaître le français). La province québécoise est donc cosmopolite et sa population immigrante est scolarisée et francophone en grande majorité.

Les travailleurs qualifiés qui décident d'immigrer au Québec sont très souvent en quête de réalisations personnelles et professionnelles difficilement atteignables dans leurs pays d'origine ou pays de résidence (Misiorowska, 2011; Lenoir-Achdjian et coll., 2009). Le libre-échange, la nouvelle économie et les technologies de transport et de communication permettent à un plus grand nombre de personnes de voyager, d'émigrer et de se relocaliser, toujours dans l'optique de trouver de meilleures conditions de vie personnelle, familiale et professionnelle. Le Québec en véhiculant l'image d'une société favorable à l'immigration, avec un niveau de vie élevé et une activité économique en bonne santé, devient une destination convoitée. De fait, le Québec

² Le tableau 4 en annexe (source : MIDI, 2014b) souligne qu'entre 2009 et 2013, 69,8 % d'immigrants ont été reçus dans la catégorie de l'immigration économique, comparativement à 20,5 % dans la catégorie du Regroupement familial et 8,6 % dans la catégorie des Réfugiés.

³ Le tableau 4 en annexe (source : MIDI, 2014b) atteste de ces chiffres.

⁴ Les critères sont : la formation, l'expérience professionnelle, les compétences linguistiques en français et en anglais, l'âge, les séjours au Québec, les liens familiaux avec des résidents du Québec, les caractéristiques du conjoint qui accompagne, les enfants à charge, l'offre d'emploi validée, la capacité financière et l'adaptabilité (MIDI, 2014a).

⁵ Le tableau 5 en annexe (Source : MIDI, 2014b) atteste de ces chiffres.

reçoit beaucoup de travailleurs qualifiés sur son sol. Se pose alors la question de leur intégration sociale et professionnelle.

Plusieurs politiques, programmes, activités et organismes d'aide à l'intégration sont mis en place au Québec (Racine et Hanin, 2012; Guilbert et Prévost, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Rimok et Rouzier, 2008; Chicha et Charest, 2008; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001) et répondent à l'engagement du gouvernement de veiller à l'intégration économique, linguistique et sociale des immigrants reçus. La plupart des programmes d'immigration répondent à l'objectif de faciliter l'intégration sur le marché du travail québécois et de plus en plus de mesures sont prises dans cette optique. Il existe plusieurs programmes destinés à l'intégration des immigrants, comme le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME), qui permet à un immigrant nouvellement reçu de trouver une première expérience de travail au Québec et à l'employeur de recevoir un soutien au salaire de même que des subventions. Il existe aussi le programme d'intégration en emploi des personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel (IPOP), qui est destiné aux immigrants qui souhaitent occuper un emploi régi par un ordre professionnel au Québec. L'objectif est de leur faciliter l'obtention de ce premier emploi en soutenant financièrement l'employeur qui souhaite les embaucher. Ces programmes encouragent et soutiennent les entreprises et les institutions dans leurs efforts pour accueillir et maintenir en emploi une main-d'œuvre diversifiée (Gagnon et coll., 2010). Le gouvernement québécois propose également aux nouveaux immigrants non francophones, des programmes de francisation gratuits pour valoriser le français comme langue d'usage et langue de travail. L'activité intitulée la *semaine d'intégration* est aussi offerte aux nouveaux arrivants pour leur permettre d'acquérir des bases sur l'histoire, la culture, le marché du travail québécois, etc. Divers organismes subventionnés par le gouvernement québécois offrent des conseils, de l'accompagnement, du mentorat et divers autres services d'aide aux immigrants dans leurs recherches d'emploi, l'établissement de leurs projets professionnels, leur installation et leur intégration sociale. De la même manière, des programmes d'études collégiales et universitaires s'adaptent de plus en plus à leurs besoins en termes de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) étrangers, de réorientation professionnelle, etc. Un programme d'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec a également été mis en place pour établir une comparaison entre les diplômes obtenus à l'extérieur du Québec et le système d'éducation québécois. Enfin, des programmes et des politiques ont vu le jour pour faciliter le rapprochement interculturel entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants. Il s'agit par exemple de la politique gouvernementale *La diversité : une valeur ajoutée* et du plan d'action qui vient en soutien, où divers moyens et actions sont pris pour valoriser l'apport de la diversité culturelle. Des événements publics et annuels sont également organisés et soutenus par le Ministère pour sensibiliser à la richesse de la diversité et contrer les préjugés et la discrimination (Gagnon et coll., 2010). Toutes ces politiques et programmes sont mis à la disposition de l'immigrant et

représentent des opportunités institutionnelles en soutien à ses tentatives d'insertion socioprofessionnelle dans la société québécoise. Qu'en est-il alors de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants ?

1.3 État de la question sur l'intégration socioprofessionnelle des immigrants au Québec, à Montréal et spécifiquement dans la région de Québec

Les travaux sur la question de l'intégration des immigrants au Québec soulignent divers obstacles auxquels font face les travailleurs qualifiés. La métropole montréalaise ne fait pas figure d'exception et la région de Québec détient quelques particularités dans son profil socio-économique qui laisse présager une meilleure situation des immigrants dans leur processus d'insertion. Pourtant, beaucoup de ces mêmes constats sont réitérés.

1.3.1 L'intégration des immigrants au Québec

Les différents travaux sur l'intégration de la main-d'œuvre immigrante qualifiée au Québec soulignent plusieurs défis auxquels sont confrontés les immigrants dans leur tentative d'insertion socioprofessionnelle. Des données statistiques récentes montrent que la main-d'œuvre immigrante a un taux de chômage plus élevé que celui des natifs surtout pour les immigrants arrivés récemment (cinq ans et moins). En effet, selon les données du MIDI (2014a), le taux de chômage des immigrants au Québec est de 11,6 % en 2013 comparativement à 7,6 % pour l'ensemble de la population. Ces résultats corroborent des données qui établissaient déjà ces faits (IRIS, 2012; Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009; Vatz-Laaroussi, 2009). Pourtant, très souvent, les immigrants ont un niveau de scolarité plus élevé que les natifs (IRIS, 2012; Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Boudarbat et Boulet, 2007). Il semblerait donc à la lumière des statistiques récentes que la situation ne se soit pas améliorée.

Plusieurs travaux soulignent également des taux de faible revenu supérieurs à ceux des natifs (IRIS, 2012; Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009) ainsi que des taux d'emploi et de chômage différents selon la région d'origine des immigrants. À cet égard, les immigrants en provenance des pays économiquement moins développés ont les taux de chômage les plus élevés et leurs taux d'emploi sont inférieurs à ceux des autres immigrants (Lacroix, 2013; Cousineau et Boudarbat, 2009; Renaud et coll., 2003), et des taux de représentation dans les emplois de faible scolarité plus élevés (Galarneau et Morissette, 2008). Quelques chercheurs (Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009; Galarneau et Morissette, 2008; Renaud et coll., 2003; Piché et coll., 2002) révèlent aussi que les immigrants qui arrivent moins jeunes

au Québec performant moins bien sur le marché du travail que ceux qui immigrèrent jeunes. L'âge serait donc un facteur qui crée des situations d'intégration différentes dans les cohortes d'immigrants.

Plusieurs études soulignent un risque réel et durable de déqualification chez les immigrants installés au Québec (Zietsma, 2010; Chicha, 2009 ; Vatz-Laaroussi, 2009; Chicha et Charest, 2008 ; Galarneau et Morissette, 2008). À chaque fois, le constat est le même, les immigrants affichent des taux de déqualification supérieurs à ceux des natifs. La déqualification est « le fait que des immigrants hautement qualifiés travaillent dans des professions moyennement ou peu qualifiées ou que des immigrants moyennement qualifiés travaillent dans des emplois peu qualifiés » (Chicha, 2009 : 20). Plusieurs situations amèneraient à cette déqualification : par exemple la non-reconnaissance des diplômes et des expériences professionnelles étrangères (Chicha, 2009 ; Lenoir-Achdjian et coll., 2009), les difficultés à accéder à des formations continues ou à des réorientations de carrière (Chicha, 2009), la discrimination (Chicha, 2009; Belhassen-Maaloui, 2008), l'insuffisance des compétences linguistiques des immigrants notamment en anglais (Lacroix, 2013; Chicha, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Galarneau et Morissette, 2008), ou encore la difficulté pour ces derniers de faire reconnaître leurs titres et d'exercer des professions réglementées (Zietsma, 2010; Lenoir-Achdjian et coll., 2009). D'autres causes sont également mentionnées, comme les critères d'embauche et les pratiques des employeurs, le manque d'accès à l'information sur le marché du travail ou la difficulté de concilier travail et famille avec l'insuffisance des services de garde au Québec (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008). Des auteurs ont également noté que le manque de réseaux professionnels (Lenoir Achdjan et coll., 2009) et d'informations pertinentes et fiables (Béjin et Pellerin, 2010) pouvant aider les immigrants dans leur quête d'un emploi peut aussi expliquer le risque de déqualification ou rendre l'intégration plus difficile. L'étude récente de Karine Bégin et Jean Renaud (2012 : 308) sur le cheminement en emploi des immigrants au Québec souligne de nouveau des constats de déqualification et de précarité en emploi. L'étude montre que la capacité des immigrants à se maintenir dans des emplois qualifiés pose problème et que 60% d'entre eux font des va-et-vient entre un emploi qualifié, un emploi sous-qualifié et le non-emploi. Enfin, certains chercheurs (Rimok et Rouzier, 2008; Chicha et Charest, 2008) soutiennent que les immigrants sont victimes d'un système qui connaît des insuffisances et qui manque de coordination dans ses politiques, ses pratiques et ses plans d'action en termes d'intégration. Aussi, il serait difficile pour les immigrants d'avoir une vue d'ensemble des politiques disponibles compte tenu de la multiplicité des activités et des acteurs impliqués à différents niveaux et du fait du manque de coordination de ces derniers.

En conclusion, les travaux sur l'intégration des immigrants au Québec soulignent une situation économique détériorée et un risque de déqualification professionnelle. De plus, le manque de réseaux professionnels et l'insuffisance des connaissances linguistiques rendent le processus d'intégration plus difficile. Enfin, des incohérences et un manque de coordination dans les politiques et pratiques d'intégration rajouteraient au

problème. Depuis plusieurs années, ces constats sont soulignés et il semblerait qu'il n'y ait pas eu d'amélioration. Nous verrons dans les prochaines lignes quelle est la situation qui prévaut à Montréal.

1.3.2 L'intégration des immigrants à Montréal

Les immigrants sont en grand nombre dans la région montréalaise (MIDI, 2014a; Vatz-Laaroussi, 2009; Apparicio et Séguin, 2008; Germain et coll., 2003). Les statistiques du MIDI (2014a) mentionnent que 74,9% des immigrants admis entre 2003 et 2012 résident dans la région de Montréal. Les études menées sur leur intégration professionnelle soulèvent les mêmes constats que ceux faits à l'échelle québécoise.

Les études réalisées à Montréal montrent une disparité salariale entre les natifs et les immigrants ainsi qu'un taux de chômage plus élevé pour ces derniers (Chicha, 2009 ; Belhassen-Maaloui, 2008 ; Chicha et Charest, 2008). L'étude de Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest (2008 : 7) montre que la population immigrante à Montréal affiche un taux de chômage dont l'écart passe du simple au double entre les immigrants et les natifs. Les auteurs notent qu'en 2007, le taux de chômage des immigrants arrivés récemment à Montréal atteignait 18,1 %, soit trois fois le taux de 5,9 % des Montréalais nés au Canada.

Les résultats de recherche de Chicha et Charest (2008) apportent plusieurs éclairages pour expliquer cette inégalité. Les auteurs soutiennent que la maîtrise du français n'est plus suffisante pour faire face aux exigences du marché de l'emploi montréalais et souvent, les immigrants ne sont pas bilingues (anglais-français). Ils soulignent également les difficultés de reconnaissance de leurs compétences acquises à l'étranger et la faible valeur portée à leurs diplômes étrangers sur le marché du travail canadien, surtout s'ils proviennent de pays en voie de développement. De plus, l'accès à une première expérience de travail canadienne représente un obstacle majeur ainsi que le manque de réseaux professionnels. D'autres recherches (Arcand et coll., 2009; Chicha, 2009; Lenoir-Achdjian, 2009; Chicha et Charest, 2008) faisaient déjà ce dernier constat.

Amel Belhassen-Maaloui (2008 : 110) souligne également des obstacles à l'insertion pour les immigrants maghrébins de Montréal. Ses résultats révèlent plusieurs barrières d'accès à l'emploi. Il s'agit selon elle de barrières *structurelles*, telles que la crise et la récession, les changements structurels et les politiques d'emploi. Il s'agit aussi de barrières *individuelles*, comme l'âge et le niveau de scolarité des immigrants. Ceux qui sont plus âgés rencontreraient plus de difficultés que les plus jeunes pour trouver un emploi. Ses barrières sont aussi *systémiques* de l'ordre de la discrimination ou elles sont liées à des caractéristiques *institutionnelles*, telles que le problème de l'équivalence des diplômes et de la formation acquise dans leurs pays d'origine, la non-reconnaissance de leur expertise et de leur formation. Ces obstacles sont également en

lien avec l'accès aux ordres professionnels, qui font que les immigrants sont exclus à cause des exigences et de la nécessité de permis et de licences pour l'exercice de certains métiers. Enfin, l'auteure évoque des barrières *culturelles* qui nuisent à l'intégration des immigrants maghrébins à Montréal telle que la méconnaissance de la langue du pays d'accueil et du fonctionnement du marché du travail (*idem*).

Les publications récentes de Jacques Ledent et coll. (2014 : 5) sur des données collectées à Montréal soulignent encore cette disparité entre immigrants et natifs. À cet effet, les auteurs montrent que, bien que les immigrants reçus soient de plus en plus scolarisés, leur taux d'activité est plus faible que pour les natifs surtout pour les immigrants reçus récemment. Cependant il semblerait que leur taux d'activité augmente après cinq années de résidence. De manière plus étonnante, les auteurs montrent que les écarts entre les taux d'activité des immigrants et des natifs sont moindres quand il s'agit de détenteurs de diplômes collégiaux. Ce serait donc ceux qui détiennent un diplôme supérieur au Baccalauréat qui connaissent le plus de difficultés d'appariement avec les natifs. Ensuite, les auteurs soulignent que généralement, les immigrants connaissent moins souvent les deux langues officielles comparativement aux natifs. Et, dans les deux cas de figure, ceux qui connaissent les deux langues performant mieux sur le marché du travail.

Les résultats soulignent également un taux de chômage des immigrants toujours plus élevé que celui des natifs, surtout pour les immigrants issus des minorités visibles et les immigrants récents. Mais il tend à baisser avec la durée de résidence. Le taux de revenu des immigrants est moindre, comparativement au taux de revenu des natifs, et bien qu'il tende à augmenter avec la durée de résidence, le taux de revenu des minorités visibles n'atteint jamais celui des natifs, alors que celui des immigrants blancs avoisine celui des nés au Canada après 5 à 10 ans de résidence. Enfin, l'indice de surqualification est plus élevé pour les nés hors Canada que pour les natifs.

Les indices de Philippe Apparicio et Anne-Marie Séguin (2008) montrent que la majorité des immigrants montréalais partagent de plus en plus leur espace résidentiel avec les natifs, contrairement à la situation que soulignaient des études moins récentes (Germain et coll., 2003). Les immigrants montréalais ne sont pas retirés dans des enclaves ethniques ou des ghettos. Ils sont exposés à des contacts avec les membres de la société d'accueil, ce qui peut dès lors faciliter leur intégration sociale. Cette situation économique dévalorisante n'est donc pas à mettre sur le compte d'un retrait de cette population immigrante vis-à-vis de la population d'accueil ou a contrario n'a pas créé un retrait de leur part.

Aussi, comme nous l'avons constaté à l'échelle provinciale, les mêmes obstacles à l'intégration sont rencontrés par les immigrants basés à Montréal, qu'il s'agisse des barrières structurelles, individuelles, systémiques, institutionnelles ou culturelles. Leur taux de chômage et leur indice de surqualification sont plus

élevés, leur taux d'activité et leur taux de revenu sont moins élevés. Le manque de réseaux professionnels et la non-maitrise de l'anglais les défavorisent également sur le marché de l'emploi. Pourtant, il n'y a pas lieu de croire que leur intégration à la société d'accueil ne se fait pas. Qu'en est-il des immigrants installés dans la région de Québec?

1.3.3 La particularité de la région de Québec et les caractéristiques des immigrants

La région de la Capitale nationale est une des premières à avoir signé une entente pour une régionalisation de l'immigration hors métropole. L'optique était d'attirer des gens d'affaires et des travailleurs selon les besoins locaux et les emplois disponibles (Vatz Laaroussi et coll., 2007) pour redynamiser l'économie et la démographie dans la région. L'attraction, la rétention et le dialogue avec les personnes immigrantes sont dès lors un enjeu crucial pour la région et l'adoption en 1996 d'une politique municipale sur l'accueil, l'intégration et la rétention des immigrants en témoigne.

Avant 2010, Québec recevait une faible proportion d'immigrants et avait des difficultés à les retenir du fait de leur mobilité (Guilbert, 2008 ; Vatz Laaroussi et coll., 2007). Québec arrivait en 4^e position et regroupait 2,9 % des immigrants reçus au Québec, après Montréal, la Montérégie et Laval (Emploi Québec, 2006). La région connaissait alors « un renouvellement continu de son profil ethnoculturel (...), et une diversité dans le statut des immigrants et dans leur trajectoire migratoire » (Guilbert, 2008 : 224). Québec projetait l'image d'une ville dont la population était homogène francophone et non cosmopolite et la population locale était jugée comme fermée à la population immigrante (Guilbert, 2008 ; Vatz Laaroussi et coll., 2007). Ces immigrants semblaient vivre cette situation comme « un enfermement identitaire avec peu de possibilités sur les plans de l'emploi, de l'éducation des enfants et des réseaux de sociabilité » (Guilbert, 2008 : 226).

Ces dernières années, certains auteurs (Québec international, 2014a; Bernier et Vatz-Laaroussi, 2013; 2011) soulignent que la région de Québec a beaucoup rayonné du fait de son marché du travail en bonne santé avec un taux de chômage de 5,1%, le plus bas au Québec en 2010 (Bernier et Vatz-Laaroussi, 2011) et de 4,7% en 2013 (Québec international, 2014a), de son taux de scolarité des plus élevés au Québec, de l'amélioration de sa croissance démographique et de ses bonnes perspectives d'emploi. Il semblerait donc que cette bonne situation ait inversé la tendance, car on observe une nette amélioration dans la capacité de la Ville à retenir ses immigrants. Les dernières statistiques de la Ville de Québec [en ligne] basées sur le recensement de 2011 confirment ce fait et mentionnent que la population totale immigrante est de 27 230 personnes et que leur taux de rétention dans la ville est de 81 %. Les écrits de Martine St-Amour et Jacques

Ledent (2010) soulignaient déjà ce constat en montrant que depuis 2007, la RMR de Québec recevait le plus grand nombre d'immigrants hors métropole montréalaise.

Michèle Vatz Laaroussi et coll. (2010 : 29) soutiennent que Québec est une ville moyenne qui a des atouts pour attirer et retenir les immigrants du fait de son bassin d'emploi et de son grand potentiel comparativement aux petites localités et grâce à la présence de cégeps⁶, d'écoles professionnelles et d'universités. De plus, cette ville semble attrayante pour les immigrants de par son environnement, sa qualité de vie, la stabilité, la reconnaissance sociale, les réseaux, les possibilités d'éducation, l'accès au logement, la facilité de déplacement et l'accès à la propriété. Cette situation laisse présager que Québec continuera à attirer et a les atouts pour retenir ces immigrants, d'autant plus qu'elle fait face à une rareté de main-d'œuvre qualifiée dans certaines professions (Racine et Hanin, 2012). Nous verrons plus loin (point 1.6.4) que le secteur des TI est notamment en forte demande de main-d'œuvre à Québec et que la main-d'œuvre immigrante intéresse les acteurs du secteur.

Quelques études existent sur l'insertion professionnelle des personnes immigrantes dans la Capitale-Nationale. Les résultats d'une recherche menée par Hélène Cardu et Mélanie Sanschagrin en 2002 ont fait les mêmes constats qu'à l'échelle provinciale et montréalaise. En effet, en étudiant les obstacles à l'insertion sociale et professionnelle des femmes immigrées à Québec, les auteures ont également souligné des obstacles à leur insertion, tels le manque de reconnaissance de la formation acquise dans leur pays d'origine, la déqualification, le manque d'information sur la structure du marché du travail, le manque de ressources d'aide à l'emploi, la discrimination, l'isolement et la pauvreté (p : 107). Les auteures ont montré que ces difficultés s'amplifient pour les immigrantes qui vivent en région, car elles sont plus exposées face à une population homogène, ce qui les rend plus vulnérables. Cette thèse corrobore celle de plusieurs autres auteures (Guilbert, 2008 ; Vatz Laaroussi et coll., 2007), qui ont souligné que durant ces années, la population était majoritairement blanche et peu cosmopolite. Une étude plus récente d'Estelle Bernier et Michèle Vatz-Laaroussi (2011) a révélé que les immigrants à Québec avaient également de la difficulté à créer des réseaux sociaux et professionnels québécois. Ces recherches citées amènent à penser que les difficultés d'intégration observées à l'échelle provinciale et dans la ville de Montréal sont les mêmes à Québec. Mais la nouvelle situation économique de Québec, ainsi que l'intérêt affiché pour la main-d'œuvre immigrante peut amener à croire que la situation des immigrants y est meilleure. Il n'existe pas assez d'études sur la région pour qu'une

⁶ Le Collège d'enseignement général et professionnel (Cégep) est un établissement d'enseignement collégial public qui offre des formations régulières techniques de trois ans menant au marché du travail, ou pré-universitaires de deux ans menant à l'université. Les étudiants reçoivent un diplôme d'études collégiales (DEC). Les cégeps offrent aussi de la formation continue à des adultes déjà sur le marché du travail, qui souhaitent améliorer leurs compétences. Ces derniers reçoivent une attestation d'études collégiales (AEC). Les cégeps offrent enfin, un service de reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour des personnes qui souhaitent obtenir un diplôme reconnu sans revenir à l'école.

thèse soit soutenue de manière définitive. Cette présente recherche apportera des réponses complémentaires à la situation de la main-d'œuvre immigrante qualifiée à Québec.

Les prochaines lignes brossent un portrait succinct de la gestion des pratiques d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes en emploi. Elles font aussi état des observations sur le sujet de manière à situer le phénomène du côté des employeurs.

1.4 Tendre vers une gestion des ressources humaines qui tienne compte des besoins et intérêts spécifiques des immigrants

1.4.1. Les pratiques d'accueil et d'intégration

Les activités de dotation de la main-d'œuvre en gestion des ressources humaines (GRH) regroupent trois processus : le processus de recrutement, le processus de sélection et le processus d'accueil et d'intégration des travailleurs (Saba et Dolan, 2008; Bourhis, 2007; Dessler et coll., 2004). Le processus de recrutement permet de déterminer le nombre suffisant de candidats qualifiés parmi lesquels l'organisation choisit les plus aptes à occuper le poste à combler. Le processus de sélection consiste à recueillir et à évaluer les candidatures pour déterminer le meilleur profil pour un poste donné.

Cette recherche s'intéresse plus particulièrement aux pratiques d'accueil et d'intégration. L'accueil consiste à présenter à l'employé l'organisation, les tâches qui lui sont confiées, les collègues et l'équipe. L'intégration, elle, l'informe sur la culture, les valeurs, les comportements et les connaissances sociales nécessaires pour tenir son rôle et interagir avec l'équipe. L'intégration dans le cadre normatif de la dotation est le processus qui conduit l'employé à adopter les valeurs et les normes de l'entreprise. Le processus d'accueil et surtout la phase de l'intégration sont d'un apport considérable pour l'organisation. Les experts soulignent qu'un bon accueil améliore la connaissance des salariés sur les objectifs et valeurs de l'organisation, et favorise de bonnes relations interpersonnelles entre collègues. Une bonne intégration favoriserait leur productivité, leurs motivations et leur engagement (Saba et Dolan, 2008 ; Bourhis, 2007). De fait, de plus en plus d'entreprises mettent en place des programmes d'intégration axés sur la création de liens de confiance. Il s'agit de coaching ou de mentorat, d'activités qui favorisent le transfert des connaissances comme les formations. Ou encore, d'activités sociales permettant aux salariés de créer des liens significatifs.

Selon certains auteurs (Saba et Dolan, 2008; Carrière et Guérin, 2000), l'intégration en emploi est effective au courant d'une année et elle est mesurable à différents moments périodiques : l'entrée en fonction correspondrait à l'accueil et à la prise de connaissance des informations nécessaires à l'intégration. À un

mois, l'employé est dans une phase de prise de connaissance des attentes, des objectifs et de la structure de l'entreprise. À trois mois, il continue à apprendre les informations utiles à la compréhension de ses responsabilités, des objectifs et des valeurs de l'entreprise. L'intégration en tant que telle commence entre le quatrième et le sixième mois, période où l'employé fait sienne les valeurs de l'organisation. Il comprend mieux les processus et les programmes. Au 12^e mois, l'employé est sensé avoir acquis l'information, les connaissances et les compétences nécessaires à l'exercice de ses tâches et à l'évolution de sa carrière. À douze mois, il est considéré comme intégré.

Cette modélisation du processus d'intégration est simpliste et donne le sentiment que le phénomène est stable, mais dans le cadre de cette recherche, elle permet de souligner de prime abord les étapes générales par lesquelles passe le salarié dans un processus d'intégration en emploi.

1.4.2. La gestion des immigrants en emploi et les pratiques de ressources humaines

Les études de Jean-Pierre Dupuis et Sébastien Arcand (2007) tentent de comprendre comment les interactions se construisent au sein d'une entreprise entre des groupes aux appartenances diverses. Leurs résultats de recherche montrent que la communauté d'appartenance ethnique est le principal pôle autour duquel s'organisent les groupes en milieu de travail et elle conditionne les relations que les uns entretiennent avec les autres. Ce pôle est à la fois source de coopération, d'ignorance et de conflit. L'identification à son groupe ethnique conditionne certains comportements qui font que le travailleur est généralement plus favorable aux membres de son groupe qu'aux autres (*ibid.*, p. 256). Il crée des liens de solidarité avec son groupe ethnique et développe des préjugés vis-à-vis des autres groupes. Ces préjugés sont souvent à l'origine de *malentendus culturels* importants dans les entreprises, ils reposent sur l'ignorance de la culture de l'autre (*idem*).

La gestion de la diversité culturelle est un enjeu crucial dans les entreprises québécoises qui emploient de plus en plus de travailleurs qualifiés d'origines diverses. Cette réalité structurelle et organisationnelle peut entraver l'intégration des immigrants. Certains employeurs québécois semblent enclins à mettre en place des pratiques de gestion adaptées pour mieux les accueillir et les intégrer. Cependant, les écrits sur la question montrent que d'autres employeurs restent fermés face à la gestion de la diversité et ils sont peu sensibles au fait que leurs comportements et pratiques nuisent à une bonne intégration des immigrants en emploi. Des auteurs (Lacroix, 2013; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Chicha et Charest, 2008; Belhassen-Maaloui, 2008) ont souligné que certains employeurs utilisent à mauvais escient les compétences et qualifications étrangères des immigrants, car ils hésitent à leur offrir des emplois qualifiés et durables. Les préjugés et stéréotypes véhiculés

sur les immigrants susciteraient chez eux une incertitude quant à leurs capacités professionnelles (Chicha, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Belhassen-Maaloui, 2008). De plus, selon Amel Belhassen-Maaloui (2008), certaines pratiques de travail et de gestion se voudraient universelles, unidimensionnelles et déterministes et de fait ne tiennent pas compte des particularités de la main-d'œuvre immigrante. Marie-Thérèse Chicha (2009) affirme quant à elle, que les moyens de recrutement, comme le recours au bouche-à-oreille, ne sont pas toujours favorables aux immigrants qui souvent, n'ont pas un réseau professionnel leur permettant de prendre connaissance des offres d'emploi. Du point de vue de ces mêmes auteures (Chicha, 2009; Belhassen-Maaloui, 2008), l'exigence qu'ont certains employeurs par rapport à une première expérience de travail canadienne désavantage également les immigrants.

L'étude de Pascal Jobin (2013) axée sur les meilleures pratiques d'intégration et de rétention des immigrants dans les entreprises en TI de la région de Québec a montré que des pratiques individualisées de réseautage, de mentorat, de formation professionnelle, de gestion de carrière et de partage des connaissances facilitent l'intégration de la main-d'œuvre immigrante et ont un effet positif sur son engagement envers l'organisation. Il s'agit là d'opportunités organisationnelles. D'autres données (TechnoCompétences, 2013; Bernier et Vatz-Laaroussi, 2011) réitèrent ce constat en mentionnant que les pratiques de jumelage et de gestion de carrière, les activités sociales en entreprise favorisant les rencontres interculturelles, la formation des employés et des gestionnaires sur la thématique de la diversité culturelle ainsi que la mise en place d'une politique de gestion de la diversité au sein de l'entreprise sont des gages de succès dans l'attraction, la rétention et le développement du plein potentiel de la main-d'œuvre immigrante en emploi.

Tous ces constats montrent l'intérêt crucial de prendre en compte la dimension ethnoculturelle dans les pratiques de gestion en entreprise. Ainsi, les employeurs ont une responsabilité dans l'intégration des immigrants à leur milieu de travail et souvent la mauvaise connaissance de leurs réalités propres, des pratiques discriminatoires directes ou indirectes, ou encore des pratiques de dotation, de sélection et d'intégration inappropriées accentuent leurs difficultés d'intégration.

1.4.3. Tendre vers une gestion des ressources humaines renouvelée

Les travailleurs immigrants ont des besoins particuliers dont il faudrait tenir compte pour tendre vers une intégration optimale en emploi. La gestion des ressources humaines (GRH) milite pour une convergence entre les besoins de l'organisation d'être plus concurrentielle dans un environnement plus compétitif et le besoin des employés de vivre plus de participation et de satisfaction au travail. La *GRH renouvelée* de Gilles Guérin et Thierry Wils (1996) quant à elle, apporte un angle d'action au processus d'intégration professionnelle des

personnes immigrantes. Cette nouvelle GRH porte en elle des transformations majeures dans la manière de concevoir la contribution des employés dans l'organisation et la façon de les gérer. En effet, elle est plus *culturelle* (p. 189) et développe chez les employés des valeurs et des attitudes qui façonnent une culture organisationnelle commune. Elle est plus *participative*, impliquant davantage les employés à toutes les échelles de l'organisation, notamment dans les processus décisionnels (*ibid.*, p : 190). Elle est aussi plus *individualisée* en « tentant de flexibiliser les contenus et les contextes de travail pour les adapter aux capacités et aux exigences particulières de chaque employé » (*idem*). De fait, elle tente d'individualiser chaque processus de dotation, d'accueil et d'intégration selon les besoins de chaque employé. Ce qui tend vers une GRH plus *anthropocentrique* (*idem*) qui tienne compte de leurs besoins et problèmes personnels, à travers par exemple des programmes d'aide pour les employés.

La GRH renouvelée correspond à la perspective de gestion vers laquelle tend cette recherche. Les pratiques de gestion devraient être individualisées face à la main-d'œuvre actuellement diversifiée, qualifiée et qui nourrit des attentes particulières. Autrement dit, des pratiques qui adaptent les contenus et les contextes de travail, qui individualisent les pratiques d'accueil et d'intégration des immigrants et qui tiennent compte de leurs besoins personnels. C'est de cette manière que ces derniers occuperont une place prépondérante et développeront un sentiment d'appartenance au sein de l'organisation qui les emploie et de la société qui les accueille. C'est en envisageant l'intégration sous cet angle que la société d'accueil québécoise et son marché de l'emploi mobiliseront au mieux les savoirs et savoir-faire des immigrants et leur fourniront des bonnes opportunités pour s'intégrer et des conditions de travail participatives et mieux adaptées à leurs besoins particuliers. Cette thèse sera développée plus amplement dans la partie discussions.

Les prochaines lignes présentent le cadre de l'étude. Elles décrivent le portrait socio-économique du secteur des TI au Canada, au Québec, à Montréal et plus particulièrement dans la région de Québec, ainsi que la particularité de la main-d'œuvre immigrante qui travaille dans le secteur à Québec.

1.5 Contextualisation : une nouvelle économie basée sur les TI et une main-d'œuvre qualifiée

Le monde du travail actuel repose sur une nouvelle économie basée sur le savoir, les technologies et une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée.

1.5.1 La nouvelle économie basée sur les TI

Les logiques de production industrielle liées au taylorisme ou au fordisme ont laissé place à un changement du monde du travail et à une *nouvelle économie* basée sur le développement des technologies (Castells, 2001; Piore et Sabel, 1989).

Selon Manuel Castells (2001), dans le monde du travail actuel, la productivité et la compétitivité de chaque entreprise reposent sur sa capacité à traiter l'information avec les nouvelles technologies. La nouvelle économie se distingue aussi par la *globalisation* de la main-d'œuvre et ici également, les TI jouent un rôle essentiel. En effet, on assiste à « un accroissement des migrations et de la diversité ethnique dans la plupart des sociétés développées, dû à l'émergence d'un ensemble de connexions à niveaux multiples entre des millions d'êtres humains par-delà les frontières et les cultures » (p : 170). Cette main-d'œuvre globale a la particularité d'être de plus en plus qualifiée et en demande dans le monde entier, notamment celle qui travaille dans les technologies, tels les ingénieurs, les programmeurs et les biotechniciens (*ibid.*, p. 168).

Cette nouvelle économie est aussi *informationnelle* et repose sur la connaissance, le savoir et le savoir-faire de l'individu. L'accroissement des technologies permet d'intégrer le savoir et l'information à tous les processus de production et de distribution matérielle et de diviser le travail autrement en le fondant sur les qualités et les capacités de chaque travailleur plutôt que sur l'organisation des tâches comme le faisait l'économie industrielle (Castells, 2001; Donnadieu et Denimal, 1993; Piore et Sabel, 1989),

La nouvelle économie informationnelle et globale est basée sur la flexibilité de la production, de la gestion et de la commercialisation : on parle maintenant d'*entreprise en réseau*. C'est donc la naissance d'entreprises multinationales, internationales ou transnationales qui s'organisent en réseaux, qui sont composés d'une diversité d'acteurs et sont insérés dans une multitude d'environnements institutionnels (Castells, 2001 : 234). Toute cette situation est générée par le développement des TI.

Enfin, cette nouvelle économie se caractérise par le développement d'une nouvelle logique technologique, organisationnelle et culturelle qui transforme les relations entre les travailleurs ainsi que l'encadrement dans les organisations (*ibid.*, p. 169). De la même manière, le fonctionnement en réseau prend de la place, décentralisant la production, la main-d'œuvre et les marchés et les TI en fournissent les bases matérielles (*ibid.*, p. 575).

1.5.2 La main-d'œuvre qualifiée, notamment en TI

Selon le CETECH (2010b : 5), la main-d'œuvre *qualifiée* représente les travailleurs qui ont des professions exigeant habituellement des études universitaires ou collégiales spécialisées. Selon cette définition, la qualification réfère à une formation sanctionnée par un diplôme jugé suffisant pour tenir l'emploi; elle réfère donc aux compétences et habiletés exigées pour effectuer un travail. Cette définition, bien que réductrice, convient de prime abord pour introduire la définition de la *qualification*.

Le terme de *qualification* revêt plusieurs caractéristiques dans le secteur des TI, qui sont importantes à souligner pour mieux cerner l'objet de cette recherche, que sont les immigrants qualifiés du secteur. Du point de vue de certains auteurs (Commissariat général du plan, 2003 ; Castells, 2001), les TI en tant que technologies viennent en appui à la demande accrue des travailleurs qualifiés. En effet, le renouveau économique valorise les qualifications, les compétences et la flexibilité (Castells, 2001 ; Donnadieu et Denimal, 1993; Piore et Sabel, 1989). Certains auteurs attribuent la cause de ce renouveau au développement des TI, alors que d'autres soutiennent que le développement des TI concourt en tant que moyen à cette situation. Quoi qu'il en soit, l'idée qui fait consensus est que la nouvelle économie fait de plus en plus appel à des emplois qualifiés et à la flexibilité. Cette main-d'œuvre en TI qui est à l'étude dans cette recherche s'insère dans cette réalité.

Les emplois qualifiés du monde du travail actuel requièrent à présent ce que l'on nomme des *compétences* : *savoir, savoir-être et savoir-faire* (Donnadieu et Denimal, 1993). Selon ces auteurs, les emplois en TI ne font pas exception à la règle et requièrent également des compétences qui ne sont plus seulement techniques. Les salariés interviennent dans des domaines et des réseaux organisationnels variés. La compétence de base est le maniement aisé d'un micro-ordinateur. Mais hormis ces compétences techniques, le salarié doit également détenir des compétences professionnelles qui reposent pour la plupart sur l'expérience. Il s'agit de démarches intellectuelles de représentation, d'abstraction, d'anticipation et d'interprétation. Il doit également développer des qualités individuelles (curiosité, ouverture d'esprit, prise d'initiatives) et relationnelles (travail en équipe). Toutefois, toutes ces compétences ne sont pas exclusives aux domaines des TI, mais aux nouvelles formes d'organisation en général (Commissariat général du plan, 2003).

La main-d'œuvre qualifiée en TI est donc une main-d'œuvre détenant des compétences techniques, intellectuelles, individuelles et relationnelles et cette particularité tend vers une autre définition de la qualification qui n'est plus seulement en lien avec la formation et le savoir, mais qui suppose également un savoir-faire et un savoir-être de la part des travailleurs (Donnadieu et Denimal, 1993; Bernier, 1988).

1.6 Portrait économique du secteur des TI au Canada, au Québec et dans la région de Québec, et main-d'œuvre immigrante

1.6.1 Délimitation du secteur des TI

Plusieurs secteurs des biens et services sont associés aux TI. Il s'agit des communications par satellite, du développement de logiciels, de l'industrie des télécommunications, du matériel électronique, etc. (Industrie Canada, 1999). Le secteur des TI se subdivise en trois sous-secteurs d'activités au Canada: *la fabrication de biens, le commerce de gros et les services*. Le sous-secteur de *la fabrication* comprend la fabrication du matériel informatique et de périphériques, la fabrication du matériel de communication et la fabrication d'autres types de matériel et de composants électroniques. Le sous-secteur du *commerce en gros* comprend la distribution d'ordinateurs et de matériel de communication. Le sous-secteur des *services* regroupe toute l'industrie de l'information, autrement dit, l'édition de logiciels, les télécommunications, les services informatiques, le développement Web et le multimédia, la réparation et l'entretien (TechnoCompétences, 2008).

Cette recherche s'intéresse plus spécifiquement aux immigrants qualifiés travaillant dans le sous-secteur d'activité des services, et donc des offres de services informatiques. Ces offres comprennent l'architecture, le génie, la conception informatique et la recherche-développement (CETECH, 2010b : 5). Le sous-secteur d'activité des services regroupe des professions telles que les analystes, les consultants en informatique, les programmeurs, les développeurs en médias interactifs, les agents de soutien aux utilisateurs, etc. (TechnoCompétences, 2008 : 60).

Les prochaines lignes soulignent que le secteur des TI connaît une croissance importante autant au Canada, au Québec, qu'à Montréal et dans la région de Québec. Le secteur génère beaucoup de recettes et contribue en grande partie au PIB national. La croissance du secteur crée un besoin constant de main-d'œuvre qualifiée et la rareté de main-d'œuvre locale oblige les entreprises à se tourner vers l'international ou à attirer la main-d'œuvre immigrante déjà installée dans la région pour combler les déficits. Peu de données existent sur la main-d'œuvre dans le secteur des TI et plus particulièrement dans la région de Québec. De la même manière, la main-d'œuvre immigrante dans les TI est peu documentée. Dans les deux cas, les seules données

recensées proviennent de TechnoCompétences⁷, le comité sectoriel de main-d'œuvre en TI. Nous faisons donc une mise en garde quant aux chiffres cités, ces données ont pour seul but de montrer des tendances. Cette recherche permettra un tant soit peu de mieux comprendre les particularités du secteur des TI à Québec et de la main-d'œuvre immigrante qu'il emploie.

1.6.2 Le secteur des TI au Canada

À l'échelle canadienne, l'industrie des TI est en pleine croissance aussi bien pour les emplois, les recettes, la part du PIB et les dépenses en recherche et développement. Cette situation positive perdure depuis de nombreuses années. TechnoCompétences (2008 : 27) observait déjà en 2006 que les recettes canadiennes en TI connaissaient un bond de 3,4 % par rapport à 2005 et que le PIB du secteur connaissait lui aussi une augmentation de son taux de croissance par rapport à l'économie nationale. Entre 2005 et 2006, il a crû de 5%, contre 2,9 % pour l'ensemble des secteurs de l'économie nationale. L'emploi était également en croissance dans le secteur canadien des TI, notamment dans le sous-secteur des services, de même que les dépenses en recherche et développement, que TechnoCompétences chiffrait à 5,7G\$ en 2006 avec une nette croissance dans le sous-secteur des services (*ibid.*, p : 30).

En 2011, le diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre en TI publié par TechnoCompétences refait les mêmes constats de bonne croissance. Les recettes du secteur des TI canadien sont toujours positives, elles sont de 155,3G\$ en 2008, et ont connu une petite baisse en 2009 avec 154G\$ (*ibid.*, p : 10). Le sous-secteur des services génère toujours la plus grosse part avec des recettes de 92G\$, contre 38,5G\$ pour le commerce en gros et 23G\$ pour la fabrication (*idem*).

À l'échelle canadienne, il y a une croissance constante des recettes, du PIB, de l'emploi et des dépenses en recherche et développement dans le secteur des TI depuis 2005. Le sous-secteur des services mène la croissance devant la fabrication et le commerce en gros depuis de nombreuses années.

⁷ Technocompétences est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de soutenir et de promouvoir le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi en technologies de l'information et des communications en concertation avec les partenaires de l'industrie. Pour cela, ses objectifs sont d'améliorer la connaissance du secteur des TIC, d'accroître les compétences de la main-d'œuvre dans ce secteur, d'accroître le bassin de main-d'œuvre et d'améliorer les pratiques de gestion de ressources dans les entreprises du secteur. Cet organisme est le seul à fournir des données continues sur le sujet, ce qui explique pourquoi nous référons à lui pour présenter le portrait du secteur des TI au Canada, au Québec et plus spécifiquement dans la région de Québec.

1.6.3 Le secteur des TI au Québec et la main-d'œuvre immigrante

La province québécoise regroupe un grand nombre de centres de recherches et d'entreprises évoluant dans le secteur des TI. Selon TechnoCompétences (2011 : 15), les zones métropolitaines de Montréal et de Québec regroupent près de 85 % des entreprises en TI.

Dans son diagnostic sectoriel de 2008, TechnoCompétences fait plusieurs constats. Les travailleurs en TI au Québec représentent 23 % du total des travailleurs en TI au Canada et ce secteur représente 5,5 % du PIB québécois. Le secteur compte plus de 134 000 emplois, soit 3,5 % de l'emploi au Québec, principalement des emplois hautement qualifiés et bien rémunérés (*ibid.*, p. 16). Le secteur compte 6 047 entreprises, soit 2,5 % des entreprises qui emploient au Québec. Les trois quarts sont de petites entreprises de moins de 10 employés et les deux tiers de la main-d'œuvre sont dans des entreprises de 50 employés et plus (*ibid.*, p. 17). 73 % des entreprises et 41 % des emplois sont dans le sous-secteur des services et de la conception (*idem*).

Le diagnostic sectoriel de 2011 établit que le secteur des TI continue d'afficher un bon dynamisme au Québec. En effet, Québec a généré 19,5 % des recettes du secteur des TI au Canada en 2009 (TechnoCompétences, 2011 : 10) et ses emplois en TI représentent toujours 23 % du total canadien (*ibid.*, p. 17). Le secteur compte 7 782 établissements en 2009, observant ainsi une légère augmentation par rapport à 2008, avec toujours une prédominance du sous-secteur des services (68 % des établissements et 24 % des recettes). Il y avait en tout 184 000 emplois en TI en 2010 avec une croissance du nombre d'emplois comparativement à 2008. Enfin, le secteur des TI au Québec est toujours essentiellement constitué de petites et moyennes entreprises et le sous-secteur des services regroupe toujours la majorité des entreprises, soit 91% des établissements comptant 19 employés et moins (*ibid.*, p.16).

L'emploi du secteur des TI au Québec continue donc d'afficher un bon taux de croissance. Ce faisant, la demande de main-d'œuvre dans le secteur est en hausse et plusieurs entreprises ont continuellement besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, diversifiée et suffisante en nombre et en compétence pour mener à bien leurs activités. Mais la plupart des entreprises font face à un manque de main-d'œuvre locale les obligeant ainsi à se tourner vers l'international. On note un manque d'étudiants dans la majorité des études en TI au Québec et de moins en moins de diplômés de 1^{er} cycle universitaire (TechnoCompétences, 2011). Les perspectives du CTIC (2011 : 37) prévoyaient que jusqu'en 2016, les employeurs québécois auraient des défis de taille à relever dans le recrutement pour des postes qui demandent cinq ans d'expérience et plus et que ces défis seraient plus grands à l'extérieur de la région de Montréal. Elles mentionnaient également que le

taux de roulement continuerait à augmenter ainsi que la pénurie pour les professions de programmeurs et d'ingénieurs logiciels (*ibid.*, p. 38). Aussi, en 2007, 64 % des entreprises en technologie affirmaient s'être tournées vers l'étranger pour recruter (TechnoCompétences, 2008 : 76).

La main-d'œuvre des TI au Québec revêt plusieurs caractéristiques qui sont constantes depuis plusieurs années. Dans le diagnostic sectoriel de 2011, elle se caractérise par un fort niveau de compétence et de scolarité. En effet, 53 % des emplois sont occupés par des travailleurs de niveau universitaire (TechnoCompétences, 2011 : 36). Il y a également une prédominance des hommes. C'est dire que dans l'ensemble des industries, les femmes représentent 47 % des effectifs, alors que dans le secteur des TI, 31 % seulement sont des femmes. Certaines professions présentent une proportion encore plus faible de femmes, telles que les programmeurs et développeurs en médias interactifs avec seulement 17 % de femmes (*ibid.*, p. 37).

Le Québec connaît une rareté de main-d'œuvre locale dans le secteur des TI et cherche à attirer la main-d'œuvre immigrante. Le diagnostic de 2011 note une augmentation de leur proportion dans les professions en TI, avec 18,5% d'immigrants, comparativement à 12,2 % dans l'ensemble des professions (TechnoCompétences, 2011 : 36). Brahim Boudarbat et Maude Boulet observaient en 2010 que de plus en plus d'immigrants arrivés après l'âge de 18 ans se réorientaient dans des domaines liés aux sciences de l'information. En 2009, le taux de chômage des immigrants du secteur des TI était de 7,4 % plus bas que dans l'ensemble des autres secteurs (TechnoCompétences, 2011 : 41). Cette situation laisse présager une meilleure intégration des immigrants du secteur des TI comparativement aux immigrants d'autres secteurs.

En résumé, les chiffres et les statistiques sont à la hausse dans le secteur des TI québécois. La main-d'œuvre est scolarisée et qualifiée. Mais le secteur connaît un déficit de main-d'œuvre locale qui oblige les entreprises à se tourner vers la main-d'œuvre immigrante. Cette dernière connaît des taux de chômage et d'inactivité très bas comparativement aux autres secteurs d'activités qui embauchent des immigrants. Cependant, ce dernier point est à tempérer. TechnoCompétences (2011 : 38) observe que les immigrants en TI ont un taux de chômage et d'inactivité significativement plus élevé que les non-immigrants.

1.6.4 Le secteur des TI à Montréal et spécifiquement dans la région de Québec et la particularité de la main-d'œuvre immigrante

Peu de littératures existent sur le secteur des TI dans la région montréalaise. Les seules données recensées informent que la grande région montréalaise compte plus de 70 % des entreprises en TI, dont 40% sur l'île de

Montréal (TechnoCompétences, 2011 : 15). La grande majorité des emplois en TI au Québec se trouve dans cette région. Selon les données publiées par l'IMT (2009 : 75), 83 % des entreprises du secteur des TI à Montréal sont de petite taille employant ainsi moins de 20 employés. Et cette main-d'œuvre a les caractéristiques suivantes : 47% possèdent un haut niveau de scolarisation, moins du tiers est féminine et elle est globalement jeune.

Les entreprises montréalaises font aussi face à des difficultés de recrutement, alors qu'elles sont en grande croissance. Le taux de roulement de leur main-d'œuvre est fort et cette dernière se fait rare. De plus, le bilinguisme est vu comme un atout dans le secteur des TI à Montréal alors que trouver une main-d'œuvre qui soit bilingue n'est pas aisé.

Pour ce qui est de la région de Québec plus spécifiquement, les études sont également peu nombreuses. Mais la récente étude de Michel Racine et Frédéric Hanin sur la région métropolitaine de recensement (RMR) publiée en 2012 apporte plusieurs éclairages. Selon les auteurs, la grande région de Québec regroupe environ 13% des entreprises en TI de la province, dont 10 % dans la région de la Capitale-Nationale et 3 % dans Chaudière-Appalaches (p. 15). Le taux d'emploi dans le secteur des TI serait de 94,8 % avec 19 800 emplois en TI recensés en 2010 dans la région contre 132 500 emplois dans l'ensemble du Québec. Le sous-secteur des services est le plus dynamique, comme nous l'avons constaté à l'échelle canadienne et québécoise et les sous-activités qui emploient le plus sont la conception de systèmes d'information et l'édition de logiciels.

Les employeurs en TI les plus importants à Québec sont dans le secteur public et le secteur finance et assurances, avec 25 % d'entreprises dans le secteur public. La plupart des emplois obtenus dans la région sont à temps plein, dans des professions comme analystes, consultants en informatique, programmeurs et opérateurs informatiques. À Québec également, le nombre de femmes dans le secteur des TI est moindre, surtout pour des métiers comme ingénieurs informaticiens ou ingénieurs logiciels. Elles se retrouvent en grande partie dans les métiers d'analystes de base de données et d'évaluateurs de logiciel. La région semble détenir un bassin de main-d'œuvre un peu plus âgée que pour l'ensemble de la province, qui se démarque par sa main-d'œuvre jeune. Les travailleurs de la région détiennent un bon niveau de qualification.

Selon d'autres auteurs, la rareté de la main-d'œuvre est vécue de manière plus frappante à Québec (Québec international, 2014b; CTIC, 2011; TechnoCompétences, 2008). Comme observé à l'échelle provinciale, à Québec aussi, il y a moins d'inscrits dans les établissements scolaires et par conséquent moins de finissants prêts à intégrer le marché de l'emploi (Emploi Québec, 2007). Aussi les entreprises peinent-elles à trouver de la main-d'œuvre qualifiée locale. Plus de 40 % d'entre elles emploient des travailleurs ayant à utiliser une

langue seconde dont l'anglais (Emploi Québec, 2007 : 30) et 41, 2 % de ces entreprises éprouvent des difficultés à recruter du personnel compétent dans une langue seconde (*idem*).

La proportion de travailleurs immigrants en TI augmente dans la RMR de Québec (Racine et Hanin, 2012; Emploi Québec, 2007). La grande majorité se retrouverait dans les grandes entreprises (Racine et Hanin, 2012; Emploi Québec, 2007). Cette main-d'œuvre immigrante souligne plusieurs tendances à la suite du sondage réalisé par Racine et Hanin (2012) en marge de leur étude. Elle serait surqualifiée, elle connaîtrait des obstacles linguistiques et des difficultés à intégrer le marché; ses compétences ne semblent pas reconnues. Ces tendances seraient alors contraires à l'enquête d'Emploi Québec en 2007, qui soulignait que les entreprises à Québec ne rencontraient pas d'obstacles pour intégrer la main-d'œuvre immigrante et à l'observation d'un taux de rétention jugé élevé dans la région (Racine et Hanin, 2012).

Ces mêmes tendances soulignent que les immigrants en TI de la région possèderaient une formation initiale avancée, que ce soit en TI ou dans un autre domaine, et qu'ils avaient souvent recours à des attestations d'études collégiales (AEC) pour parfaire leurs compétences et favoriser leur intégration sur le marché du travail. La formation initiale et continue dans la région est qualifiée de très dynamique et répond aux besoins des organisations (Racine et Hanin, 2012 : 36), notamment les attestations d'études collégiales (AEC), qui donnent de bons résultats en termes de placement. Le taux de placement avoisinerait les 100 % (*ibid.*, p. 38). Pourtant, les indicateurs ont montré une rareté de main-d'œuvre.

En résumé, le Québec occupe une bonne posture dans le secteur des TI et son déficit de main-d'œuvre locale laisse une chance aux immigrants pour s'insérer. Il s'agit là d'opportunités structurelles en lien avec la situation favorable du marché de l'emploi. Ces derniers ont un profil intéressant du fait de leurs qualifications et ils sont de plus en plus nombreux dans le secteur. La question de leur intégration socioprofessionnelle a raison d'être posée quand le peu d'études qui l'a documenté semble déceler des obstacles à l'intégration, ce qui est contraire à l'affirmation positive de certains acteurs du secteur (Québec international, 2014a; 2014b; Emploi Québec, 2007).

1.7 L'intégration d'un point de vue individuel

La plupart des études menées sur l'intégration des personnes immigrantes au Québec réfèrent à la situation économique des immigrants, à leurs conditions d'accès à l'emploi, ou à l'évaluation des politiques d'immigration et des pratiques de gestion de la diversité. Seules quelques études s'intéressent à l'intégration d'un point de vue individuel : aux caractéristiques personnelles de l'immigrant, ses ressources et stratégies,

son analyse subjective et son implication dans le processus d'intégration. Ces dernières montrent que l'immigrant mobilise aussi des ressources qui lui sont propres telles que des caractéristiques individuelles, des capacités de résilience ou des réseaux de sociabilité qui lui permettent d'agir de manière réflexive sur son processus d'intégration et de ne pas subir passivement la situation.

1.7.1 Les caractéristiques et les capacités de l'immigrant en jeu dans le processus d'intégration

L'âge à la migration et le fait que l'immigrant soit étudiant, parent, en famille ou célibataire l'engagent dans des dynamiques d'immigration et d'intégration différentes (Fortin, 2002). De la même manière, ses caractéristiques comme son origine ethnique et nationale, son milieu social, ses compétences linguistiques, le sexe, son niveau d'éducation, sa profession, son statut d'immigration, etc., le différencient des autres immigrants et le rendent unique dans son processus d'intégration (Liversage, 2009; Chicha, 2009; Syed, 2008; Belhassen-Maalaoui, 2008; Fortin, 2002). Ces caractéristiques résultent en un avantage ou non sur le plan de l'employabilité et orientent les choix de l'immigrant comme le fait d'accepter un emploi précaire ou un salaire en deçà de ses compétences (Syed, 2008 : 37). Elles influencent également ses motivations, ses projets, ses représentations ainsi que son mode d'intégration.

De plus, certaines dynamiques comme le projet migratoire, les motifs d'immigration (Liversage, 2009; Hachimi-Allaoui, 2006; Fortin, 2002), les autres expériences d'immigration (Syed, 2008; Fortin, 2002), les connaissances et apprentissages (Liversage, 2009) influencent différemment le processus d'intégration et l'attitude du migrant.

Le processus d'intégration est également vécu différemment par les immigrants selon leur capacité de résilience (Liversage, 2009, Batista Wiese et coll.; 2009; Blain, 2006; Hachimi-Allaoui, 2006). Myriam Hachimi-Allaoui (2006) montre que, pendant que certains immigrants subissent leur exil, d'autres l'assument. C'est dire que certains immigrants sont dans une situation de remise en question et dans un sentiment amer de regret, d'amertume et de régression face à la perte de leur statut social et professionnel antérieur et face aux obstacles qu'ils rencontrent. D'autres immigrants en revanche considèrent ces difficultés comme des étapes inhérentes à l'immigration et voient la déqualification, le déclassement social, le passage par des organismes d'entraide professionnelle et la formation comme autant d'étapes inhérentes à leur situation d'immigrant et comme des opportunités à saisir. Ainsi, cette seconde catégorie d'immigrants s'appuie sur les institutions, les règlements, les services d'aide à l'emploi. Ils fréquentent des centres communautaires vus comme des lieux de sociabilité et d'échanges d'information. Ils suivent une formation québécoise qui leur semble la porte d'accès au marché de l'emploi. Ces immigrants sont « conscients et confiants quant à leurs compétences, ils

sont persuadés, sinon de recouvrer leur statut, au moins de rester proches de leur milieu professionnel d'origine » (*ibid.*, p : 119).

De la même manière, tous les immigrants n'ont pas la même attitude face aux difficultés. La trajectoire professionnelle précaire et semée d'embûches peut être vécue sur un mode positif ou négatif compte tenu de l'interprétation que chaque immigrant fait de son expérience en fonction de ses capacités individuelles et de sa personnalité. Certains abandonnent et font une migration de retour ou alors se marginalisent dans la société d'accueil (Liversage, 2009), alors que d'autres immigrants ne subissent pas la réalité et prennent en main leur destinée. Autrement dit, ils mobilisent une capacité de résilience et restent déterminés et en phase par rapport à leurs objectifs. Ils réinterprètent et se réapproprient leurs expériences et développent des qualités tels l'effort individuel, la persévérance, l'humilité, ou encore mobilisent des valeurs religieuses qui les accompagnent tout au long des actions qu'ils entreprennent (Blain, 2006). Ils relativisent beaucoup la situation qu'ils vivent, aussi difficile soit-elle, et cette attitude fait qu'ils réagissent et mettent en place des actions.

1.7.2 Les réseaux de sociabilité, une ressource dans le processus d'intégration

Les ressources sociales et familiales favorisent l'établissement et l'intégration des immigrants. En effet, avoir un mari, un beau-frère ou une sœur sur place est déjà facilitant pour un immigrant quand il s'agit de mettre en place le projet d'immigrer (Chicha et Charest, 2008; Syed, 2008; Fortin, 2002). Mais ces liens constituent aussi un soutien important en situation migratoire. Ils assurent à l'individu une sécurité émotionnelle, renforcent sa résilience, lui permettent de refaire le plein d'énergie et d'apprendre sur la société d'accueil (Manço et Barras, 2013; Batista Wiese et coll., 2009; Vatz-Laaroussi, 2009; Manço, 2008; Cardu et Sanschagrin, 2002; Fortin, 2002). Michèle Vatz-Laaroussi (2009 : 85) affirme que le réseau social permet aux immigrants « à la fois socialisation, proximité relationnelle, aide matérielle, information, accompagnement, soutien matériel et affectif ».

Hélène Cardu et Mélanie Sanschagrin (2002) ont aussi montré que le réseau social offre un refuge contre les obstacles rencontrés et pour l'apprentissage des codes de la société d'accueil. En effet, dans leur recherche ciblant les immigrantes de la région de Québec, elles montrent que ces dernières recherchent un soutien auprès de leurs proches : « sans faire office de ghettoïsation, la communauté d'origine, religieuse, nationale ou continentale, permet aux familles nouvellement arrivées de trouver des lieux de culte, de rencontre et d'échange qui sont décrits comme précieux pour faciliter l'apprentissage des codes de la communauté d'accueil » (p : 112). Les immigrantes qu'elles ont rencontrées dans le cadre de leur étude maintiennent dès lors un lien continu avec des personnes familières pour faire face aux obstacles liés à une assimilation de nouveaux codes culturels dans la société d'accueil.

La participation à des réseaux professionnels peut aussi favoriser l'intégration des immigrants (Béji et Pellerin, 2010; Lenoir Achdjan et coll., 2009; Chicha, 2008; Belhassen-Maaloui, 2008; Fortin, 2002) en leur permettant d'obtenir des informations pertinentes ou d'élargir leurs méthodes et outils utilisés pour s'insérer (Bernier et Vatz-Laaroussi, 2013).

En d'autres termes, tous ces *réseaux de sociabilité* (Fortin, 2002) créés dans le lieu de travail, de loisir, de culte et de résidence et à travers la famille font que les modes d'intégration diffèrent selon les immigrants.

1.7.3 L'immigrant actif, réflexif et stratégique

Marie-Jeanne Blain (2006 : 53) a montré que, dans le processus d'intégration, certains immigrants mobilisent une capacité de réflexivité qui leur permet de mettre une distance par rapport à toute expérience et qui leur donne la force d'agir. Aussi, au fur et à mesure du déroulement du projet d'intégration, ces immigrants opèrent des ajustements en fonction des situations, des enjeux, des finalités et des ressources qu'ils ont à leur disposition. C'est ainsi qu'ils mettent en place des stratégies comme la déqualification professionnelle, la formation, l'acceptation d'un emploi transitoire, le réseautage, l'entrepreneuriat, la redéfinition des attentes, les migrations de retour, etc. pour agir face aux diverses péripéties du processus d'intégration. Anika Liversage (2009) va dans le même sens et montre que certains immigrants font preuve d'assiduité et de détermination dans leurs démarches. Ils développent diverses stratégies, se réajustent et redoublent d'efforts. Ainsi, certains réussissent à entrer sur le marché du travail sur la base des qualifications qu'ils ont acquises dans leur pays d'origine. Cette stratégie réussit dans un contexte où les besoins du marché du travail sont spécifiques et où ces qualifications sont facilement transférables. D'autres immigrants se tournent vers des emplois spécialisés ou non qualifiés et y gravissent les échelons : « Another path into work is to enter unskilled or semi-skilled work and ascend from there into better labour market positions » (p : 211). Ces derniers utilisent d'anciennes compétences professionnelles au service de leurs nouvelles responsabilités et ils adaptent leurs compétences aux offres d'emploi. D'autres immigrants eux, changent complètement de domaine et retournent aux études pour apprendre un nouveau métier. L'étude plus récente d'Estelle Bernier et de Michèle Vatz-Laaroussi (2013) montre que les immigrants mettent en place des stratégies de contournement (formation), de mobilité, d'attente (accepter un emploi insatisfaisant en attendant d'atteindre ses objectifs) ou d'adaptation (technique, psychologique ou culturelle) en fonction de la manière dont ils perçoivent la situation et en fonction de l'influence de l'environnement. Toutes ces stratégies évoquées de requalification, de déqualification, d'acceptation d'un emploi transitoire ou de contournement, d'entrepreneuriat, de réseautage, de migration de retour, de mobilité, de redéfinition des attentes, d'adaptation, etc., montrent comment les immigrants mobilisent un pouvoir d'agir et prennent en main leur devenir. Cette idée de pouvoir d'agir laisse entendre des

actions et des réajustements appropriés en fonction des réalités institutionnelles, structurelles et économiques de la société d'accueil (Liversage, 2009; Blain, 2006; Portes et Manning, 1985).

1.7.4 La dimension subjective de l'immigrant et son implication dans le processus d'intégration

Quelques auteures (Giroux, 2011; Misirowska, 2011; Safi, 2010) se distancient de l'idée prédominante selon laquelle les immigrants subissent passivement leurs réalités et en sont victimes. S'intéresser aux propos des immigrants (Giroux, 2011; Misirowska, 2011; Safi, 2010; Guilbert et Prévost, 2009; Vatz-Laaroussi, 2009; Guilbert, 2008, Vatz-Laaroussi et coll., 2007) et mettre l'accent sur leurs accomplissements et leurs succès, permet de souligner le caractère d'acteur, et le pouvoir d'agir de l'immigrant. Le regard personnel de l'immigrant donne aussi accès à l'expression de sa propre réalité, à ses représentations et ses expériences. Il permet d'approfondir ce que signifie pour lui l'intégration et quel aspect elle revêt, de mieux saisir ses attentes et besoins, et de mettre en lumière l'influence du contexte dans lequel se déroule son parcours. Il permet également de nuancer les études existantes, en mettant le doigt sur la diversité des expériences positives et négatives, sur l'hétérogénéité des parcours et leur variabilité dans le temps. Le regard personnel de l'immigrant recèle d'informations pertinentes sur les déceptions, les satisfactions et les actions entreprises pour en arriver à la situation présente. L'étude d'Isabelle Giroux (2011), qui a donné la parole à plusieurs femmes immigrantes qualifiées de la Ville de Québec a permis de souligner de manière originale comment ces femmes déclassées, déqualifiées et qui se sont réorientées professionnellement se disaient pourtant satisfaites de leur situation professionnelle quand elles réévaluent leurs parcours. Elles ont acquis dans la société d'accueil un bien-être familial et un équilibre social et professionnel qui apporte autant de satisfactions que leur statut professionnel prémigratoire. Les propos de ces immigrantes soulèvent des qualités comme l'acceptation, l'optimisme ou la détermination.

1.8 L'influence du contexte sur le pouvoir d'agir de l'immigrant

Certaines études ont souligné que le pouvoir d'agir ne dépend pas uniquement des capacités personnelles de l'immigrant, mais aussi du contexte socio-économique, culturel, politique, linguistique ou institutionnel. Ce dernier lui rajoute des contraintes ou alors renferme des opportunités que l'immigrant peut mobiliser en faveur de son processus d'intégration socioprofessionnelle.

Les caractéristiques culturelles, linguistiques, économiques, institutionnelles du contexte d'accueil imprègnent l'expérience migratoire de l'immigrant et participent à son intégration (Belhassen-Maaloui, 2008; Berset et

Weygold, 2000). Autrement dit, l'intégration est un processus complexe qui repose sur les motivations et les habiletés que les immigrants portent en eux, mais aussi sur la manière dont ils les utilisent qui, à leur tour, peuvent dépendre de situations contextuelles telles que les politiques internationales, les types de communautés, les réseaux qu'ils ont créés (Portes et Rumbaut, dans Belhassen-Maalaoui, 2008), etc.

Jawad Syed (2008) a souligné quelques facteurs contextuels qui interviennent dans un processus d'immigration. Il s'agit de facteurs *macro* comme les lois, l'économie, la culture et des facteurs *méso* comme les structures organisationnelles et les politiques. D'autres écrits ont montré que les politiques publiques et les services existants dans la société d'accueil (transport, soutien financier, accessibilité des ressources, etc.) peuvent servir de support à l'immigrant dans son processus d'intégration. C'est dans ce sens que Marie-Thérèse Chicha (2009) souligne que l'insuffisance du système de garde, le manque d'accessibilité aux formations et aux outils de recherche d'emploi constituent des obstacles pour certains immigrants et les défavorisent dans leurs démarches d'intégration en emploi. En revanche, les personnes qui réussissent leur intégration professionnelle ont su mobiliser les politiques et opportunités mises en place par la société d'accueil. Des auteurs comme Belhassen-Maaloui (2008) ont également souligné que la méconnaissance des langues en vigueur dans un pays d'accueil entravait l'intégration des immigrants.

Alain Berset et Serge Weygold (2000) se sont intéressés à l'immigrant au travail. Selon eux, l'immigrant est d'abord porteur d'une identité et souvent, d'un projet migratoire. Ensuite, il a un pouvoir d'agir qui est déterminé par son identité et son projet. Le travailleur immigrant est donc un acteur caractérisé par plusieurs dimensions :

Son identité, soit l'image qu'il élabore de lui-même compte tenu de son sexe, son âge, sa nationalité, son appartenance culturelle, son parcours de vie, son intégration à la société d'accueil, etc. ; *son projet*, soit un système de ressources appliquées à des objectifs à court, moyen et long terme, qui impliquent des valeurs et des identités ; *son pouvoir*, soit sa faculté à modifier le comportement d'autres acteurs pour défendre son identité et promouvoir son projet (p : 79).

En citant Dubet (1994), les auteurs montrent que cette identité du travailleur immigrant caractérisée par ses modes de pensée, ses valeurs et ses comportements est comme son héritage. Ensuite, ses projets, notamment professionnels, sont des ressources appliquées à des objectifs et des intérêts qu'il défend à travers son identité. Cette logique stratégique lui donne le pouvoir d'agir dans le champ professionnel (Berset et Weygold, 2009 : 81).

Mais dans un processus d'intégration, ces trois éléments entrent en jeu en s'imprégnant du contexte de travail techno-économique et social, ce qui veut donc dire que le pouvoir d'agir de l'immigrant dépend également du contexte. À cet effet, les auteurs soutiennent :

La reconnaissance et la mise en œuvre des compétences des travailleurs immigrants dépendent du processus d'adaptation entre le travailleur et son contexte de travail (...). *L'adaptation occupationnelle* concerne la capacité du travailleur immigrant à transférer des compétences professionnelles acquises par le passé au marché du travail de la nouvelle société (...). Le processus d'adaptation met en jeu, d'une part, l'organisation, la technologie et les contraintes économiques et, d'autre part, l'identité, le projet et le pouvoir du travailleur immigrant (p : 78).

De fait, les compétences de l'immigrant n'acquièrent pas forcément la même qualité dans l'environnement d'acquisition en comparaison avec celui d'application puisque les réalités culturelles, sociales et professionnelles diffèrent. Il revient donc à l'immigrant de mobiliser ses savoirs et savoir-faire en fonction du contexte, de prendre de la distance pour réfléchir à comment mettre à profit des qualités personnelles et culturelles (langue, manières d'être spécifiques) pour qu'elles soient des ressources dans le nouveau contexte de travail.

En résumé, tous ces auteurs considèrent que les facteurs liés à l'identité, aux représentations et aux projets de l'immigrant jouent un rôle crucial et déterminant dans la manière dont il agit dans son processus d'intégration. Mais les réalités structurelles, institutionnelles, organisationnelles et culturelles de la société d'accueil influencent aussi la manière dont ces facteurs prennent forme dans l'intégration. Aussi, l'immigrant au cœur de son intégration est un immigrant qui utilise différemment les opportunités de la société d'accueil et qui fait face différemment aux obstacles, le tout en fonction de son identité, ses représentations, son projet, etc.

Les obstacles structurels sont de l'ordre de la situation socio-économique du pays d'accueil et des politiques d'emploi, d'immigration et d'intégration. Les obstacles institutionnels sont la méconnaissance des compétences et acquis étrangers des immigrants, l'exigence de permis pour l'exercice de certaines professions et la discrimination systémique. Les obstacles organisationnels regroupent les pratiques de ressources humaines et des moyens de recrutement inadaptés à la réalité des immigrants, mais également l'exigence des employeurs concernant une première expérience professionnelle canadienne et la discrimination perçue. Enfin, les obstacles culturels touchent à la méconnaissance de la langue et de la culture d'accueil et à l'écart culturel.

1.9 Conclusion

Ce chapitre a permis de mettre en contexte le phénomène d'immigration au Canada et la sélection des immigrants qualifiés au Québec. Il apporte un éclairage sur l'intégration des immigrants dans la province québécoise et plus particulièrement dans la région de Québec. Le Québec attire de plus en plus de travailleurs

qualifiés et leurs compétences professionnelles ne sont pas assez valorisées. Divers constats ont été faits concernant leur insertion sur le marché du travail. La situation économique d'une part non négligeable d'entre eux est précaire (Cousineau et Boudarbat, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Belhassen-Maaloui, 2008) et il y a un risque réel de déqualification (Zietsma, 2010; Galarneau et Morissette, 2008; Chicha, 2009). Le manque de réseaux professionnels rend plus difficile l'insertion en emploi de certains (Arcand et coll., 2009; Chicha et Charest, 2008; Lenoir-Achdjian et coll., 2009) de même que le non-bilinguisme (Lacroix, 2013; Galarneau et Morissette, 2008; Chicha, 2009). Des insuffisances sont aussi observées dans les politiques et les pratiques d'insertion (Rimok et Rouzier, 2008; Chicha et Charest, 2008). À Québec, le dynamisme, l'attrait et la richesse de la ville (Québec international, 2014a; Vatz Laaroussi et coll., 2010; St-Amour et Ledent, 2010) ne semblent pas offrir une meilleure situation aux immigrants, même si les statistiques montrent une meilleure situation comparativement à Montréal. On entrevoit encore quelques obstacles en termes de déqualification et de non-reconnaissance des qualifications et compétences étrangères. Des recherches complémentaires sont nécessaires pour documenter davantage la réalité dans la région. Les pratiques d'accueil, d'intégration et de gestion en emploi au Québec sont aussi pointées du doigt, décrivant des employeurs peu enclins à donner la chance aux immigrants de montrer leurs capacités (Chicha et Charest, 2008). Ces derniers creusent davantage la disparité entre les natifs et les immigrants, de par leurs critères d'embauche, leurs modes de recrutement et leurs pratiques de travail universelles (Belhassen-Maaloui, 2008; Chicha, 2009). Cette réalité au sein de quelques organisations rend plus difficile l'intégration des immigrants.

La main-d'œuvre immigrante du secteur des TI s'insère dans un renouveau du monde du travail actuel basé sur le savoir, le développement des technologies et la grande qualification de la main-d'œuvre. Les données statistiques présentées ci-dessus soulignent les caractéristiques du marché de l'emploi en TI et la particularité de sa main-d'œuvre immigrante, à l'échelle canadienne, québécoise, montréalaise et plus spécifiquement dans la grande région de Québec. Les données (Québec international, 2014b; Racine et Hanin, 2012; TechnoCompétences, 2011; 2008) montrent que l'emploi est en croissance dans le secteur des TI et les chances d'y obtenir un emploi sont bonnes. Cette croissance dynamique fait constamment appel à une main-d'œuvre qualifiée et en nombre suffisant, et la province québécoise fait face à une rareté de main-d'œuvre locale (CTIC, 2011; IMT, 2009; Emploi Québec, 2007). C'est aussi le cas de la région Québec qui connaît une carence dans certaines professions (Racine et Hanin, 2012; CTIC, 2011). Cette conjoncture incite les entreprises de la région à s'ouvrir au recrutement international ou à attirer la main-d'œuvre immigrante déjà installée dans la région. De surcroît, les immigrants sont de plus en plus nombreux dans le secteur des TI (Racine et Hanin, 2012; CTIC, 2011). Les données présentent un taux de chômage et d'inactivité plus faible pour eux comparativement aux immigrants de l'ensemble des professions (TechnoCompétences, 2011), mais le risque n'est pas éliminé. Cette main-d'œuvre serait surqualifiée avec une formation initiale avancée

(TechnoCompétences, 2011). Elle semble rencontrer des obstacles pour faire reconnaître ses compétences et ses acquis, et pour pallier à l'exigence d'une langue seconde dans l'occupation de certains postes (Racine et Hanin, 2012; TechnoCompétences, 2008). Mais il y a lieu de mieux documenter cette réalité.

L'intégration des immigrants n'est pas seulement influencée par les réalités structurelles, institutionnelles, socio-économiques du contexte d'accueil. Il est aussi le produit des caractéristiques et ressources personnelles de l'immigrant. Ses attributs personnels font qu'il négocie de façon individuelle, et pour une part non négligeable, son insertion sur le marché du travail. Les auteurs mentionnés soulignent comment il s'appuie sur ses caractéristiques personnelles (Liversage, 2009; Batista Wiese et coll.; 2009; Syed, 2008; Hachimi-Allaoui, 2006), ses réseaux (Vatz-Laaroussi, 2009; Chicha et Charest, 2008; Fortin, 2002), et sa capacité réflexive et stratégique (Liversage, 2009; Blain, 2006; Portes et Manning, 1985) pour agir sur son processus d'intégration socioprofessionnelle. D'autres d'études (Giroux, 2011; Misiorowska, 2011; Safi, 2010, Guilbert et Prévost, 2009; Vatz-Laaroussi et coll., 2007) en s'intéressant à la dimension subjective de son processus d'intégration mettent en lumière l'hétérogénéité des parcours, la multiplicité des expériences et un pouvoir d'agir. Enfin, quelques études révèlent que le pouvoir d'agir de l'immigrant diffère en fonction de comment il mobilise les opportunités ou qu'il riposte face aux obstacles en lien avec les réalités politiques, institutionnelles, structurelles, économiques, culturelles et linguistiques de la société d'accueil (Belhassen-Maaloui, 2008; Syed, 2008; Berset et Welgold, 2000). Cette situation différencie le processus d'intégration de chaque immigrant.

1.10 Objectif et question de recherche

Les études menées sur l'intégration des personnes immigrantes au Québec, dont nous venons de faire la revue de littérature, réfèrent souvent à l'évaluation des politiques d'immigration, à la situation économique des immigrants, à leurs conditions d'accès à l'emploi, aux pratiques de gestion de la diversité et à l'influence du contexte d'accueil sur le processus d'intégration. Aussi, elles ont souvent considéré la problématique selon une approche singulière qui est globale, organisationnelle, contextuelle ou de politique publique en se concentrant sur la société ou l'environnement d'accueil. Seules quelques études se sont intéressées à l'implication de l'immigrant, ses stratégies d'intégration ou son expérience subjective.

Cette recherche propose une approche holistique qui apporte une réponse complémentaire en portant un intérêt à l'immigrant lui-même, au cœur de son intégration socioprofessionnelle et la manière dont il est en interrelation avec des éléments externes qui influencent ce processus d'intégration. Autrement dit, à la part

qu'il mobilise en tenant compte des éléments du contexte. Cette perspective lui donne la parole pour qu'il expose son point de vue et ses expériences.

L'originalité de la recherche est de mettre l'immigrant à une place d'acteur ayant un effet sur les choses et les situations, puis de l'observer, non pas de manière singulière, mais au cœur de tout un ensemble articulé. Cette optique permet de voir la dynamique qui se crée, le travail de réflexivité de l'immigrant, ses actions; toujours en termes d'interrelations réciproques avec d'autres éléments.

En d'autres mots, il s'agit de voir comment plusieurs éléments s'articulent dans un modèle dynamique en mettant l'immigrant au cœur de cette interrelation, plutôt que de pointer seulement sur une ou deux dimensions comme l'ont fait les études préalablement citées. Cette perspective met en articulation les éléments du contexte et les ressources personnelles de l'immigrant et fait de ce dernier un acteur, quand la plupart des études le dépeignent comme objet, voire victime, d'un contexte déterminé sur lequel il n'aurait aucune emprise. Elle souligne sa place et son libre arbitre dans la définition et la mise en place du projet d'intégration socioprofessionnelle. Cette perspective ne fait pas de l'immigrant le seul responsable de son intégration. Elle tente de montrer en quoi il est capable de mettre en place des actions et des stratégies en lien avec ses ressources et en tenant compte du contexte en termes d'opportunités et d'obstacles, des éléments sur lesquels il va appuyer ses actions et ses stratégies.

Il est présupposé que le processus d'intégration repose aussi sur les ressources que mobilise chaque immigrant, c'est-à-dire son projet, ses représentations et son identité, ainsi que sur son habileté à s'être bien préparé dans son parcours pré-migratoire, à être capable de s'intégrer dans un contexte nouveau, à savoir mettre à profit ses acquis antérieurs, à profiter pleinement des opportunités et des services liés à sa situation d'immigrant dans la société d'accueil et à savoir réagir face aux obstacles. L'intégration serait alors différente selon les immigrants, selon ce qu'ils engagent dans le processus et leur manière d'agir et de réagir face au contexte.

L'objectif de ce travail de recherche est de montrer en quoi l'immigrant est au cœur de son processus d'intégration socioprofessionnelle. En conséquence, la question de recherche est la suivante :

- Comment l'immigrant en étant à la poursuite d'un *projet*, agit sur son processus d'*intégration socioprofessionnelle* en mobilisant une *agentivité*, des *représentations* et son *identité* pour mettre en place des *stratégies* d'intégration en fonction des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil ?

Les ressources propres à chaque immigrant font que leur intégration diffère. Ces ressources reposent sur le projet, des représentations et une identité. De plus, la manière de négocier avec les opportunités et les obstacles du milieu d'accueil diffère selon les immigrants. C'est dans ce sens que certains mobilisent des ressources pour augmenter leurs chances de réussir leur processus d'intégration, font des choix et mettent en place des stratégies.

Chapitre 2 : Approches théorique et conceptuelle

2.1 Introduction

Le monde du travail actuel s'est transformé, intégrant de nouveaux groupes sociaux avec des besoins particuliers, tels les immigrants. Cette recherche tente de comprendre comment ces individus à la poursuite d'un projet agissent sur leur processus d'intégration socioprofessionnelle en mobilisant une agentivité, des représentations et leur identité pour mettre en place des stratégies d'intégration en fonction des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil. Le cadre théorique retenu s'éloigne des postulats structuro-fonctionnalistes (paradigme objectiviste) qui ont institué le domaine des relations industrielles (RI), et que des auteurs comme Dunlop (1993) et Kochan et coll. (1994) ont grandement influencé. L'avenue théorique empruntée réfère au paradigme subjectiviste, moins abordé dans le champ des RI. Cette recherche repose donc sur une approche qualitative et son cadre théorique s'inspire de l'interactionnisme symbolique et de la théorie de Piore (1995), qui porte un intérêt particulier aux groupes sociaux atypiques. Son cadre conceptuel définit les termes d'agentivité (incluant les termes d'acteur et d'acteur stratégique), de représentations, d'identité, de projet et d'intégration socioprofessionnelle. Ces concepts seront par la suite synthétisés par un schéma opératoire.

2.2 Les limites du structuro-fonctionnalisme

La plupart des théories en RI⁸ reposent sur l'approche structuro-fonctionnaliste. Cette dernière est influencée par le paradigme objectiviste, qui conçoit le monde comme une réalité tangible et observable. Deux théories ont marqué l'école des RI, la *théorie systémique* de Dunlop (1993) et la *théorie d'action stratégique* de Kochan et coll. (1994).

Selon la *théorie systémique*, un système de relations industrielles est un ensemble constitué de trois acteurs (l'organisation des dirigeants, les travailleurs et les institutions privées et publiques spécialisées), de contextes externes (les caractéristiques technologiques des conditions de travail, les contraintes économiques et financières et la structure politique et géographique) et d'une idéologie qui fait du système un tout. Le système est aussi constitué d'un corps de règles dont le but est de régir les trois acteurs dans leur vie au travail. La

⁸ Cette thèse s'inscrit dans le domaine d'études des Relations industrielles (RI) qui s'intéresse à « tous les rapports économiques et sociaux, individuels et collectifs qui s'établissent à l'occasion du travail, à toute l'économie entre les travailleurs et les employeurs, les organisations qui les représentent et l'État lui-même, ainsi qu'aux droits reconnus à chacun par la coutume ou par la législation » (Audet et Larouche, 1988 : 3). Les théories en RI reposent pour la plupart sur l'approche structuro-fonctionnaliste.

théorie systémique amène à penser le monde du travail en termes de système. La théorie d'*action stratégique* complète la théorie systémique. Elle reconnaît l'existence des trois acteurs, mais porte également une attention aux institutions, négligées par la précédente théorie. Cette théorie explique les comportements individuels en termes stratégiques. En effet, en se basant sur l'action individualiste et les choix stratégiques des acteurs, elle met en cause l'idée d'un *équilibre institutionnalisé* telle que soutenue dans la théorie de Dunlop. Elle envisage le travail de manière plus flexible et défend l'idée d'une organisation basée sur le travail d'équipe, avec aussi une plus grande implication des travailleurs et des syndicats dans la production et les décisions stratégiques (Kochan et coll. 1994 : 145).

La théorie systémique de Dunlop éclaire la compréhension du phénomène organisationnel dans lequel s'insèrent les immigrants à l'étude. Cette théorie amène à considérer qu'ils sont impliqués dans un système organisationnel varié où ils sont acteurs en interaction avec d'autres acteurs, ce qui amène donc à envisager des actions qui tiennent compte de la réalité de chacun. La théorie de l'action stratégique elle, a l'avantage de s'intéresser aux acteurs eux-mêmes et pas seulement au système qui les intègre. Elle permet une réflexion amenant à comprendre le monde de l'emploi comme régi par des actions stratégiques de la part des travailleurs, des dirigeants et des institutions, chacun ayant des intérêts variés. Cependant ces deux théories se rendent insuffisantes à comprendre le monde du travail contemporain, lié à une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée. Anthony Giles et Gregor Murray (1996 : 72) soutiennent à propos de la théorie systémique qu'elle « ne repose pas sur des bases théoriques solides, mais plus aléatoirement sur des contingences historiques, soit le pattern des relations industrielles établi dans la période d'après-guerre ». De plus, la théorie systémique met l'accent sur la stabilité d'un système qui *s'autorégule*, ne tenant compte ni des points dynamiques et de la possibilité d'initiative (Kochan et coll., 1994), ni de la transformation des acteurs et des relations de pouvoir (Giles et Murray, 1996). Autrement dit, l'environnement stable qu'elle présuppose s'applique moins à l'environnement actuel du monde du travail plutôt dynamique. La théorie d'action stratégique également, convient moindrement à la problématique de cette recherche. En effet, elle donne l'impression de pouvoir à elle seule satisfaire les besoins motivationnels et développementaux d'une grande partie de la main-d'œuvre et elle semble générer un déséquilibre des forces en faveur de l'employeur en insistant beaucoup sur les décisions stratégiques de ce dernier (Giles et Murray, 1996 : 75). De plus, dans cette théorie, tout comportement est expliqué en termes de stratégies ou de valeur, même le comportement le plus anodin, banalisant ainsi l'explication sociale (*idem*). Enfin, la théorie de l'*action stratégique* néglige les interactions qui ont lieu au niveau des employés eux-mêmes.

Cette recherche met l'accent plutôt sur l'action de l'immigrant dans son processus d'intégration - un immigrant inséré dans un collectif qu'est l'organisation, qui elle-même est régie par des règles internes. Dans cette optique, l'acteur qu'est l'immigrant agit sur l'environnement, et ce malgré les contraintes qu'il peut rencontrer.

2.3 L'interactionnisme symbolique

La problématique de recherche s'insère davantage dans le paradigme subjectiviste; elle fait appel à une approche qualitative. Le paradigme subjectiviste conçoit le monde social comme une création de l'esprit. De ce point de vue, le monde social est construit et pensé selon le point de vue des individus qui y sont directement impliqués. L'environnement dans lequel ces individus créent des rapports avec d'autres a aussi toute son importance (Audet et Larouche, 1988). La théorie de l'interactionnisme symbolique prend appui sur ce paradigme en considérant que les concepts et les théories sur le monde social sont issus de l'expérience humaine et des interactions entre les individus et avec leurs environnements.

L'interactionnisme symbolique trouve ses origines dans les travaux de George Mead (1963), qui sortent de la pensée béhavioriste de l'époque en soutenant que notre béhaviorisme est social. Mead avance la thèse selon laquelle les individus qui évoluent dans un univers social sont capables de comprendre les situations dans lesquelles ils sont engagés, d'évaluer leurs conduites pour agir en conséquence et d'attribuer un sens à leurs actions. Selon l'auteur, cette conscience de soi, le *self*, est en étroite relation avec les processus sociaux dans lesquels sont engagés les individus. Aussi, l'individu s'éprouve lui-même non pas directement, mais en tenant compte du point de vue des autres ou du groupe social auquel il appartient (Camilleri et coll., 1990). L'interactionnisme symbolique accorde beaucoup d'intérêt à la dimension symbolique (Rouleau, 2007; Mead, 1963) autrement dit, à l'interprétation du lien social.

La perspective interactionniste valorise le concept de *l'action* en considérant l'individu comme un *acteur* (donc pourvu d'un sens d'agir) qui interagit avec les éléments sociaux dans lesquels il est intégré (Rouleau, 2007; Charon, 2003; Baszanger, 1992; Strauss, 1992a). Ses actions sont déterminées par les interactions qu'il a avec d'autres individus et par les caractéristiques et contraintes de l'environnement. Cet acteur est doté d'un *sens* (Chapoulie, 2011; LeBreton, 2004; Charon, 2003; De Quieroz et Ziotkowski, 1994; Baszanger, 1992; Mead, 1963), autrement dit, de capacités d'*interprétation* et de réflexivité (de *conscience*) qui lui permettent d'agir face aux normes et aux règles de la société, puis de s'ajuster en fonction du contexte. L'individu poursuit un travail de réflexivité qui lui permet de construire sa réalité (Charon, 2003) et de donner des significations à ses actions. L'interprétation et la réflexivité sont donc des notions clés pour l'interactionnisme. Elles sous-entendent que l'individu-acteur projette des significations comme unités de sens qui lui permettent d'agir dans un contexte social. De plus, il réagit face aux comportements de ceux qui l'entourent et selon l'interprétation qu'il en fait. L'interactionnisme valorise donc l'idée d'*interaction*. L'individu impliqué dans un processus social est un individu en interaction avec d'autres individus (Morrisette, 2011b; Rouleau, 2007; Charon, 2003; Strauss, 1992a; Camilleri et coll., 1990). L'idée du processus social laisse entendre que l'individu est impliqué

dans une situation où il est en transaction (trans-action, c'est-à-dire en relation avec autrui) avec l'extérieur que sont l'environnement et les autres acteurs. Il est dans une logique de négociation et de coopération (Strauss, 1992b) qui lui permet de se percevoir et d'attribuer du sens à ses actions en fonction de son identité individuelle, d'interpréter aussi celle des autres, d'agir en conséquence et de s'ajuster en voyant les autres agir à son propos, ce qui transforme son identité individuelle en une identité collective (Charon, 2003; Strauss, 1992a). La théorie de l'interactionnisme symbolique met en évidence une notion d'identité selon laquelle nous façonnons notre propre identité dans l'interaction sociale (Charon, 2003; Camilleri et coll., 1990).

Ainsi, la perspective de l'interactionnisme symbolique prend en considération les raisons d'agir de l'individu tant au niveau de l'individu lui-même que des logiques sociales dans lesquelles il est immergé. Cet individu est considéré comme un acteur capable de construire un univers de sens. Il est aussi doté d'une capacité d'interprétation liée à ses références sociales et culturelles, mais également d'une capacité réflexive qui lui permet de décrire, d'agir et de s'ajuster en fonction du contexte social. L'interactionnisme symbolique tente dès lors de saisir les significations telles qu'elles sont vécues par ces acteurs pris dans un contexte social. Il met en évidence leurs représentations et points de vue et examine leurs interactions.

L'interactionnisme symbolique s'intéresse à l'expérience de terrain. En renonçant à la généralisation, elle considère que la théorie doit être découverte et développée. Il existe dès lors un rapport étroit entre la collecte de données, l'analyse et la théorie. En reposant sur les faits (Baszanger, 1992), l'interactionnisme symbolique n'adopte pas une posture objective venant expliquer des données, mais elle tente de faire émerger la compréhension des significations, elle va au-devant des acteurs pour interroger et essayer de comprendre à des fins de description. Sa démarche est inductive et ne repose donc pas sur des hypothèses préétablies. En privilégiant des méthodes comme l'observation de terrain, l'entretien, les récits de vie, elle favorise le contact et la relation immédiate avec les acteurs.

La perspective de l'interactionnisme symbolique est appropriée pour cette recherche qui tente de montrer comment l'immigrant est au cœur de son processus d'intégration, tel un acteur. L'interprétation a tout son sens ici. Elle fait de l'immigrant un acteur de son existence et non plus un être passif dont les comportements seraient régis par l'extérieur. L'interprétation lui permet d'assigner des significations aux événements, aux actions et aux interactions liés à son processus d'intégration socioprofessionnelle. La notion de *conscience* ou de *réflexivité* donne de la crédibilité à ses propos. Le choix de la méthode du récit de vie, qui sera davantage développé dans la méthodologie a ici aussi tout son sens. Cette méthode permet de donner la parole à l'immigrant pour traduire les manières subjectives qu'il a de s'approprier sa réalité sociale. Elle lui permet également de rendre compte de sa vie collective au sein de la société d'accueil québécoise et de son marché de l'emploi.

En appui à ce cadre théorique, la théorie de Michael Piore (1995) permet d'approfondir la réflexion. Piore montre que de nouveaux groupes sociaux ont émergé dans le monde du travail actuel, notamment une main-d'œuvre aux origines culturelles diverses et aux codes et valeurs différents.

2.4 Les immigrants comme groupe social dans le monde du travail

Piore (1995 : 94) défend l'idée qu'il existe dans la société contemporaine des groupes aux intérêts particuliers, regroupés en communautés, et qui ont leurs propres façons de penser et de comprendre le monde social. Ces groupes sont marginalisés par la société majoritaire du fait de leurs caractéristiques personnelles, handicap physique ou mental, race, ethnie, sexe ou orientation sexuelle. Ainsi, l'auteur soutient que pour mieux les intégrer à la société majoritaire, pour gérer leurs particularités et imaginer des solutions à cette situation qui les pousse à s'individualiser, il faudrait adopter une perspective interprétative. Celle-ci implique de se rapprocher d'eux en prenant part de manière réfléchie à leurs conversations et en insérant leur milieu pour comprendre la manière dont ils se définissent et se représentent le monde.

L'apport de Piore (1995 : 123) est de redéfinir la notion d'individualisme selon trois aspects pour expliquer le retrait de ces groupes minoritaires. Le premier aspect est associé à la *linguistique*. L'auteur souligne que dans une communication, les personnes partagent un langage humain. L'acquisition de cette langue est un processus social, mais la communication en elle-même est un acte individuel interprétatif. Aussi, chaque locuteur qui communique donne à son discours une signification particulière du fait de son vocabulaire et de ses catégories de sens. Et chaque récepteur comprend les mots d'une manière différente du fait aussi de son vocabulaire et de ses catégories de sens. Cette situation peut créer des difficultés de compréhension entre deux personnes qui communiquent même si elles parlent la même langue, notamment dans les communications au travail ou entre des groupes sociaux.

Le second aspect de la théorie de Piore est catégorisé dans les théories *herméneutiques* de Heidegger. Selon Piore, le comportement humain est un processus continu qu'il faudrait penser en termes de passé, de présent et de futur. L'individu entre dans l'instant présent avec une série de prédispositions qu'il apporte avec lui et qui sont liées à son passé, ce qu'il appelle un *fore-structure*. Il entre également dans l'instant présent avec une perception de l'endroit où il veut aller ce qui donne une direction à son activité, l'auteur appelle cela une *projection*. En d'autres termes, l'être humain rencontre un ensemble de circonstances dans le présent qu'il traite en termes de *fore-structure* et de *projection* pour passer à l'avenir. Son parcours est dès lors un construit social qui évolue dans le temps (Piore, 1995 : 123). L'individu est aussi dans une attitude réflexive. Son action dépend des interactions et des interprétations qu'il fait des comportements des autres et qui vont déterminer

les siens. Cette réflexivité lui permet d'être conscient, attentif et réfléchi et lui permet également de cibler et de décrire ses actions dans des récits.

Enfin, le dernier aspect de la théorie de Piore est regroupé dans l'idée de *philosophie*. Selon l'auteur, ces groupes sociaux minoritaires ont tendance à se retirer en communauté. La communauté est la conséquence de leurs *interactions*. L'interaction est un processus par lequel ces groupes se définissent et créent leurs identités personnelles et leurs autodéfinitions par le biais des actions et des rôles qu'ils jouent dans la vie interne du groupe. Cette identité individuelle est fondée sur leurs capacités uniques avec des motivations et des actions personnelles. Mais leur interaction au sein de la communauté crée également une identité sociale, commune à tous les membres (Piore, 1995 :131). L'auteur montre que la tendance pour ces groupes sociaux (femmes, immigrants, minorités ethniques, homosexuels) est d'aller avec des gens comme eux, à travers les communautés. Insérer leur milieu et leurs *communautés de pratiques* peut alors permettre d'établir une communication, de comprendre leurs réalités et de mieux les intégrer.

La théorie de Piore balise l'intérêt porté dans le cadre de cette recherche à un groupe social en minorité dans la société québécoise, les immigrants. Elle permet dans le cadre de cette recherche de souligner combien la réalité de certains immigrants peut être différente de la société majoritaire qui les accueille et combien certains peuvent se sentir exclus aussi bien du point de vue social, institutionnel que professionnel. Ce que l'auteur souligne, c'est que certains immigrants sont en retrait de la société majoritaire, et organisés au sein de communautés ethniques parce que l'économie actuelle ne leur accorde pas une place légitime sur le plan institutionnel. Cette recherche rejoint alors l'intérêt de l'auteur de leur donner la parole pour qu'ils se définissent et rendent compte de leurs réalités, et de prôner l'adaptation des structures qui les accueillent. La théorie de Piore reconnaît également l'idée d'une capacité d'agir inhérente à chaque individu. En citant les travaux de Heidegger, l'auteur amène à penser l'intégration socioprofessionnelle des immigrants comme influencée par des prédispositions liées à leur passé, définies dans le cadre de cette recherche en termes d'*identité*, de parcours migratoires, de *représentations*, et de *projet*; qui vont guider leurs actions dans la situation présente d'*intégration socioprofessionnelle*, en leur permettant de faire des projections, d'avoir un *projet* d'avenir et d'agir dans ce sens. Ce sont ces actions individuelles pour intégrer un collectif social et professionnel qui sont définies dans cette recherche sous le vocable de *stratégies d'intégration*⁹.

Piore fait également des recommandations pour mieux intégrer les immigrants au sein d'une société majoritaire, à travers la création de *communautés de pratiques*. Ses recommandations seront reprises dans la partie allouée à la discussion pour suggérer quelques pistes d'intervention. Enfin, la théorie de l'auteur permet de réitérer l'intérêt porté au contexte dans lequel sont insérés les immigrants. En effet, en s'intéressant à leurs

⁹ Tous ces concepts en italique seront définis plus loin à partir de la page 43.

actions individuelles dans un processus d'intégration socioprofessionnelle et selon une approche interprétative, il ne fait aucun doute que l'individuel et le collectif sont inextricablement mêlés ensemble, considérant ainsi le contexte dans lequel ils agissent (Boutin, 1997; Van der Maren, 1996). Pour plusieurs raisons, le collectif n'est pas exclu de la présente réflexion. Dans l'individualité de son histoire de vie qu'il raconte¹⁰, l'immigrant fait état des actions stratégiques entreprises pour intégrer une société d'un point de vue social et professionnel. Il souligne aussi les opportunités du contexte d'accueil qu'il mobilise à cette fin et les obstacles qu'il doit contourner. De plus, ses actions et stratégies ont lieu dans un environnement social où il vit des interactions avec d'autres qui deviennent ses concitoyens et où il a des règles et des normes à respecter. Aussi ne raisonnons-nous pas sur un acteur isolé, mais sur un acteur qui est en relation avec autrui et son environnement. Tout comme Piore, et dans la même logique que l'interactionnisme symbolique, la logique de pensée porte sur des actions individuelles au sein d'un collectif.

Les différents concepts utiles au cadre opératoire seront définis dans les prochaines lignes. Il s'agit des concepts de projet, d'agentivité, de représentation, d'identité, et d'intégration socioprofessionnelle.

2.5 Le concept de projet

Selon Jean-Pierre Boutinet (2004 ; 1996), l'individu est un acteur intentionnel, capable de prendre des initiatives et des décisions, et qui vise à se réaliser et à donner un sens à sa vie. Il mobilise tous ses sens dans sa quête : il pense, réfléchit, ressent, perçoit, comprend et se représente (Gómez-González et coll., 2013).

L'individu est donc en quête d'un sens et d'une complétude à sa vie et cette quête se matérialise à travers l'établissement d'un projet (Gómez-González et coll., 2013; Sapin et coll., 2007; Delourme, 2006; Boutinet, 2004; 1996). Le projet est en lien avec son histoire, ses rêves, ses aspirations et les différents contextes qu'il a traversés dans son parcours de vie. Il relève donc d'une jonction entre le passé, le présent et le futur (Gómez-González et coll., 2013; Delourme, 2006). Le projet est une espérance qui lui donne la motivation pour agir et réorganiser le cours des choses (Boutinet, 2004). Le projet est donc en lien étroit avec la motivation.

La notion de projet s'appuie sur l'idée d'une *volonté* et d'un *tracé* vers un but, des finalités et des objectifs anticipés (Gómez-González et coll., 2013). Sa réalisation repose sur la planification des étapes, la recherche et la mise en place de moyens correspondants, et la détermination des procédures (Delourme, 2006). Avoir un projet consiste aussi à effectuer un inventaire des disponibilités existantes dans l'environnement dont

¹⁰ Aspect que nous développerons davantage dans la méthodologie à la page 64.

certaines sont destinées à devenir des opportunités (Boutinet, 2004 : 74). L'idée de stratégie émerge alors dans la notion de projet.

Les individus n'investissent pas dans les mêmes projets ou alors ils en poursuivent plusieurs en même temps. Il existe plusieurs sortes de projets. Selon Boutinet (2004; 1996), trois dimensions subsistent quand un individu investit dans un projet professionnel : il est en quête d'emplois plus épanouissants, loin des travaux répétitifs et déqualifiants. Il vise au sein de son travail une identité professionnelle, à travers laquelle il aura l'impression de se réaliser, en exécutant des tâches ou des responsabilités de plus en plus complexes. Dans ce sens, le projet professionnel cache en lui un souci présent de reconnaissance sociale où l'individu tend vers une meilleure reconnaissance de soi simultanément par lui-même et par les autres. Enfin, l'individu est en quête d'une mobilité professionnelle verticale c'est-à-dire vers des postes de plus grandes responsabilités, ou latérale, qui implique une reconversion professionnelle forcée ou souhaitée et donc, un changement. Cette troisième dimension constitue ce que l'on appelle *un projet de carrière*. Selon l'auteur, de nombreux facteurs conditionnent la mobilité, entre autres, la branche professionnelle, le milieu géographique, l'âge, les crises qui permettent la restructuration et la planification d'une nouvelle étape. Le projet de carrière est aussi tributaire d'unités temporelles que l'individu se fixe en fonction de l'emploi exercé, de son contenu et de la mobilité espérée et possible. Aux côtés des projets de carrière où l'individu cherche à s'épanouir dans l'exercice d'une profession, il existe des projets parallèles qui touchent à la vie privée et familiale, à l'animation locale, au domaine associatif, aux loisirs, etc. (Boutinet, 2004; 1996). Il y a donc chez l'individu la coexistence d'une pluralité de projets appelés soit à coopérer, soit à s'ignorer, soit à se neutraliser, soit encore à se combattre (Boutinet, 2004 : 96).

Le projet professionnel ne dépend pas seulement des qualités de l'individu. Il est aussi influencé par les événements qui se produisent ou qui sont provoqués à des moments donnés et la situation qui prévaut dans l'environnement. Ainsi, la loi de l'offre et la demande, les organisations professionnelles, la mobilité géographique et professionnelle, les cycles économiques, les mesures législatives, le statut socio-économique sont autant de facteurs externes qui influencent le projet professionnel d'un individu (Bujold, 1989).

Considérer le concept de projet dans le cadre de cette recherche réitère le fait que tout comportement est à priori finalisé et intentionnel (Gómez-González et coll., 2013; Delourme, 2006; Boutinet, 2004; 1996). Le projet est à la fois ce qui donne un sens au comportement et ce qui motive l'individu qui agit toujours dans l'attente de quelque chose. Le projet est donc une attente, un but, une espérance qu'il nourrit vis-à-vis du futur. S'intéresser au projet de l'immigrant permet d'exprimer son libre-arbitre, de comprendre les motifs de sa migration et les enjeux et finalités de ses actions stratégiques. Les grandes qualifications de l'immigrant dit économique amènent à croire qu'il investit beaucoup dans un projet professionnel. La notion de projet

professionnel fait place à ses qualités individuelles, mais également aux facteurs opérant dans l'environnement d'accueil qu'il sera important de souligner dans le cadre de cette recherche pour montrer leurs influences sur le projet de l'immigrant.

2.6 Le concept d'agentivité

Dans le cadre de cette recherche, le concept d'acteur réfère à la définition de l'interactionnisme symbolique (cf. point 2.3). Pour l'interactionnisme symbolique, l'individu est un acteur social (Morrisette, 2011b; Charon, 2003; Baszanger, 1992; Strauss, 1992a) pourvu d'une capacité d'agir face à son environnement. Il est doté d'un sens qui lui permet de comprendre les situations qu'il vit et de donner des significations à ses actions. (Chapoulie, 2011; LeBreton, 2004; Charon, 2003; De Quieroz et Ziotkowski, 1994; Baszanger, 1992; Mead, 1963). Il est également réflexif et cette capacité lui permet de décrire, d'agir et d'évaluer ses actions en fonction du contexte et des interactions qu'il y crée. Mais également de réagir face aux comportements des autres en réajustant les siens (LeBreton, 2004; Charon, 2003; Baszanger, 1992; Mead, 1963). Le terme d'acteur réfère donc à un être connaissant capable d'expérimentation (Rouleau, 2007).

Cette idée d'acteur retenu dans le cadre de cette recherche ne nie pas l'impact de l'environnement, mais elle laisse entendre que l'immigrant ne fait pas que subir les événements liés à son processus d'intégration. Il y participe activement en prenant le contrôle de sa destinée et en négociant avec la réalité sociale. C'est un individu qui nourrit un projet et qui est en mesure de faire face aux contraintes économiques, sociales, organisationnelles et institutionnelles. Il est capable de poser un regard réflexif et critique sur les situations, de déployer des efforts et de rebondir face aux obstacles. Il a aussi la capacité d'anticiper les conséquences de ses actions, de redéfinir ses objectifs, de mettre en place de nouvelles actions, de se fixer de nouvelles étapes à franchir ou alors de nourrir de nouveaux projets après la réalisation des premiers. C'est donc un immigrant actif, réflexif, qui a des projets, qui fait des choix et qui met en place des stratégies.

Acteur comme agentivité

Selon Linda Rouleau (2007), la notion d'acteur est un terme typiquement français. Il serait repris sous le concept d'*agent* dans le monde anglo-saxon, d'où le terme d'agentivité.

Du point de vue de plusieurs auteurs (Guilhaumou, 2012; Pohl et coll., 2007; Sapin et coll., 2007; Bandura, 2005; 2001; Elder Jr et coll., 2003), l'agentivité réfère à l'intentionnalité, et donc aux actes faits intentionnellement par un individu. Selon Albert Bandura (2005; 2001), un agent influence intentionnellement le fonctionnement et les circonstances de sa vie. L'intention n'est pas seulement une espérance ou une

prévision, mais un engagement proactif à provoquer une situation. L'intention repose sur des plans d'action qui sont ajustés, révisés, affinés ou reconsidérés face à de nouvelles informations. L'agentivité est donc le pouvoir de produire des actions pour des motivations et des buts donnés. Mais la réalisation d'actions implique plus qu'un état intentionnel, elle implique un engagement et une coordination d'actions interdépendantes.

L'agentivité désigne également la *capacité d'agir* de l'individu (Guilhaumou 2012; Pohl et coll., 2007; Sapin et coll., 2007; Elder Jr et coll., 2003), c'est-à-dire sa capacité à être acteur de sa vie et à ne pas subir passivement les influences du contexte social et des contraintes structurelles. Au contraire, face à elles, l'individu fait des choix en fonction des options qui s'offrent à lui. L'agentivité est donc la capacité d'agir par-delà les déterminismes. C'est la capacité à se conformer, à résister, à jouer, à déjouer et à transformer. Selon Marlene Sapin et coll. (2007), les différents événements qui surviennent dans le parcours de vie d'un individu, qu'ils soient familiaux, professionnels ou de santé lui font subir un stress qui ébranle son identité et l'oblige à développer des stratégies dans le but de maintenir un certain niveau de bien-être et une identité continue et positive. Divers mécanismes de résilience sont alors à l'œuvre permettant à l'individu de s'adapter et de préserver son identité positive face à l'adversité et aux événements stressants. Cette capacité d'agir fait appel à son agentivité. L'agentivité repose de fait sur le système de valeurs et le sentiment d'identité personnelle de l'individu (Bandura, 2001).

L'agentivité réfère également à la croyance de l'individu en ses capacités, dont sa capacité de résistance (Pohl et coll., 2007; Bandura 2001; 1989). Ses croyances d'auto-efficacité déterminent son niveau de motivation, se reflètent dans ses efforts et déterminent le temps qu'il met à persévérer face aux obstacles. Ce sentiment d'efficacité lui permet de créer des environnements avantageux en se saisissant des opportunités ou en contrant les obstacles, et dès lors d'exercer un contrôle sur eux. L'agentivité réfère aussi à sa capacité de prévoyance, autrement dit, de préméditation (Bandura, 2005; 2001; 1989), traduite sous le terme de capacité de réflexivité dans le cadre de cette recherche. Grâce à elle, l'individu est capable de prévoir les conséquences probables de ses actions individuelles, de mettre des buts à ses actions, de planifier des lignes de conduite probables et de produire des résultats désirés. L'agentivité est donc une qualité émergente de la conscience réflexive de l'individu (Haicault, 2012).

L'agentivité est aussi le produit d'une interaction entre les capacités autodirectives de l'individu - qui lui permettent d'exercer un certain contrôle sur ses pensées, sentiments, actions et les conséquences qui en découlent - et l'influence de forces externes en lien avec l'environnement (Pohl et coll., 2007; Elder et coll., 2003; Bandura, 2001; 1989). L'individu est donc un être intentionnel qui mobilise des ressources en termes de choix (Pohl et coll., 2007) et d'actions pour faire face aux forces externes de l'environnement. L'agentivité serait dès lors la conséquence d'incitations situationnelles, contextuelles et environnementales (Bandura,

2005; 2001) et elle se traduit par des choix et des actions que mettent en place l'individu en fonction des opportunités et des contraintes de l'environnement social et structurel.

Enfin, l'agentivité permet à l'individu de développer des *narrations identitaires* qui donnent du sens, une unité et un but à son existence (Sapin et coll., 2007). Jacques Guilhaumou (2012 : 30) soutient que toute action langagière est une action à part entière et met en évidence une dimension intentionnelle de l'agentivité.

Parler d'agentivité dans le cadre de cette recherche revient à considérer l'immigrant comme un individu intentionnel, prévoyant, actif et réfléchi. C'est un planificateur motivé, capable de réguler ses comportements. Il développe des plans d'action et fait des choix délibérés. Il s'approprie le cours de sa vie, en fournit une signification subjective, évalue les situations en accord avec ses projets et en réponse face aux contraintes externes. Ses motivations s'enracinent dans son système de valeurs, ses représentations et son sentiment d'identité personnelle et donnent à ses actions un but et une signification.

Acteur et stratégies

L'acteur est donc un individu intentionnel qui envisage des plans d'action et qui met en place des stratégies pour les réaliser. La stratégie est un ensemble d'actions coordonnées et de manœuvres en vue d'une victoire. Cette définition se place d'emblée au niveau interactionnel et dynamique. Selon Henry Mintzberg et coll. (1999), les définitions de la stratégie sont multiples. La stratégie peut être vue comme une *planification* et dans cette optique, elle serait le résultat d'un processus maîtrisé et conscient de planification, qui se découpe en des étapes précises et qui fait appel à des techniques. La stratégie peut également être vue comme un *positionnement*, autrement dit, référer à des positions communes et identifiables qui caractérisent un groupe, un marché ou une école, ou référer à un choix ciblé parmi un ensemble de possibilités. La stratégie peut aussi être envisagée comme une action *entrepreneuriale*. Dans cette optique, il s'agit d'une perspective à moitié consciente, enracinée dans l'expérience et l'intuition de l'individu et qui revêt un caractère adaptatif et émergent. L'individu dispose alors d'une grande marge de manœuvre. Les stratégies peuvent aussi être vues comme découlant d'un *apprentissage*. En effet, elles émergent au fur et à mesure que l'individu agit et qu'il assimile progressivement les données de la situation et les moyens dont il dispose pour les traiter. Ainsi, la stratégie serait un processus d'études, de négociations, de débats, de choix et de prise de risque. Elle peut aussi référer au *pouvoir*, autrement dit, à la mise en place de stratagèmes. Dans cette perspective, l'élaboration de la stratégie repose sur de la persuasion, de la négociation et parfois même de la confrontation directe. L'élaboration stratégique peut aussi être vue comme un processus *culturel* basé sur les croyances et les convictions partagées par les membres d'un groupe. Elle peut tout autant référer à une nécessité pour l'individu de faire face aux forces *environnementales* sous peine d'être éliminé. Enfin, l'élaboration de la stratégie peut référer simultanément à toutes ces entités, c'est-à-dire à une planification, à un apprentissage

coopératif, elle peut s'appuyer sur des connaissances individuelles, sur de la socialisation collective ou encore être une riposte face aux forces de l'environnement. Elles peuvent émerger de l'expérience et de l'intuition de l'individu. Les stratégies qui en résultent prennent la forme de plans, de positions, de manœuvres ou de perspectives, au moment voulu et en réponse à une situation donnée.

Selon les auteurs, toutes ces différentes définitions soulignent combien la stratégie est complexe et nuancée et qu'elle dépend des circonstances qui se présentent au stratège. L'idée du volontarisme est bien mise en exergue, mais l'influence de l'environnement n'est pas niée. Certaines stratégies sont émergentes et adaptatives quand d'autres sont clairement délibérées et formulées rationnellement. Aussi, selon les auteurs :

L'élaboration de la stratégie c'est à la fois du jugement conceptuel, de la vision intuitive et de l'apprentissage émergent, cela concerne la transformation aussi bien que la permanence; cela doit impliquer connaissances individuelles et interaction sociale, coopération autant que conflit; cela suppose d'analyser avant et de programmer après, ainsi que de négocier pendant; et tout cela doit se faire en tenant compte des exigences de l'environnement (Mintzberg et coll., 1999 : 380).

L'analyse stratégique dans le cadre de cette recherche fait apparaître les stratégies comme le résultat de *l'élaboration des acteurs*. Les stratégies expriment dans leur mouvance, les ajustements opérés, au jour le jour, en fonction de la variation des *situations* et des *enjeux* – c'est-à-dire des *finalités* exprimées par les acteurs – et des *ressources* de ceux-ci (Camilleri et coll., 1990 : 49). La recherche tente de dégager les stratégies des acteurs et leurs jeux face aux règles et aux normes sociales (Rouleau, 2007). Aussi, parler de *stratégies d'intégration* suppose de mettre en lumière les divers moyens formels ou informels que l'immigrant met en place pour accéder à un emploi et s'y intégrer et aussi pour intégrer la société québécoise. D'abord, il s'agira de clarifier quelles finalités il poursuit en termes de projets, de parcours migratoires et de représentations. Puis de définir quelles actions conscientes il met en place et de quelle marge de manœuvre il dispose pour réussir son processus d'intégration (atteindre cette victoire); toujours sur la base de son projet, son agentivité, ses représentations et son identité, et en fonction des opportunités qui s'offrent à lui et des obstacles qu'il doit contourner.

2.7 Le concept de représentation

Le terme est issu du concept original de *représentation sociale* de Serge Moscovici (1961) et il est difficile d'en dégager une définition commune (Doise et Palmonari, 1986). Mais l'idée générale à toutes les définitions existantes est que le monde et les objets qui nous entourent, ainsi que les événements que nous vivons ne sont pas seulement connus à partir de leurs propriétés matérielles ou physiques, mais aussi à travers le sens que nous leur donnons (Moscovici, 1961).

Les représentations reposent donc sur une dimension symbolique (Doise et Palmonari, 1986). Elles circulent, se croisent et se cristallisent sans cesse dans notre univers quotidien, à travers une parole, un geste ou une rencontre. La plupart des rapports sociaux noués, des situations vécues, des communications échangées en sont imprégnés (Moscovici, 1961). Les représentations sont des constructions mentales de *significations* pour appréhender le monde social. Elles se construisent à travers les expériences des personnes dans leurs rapports avec les objets, les événements et l'environnement (Jodelet, 1989 ; Doise et Palmonari, 1986).

Les représentations peuvent être, soit individuelles, soit sociales. Quand elles sont individuelles, elles sont liées à des connaissances propres à une personne, en fonction de son histoire et de ses expériences. Quand elles sont sociales, elles réfèrent à des connaissances partagées par un groupe. Mais plusieurs auteurs s'accordent pour dire que la limite entre les deux est floue (Abric, 1994; Doise et Palmonari, 1986). Aussi, la définition de Denise Jodelet (1989) n'oppose pas les deux et définit le terme de *représentation* comme :

Le produit et le processus d'une activité mentale par lequel un individu ou un groupe reconstitue le réel auquel il est confronté et lui attribue une signification spécifique. La représentation est donc un ensemble organisé d'opinions, d'attitudes, de croyances et d'informations se référant à un objet ou une situation. Elle est déterminée à la fois par le sujet lui-même (son histoire, son vécu), par le système social et idéologique dans lequel il est inséré, et par la nature des liens que le sujet entretient avec ce système social (p : 188).

Les représentations reposent sur une réalité imaginée par le sujet, ce qui suppose que cette réalité soit différente selon les individus. À cet égard, Jodelet (1989) soutient :

Le sujet aborde et évolue dans les situations qui lui sont proposées avec tout un ensemble d'*a priori*, de systèmes de pensées préétablis, de schèmes interprétatifs. [De fait], ce n'est pas à la réalité telle que l'expérimentateur l'imagine que le sujet réagit, mais à une réalité éventuellement différente : une réalité représentée, c'est-à-dire appropriée, structurée, transformée : la réalité du sujet (p : 207).

Enfin, les représentations constituent des filtres à travers lesquels les personnes appréhendent les événements, les prédisent et organisent leurs actions. Pour Jean-Claude Abric (1994 : 13), « la représentation est un guide pour l'action, elle oriente les actions et les relations sociales. Elle est un système de pré-codage de la réalité, car elle détermine un ensemble d'anticipation et d'attentes ». La représentation est donc une *préparation à l'action*, elle la guide et lui donne un sens.

Dans le cadre de cette recherche, le terme de représentation réfère à la manière dont l'immigrant attribue un sens à son processus d'intégration socioprofessionnelle, autrement dit, la manière dont il rend compte de la réalité qu'il vit. Ces représentations sont des points de référence liés à son histoire et à ses expériences, mais influencés également par les croyances de son groupe d'appartenance, les présupposés et les stéréotypes sociaux dont il croit être l'objet. Elles sont la mise en mots de la manière dont il imaginait son projet et les

attentes auxquelles il pensait répondre dans le pays d'accueil. Elles réfèrent également à la manière dont il comprend les situations qu'il vit, les obstacles qu'il rencontre et les relations qu'il crée. Et enfin, la manière dont il se représente la société d'accueil, les exigences des employeurs et le rôle qu'il doit jouer dans ce nouvel environnement social et professionnel. Dans cette optique, une même situation donne lieu à des représentations différentes pour des individus distincts. La réalité pourrait avoir une signification différente pour chacun, en fonction de son histoire, de son groupe social, de la situation qu'il vit, de son projet et du contexte social. Sa représentation est donc un mode de perception unique de la réalité, mais une réalité qui devient transformée. Les représentations le guident dans ses actions et projets et elles déterminent également ses stratégies. Aussi, en les mettant en exergue, il est possible de comprendre le sens que revêt le processus d'intégration de son point de vue.

2.8 Le concept d'identité

Selon Claude Dubar (1992 : 506), il existe deux écoles de pensée dans la définition de l'identité. La première issue de Durkheim s'intéresse à la *socialisation primaire* de l'individu et lie ensemble identité individuelle et identité collective. Selon cette école de pensée, l'enfant qui naît avec une identité individuelle faisant de lui un individu souverain, se voit transmettre une identité sociale par l'éducation. Dans cette logique, il n'y a pas raison d'opposer les deux identités, elles sont liées. La seconde école de pensée issue de Weber part du postulat que les identités émergent dans les actions sociales. Elle privilégie dès lors l'analyse des relations entre les acteurs d'un même système et l'analyse des significations subjectives investies dans l'action (*ibid.*, p. 508). Cette école de pensée s'intéresse davantage à la *socialisation secondaire*, et plus spécifiquement au processus de reconnaissance par les autres. Selon Dubar (2010; 1992), il est temps que les études contemporaines articulent les deux pôles pour créer une approche complémentaire qui n'oppose pas identité individuelle et identité collective. Cette approche complémentaire amène plutôt à s'intéresser aux *identités professionnelles*, une étude plus en phase avec les mutations économiques et sociales actuelles et l'émergence des nouvelles formes d'emploi. Ainsi, l'auteur soutient que l'étude des identités professionnelles dans la société contemporaine donne mieux à comprendre la construction des identités d'un individu.

En d'autres termes, il existe selon l'auteur plusieurs mouvances pour définir le concept d'identité. La première soutient qu'il n'y a pas lieu de parler d'identité individuelle, car le social prévaut toujours. Selon cette mouvance, la distinction entre identité individuelle et identité sociale ne doit pas se faire, car c'est dans le rapport à l'autre que s'élabore le soi. Ainsi, cette école de pensée, proche de l'interactionnisme symbolique, définit l'identité sociale comme le produit des interactions et des actions collectives des individus (Charon, 2003; Mead, 1963). George Mead (1963 : 118) soutient à cet effet que : « L'individu s'éprouve lui-même

comme tel, non pas directement, mais seulement indirectement en se plaçant aux divers points de vue des autres membres du même groupe social auquel il appartient ».

La seconde mouvance elle, affirme que la frontière entre identité individuelle et identité sociale est difficile à établir (Dubar, 2001; Camilleri et coll., 1990). L'identité individuelle représenterait les qualités et les défauts de la personne et son identité sociale serait sa nationalité, son âge, ses références idéologiques, sa race, sa profession, etc. Mais cette identité individuelle donne à croire qu'elle est aussi sociale : quand on considère que ce sont des traits de personnalité que l'entourage attribue à la personne et que ce dernier intériorise. Aussi est-il difficile de distinguer les différentes dimensions de l'identité à cause de l'interaction essentielle entre le soi et l'autrui (Camilleri et coll., 1990 : 143). Ces auteurs rajoutent qu'il y a un conflit entre identité individuelle et identité sociale dans la construction identitaire d'un individu (Dubar, 2001; Camilleri et coll., 1990). Dans un premier temps, l'identité sociale prend le dessus et entraîne des stratégies identitaires de conformisation, d'anonymat ou d'assimilation (Camilleri et coll., 1990). Mais l'individu, même s'il est dans une identité sociale qui prévaut sur son identité individuelle, cherche toujours la meilleure manière pour se réaliser en tant qu'individu et pour satisfaire ses besoins personnels. Ainsi, quand il a le sentiment que son existence comme personne est niée, ses stratégies se modifient et deviennent de la différenciation, de la recherche de visibilité sociale ou de la singularisation. Ainsi, tout acteur social vise l'existence même comme acteur propre, c'est-à-dire une reconnaissance aux yeux des autres et des siens d'une identité qui lui est propre, qui est individuelle et qui vise une réalisation de soi (Sainsaulieu, 1977).

Ces deux tendances s'accordent pour dire que l'identité est dynamique et changeante (Camilleri et coll., 1990; Taboada-Leonetti, 1990) et que l'individu a plusieurs facettes de son identité, qui émergent selon les contraintes de la situation et selon ses désirs et intérêts (Goffman, 1973).

Le sentiment d'identité personnelle de l'immigrant

Dans le cadre de cette recherche, la distinction entre identité individuelle et identité sociale n'est pas faite. Le plus important reste l'identité personnelle globale de l'immigrant qui lie inextricablement identité individuelle et identité sociale. En effet, en s'intéressant à une identité propre à l'immigrant dans son intégration à la société québécoise et à son milieu professionnel, la réflexion mène également à concevoir son identité sociale comme produit des interactions au sein de cet environnement d'accueil. Chaque immigrant en tant qu'individu a une histoire, un bagage professionnel, des projets qui lui sont propres et qui sont liés à des attentes personnelles, qu'on appellerait identité individuelle, mais ce même individu est aussi façonné dans des expériences et représentations sociales, ce qui correspond à son identité sociale. Cette perspective réitère le choix de l'interactionnisme symbolique comme cadre théorique. L'interactionnisme symbolique soutient que les identités s'actualisent dans un processus d'échange socialement situé qui définit l'individu du point de vue des

autres, lui permettant d'accorder une signification aux autres et à lui-même. Aussi, l'identité personnelle de l'immigrant que nous tentons de saisir est construite dans une identification sociale et donc par autrui, mais c'est aussi une *identité pour soi* (Dubar, 2001 ; Piore, 1995). C'est un *sentiment d'être* (Dubar, 2001; Taboada-Leonetti, 1990) qui fait qu'il éprouve un *moi* différent des *autres*. Il s'agit là d'un fait de conscience subjectif, mais qui fait également appel à son rapport à l'autre. Selon Isabelle Taboada-Leonetti (1990 : 44), l'identité personnelle « est un ensemble *structuré* d'éléments identitaires qui permettent à l'individu de se définir dans une *situation d'interaction* et d'agir en tant qu'acteur social ». Hanna Maleska-Peyre (1990 : 112) rajoute que « l'identité personnelle est un ensemble organisé (structuré) des sentiments, des représentations, des expériences et des projets d'avenir se rapportant à soi et l'image de soi serait la représentation verbalisée de cette structure ». Dans cette optique, toujours selon l'auteure, « l'identité sociale serait le résultat des messages envoyés par nous et les autres, comme le produit des rapports entre l'individu, le groupe et la société. Mais l'individu avec son corps, son passé, son système de valeurs n'est pas seulement le pur produit des interactions dans l'immédiat » (*idem*).

Cette perspective retenue amène également à penser que l'identité de l'immigrant est aussi *réflexive* et *narrative* (Guilhaumou, 2012; Sapin et coll., 2007; Dubar, 2001; Dubar et Tripier, 1998). Son *soi* prend du sens à l'intérieur d'une histoire qu'il veut cohérente et intégrée (Sapin et coll., 2007 : 90). Le récit de soi témoigne de son identité, du sens qu'il donne à sa vie et de la valeur de ses actions. Il rend compte aussi de son univers de représentations (Guilhaumou, 2012 : 33). Cette perspective donne une assise à la méthode du récit de vie, choix qui sera explicité dans le chapitre portant sur la méthodologie. En effet, le recours aux récits de vie est le moyen le plus pertinent pour entrer dans le symbolique des expressions d'identités personnelles (Dubar, 2001).

Il s'agira dans le cadre de cette recherche de voir comment l'identité personnelle de l'immigrant reliée à des éléments comme le profil socio-démographique, les qualifications et compétences, le parcours pré-migratoire - identité qu'il narre à travers un récit - fait de lui un acteur au cœur de son processus d'intégration socioprofessionnelle. Cette perspective reconnaît que les identités individuelles, sociales ou professionnelles sont dynamiques. Elle considère même que l'individu tout au cours de sa vie fait face à des crises *identitaires* (Dubar, 2001) qui le font évoluer; d'où l'intérêt de s'intéresser à la manière dont il s'identifie de manière réflexive et narrative, et notamment à la manière dont il décrit, narre et analyse sa vie (Dubar et Tripier, 1998). L'identité devient alors un « synonyme d'*engagements* liés à des insertions sociales qui sont sources de tensions, entre besoins et penchants individuels et demandes du contexte social » (Sapin et coll., 2007 : 91).

2.9 Le concept d'intégration socioprofessionnelle

La définition du concept intégration ne fait pas l'unanimité (Nkolo, 2009; Schnapper, 2007), mais le mot réfère à tout le moins à l'intégration d'individus à une société et à une intégration reposant sur un ensemble de facteurs (Schnapper, 2007 : 16). Selon ce dernier auteur, les études sur l'intégration des migrants dans une société d'accueil ont fait prendre à ce concept une connotation péjorative, dénonçant une caractéristique du point de vue des groupes majoritaires. Sans pour autant prendre part à ce débat, il s'agira dans les prochaines lignes de définir le sens que prend ce concept dans le cadre de cette recherche et de distinguer l'intégration professionnelle de celle sociale.

L'intégration professionnelle

S'intéresser à l'intégration professionnelle revient à distinguer l'insertion de l'intégration. L'insertion professionnelle fait référence à l'entrée dans la vie professionnelle. Et plusieurs auteurs ont travaillé à définir des facteurs pour en apprécier la qualité (Deschenaux, 2009; Vincens 1997). Jean Vincens (1997 : 25) classe ces facteurs selon deux groupes. La première catégorie regroupe des caractéristiques qui reposent sur des *définitions objectives*, délimitées par le chercheur lui-même. Ici, l'insertion est mesurée selon des critères liés à *l'événement initial* comme l'entrée dans la vie active, la sortie du système éducatif, l'obtention du diplôme, le début des études professionnelles ou selon des critères liés à *l'événement final* comme l'état adulte, le premier emploi, l'emploi stable ou la correspondance entre la formation et l'emploi (*ibid.*, p : 26). La seconde catégorie regroupe des *définitions subjectives* qui représentent le point de vue de la personne qui s'insère. Cette dernière juge sa propre insertion en délimitant elle-même le début et la fin de l'insertion. Souvent, les personnes définissent l'insertion en termes d'emplois attendus et d'emplois obtenus ou en fonction du caractère stable de l'emploi ou de sa rémunération.

Cette recherche ne s'intéresse pas à l'insertion, mais à l'intégration professionnelle. Cependant la catégorisation de Vincens (1997) permet de délimiter le processus d'intégration dans le cadre de cette étude. Et bien que cette catégorisation oppose deux définitions de l'insertion, soient objectives et subjectives, une position mixte est adoptée aux fins de cette recherche. La première position permet de fixer à quel moment le processus d'intégration professionnelle de l'immigrant est étudié. Il débute avec la fin de la formation en TI et le début de la recherche d'emploi. Et la fin coïncide avec une année passée en emploi. La seconde position justifie la perspective de mettre en exergue le sens qu'il donne à son processus d'intégration, ce qui lui permet entre autres de confier s'il se sent intégré ou non et s'il en est satisfait.

S'intéresser à l'intégration et non plus à l'insertion revient à étudier un *processus* (Nkolo, 2009; Schnapper, 2007). Selon Christiane Nkolo (2009) :

Le *processus* [d'intégration professionnelle] correspond à une période de transition étendue (parfois sur plusieurs années) et réfère aux conditions, aux situations et aux comportements individuels face au marché de l'emploi. Cette notion permet donc de considérer l'ensemble des phénomènes qui se succèdent dans le temps et qui vont faciliter ou entraver l'intégration sur le marché de l'emploi (p : 50).

Ainsi, le *processus d'intégration* englobe l'ensemble des faits, événements, situations qui se produisent dans le temps.

De fait, Odile Maurice-Desbat (2008) soutient que la période d'intégration en entreprise est un processus en amont et en aval de la période d'embauche et de la prise de fonction dans un poste (et donc, en amont et en aval de l'insertion). Le processus d'intégration en entreprise s'articule donc autour de trois grandes phases :

Il débute avec l'analyse des attentes et des besoins des entreprises, comme ceux des personnes pour anticiper la future situation. C'est un temps d'identification, de préparation, d'organisation de l'emploi ; il se poursuit avec le recrutement, qui est la rencontre d'une entreprise avec une personne, il s'achève avec le temps d'adaptation et la stabilisation dans l'entreprise, quand les salariés savent pouvoir compter sur leurs nouveaux collègues (p : 29).

Selon cette auteure, le processus d'intégration se construit dans la durée. Aussi l'objectif de l'intégration professionnelle est de mettre le salarié en condition pour répondre adéquatement aux exigences du poste. Mais également, de créer un *lien social* entre, d'une part, l'entreprise et le salarié et, d'autre part, entre l'ensemble des salariés (*ibid.*, p : 34). Ce lien social conditionne la capacité de travail et repose sur quatre dimensions :

La dimension *fonctionnelle*, c'est l'intégration du salarié dans sa fonction, son poste (...). La dimension *temporelle* montre que l'intégration se construit dans le temps. Elle peut être construite sur une durée courte ou sur une durée longue. La courte durée ne signifie pas obligatoirement devoir se priver d'un processus d'intégration. Elle suppose un mode d'intégration différent. La dimension *culturelle* : chaque entreprise a sa culture (...), qui correspond au partage de références communes qui favorisent l'efficacité des coopérations. Enfin, la dimension *identitaire* : l'individu se sent appartenir à un collectif (...), l'individu s'intègre et adhère à une équipe (...) ou encore il donne sens à son travail (...) Et ce faisant, il fabrique son identité professionnelle et sociale (Maurice-Desbat, 2008 : 34-35).

L'étude du processus d'intégration professionnelle de l'immigrant repose sur ces quatre dimensions. En effet, l'immigrant se disant intégré n'occupe pas seulement un poste. Il a aussi l'impression de cohabiter dans une culture organisationnelle, d'adhérer aux mêmes valeurs et d'appartenir à son équipe de travail. Ce processus

d'intégration s'étale dans le temps, d'où l'intérêt de suivre son évolution au cours d'une année. La réflexion de l'auteure amène également à penser l'intégration professionnelle de l'immigrant comme un processus global et évolutif, ce qui suppose une adaptation mutuelle entre l'organisation et le salarié-immigrant; adaptation mutuelle que l'on observe également dans les pratiques d'accueil et d'intégration de l'entreprise et dans les relations entre le salarié-immigrant et le reste de l'équipe. De plus, les modes d'intégration professionnelle sont différents selon les immigrants et ils reposent sur les caractéristiques personnelles de chacun en termes de qualifications et compétences, de parcours pré-migratoires et de représentations. Étudier le processus d'intégration professionnelle de l'immigrant revient donc à se questionner sur le sens qu'il donne à cette intégration en emploi, sur l'évolution de ses responsabilités professionnelles, ses relations avec l'équipe, et les pratiques d'accueil et d'intégration en entreprise. Cette dernière information permettra de porter un regard sur la manière dont ces pratiques tiennent compte de sa situation d'immigrant avec des besoins potentiellement spécifiques. Comme l'ont suggéré certains auteurs (Saba et coll., 2008; Carrière et Guérin, 2000), ce processus d'intégration en emploi est observé sur quatre temps : à un mois, à trois, à six mois et à un an.

L'intégration sociale

La définition de *l'intégration sociale* dans le cadre de cette recherche réfère à celle soutenue dans les accords Gagnon-Tremblay McDougal¹¹. L'intégration à la société québécoise est un processus qui repose sur *l'interculturalisme*¹², c'est-à-dire s'intégrer et adopter les valeurs propres au Québec. L'interculturalisme valorise une ouverture et une tolérance à l'égard des immigrants et des minorités ethnoculturelles. Il prône l'idée d'un *Québec pluriel, fier de ses origines françaises* (Bouchard, 2012) et valorise aussi la création d'un lien social et d'une culture commune à tous les citoyens.

Aussi, du point de vue de l'interculturalisme québécois, l'intégration sociale répond à une bidirectionnalité, c'est-à-dire une volonté et un effort mutuels de la part des membres de la société d'accueil et des nouveaux arrivants. La société d'accueil promet de faciliter l'insertion et l'adaptation des immigrants et ces derniers s'engagent à respecter les valeurs et les règles de la société d'accueil et à s'adapter à ses institutions. Les notions de participation, de réciprocité, d'interaction, d'égalité et de respect des droits sont valorisées (Bouchard, 2012; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001).

¹¹ Les accords Gagnon-Tremblay McDougal ont été signés en 1991 et ont permis à la province de Québec d'être souveraine vis-à-vis du Canada dans la sélection, l'accueil et l'intégration des immigrants sur son territoire.

¹² Selon Bouchard (2012), l'interculturalisme québécois est un modèle qui cherche un équilibre entre la société d'accueil et les immigrants. Il met l'accent sur l'intégration, les interactions et la promotion d'une culture commune tout en respectant les droits et la diversité.

Dans cette politique, le processus d'intégration associe inextricablement intégration sociale et intégration professionnelle. En effet, les politiques publiques québécoises s'engagent aussi à aider les immigrants à intégrer le marché du travail québécois.

Cette définition du processus d'intégration sociale est celle adoptée dans le cadre de cette recherche. Il s'agira de comprendre de quelle manière l'immigrant s'adapte, participe et interagit au sein de la société d'accueil à travers des activités sociales. Il s'agira également de mettre en lumière le sens qu'il donne à cette intégration sociale.

Pour alléger le texte, le terme *d'intégration socioprofessionnelle* est utilisé pour parler d'intégration sociale et professionnelle.

2.10 Cadre opératoire

L'immigrant rencontré dans le cadre de cette recherche raconte son processus d'immigration et d'intégration. Il est à la poursuite d'un *projet* et dans sa quête, il devient un *acteur* ou encore, un individu capable d'*agentivité*. Le récit qu'il fait rend compte aussi de son univers de *représentations* et il témoigne de son *identité*, c'est-à-dire de l'image qu'il élabore sur lui-même, le sens qu'il donne à sa vie, la valeur qu'il donne à ses actions, et le projet qu'il poursuit. L'identité de l'immigrant est ici une autodéfinition fondée sur ses capacités uniques avec un projet, des représentations et des motivations et actions personnelles (agentivité). L'identité est aussi en lien avec son passé (parcours pré-migratoire), sa personnalité, ses qualifications et compétences.

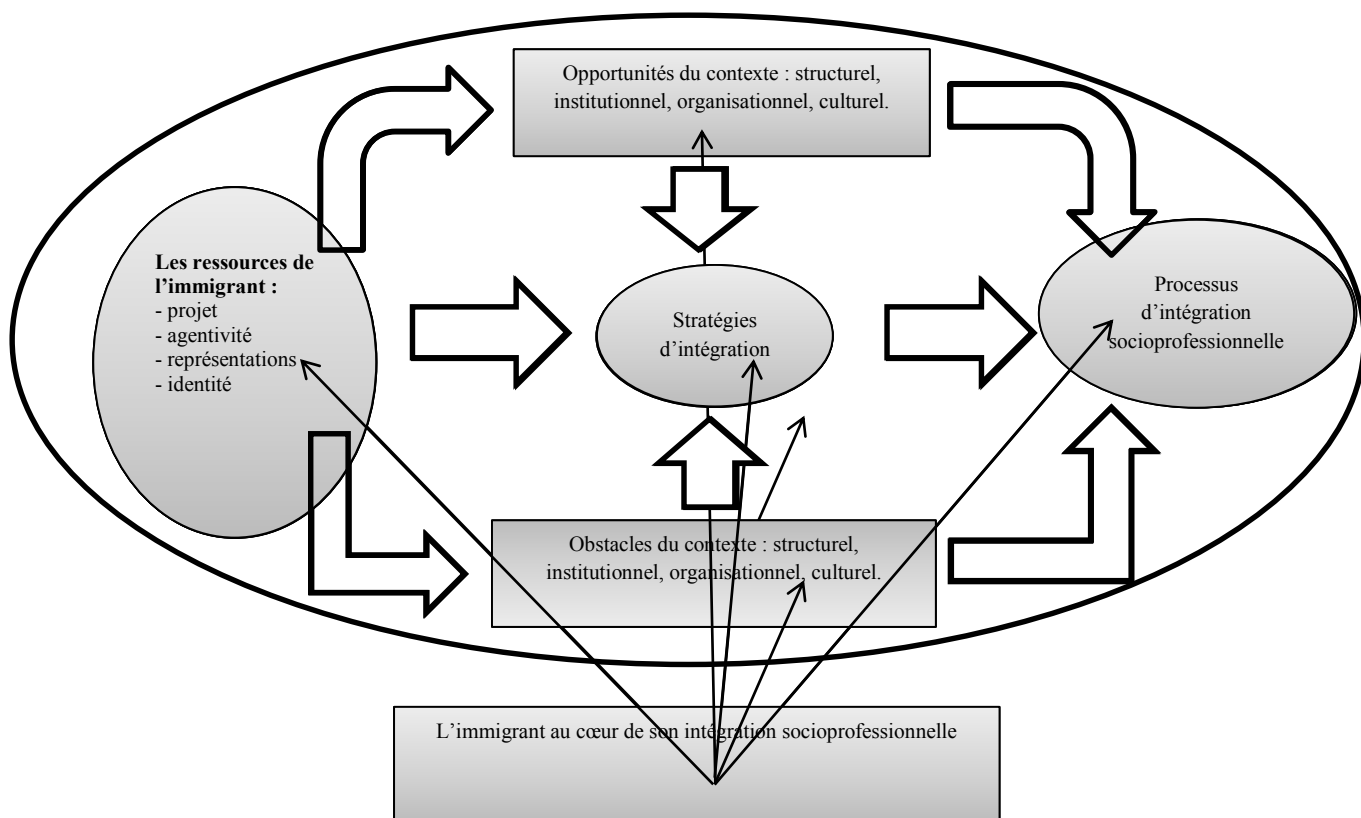
Le projet, l'agentivité, les représentations et l'identité sont perçus comme des ressources qui servent les besoins de l'immigrant dans la mise en place d'actions individuelles et de *stratégies* pour intégrer un collectif social et professionnel. Le processus d'*intégration socioprofessionnelle* est différent, dynamique et changeant en fonction de ces ressources, mais également en fonction des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil. Ces opportunités peuvent être structurelles comme la situation favorable du secteur des TI à Québec; institutionnelles, comme les politiques et programmes d'intégration; organisationnelles comme les pratiques de réseautage, de mentorat, de formation professionnelle, de gestion de carrière et de partage des connaissances; et enfin culturelles, comme les moyens mis à disposition pour mieux maîtriser la langue et la culture d'accueil. Les obstacles quant à eux peuvent être structurels, institutionnels, organisationnels ou culturels. Les obstacles structurels sont de l'ordre de la situation socio-économique du pays d'accueil et des politiques d'emploi, d'immigration et d'intégration. Les obstacles institutionnels sont la méconnaissance des compétences et acquis étrangers des immigrants, l'exigence de permis pour l'exercice de certaines

professions et la discrimination systémique. Les obstacles organisationnels regroupent les pratiques de ressources humaines et des moyens de recrutement inadaptés à la réalité des immigrants, mais également l'exigence des employeurs concernant une première expérience professionnelle canadienne et la discrimination perçue. Enfin, les obstacles culturels touchent à la méconnaissance de la langue et de la culture d'accueil et aux possibles écarts entre culture d'origine et culture d'accueil.

C'est donc dire que les ressources de l'immigrant jouent un rôle crucial et déterminant dans la manière dont il agit et met en place des stratégies d'intégration. Et de la même manière, le contexte d'accueil influence la manière dont ces ressources prennent forme dans le processus d'intégration.

C'est dans cette optique que l'immigrant est considéré comme au cœur de son processus d'intégration. En d'autres termes, l'immigrant au cœur de son intégration est un individu qui, à la poursuite d'un projet et sur la base de son agentivité, ses représentations et son identité, opère des ajustements en fonction de la situation, des opportunités, des obstacles et des enjeux du contexte d'accueil.

Figure 1 : Schéma opératoire



2.11 Conclusion

Cette recherche s'inscrit dans la perspective de l'interactionnisme symbolique et s'inspire de la théorie interprétative de Michael Piore. La question de recherche tente de montrer en quoi l'immigrant est au cœur de son processus d'intégration socioprofessionnelle et comment, en étant à la poursuite de son projet, il agit en mobilisant une agentivité, des représentations et son identité pour mettre en place des stratégies d'intégration en fonction des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil. Dans cette optique, plusieurs concepts ont été définis : le projet, l'agentivité (et l'acteur stratégique), les représentations, l'identité, et le processus d'intégration socioprofessionnelle. Un cadre opératoire a été proposé par la suite, illustré par le schéma ci-dessus.

Chapitre 3 : Méthodologie de la recherche

3.1 Introduction

L'objectif principal de cette présente recherche est de montrer comment l'immigrant est au cœur de son processus d'intégration socioprofessionnelle en interrelation avec d'autres dimensions, et le sens que revêt ce processus de son point de vue. Dans cette optique, le cas étudié est celui des immigrants qualifiés du secteur des TI dans la région de Québec. L'approche qualitative est la plus appropriée pour cette étude. La première méthode présentée dans ce chapitre est l'entrevue de groupe. Souvent, elle a été la première approche autorisée. Elle a permis à des cohortes d'étudiants immigrants de faire part en collectif de leur processus d'intégration avant l'obtention d'un emploi. La méthode des entrevues semi-dirigées est la seconde méthode la plus souvent privilégiée. Ces entrevues, pensées comme des entrevues-récits, font appel à la méthode du *récit de vie*. Quelques immigrants ont par la suite poursuivi la recherche selon une approche longitudinale qui suit l'évolution en emploi de leur processus d'intégration en quatre temps : à un mois, à trois mois, à six mois et à un an suivant leur embauche. Les données longitudinales sont le plus souvent recueillies sur de longues années, avec un grand nombre de participants et de manière quantitative. Le chapitre souligne en quoi l'utilisation du terme longitudinal est appropriée dans le cadre de cette recherche. Les dernières parties du chapitre décrivent le terrain d'étude, l'échantillon et la population à l'étude, la phase terrain, ainsi que les limites des méthodes de collecte de données utilisées.

3.2 L'étude du cas des immigrants qualifiés

L'étude du cas des immigrants qualifiés du secteur des TI de la région de Québec revêt une dimension subjective dès lors qu'elle met en lumière les représentations et les interprétations que ces immigrants construisent par rapport à la réalité qu'ils vivent (Polit et coll., 2007; Paillé, 2006). Cette réalité est une interprétation construite par et à travers leurs propos. Autrement dit, les *données* mises en exergue dans le cadre de cette recherche sont le reflet de leurs représentations et interprétations et donc une construction du réel, plus que la réalité elle-même (Van der Maren, 2007).

L'étude de cas rend possible l'étude en profondeur (Quivy et Van Campenhoudt, 2006) d'une personne, d'une communauté, d'une organisation ou d'une société individuelle (Gagnon, 2012; Fortin, 2010; Roy, 2009; Gauthier, 2003; Hamel, 1997). Selon Simon Roy (2009 : 206) : « l'étude de cas est une approche de recherche empirique qui consiste à enquêter sur un phénomène, un événement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionné de façon non aléatoire afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui

dépasse ses bornes ». Jacques Hamel (1997) rajoute que cette approche permet l'étude de groupes d'acteurs particuliers et elle offre la possibilité à ces derniers de participer activement en menant eux-mêmes l'analyse de leur propre action et en faisant part de l'expérience qu'ils ont à propos de l'objet ou de la situation à l'étude. L'étude de cas permet dès lors une compréhension profonde des phénomènes, des processus les composant et des personnes y prenant part (Gagnon, 2012). Elle rend possible la précision des détails, l'argumentation des particularités, la détermination du pourquoi d'une action ou le suivi d'une évolution, plus que ne pourrait le faire une autre approche.

L'étude de cas ne prétend pas à une généralisation du fait du nombre limité de sujets étudiés (Gagnon; 2012; Fortin, 2010; Roy, 2009). Mais selon Benoît Gauthier (2003 : 165), l'avantage d'une telle démarche est de favoriser le recueil d'un grand nombre d'informations sur chacun des sujets et sur le contexte. De la même manière, l'étude de cas permet de découvrir et de mieux approfondir des phénomènes insoupçonnés ou difficiles à mesurer. L'auteur rajoute que « grâce à son approche inductive, l'étude de cas devient très efficace pour analyser les réalités négligées par la science et que les théories existantes expliquent mal ou seulement en partie » (Gauthier, 2003 : 168). Selon Yves Gagnon (2012 : 171), l'étude de cas a aussi l'avantage de fournir des représentations authentiques de la réalité étudiée. Ainsi, elle permet de comprendre certains facteurs du fait qu'il faut souvent aller sur le terrain, rencontrer des personnes et voir ce qui se cache derrière un phénomène. Elle permet aussi de créer une certaine proximité, d'observer une multitude de variables sur un nombre réduit d'individus ou de recueillir des informations de la bouche même des acteurs (Hamel, 1997). En d'autres termes, l'étude de cas fournit au chercheur la possibilité de prendre en compte plusieurs facteurs de causalité et souvent de les observer *in situ* (Roy, 2009; Miles et Huberman, 2003). C'est une étude descriptive, minutieuse, voire exhaustive, d'un phénomène restreint (Hamel, 1997), autrement dit, une présentation complète et détaillée de l'objet étudié. L'étude de cas est une approche inductive et interprétative (Roy, 2009; Hamel, 1997) qui fait appel à plusieurs méthodes.

Cette recherche fait l'étude d'un cas. Elle s'intéresse à une unité particulière, autrement dit, la main-d'œuvre immigrante qualifiée, spécialement dans le secteur des TI, et spécifiquement dans la région de Québec. Cette main-d'œuvre est peu documentée et sa réalité est peu connue. L'étude de cas tente alors de faire émerger l'histoire de vie, la découverte et l'expression du sens que ces immigrants donnent à leurs expériences migratoires et projets d'intégration ainsi que la manière dont ils en deviennent acteurs. Cette enquête en profondeur s'étale sur une période prolongée permettant de suivre l'évolution de leur processus d'intégration.

3.3 Le choix d'une approche qualitative

Cette étude de cas des immigrants qualifiés du secteur des TI dans la région de Québec repose sur une approche qualitative. Selon Alex Mucchielli (1991) :

Une méthode qualitative est une stratégie de recherche utilisant des techniques de recueil et d'analyse qualitative dans le but d'explicitier, en compréhension, *un fait humain* (...). L'objet d'une recherche qualitative est donc un phénomène humain qui n'est pas d'essence scientifique comme une maladie organique, un processus chimique, un processus psychologique (...). Ce fait humain n'est donc pas, en général, directement visible (...). Sa mise au jour nécessite des efforts intellectuels faits *en situation*, orientés vers sa recherche. Ces efforts sont supportés par des techniques spécifiques dites techniques de recueil et d'analyse qualitative des données (pp : 91- 92).

Dans le cadre de cette recherche, la méthode qualitative rend possible la description et l'explication du phénomène d'intégration socioprofessionnelle des travailleurs immigrants en dévoilant leurs points de vue (Fortin, 2010; Polit et coll., 2007) puisqu'ils sont au cœur de leur intégration. Elle permet de saisir la compréhension qu'ils ont d'eux-mêmes et de leur vécu. Elle donne la possibilité d'accéder à des données telles les attitudes, les perceptions et les représentations qui deviennent difficilement saisissables avec les méthodes quantitatives (Miles et Huberman, 2003; Boutin, 1997). La méthode qualitative met en évidence les catégories culturelles et les présupposés à partir desquelles les immigrants se représentent et construisent le monde (Boutin, 1997 : 17). Elle fournit une compréhension en profondeur du phénomène de leur intégration socioprofessionnelle, tel qu'il existe en soi et tel qu'ils le construisent dans le contexte où ils se trouvent (Paillé, 2006). De manière plus spécifique, la méthode qualitative permet de saisir le cadre de référence selon lequel les immigrants forgent leurs représentations, conçoivent leurs projets, mènent leurs actions et mettent en œuvre leurs stratégies. Mais également, elle permet de porter un intérêt au contexte social et professionnel dans lequel se déroule cette intégration. Alex Mucchielli (1991 : 12) soutient qu'il s'agit de comprendre en acceptant de rentrer dans la logique propre des acteurs sociaux qui sont en prise avec le phénomène.

L'approche qualitative est donc la plus indiquée pour mener à terme cette recherche. Selon Gérard Boutin (1997), les procédures expérimentales sont inappropriées quand on s'intéresse aux perspectives de l'acteur (Boutin; 1997). Plusieurs méthodes qualitatives ont été utilisées dans le cadre de cette recherche : l'entrevue de groupe et les entrevues semi-dirigées pensées comme des entrevues-récits, en référence à la méthode du *récit de vie*.

3.4 L'entrevue de groupe comme méthode préliminaire

L'entrevue de groupe est la méthode préliminaire de cette recherche. Elle a été la porte d'accès pour établir un premier contact avec des cohortes d'étudiants immigrants. La situation sera davantage développée dans la partie 3.7 de ce chapitre.

Selon Nikos Kalampalikis (2004 : 281), l'entrevue de groupe est « un espace de communication permettant d'engager, d'observer et d'analyser des interactions, des souvenirs et des représentations dans l'action ». L'entrevue de groupe permet des interactions enrichissantes entre les participants (Morrissette, 2011a; Polit et coll., 2007), en faisant émerger des éléments non anticipés (Morrissette, 2011a : 15) et en générant un éventail d'opinions. Selon cette dernière auteure :

Choisir l'entrevue de groupe (le focus group), c'est aussi faire le pari de la fécondité du métissage des points de vue pour explorer l'objet d'étude, les interactions permettant aux acteurs de soumettre à la médiation de l'Autre le sens construit autour de leur expérience, afin de favoriser l'émergence d'une pluralité de perspectives (Morrissette, 2011a : 16).

Les échanges de groupes suscitent des enjeux, des problématiques et des tensions que l'entretien individuel ne permet pas du fait de son interaction dyadique. À travers les entrevues de groupe, les participants s'influencent mutuellement et coopèrent pour construire le sens d'un phénomène. Et en tant que groupe, ils reproduisent le contexte social dans lequel ils évoluent (Touré, 2010 : 8). Aussi, l'entrevue de groupe favorise une collecte d'informations via un débat d'opinions et un développement d'hypothèses émergentes.

L'entrevue de groupe rend possible l'étude des représentations sociales (Baribeau, 2010; Touré, 2010; Jodelet, 1991) en mettant en évidence leurs conditions d'émergence et leur fonctionnement. En effet, grâce aux entrevues de groupe, « les thèmes qui se dégagent dans la discussion renvoient à des objets qui sont non seulement représentés, mais qui sont aussi, voire surtout, socialement et culturellement signifiants » (Orfali, 2004 : 273).

Dans le cadre de cette recherche, les entrevues de groupe ont permis une *re-présentation* de l'intégration sociale et professionnelle des immigrants à travers une interaction collective où chacun a exprimé son identité, son expérience, ses aspirations, ses représentations et ses projets. Et certains répondants, en faisant preuve de consistance, ont engendré une dynamique intéressante dans le groupe (Orfali, 2004 : 273). De même, elles ont permis d'avoir une vue « du groupe » sur leur réalité sociale. Elles ont aussi aidé à la triangulation des méthodes de collecte de données.

Les entrevues de groupe ont amorcé l'utilisation de la méthode suivante, celle des entrevues-récits. Certains répondants rencontrés dans un premier temps en entrevue de groupe ont accepté d'être revus

individuellement pour compléter de manière plus approfondie, tel un récit, ces mêmes propos qu'ils ont tenus en groupe. La même grille d'entrevue a été utilisée pour les deux méthodes.

3.5 L'entrevue individuelle semi-dirigée comme méthode privilégiée

Le choix de l'entretien qualitatif comme méthode de collecte de données est nécessaire quand il s'agit de recueillir des données personnelles sur les opinions, les représentations, le projet et les stratégies des immigrants. Selon Alex Mucchielli (1991 : 34), l'entretien de recherche constitue une méthode utilisée le plus souvent pour étudier et comprendre les phénomènes intérieurs à la vie d'une collectivité. D'autres auteurs (Savoie-Zajc, 2009; Miles et Huberman, 2003; Boutin, 1997) affirment que l'entretien vise la compréhension d'un phénomène ancré dans le point de vue et le sens que les acteurs sociaux donnent à la réalité. L'entretien leur permet alors de construire leur pensée, de s'exprimer en dévoilant leurs sentiments et leurs représentations et de proposer des significations à leurs actions. Selon Lorraine Savoie-Zajc (2009), l'entrevue semi-dirigée consiste :

En une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant de la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé (p : 340).

L'entrevue semi-dirigée permet de rendre plus explicite l'univers de l'individu, de comprendre son monde à travers les actions qu'il pose et de saisir les perspectives individuelles qui l'animent. Elle a l'avantage de n'être ni entièrement ouverte, ni axée sur des questions précises, permettant ainsi de disposer d'une série de questions guides et de recentrer l'entretien au besoin, mais laissant la possibilité à l'interviewé de parler ouvertement, dans les mots qu'il souhaite, et dans l'ordre qui lui convient (Quivy et Van Campenhoudt, 2006).

C'est dans cette optique que des entrevues semi-dirigées ont été réalisées. La démarche a permis de faire le point sur le parcours pré-migratoire et migratoire des immigrants et leurs imaginaires en tant que représentations et projets motivant leurs migrations. Elle a également mis en évidence leurs qualifications et compétences professionnelles, leurs expériences dans la société d'accueil, les ressources mobilisées aux fins d'une intégration sociale et professionnelle, les opportunités saisies et les obstacles rencontrés. Cette démarche a aussi révélé leurs projets d'avenir ainsi que leurs stratégies d'intégration à cette société d'accueil et à son marché du travail en TI. La semi-directivité des entrevues a impliqué que l'immigrant interviewé centre le récit de son cheminement autour de thématiques ou de questions préalablement identifiées. Le terme de *récit* est défini dans les prochaines lignes.

3.5.1 Des entrevues-récits

Les entrevues réalisées ont été envisagées comme des *entrevues-récits* (Demazière et Dubar 1997; 2004), référant dès lors à la méthode de *récit de vie*. En effet, bien que les aspects pour construire une histoire compréhensible aient été balisés à travers des questions semi-structurées, l'objectif était d'abord de donner la parole aux immigrants. L'approche était donc centrée sur eux, *sujets acteurs* (Desmarais, 2009) et *informateurs-clés* (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013) de leur intégration et elle a laissé libre cours à la construction de leur histoire en tant qu'immigrants. Autrement dit, bien qu'ils aient relaté leur histoire d'immigration et d'intégration au travers d'entrevues semi-dirigées (ce qui suppose donc un cadre balisé), la démarche était celle du récit de vie, qui à travers la narration, revenait sur les moments significatifs de cette histoire. Les questions semi-structurées ont alors servi à relancer la narration et à faire des rappels pour construire les narrations suivantes selon une approche longitudinale (cf. le prochain point 3.5.2).

La méthode du *récit de vie* conçoit les répondants comme :

Des *sujets* exprimant, dans un dialogue marqué par la confiance, leurs expériences et leurs convictions, leurs points de vue et leurs *définitions des situations vécues* (...). En effet, les entretiens ne livrent jamais des faits, mais des mots. Ces mots expriment ce que le sujet vit ou a vécu, son point de vue sur le monde qui est son monde et qu'il définit à sa manière, en même temps qu'il l'apprécie et qu'il tente de convaincre son interlocuteur de sa validité. C'est à la découverte de ces mondes que sont destinés les entretiens de recherche centrés sur les sujets qui ont accepté le dialogue (Demazière et Dubar, 1997 : 7).

Ainsi le *récit de vie* donne un sens, suit le déroulement d'une histoire (*un cours d'action*) et découvre ce qu'elle signifie pour chaque participant (*ibid.*, p. 28).

Le postulat du *récit de vie* n'est pas de vérifier des hypothèses, mais d'en élaborer quelques-unes qui se construisent *ad hoc* sur tous types d'éléments (Bertaux, 2007 : 26) pour comprendre « comment marche » le phénomène à l'étude. Cette démarche permet d'extraire des expériences des *sujets*, des informations et des descriptions qui, une fois analysées et assemblées, aident à en comprendre le fonctionnement et les dynamiques internes (*ibid.*, p. 45). Ces expériences sont singulières à chaque *sujet-acteur* et ce dernier est considéré comme apte à produire des connaissances originales qui forment son propre regard sur son expérience et qui se révèlent uniques, ce regard étant néanmoins façonné par son histoire (Desmarais, 2009 : 370).

À travers le *récit de vie*, l'individu raconte son *parcours de vie* (Sapin et coll., 2007). Le *parcours de vie* rend compte de ses trajectoires de vie et souligne comment elle est rythmée par des changements et des interactions sociales. Il tient compte de son développement personnel, du lieu, de la temporalité et de la

continuité des événements de la vie, des interactions sociales et enfin, de sa capacité à être acteur de sa vie (Sapin et coll., 2007 : 33).

L'utilisation de la méthode de *récit de vie* suppose plusieurs précautions. Selon plusieurs auteurs (Eriksson, 2013; Bertaux, 2007), une même réalité peut être perçue de plusieurs façons. De fait, la perception qu'un acteur élabore d'une situation donnée constitue sa réalité et cet aspect est à considérer dans la construction du sens (Bertaux, 2007 : 22). De plus, les personnes se trouvant placées exactement dans la même situation jouent un rôle et exercent leurs activités différemment selon leurs schèmes de perception, d'appréciation et d'action, ce qui rend chaque parcours spécifique. Enfin, la scientificité de cette méthode et la généralisation des résultats supposent une multiplication des études de cas individuelles (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Bertaux, 2007; Paillé, 2006).

Les *récits de vie* dans le cadre de cette recherche visent une description approchée de l'histoire vécue par les immigrants dans leur intégration sociale et professionnelle, avec l'optique de faire émerger la singularité de chacune de leurs expériences. Daniel Bertaux (1997) soutient que le *récit de vie* est la description d'un *monde social*. Dans cette recherche, il s'agit de la description du monde social des immigrants qui entrent et travaillent dans le secteur des TI à Québec et qui ont en commun de tenter une intégration sociale et professionnelle. Les *récits de vie* tentent d'appréhender leurs points de vue, puisqu'ils sont les mieux placés pour livrer leurs expériences et connaissances pratiques sur ce qu'ils vivent (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Polit et coll., 2007). À travers le *récit de vie*, ils ont pu nuancer, préciser et commenter les situations, les interactions et les actions qui caractérisent leurs parcours et leurs projets. Ils ont également mis en relief ces parcours en précisant les événements majeurs et en expliquant les raisons de leurs choix et des changements, ainsi que les processus d'interaction dans la société d'accueil et en milieu de travail. Le récit de vie est donc *l'histoire de leur soi* (Eriksson, 2013).

3.5.2 Des récits de vie longitudinaux

Cette recherche a également retenu une perspective longitudinale pour l'élaboration des récits, dans le but de bien saisir le *processus* d'intégration socioprofessionnelle. Les *récits de vie*, du fait de leur orientation narrative, s'adaptent bien à la compréhension des *processus*, c'est-à-dire les enchaînements de situations, d'interaction, d'événements et d'actions qui s'inscrivent dans la durée (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Bertaux, 1997), mais l'approche longitudinale en accroît la pertinence.

Le terme longitudinal réfère à des données observées ou recueillies dans le temps, sur des sujets et sur un certain nombre de variables ou de points, ce qui implique la notion de mesures répétées (Bolger et Laurenceau, 2013; Safi, 2010; Polit et coll., 2007; Renaud et coll., 2003; Ruspini, 2002). La méthode

longitudinale est plus appropriée que la méthode transversale si l'on veut étudier les changements dans un phénomène social, car elle permet des recueils d'information périodiques sur les mêmes questions et avec les mêmes sujets (Ruspini, 2002 ; Magnusson et Bergman, 1990). Elle donne également la possibilité d'analyser ces changements d'une manière qui prend en compte les différentes dimensions du temps (par exemple le nombre de changements d'emploi), l'historique des événements, les situations sur un temps présent (par exemple les mois passés en emploi), les questions concernant les perspectives futures, etc. (Ruspini, 2002 : 42). La recherche longitudinale accorde donc un point central au temps (Eriksson, 2013).

La recherche longitudinale permet également de saisir la dynamique temporelle d'un processus (Dawson, 2013; Bolger et Laurenceau, 2013; Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Polit et coll., 2007; Magnusson et Bergman, 1990). À travers des entrevues épisodiques, elle permet d'appréhender le processus dans sa globalité temporelle et d'en obtenir des informations détaillées. Elle aide aussi à amenuiser le risque que comportent les interprétations singulières (Van der Maren, 2007).

L'approche longitudinale comporte plusieurs limites. Certains auteurs soulignent qu'il n'est pas possible de démontrer de manière irréfutable que le changement et l'évolution observés sont liés à l'objet de recherche et pas à d'autres changements qui ont pu se produire simultanément (Gauthier, 2003; Ruspini, 2002; Magnusson et Bergman, 1990). D'autres rajoutent que ces études sont longues, pénibles et coûteuses (Bolger et Laurenceau, 2013; Ruspini, 2002). Les études longitudinales posent également divers autres problèmes, comme le refus des répondants de répondre à certaines questions, l'échec de suivi après une ou plusieurs vagues successives de participation (Ruspini, 2002); ou encore, le refus de certains répondants de continuer, leurs absences prolongées ou leurs migrations hors de la région (Renaud et coll., 2003). Toutes ces situations peuvent fausser les conclusions tirées sur la base des informations fournies par la partie de l'échantillon restante. De plus, les interrogatoires répétés des membres du groupe peuvent affecter leurs réponses à l'enquête, soit en modifiant le comportement signalé, soit en changeant la qualité des réponses données (Bolger et Laurenceau, 2013; Ruspini, 2002). De la même manière, une situation particulière en cours au moment où l'information est recueillie peut fausser les réponses des individus, comme des périodes de crise sur le marché de l'emploi (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Ruspini, 2002). Enfin, les études longitudinales ne permettent pas de contrôler les effets spécifiques comme l'âge, la période de recueil de données, etc. (Ruspini, 2002 : 74).

Malgré toutes ces critiques, l'application d'une approche longitudinale dans le recueil de données narratives était nécessaire pour suivre *le processus* et *l'intégration* des immigrants. Aussi, après la première entrevue-récit avant l'obtention d'un emploi, l'étude s'est poursuivie avec certains immigrants qui sont entrés en emploi, et ces derniers ont été suivis à plusieurs reprises sur la période d'une année : à un mois, à trois mois, à six

mois et à un an (Saba et coll., 2008; Carrière et Guérin, 2000) suivant leur embauche. Ce suivi longitudinal justifie l'utilisation du terme processus dans le cadre de cette étude et il a permis de mettre en évidence l'intégration telle qu'elle se déroule sur une année (et non plus une insertion). Il permet également de souligner comment les immigrants sont acteurs en mettant en place des stratégies et en ajustant leurs actions au fur et à mesure du processus, du temps et du contexte. Ces dynamiques ne seraient pas apparues si les données avaient été recueillies à un temps spécifique.

Les données longitudinales sont souvent quantitatives et recueillies sur de longues années avec un nombre important de participants (Bolger et Laurenceau, 2013; Dawson, 2013; Erickson, 2013; Magnusson et Bergman, 1990). Dans le cadre de cette recherche, l'utilisation du terme est quand même appropriée, car des données répétées ont été recueillies sur les mêmes sujets, selon un même calendrier chronologique. Bien que l'échantillon soit restreint, le processus d'intégration socioprofessionnelle de sept immigrants a été suivi, tel qu'il se déroule sur une année, et ce, de manière épisodique. Et cette étude est à même de répondre de cette évolution, en mettant en évidence les différentes expériences de changement vécues, la façon dont ces immigrants modifient leurs représentations et orientent leurs projets au fil du temps, la manière dont ils font évoluer le sens donné à leurs expériences individuelles et collectives et la façon dont ils agissent en fonction du contexte social. L'étude montre combien leurs représentations, significations, interprétations et actions stratégiques sont réaffirmées modifiées, révisées et réexaminées au fil des entrevues (Dawson, 2013).

3.6 Cadre d'étude et population ciblée

3.6.1 Pertinence du cadre de l'étude

La région de Québec a été retenue comme terrain d'étude. Ce choix est d'une part, motivé par la particularité de son marché de l'emploi en TI. En effet, les indicateurs statistiques (chapitre 1, point 1.6) ont montré qu'elle concentre des entreprises de pointe en TI et qu'il y a un fort besoin de main-d'œuvre qualifiée pour occuper ces emplois. Les employeurs se tournent alors vers le recrutement à l'international et l'embauche de la main-d'œuvre immigrante. On peut donc présumer d'une situation avantageuse pour les candidats locaux.

D'autre part, peu de recherches s'intéressent au secteur des TI et aucune étude n'a été répertoriée sur l'intégration des immigrants qualifiés dans le secteur des TI encore moins dans la région de Québec. L'originalité de cette recherche se situe donc dans ces constats. Elle cible une main-d'œuvre immigrante dont la situation est peu documentée en TI à Québec et dont la particularité est importante à comprendre.

L'analyse de résultats a fait ressortir le constat selon lequel tous les immigrants rencontrés vivent dans la ville de Québec. De plus, ceux qui ont été suivis en emploi l'ont été dans la ville de Québec. Aussi, à ce stade, ne s'agit-il plus d'une étude réalisée dans la région de Québec comme souhaité, mais plutôt d'une recherche réalisée dans la Ville de Québec.

3.6.2 Population ciblée

La population ciblée pour le compte de cette recherche est composée de personnes immigrantes : (1) nées à l'extérieur du Canada (2) détenant au moins un diplôme collégial ou universitaire dans leurs pays d'origine (3) étant en situation d'immigration permanente ou en vue de la permanence dans la région de Québec (4) suivant une formation en TI à Québec et (5) étant à la recherche d'un premier emploi québécois dans le domaine des TI.

Le facteur d'exclusion a été la non-situation de recherche d'un premier emploi dans le secteur des TI. Ce critère a été contrôlé vu que la première entrevue-récit était faite au moment où l'immigrant était en fin de formation pour insérer le marché de l'emploi ou était déjà à la recherche d'un emploi. Puis les récits longitudinaux débutaient le premier mois où il entrait en emploi, puis à un mois, à trois mois, à six mois et à un an en emploi.

Le secteur d'activités n'était pas circonscrit. Il s'agissait de tout secteur d'activités embauchant des immigrants formés en informatique, que ce soit les banques, les assurances, les firmes de consultation ou les entreprises privées ou publiques.

3.7 La phase terrain

3.7.1 Mode de recrutement

La technique d'échantillonnage a été le volontariat, conformément aux exigences des comités d'éthique universitaires au Canada. De façon générale, une annonce a été faite dans les programmes en TI des institutions d'enseignement de la ville. Des affiches ont été posées sur les babillards et des courriels ont été envoyés aux étudiants des programmes, par l'entremise des agents à la gestion des études. Des responsables de programmes ont aussi été rencontrés et ces derniers ont passé l'annonce aux étudiants qui se sont par la suite désignés de manière libre et confidentielle. De ce fait, quatre institutions d'enseignement de la région de Québec ont été sollicitées. Il s'agit de l'Université Laval et des trois cégeps de la ville¹³. Toutes

¹³ Il s'agit du cégep François-Xavier Garneau, du cégep Limoilou et du cégep de Sainte-Foy.

ces institutions proposent des formations en TI auxquels les immigrants ont la possibilité de participer et, dans le cas des cégeps plus particulièrement, des programmes courts de formation continue que les responsables de programme présentent comme étant adaptés à leurs besoins.

3.7.2 Phase de pré-enquête

Avant que cette recherche de terrain ne débute réellement, des enquêtes préliminaires et exploratoires ont été réalisées (Polit et coll., 2007; Quivy et Van Campenhoudt, 2006) à Québec, entre 2009 et 2010. Quelques immigrants ont donné suite, certains issus d'une formation complémentaire de reconnaissance des acquis de l'un des trois principaux cégeps de Québec (dont une entrevue que nous n'avons pas intégrée à l'échantillon final) et d'autres issus d'une formation de Baccalauréat à distance donnée en Afrique par l'Université Laval (dont deux entrevues que nous n'avons pas intégrées à l'échantillon final). Une entrevue a aussi été réalisée avec un responsable de programme en TI d'une institution d'enseignement collégial de Québec. Cette étape préliminaire a permis de tester la grille d'entrevue. Elle a mis en évidence la réalité générale des personnes immigrantes du secteur des TI dans la région de Québec, leurs parcours généraux de formation et leurs expériences de travail. Elle a aussi souligné les raisons d'immigration, les attentes et représentations qu'ils se sont faits, les démarches qu'ils ont entreprises une fois à Québec, les facilités et les obstacles qu'ils ont rencontrés. Cette étape préliminaire a permis de peaufiner la grille d'entrevue et de commencer la cueillette de données.

3.7.3 Cueillette des données

Le recrutement a commencé en avril 2010 et il a pris fin en janvier 2015. Les entrevues ont été d'une durée moyenne de 45 minutes.

Dans une première phase (avant un emploi), 31 immigrants ont été rencontrés en entrevue-récit (incluant ceux rencontrés durant les enquêtes préliminaires) et 28 immigrants ont été retenus dans le cadre de la recherche. De ce nombre, 20 ont d'abord été rencontrés dans le cadre d'une entrevue de groupe avant emploi¹⁴ et cinq ont par la suite complété cette entrevue de groupe avec une entrevue-récit plus approfondie. 18 immigrants ont individuellement été rencontrés en entrevue-récit avant emploi. Dans une seconde phase (en emploi), sept personnes ont continué à être rencontrées selon une démarche longitudinale¹⁵ en étant en emploi. Il était prévu de les rencontrer à quatre moments : à un mois, à trois mois, à six mois et à un an (Saba et coll., 2008; Carrière et Guérin, 2000). Ces récits longitudinaux devaient permettre d'établir la chronologie des événements qui ont ponctué leur processus d'intégration socioprofessionnelle une fois en emploi et la façon dont cette

¹⁴ Au total, quatre entrevues de groupe ont été organisées dans les institutions d'enseignement de la Ville de Québec.

¹⁵ cf. tableau 3 dans Annexes

histoire évoluait et changeait au fil du temps (Polit et coll., 2007; Magnusson et Bergman, 1990). Les stages d'étude ont été considérés comme premier emploi quand l'immigrant avait raison de croire qu'il pouvait déboucher sur un contrat de travail. Cette stratégie a été adoptée en cours de recrutement pour pallier aux difficultés rencontrées sur le terrain pour les suivre en emploi selon une approche longitudinale.

Les variables comme l'origine ethnique, la profession, l'âge, la situation familiale ou le nombre d'années d'immigration n'ont pas été contrôlés, car l'échantillon répondait à un caractère non probabiliste du fait des choix méthodologiques retenus. Il est souligné dans le dernier chapitre de cette recherche que ces variables non contrôlées amènent des particularités dans le processus d'intégration et nuancent les conclusions.

3.7.4 Conduite des entrevues

À chaque fois que des participants se sont désignés directement à la chercheuse, les rencontres ont été fixées pour réaliser des entrevues-récits (donc individuelles). Mais la majorité des immigrants ont été rencontrés en entrevue de groupe parce qu'ils s'étaient désignés auprès des responsables de formation. Et ces derniers ont alors organisé la rencontre dans les locaux de l'institution d'enseignement et la chercheuse l'a animé. Comme mentionné plus haut, certains immigrants rencontrés en entrevues de groupe ont par la suite accepté une nouvelle entrevue, cette fois-ci individuelle, pour compléter les informations qu'ils avaient livrées et surtout, tendre vers une perspective narrative de leurs expériences personnelles.

Les entrevues de groupe sont le reflet thématique des entrevues-récits (individuelles), mais ces dernières sont plus approfondies. En effet, dans un premier temps, 28 répondants ont été invités à se souvenir des événements et des aspects de leur propre *parcours de vie* (Sapin et coll., 2007) en termes de raisons d'immigration, de projets, de parcours, de représentations, d'expériences à Québec, de démarches de recherche d'emploi, d'attentes et de projets d'avenir. Ils sont revenus en arrière dans le temps pour faire ce récit et cette première vague d'entrevues représentait la situation avant emploi. Dans un second temps et à travers des récits longitudinaux, sept d'entre eux ont poursuivi l'étude, une fois qu'ils ont été en emploi. Leurs récits longitudinaux ont été recueillis à intervalles réguliers pour voir les évolutions et les changements du discours et de la situation au fil du temps et à partir de l'événement fixe (Ruspini, 2002) qui est ce premier emploi.

Les entrevues-récits avant l'obtention d'un premier emploi ont abordé plusieurs thèmes. D'abord pour la situation pré-migratoire, elles ont souligné le profil socio-démographique (âge, pays d'origine, sexe, nombre d'années de résidence à Québec, qualifications et compétences étrangères), les autres expériences d'immigration, les représentations avant migration, le projet d'immigrer et les raisons de l'immigration. Ensuite, pour ce qui est de l'expérience d'immigration à Québec, les entrevues ont fait le point sur les démarches, les

difficultés rencontrées, les stratégies d'insertion, les représentations dans le pays d'accueil, la situation d'immigrant au sein de la société d'accueil. Enfin, les entrevues sont revenues sur le projet d'intégration et ont abordé des thèmes comme les démarches pour trouver un travail, les perspectives de carrière, les projets d'étude et de mobilité, l'évolution des attentes et les représentations des défis qu'il faudra encore surmonter.

Pour ce qui est des récits longitudinaux en emploi, ils suivent quatre temps : un mois, trois mois, six mois et un an en emploi. Chaque temps met l'emphase sur les thèmes abordés précédemment avant l'obtention d'un emploi (en entrevue-récit), et leur développement. Les récits longitudinaux mettent donc en lumière l'intégration professionnelle en termes de représentations, de fonctions occupées, de relations professionnelles, de projets de carrière et de pratiques d'accueil et d'intégration en emploi. Au fil des mois, ils soulignent si les immigrants ont été dans le même emploi, quelles étaient les tâches exécutées et leur changement, comment avaient évolué les pratiques d'accueil et d'intégration en entreprise, ainsi que les relations professionnelles. De la même manière, ils mettent en exergue l'évolution des attentes et des représentations du marché de l'emploi vs la réalité vécue une fois en emploi, l'évolution des projets d'avenir (de carrière, de mobilité), le changement dans les représentations face à la situation d'immigrant en emploi et dans la société québécoise. Et enfin, le développement de l'intégration à la société québécoise en termes d'activités sociales et de création de réseaux sociaux.

3.7.5 Limites dans la collecte de données

Toute méthodologie possède des limites dans ses orientations (Paillé, 2006; Van der Maren, 1996). Les critiques faites à l'approche qualitative soutiennent qu'elle n'est jamais entièrement représentative, qu'elle ne permet pas de tirer des conclusions globales et qu'elle ne représente jamais toute la réalité du phénomène étudié, sauf une petite partie (Polit et coll., 2007; Paillé, 2006). Malgré tout, l'approche qualitative est la plus appropriée pour la problématique de recherche étudiée, parce qu'elle permet de rendre compte de facteurs difficilement mesurables autrement. Il est impossible de mettre à nu ou d'énoncer tout le caractère inhérent au processus d'intégration des immigrants, mais cette recherche tente, comme le suggère Pierre Paillé (2006), de faire l'analyse du discours de certains immigrants qui rendent compréhensibles leur identité, leurs projets, représentations, actions et stratégies dans un processus d'intégration socioprofessionnelle.

L'étude de cas axée sur la méthode de *récit de vie* a ici toute sa pertinence. En effet, dans l'étude du *monde social* ou *mésocosme* (Bertaux, 2007) des immigrants qualifiés au Québec, un intérêt est porté au *microcosme* que représentent les travailleurs immigrants du secteur des TI à Québec. Une compréhension supplémentaire est apportée sur leur intégration sociale et professionnelle à Québec et sur la manière dont ils agissent à cette fin, à travers les *récits de vie* qu'ils ont livrés. L'étude met en lumière ce qu'il y a de général, voire de

générique dans tous les cas étudiés (*ibid.*, p : 22), mais aussi ce qui est singulier, exemplaire et porteur de nouvelles voies de sens et d'action. Suivre ce processus d'intégration sur une année permet de clarifier, de nuancer et de faire émerger de nouvelles compréhensions que la littérature sur le sujet développe très peu à date. Cette étude apporte donc une pierre à l'édifice dans la construction du sens que donnent certains immigrants à leur processus d'intégration socioprofessionnelle et la manière dont ils sont au cœur de ce processus.

Le critère de saturation a été atteint (Fortin 2010, Quivy et Van Campenhoudt, 2006; Van der Maren, 1996) dans la collecte d'entretiens-récits avant emploi. 28 personnes ont été rencontrées et le recrutement s'est arrêté quand une redondance dans les propos a été observée. De plus, le recrutement sur le terrain a duré quatre ans, incluant la phase de pré-enquête d'une année. Il serait alors juste d'affirmer que suffisamment de temps a été investi sur le terrain de recherche pour comprendre le phénomène à l'étude et que l'engagement en tant que chercheure s'est étalé sur une longue période (Polit et coll., 2007).

De la même manière, cette étude a tenté de réduire les limites reprochées à l'approche longitudinale (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Bolger et Laurenceau, 2013; Gauthier, 2003; Ruspini, 2002). Les récits longitudinaux se sont multipliés au cours d'une année permettant d'investir suffisamment de temps dans les activités de collecte de données et donc, d'obtenir des données et des interprétations crédibles. Les propos tenus ont été rappelés durant les différents récits longitudinaux pour éviter certains biais liés au temps, comme l'oubli. La difficulté souvent soulignée dans l'approche longitudinale et en lien avec la perte de sujets au fil du temps ne s'est pas présentée au cours de cette recherche. Les sept répondants rencontrés en emploi sont arrivés au terme de l'entrevue longitudinale, soit à un an.

Cependant, des difficultés se sont présentées, ce qui crée des limites dans la collecte de données. Elles sont d'abord en lien avec les disponibilités des personnes (Bolger et Laurenceau, 2013). En effet, seules sept sur les 28 rencontres ont pu être suivies selon une approche longitudinale une fois en emploi. Souvent, les immigrants n'ont pas donné suite aux relances (Renaud et coll., 2004; Ruspini, 2002) ou n'ont pas trouvé d'emploi dans les mois qui ont suivi la formation à Québec. Dans quelques cas, ils ont occupé des emplois préalables sans lien avec la nouvelle formation québécoise en TI. Les immigrants ont souvent été rencontrés en début de formation. Il a alors fallu attendre la fin de formation, entre 12 et 18 mois pour pouvoir les recontacter; le contact était alors rompu. Aussi la difficulté n'a pas été de rencontrer ces personnes une première fois et ainsi, de documenter leurs récits de vie pré-migratoire et pré-emploi à Québec selon une approche transversale, mais d'attendre qu'ils se trouvent un emploi, puis de poursuivre l'étude avec eux selon une approche longitudinale.

Le problème de suivi du calendrier de rencontres s'est également posé. Parmi les sept personnes rencontrées selon une démarche longitudinale, quelques-uns n'ont pu être rencontrés quatre fois en emploi (à un mois, à trois mois, à six mois et à un an). Les raisons sont liées à des difficultés pour tenir un rendez-vous à la date prévue, à des non-renouvellements de contrats de travail ou à des stages qui n'ont pas débouché en contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée.

De plus, il a été difficile d'obtenir dans certaines entrevues, des récits riches en information. Les personnes interrogées ont limité leurs réponses à de brèves déclarations (Paavilainen-Mäntymäki et Aarikka-Stenroos, 2013; Bolger et Laurenceau, 2013), ce qui en fait quelquefois des récits très courts. Cette situation questionne la pertinence de certaines entrevues selon la fréquence établie par les auteurs cités en référence (Saba et coll., 2008; Carrière et Guérin, 2002). Très peu de variations ont été observées dans les propos des immigrants entre un et trois mois, en termes de représentations, de compréhension de la situation vécue et d'intégration à la société québécoise et aux collègues de travail.

Enfin, il n'y a pas eu de saturation de données dans le cas des récits longitudinaux. La cessation du recrutement est liée à la difficulté de poursuivre l'étude selon une approche longitudinale, une fois que les répondants étaient en emploi. De fait, le nombre restreint de personnes suivies selon une approche longitudinale amène également à nuancer l'utilisation du terme « longitudinal » pour décrire cette recherche.

Tous ces facteurs représentent les aléas du terrain qui limitent dès lors la généralisation des résultats de recherche.

3.8 Démarche d'analyse

Au moment de l'analyse, tous les immigrants non suivis en emploi ont été recontactés par courriel pour s'informer de leur situation professionnelle actuelle, du secteur d'activités, et pour compléter quelques informations socio-démographiques manquantes.

Toutes les entrevues (entrevues de groupe, entrevues-récits et récits longitudinaux) ont été retranscrites en « verbatim » mot pour mot, permettant dès lors de rassembler le matériel verbal sans faire un tri préalable. Ces verbatims ainsi constitués ont été codifiés et analysés à travers le logiciel d'aide à l'analyse QDA Miner, qui a été d'une grande aide pour catégoriser ces données textuelles (Gavart-Perret et Helme-Guizon, 2008).

Bien que l'analyse proprement dite ait commencé une fois toutes les données recueillies, et au travers du logiciel, les entrevues ont été analysées au fur et à mesure qu'elles étaient réalisées (Fortin, 2010; Polit et coll., 2007; Gauthier, 2003). Après chaque entrevue retranscrite, le document a été imprimé, puis les propos

pertinents pour chaque thème abordé en regard de la recherche ont été annotés à la main. Gauthier (2003 : 178) indique que c'est ce processus d'analyse continue qui permet « d'identifier des questionnements et des informations jusque-là insoupçonnés et ainsi d'affiner les instruments de recherche, de recueillir de nouvelles données pertinentes ou de compléter la grille d'entrevue à travers des données additionnelles ». Ce premier travail a effectivement permis de bonifier les entrevues au fur et à mesure de la recherche, mais également de voir les informations omises ou incomprises après chaque entrevue-récit terminée. Aussi, au cours des récits longitudinaux, ces points ont été de nouveau soulevés pour les confirmer, les préciser, les compléter ou les discuter. À travers ce procédé, l'évolution du processus d'intégration des immigrants a pu être suivie, puisqu'à chaque fois les événements marquants étaient notés, puis soulevés dans les entrevues suivantes.

3.8.1 Analyse transversale des entrevues-récits avant un emploi

Les 28 entrevues-récits avant l'obtention d'un premier emploi (incluant celles avant emploi des sept participants suivis selon une approche longitudinale) ont été analysées de manière transversale. L'analyse transversale :

Consiste à repérer les récurrences et régularités d'un document à l'autre à l'intérieur du corpus total. Dans une approche horizontale [transversale], les discours individuels sont déconstruits afin d'extraire dans chacun les parties communes. La cohérence n'est plus donnée par la structure individuelle de chaque document ou entretien, mais par la réunion d'éléments comparables entre les différents documents ou entretiens (Gavart-Perret et Helme-Guizon, 2008 : 262).

L'analyse transversale répond dès lors à une analyse de contenu (Quivy et Van Campenhoudt, 2006; Mucchielli, 1991). Selon Mucchielli (1991 : 17), « analyser le contenu [d'un texte], c'est rechercher des informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui est présenté, formuler et classer tout ce qu'il contient ». Yana (2006 : 134) rajoute à cet égard qu'il faut plus s'intéresser aux contenus des textes qu'aux textes eux-mêmes, ce qui permet de faire émerger et de décrire les contenus, les systèmes de sens et les systèmes de représentation intériorisés par les individus.

À travers l'analyse de contenu, une analyse thématique des données a été réalisée (Fortin, 2010; Paillé et Mucchielli, 2008; Yana, 2006; Miles et Huberman, 2003). Selon la définition de Yana (2006 : 138) : « l'analyse thématique défait la singularité du discours pour découper transversalement ce qui, d'un texte à l'autre, se réfère au même thème. On ignore ainsi la cohérence singulière de l'entretien pour rechercher une cohérence thématique inter-entretiens ».

Dans le cadre de cette recherche, le procédé a été le suivant : préalablement, la chercheuse a pris connaissance du corpus en lisant les textes un à un. Les données socio-démographiques ont été recueillies à cette étape : nom d'emprunt, date de la rencontre, sexe, âge, région d'origine, scolarité initiale, formation et expériences de travail dans le pays d'origine, statut d'immigrant, date d'arrivée, formation à Québec, premier emploi. Ensuite, le verbatim qui semblait le plus riche, autrement dit, celui où l'immigrant a livré le plus d'informations à travers sa narration et a exploré toutes les thématiques de manière enrichissante a été choisi. Le récit a été lu plusieurs fois pour s'imprégner de son contenu et son analyse a tracé la voie à l'analyse des suivants (Desmarais, 2009).

Suite à ce premier tri, le codage à l'aide du logiciel QDA Miner a commencé. La grille de codage a été construite en fonction de la lecture du texte et en s'inspirant de la grille d'entrevue. Puis, entrevue par entrevue et à travers une analyse thématique, les textes ont été découpés en des unités de sens chapeautées par les thèmes de la grille d'entrevue. Il y a eu des thèmes principaux et des thèmes secondaires; les derniers constituant des spécifications par rapport aux principaux. Par la suite, des catégories ont été créées, inspirées des questions de recherche pour réunir les thèmes.

À la toute fin du codage, l'analyse proprement dite a commencé et les résultats seront présentés dans le prochain chapitre. L'analyse a consisté à reconstruire les propos des immigrants en rédigeant des textes qui regroupent les catégories et les thèmes (Yana, 2006; Miles et Huberman, 2003) et en les ponctuant de citations. Un retour itératif était fait sur toutes les parties au fur et à mesure de l'analyse pour réajuster ou raffiner l'interprétation au besoin (Miles et Huberman, 2003).

L'objectif de l'analyse transversale des entrevues-récits est de dresser le portrait socio-démographique et professionnel des 28 immigrants ainsi que leurs parcours de vie, en faisant émerger la mobilité, la naissance du projet d'immigration, les représentations avant et pendant la migration, l'expérience d'immigration à Québec, les difficultés d'insertion, les différentes actions stratégiques mises en place dans le processus d'intégration et le projet. Cette analyse permet de saisir le processus qui mène au marché de l'emploi et ainsi d'amplifier la situation avant emploi des sept immigrants suivis par la suite de manière longitudinale. Cette analyse souligne également comment les immigrants rencontrés sont au cœur de leur processus d'intégration socioprofessionnelle en interrelation avec les éléments du contexte.

Pour permettre une meilleure compréhension et garder une cohérence avec la question de recherche, les résultats présentés dans le cadre de cette analyse ont été sélectionnés. Il ne s'agit pas de la totalité des données collectées et des thèmes abordés¹⁶ mais des principaux qui permettent de saisir de manière globale

¹⁶ Pour rappel, cette thèse de doctorat s'insère dans un projet de recherche plus large.

la situation pré-migratoire et avant emploi des 28 immigrants rencontrés avant l'obtention d'un premier emploi en TI.

3.8.2 Analyse des récits des trajectoires professionnelles de sept participants

Sept immigrants ont été rencontrés en emploi selon une approche longitudinale en quatre temps. Il s'agit du quart de la population à l'étude, ce qui est pertinent et représentatif pour tirer des conclusions sur le cas plus global des immigrants qualifiés du secteur des TI à Québec.

Pour chaque récit épisodique, les extraits les plus pertinents sont présentés en fonction des thèmes abordés dans la grille d'entrevue. Ces extraits respectent le découpage temporel (Demazière et Dubar, 2004) et font ressortir les logiques stratégiques (Bertaux, 1997), les actions et interactions (Demazière et Dubar, 2004) et les évolutions en termes de représentations, de projet, de choix, etc. Ils permettent au lecteur de s'imprégner du caractère singulier de chaque immigrant et du caractère unique de son parcours (Gavart-Perret et Helme-Guizon, 2008) en fonction du contexte.

Après la présentation de tous les extraits pour chaque récit épisodique, leur analyse est faite. Selon Bertaux (1997 : 82), analyser un récit de vie a pour objectif d'explicitier les informations et significations pertinentes qui y sont contenues. L'analyse des récits dans le cadre de cette recherche répond à ce que François Laplantine (2005 : 39) a appelé une *description ethnographique*. Dans cette optique, il ne s'agit pas d'un simple exercice de transcription ou de « décodage », mais d'une *activité de construction et de traduction* des données recueillies, une activité au cours de laquelle l'objectif est de produire du sens plutôt que de reproduire. La description ethnographique repose sur des faits concrets et elle établit des relations (*ibid.*, p. 51) en découpant et en construisant le réel. C'est une activité d'interprétation, voire de traduction. Elle vise non pas à communiquer des informations déjà dites, mais à se baser sur ces dernières pour faire surgir de l'inédit, faisant ainsi appel à la posture vigilante et critique de la part du chercheur pour questionner ces données. L'auteur soutient que « l'écriture de l'ethnographe ne fixe pas la vision dans un savoir. Elle introduit le trouble dans ce qui est regardé » (p 119).

La présente démarche n'est donc pas dans une optique de globalité parce qu'il ne s'agit pas de revenir sur la collection d'informations, mais de reformuler ces dernières pour tendre vers ce qui n'a pas été dit. La signification du texte d'analyse se situe donc entre les propos de l'immigrant et l'interprétation faite par la chercheuse, puisque le but est de reconstruire les données et d'en dégager un sens en tant qu'analyste (Gavart-Perret et Helme-Guizon, 2008; Hamel, 1997).

Le cœur de l'analyse eu égard à la question de recherche se trouve dans cette analyse des récits de trajectoires professionnelles. C'est davantage elle qui montre comment les immigrants sont au cœur de leur intégration, en mobilisant leurs identités, représentations et agentivité pour agir sur ce processus et à ce propos, mettent en place des stratégies d'intégration, utilisent les opportunités du contexte socio-économique, institutionnel et organisationnel ou font face à ses obstacles. C'est cette étude du processus sur une période prolongée qui a davantage permis de dégager ces significations et de répondre à la question de recherche.

3.8.3 Conclusion

Ce chapitre présente les choix méthodologiques de cette recherche. Il s'agit d'une étude de cas selon une approche qualitative. Plusieurs méthodes de collecte de données ont été utilisées. L'entrevue de groupe est la première utilisée, mais la méthode privilégiée a été des entrevues semi-dirigées envisagées comme des entrevues-récits, selon la méthode du *récit de vie*. Certains participants ont par la suite été suivis selon une approche longitudinale en quatre temps : à un mois, à trois mois, à six mois et à un an en emploi. Les modes de recrutement, la cueillette de données, la conduite des entrevues, les thèmes abordés ainsi que les limites des méthodes de collectes de données ont par la suite été mentionnés. Ce chapitre souligne également les deux types d'analyse réalisés. Une première analyse transversale de la situation pré-emploi de 28 immigrants (incluant les sept de la seconde analyse), qui présente de manière globale leur parcours pré-migratoire et migratoire à Québec avant un emploi et, une seconde analyse des trajectoires professionnelles de sept d'entre eux suivis en emploi.

Les prochains chapitres présentent les résultats de ces deux analyses. Le prochain chapitre présente les résultats de l'analyse transversale avant l'obtention d'un premier emploi. Et le chapitre suivant, ceux de l'analyse des trajectoires professionnelles.

Chapitre 4 : Analyse des trajectoires des participants avant l'obtention d'un emploi

Ce chapitre présente l'analyse transversale des trajectoires de 28 répondants avant l'occupation d'un premier emploi à Québec. Ces informations ont été collectées dans quatre entrevues de groupe et onze entrevues individuelles. Cette analyse permet d'amplifier la situation pré-emploi en TI et l'expérience de vie à Québec de tous les répondants avant le suivi de sept d'entre eux en milieu de travail présenté au prochain chapitre. Elle permet une mise en contexte avant de porter une attention plus particulière à l'intégration en emploi. Ce chapitre comporte trois parties : les récits pré-migratoires (avant la migration) des répondants; leurs expériences de vie à Québec, notamment les difficultés d'insertion et les actions entreprises à cette fin; et enfin, le projet envisagé pour intégrer la société d'accueil et son marché de l'emploi à la suite d'une formation québécoise en TI. Les résultats sont résumés à la fin de chaque partie.

4.1 Récits pré-migratoires

Cette première partie porte sur le *récit pré-migratoire*. Les répondants ont mentionné leur profil sociodémographique, à savoir le pays d'origine, l'âge, le statut matrimonial, la catégorie d'immigration et le nombre d'années de résidence. Ensuite, ils ont fait état de leurs acquis professionnels en termes de formations et compétences hors Québec. Ils ont également souligné les autres expériences de migration avant le Canada. Et, ils ont évoqué les raisons d'immigration en termes de facteurs sous-tendant le projet d'immigrer, les projets personnels et professionnels visés, les représentations faites sur le pays d'accueil et le choix du Canada et de la ville de Québec.

4.1.1 Profil général des répondants

Profil sociodémographique¹⁷

Les participants viennent de l'Afrique du Nord (Algérie, Tunisie, Égypte et Mauritanie), de l'Afrique de l'Ouest (Sénégal et Côte-D'Ivoire), de l'Afrique centrale (Cameroun et Congo-Brazzaville), de l'Afrique orientale (Les Comores), de l'Europe de l'Est (Ukraine et Russie), de l'Europe du Sud (Bulgarie), de l'Europe occidentale (France), de l'Amérique du Sud (Colombie, Pérou, Mexique et Brésil) et de l'Asie (Chine). L'échantillon est composé de 18 nationalités différentes.

¹⁷ cf. tableau 1 dans Annexes

Sur 28 répondants, 32% sont des femmes et 68% sont des hommes. Au moment de la première entrevue, l'âge moyen des répondants est de 34 ans dans un intervalle compris entre 26 et 48 ans.

23 répondants sont arrivés sur le sol québécois avec le statut de résident permanent, trois autres ont obtenu ce statut durant l'étude. Un immigrant était encore étudiant étranger à la fin de la collecte de données et un autre avait le statut de réfugié. En moyenne, les répondants étaient installés à Québec depuis cinq ans avant la première entrevue. Dix immigrants (36%) sont requérants principaux dans leur dossier d'immigration, huit (28%) ne le sont pas et dix (36%) ont omis cette information.

Six répondants sont arrivés seuls à Québec (21%) et 22 personnes sont arrivées mariées ou en couple (79%). Parmi ces 22 répondants mariés, dix (45%) ont immigré avec au moins un enfant.

50% des immigrants de l'échantillon ont suivi des cours de francisation une fois à Québec. C'est le cas de Jackie, de Francesca, de Karl, de Dominic, de Manuel, de Sham, de José, de Dimitar, de Nadiia, de Manuel, de Joaquim, de Karol, d'Olivia et de Rémi (noms d'emprunt).

Les acquis professionnels hors Québec¹⁸

En ce qui a trait à la formation, 96% des répondants sont titulaires d'un diplôme universitaire de leurs pays d'origine d'au moins trois ans (DUT)¹⁹ et d'au plus sept ans (doctorat). Parmi eux, quatre répondants ont un DUT (14%), trois sont ingénieurs avec un diplôme universitaire de cinq ans (11%), sept ont une maîtrise (25%) et un immigrant a un doctorat. Dans certains cas, les répondants ont cumulé deux diplômes universitaires. Une seule personne était titulaire d'un diplôme collégial.

Onze répondants sur 28 (39%) avaient une formation initiale en TI avant d'arriver à Québec. Il s'agit de l'informatique, du génie informatique ou du génie logiciel. Neuf répondants (32%) étaient dans un domaine connexe au domaine des TI comme l'électronique, le génie électronique, le génie mécanique, le génie électrique, l'électronique industrielle, le dessin multimédia, la bio-informatique ou la géomatique. Huit répondants (29%) étaient dans un domaine tout autre. Il s'agit de la communication, du tourisme, de l'exploitation pétrolière, de l'économie appliquée aux statistiques, de l'économie industrielle, de la médecine, de l'ergothérapie et des ressources humaines.

En termes d'expériences professionnelles étrangères, 89% des répondants ont travaillé après leurs études universitaires, allant de six mois en emploi à 16 ans. En moyenne, les répondants ont neuf années d'expérience professionnelle avant d'immigrer. Tous ceux diplômés en TI ont une expérience de travail dans le

¹⁸ cf. tableau 2 dans Annexes

¹⁹ Le DUT est un diplôme universitaire technique de 2 à 3 ans dans le système d'éducation français.

domaine. Avec leurs diplômes universitaires techniques (DUT), ils ont occupé des postes de technicien. C'est le cas de Joaquim, de Khaled, de Manuel et de Bilal. Avec leurs diplômes de baccalauréat ou de maîtrise en informatique, ils ont occupé des postes d'Analyste-programmeur, d'Analyste fonctionnelle, de Consultant ou de Gestionnaire et ils ont connu des évolutions de carrière. C'est le cas d'Aïcha, de Jackie, de Firmin, de Sham, de Moctar et de Papa Mactar. Firmin par exemple, a commencé sa carrière comme analyste-programmeur et il occupait un poste d'assistant-directeur avant d'immigrer au Québec. De la même manière, quand les répondants sont diplômés dans des secteurs connexes au domaine des TI ou dans des secteurs autres, ils ont également une expérience de travail reliée à leur formation initiale et ont connu des évolutions dans leurs professions.

Tous les répondants étaient en emploi dans leur pays d'origine quand ils ont décidé d'immigrer au Canada. Dès lors, les motivations qui sous-tendent le projet d'immigrer ne sont pas liées au chômage ou la précarité, ces immigrants étaient plutôt en quête d'un meilleur épanouissement professionnel. Les immigrants de cet échantillon sont aussi qualifiés. Ils ont été reçus dans la catégorie de l'immigration économique, autrement dit, sélectionnés pour leurs qualifications jugées pertinentes.

4.1.2 Autres expériences de migration

Certains répondants ont déjà séjourné dans un autre pays que le leur. C'est le cas de Firmin qui a séjourné dans trois pays d'Europe et de Mamad qui a séjourné en Europe et en Afrique subsaharienne. D'autres ont quitté leur pays d'origine une première fois pour aller étudier à l'étranger. C'est le cas d'Amadou et de Blaise, qui ont étudié en Europe et de Mamad qui a étudié en Afrique du Nord. D'autres encore ont travaillé dans un autre pays que celui de naissance, avant d'immigrer au Québec. C'est le cas de Mehdi et Dominic, qui ont travaillé en Asie, et de Blaise et Victor, qui ont travaillé en Europe.

Ces séjours et migrations avant l'installation à Québec leur ont permis de côtoyer de nouvelles cultures et façons de faire. Ces expériences accumulées préalablement jouent dès lors un rôle crucial dans le processus d'immigration à Québec. En effet, elles les ont fortifiés et les ont mis face à la réalité difficile de toute immigration. Blaise dit à ce propos :

J'ai beaucoup appris de ma première expérience d'immigration [en Europe]. Je dirais que personnellement, ça m'a beaucoup fortifié. J'ai su comprendre que, premièrement, quel que soit le temps que tu passes dans un pays étranger, tu resteras étranger. Quel que soit le fait que j'allais avoir la citoyenneté du pays, je restais toujours un étranger aux yeux des natifs. Je savais qu'il y avait des limites, je n'avais pas les mêmes droits qu'eux sur plusieurs points. Cette expérience d'immigration donc m'a beaucoup fortifié et m'a beaucoup fait grandir. Aujourd'hui, je sais, quand tu vas à l'étranger, ce qu'il faut faire et ce qu'il ne faut pas faire, et surtout qu'il faut lutter pour s'en sortir. Pour moi ça a été une très bonne préparation (Blaise, Afrique centrale).

Certains immigrants évoquent aussi des difficultés dans d'autres expériences migratoires, qui ont forgé leur personnalité. Ainsi, dans leur nouvelle vie à Québec, l'essentiel est mis ailleurs plutôt que d'être offensé et de se laisser affecter par les péripéties de la vie quotidienne. Victor confie :

Pour dire vrai, la X [pays d'Europe] c'est un pays qui est très raciste, ça, c'est vrai. J'ai été victime de racisme, mais ça, j'ai pu surpasser ça. Et en arrivant à Québec, ça aussi été le cas avec tout ce que j'ai eu à vivre ici. Mais pour moi, c'est pour une personne qui vient à peine d'immigrer que ça sera parfois difficile. Pour moi qui ait déjà immigré dans un autre pays, je trouve ça banal (rires) à présent, je me dis : je suis déjà passé par là ailleurs et maintenant j'ai dépassé cette étape de m'en faire (Victor, Afrique de l'Ouest).

De fait, certains des répondants sont arrivés à Québec en étant préparés psychologiquement. Leurs premières expériences migratoires leur ont permis de se familiariser avec les aléas de tout processus d'immigration, ce qui a facilité ce second projet. Ils étaient conscients des difficultés potentielles qu'ils auraient à Québec, mais ils avaient appris à y faire face.

4.1.3 Les raisons d'immigration

Les facteurs sous-tendant le projet d'immigrer

Le projet d'immigrer au Québec est né de plusieurs facteurs. Certains répondants ont initialement eu des projets d'étude, qui se sont transformés en un projet de résidence par la suite. D'autres ont été inspirés par l'expérience migratoire d'un membre de la famille déjà installé au Québec. D'autres encore ont eu connaissance des possibilités d'immigrer à travers leurs connaissances et réseaux virtuels. Quelques-uns en avaient fait un projet de vie. Tous ces points seront développés dans les prochaines lignes.

Le projet d'immigrer fait suite à un projet d'étude. C'est le cas d'Aïcha. Après un stage de fin d'étude réalisé à Québec, elle est rentrée dans son pays natal et a nourri de nouvelles ambitions, celles de poursuivre un diplôme de deuxième cycle à Québec. Aïcha deviendra résidente par la suite. C'est aussi le cas de Moctar. À la suite d'une formation à distance offerte par une université québécoise dans son pays de naissance, il a souhaité s'installer à Québec pour y poursuivre ses études et y vivre ensuite. C'est également le cas de Mehdi, qui est arrivé à Québec pour poursuivre des études et qui est devenu résident quelques années plus tard. Ce dernier confie :

J'ai hésité entre le Canada et l'Australie (...). J'ai fait des demandes d'admission pour le doctorat auprès de sept (7) institutions d'enseignement du Canada et de l'Australie. Par la suite j'ai eu trois admissions d'inscription. Mais les deux premières formations ne m'offraient pas de bourses, c'est pourquoi je suis venu à Québec (Mehdi, Afrique du Nord).

Un membre de la famille déjà installé à Québec peut aussi être à l'origine du projet d'immigrer. Aicha a eu un frère aux études à Québec. La conjointe de Manuel et le conjoint de Francesca ont également de la famille à Québec, ce qui a motivé leur projet d'immigrer. Les expériences positives de ces derniers les ont convaincus et ils ont eu leur appui pour réaliser le projet. Francesca a dit à ce propos :

Mon beau-frère habite à Québec. Il nous a beaucoup aidés en nous parlant, puis nous, en regardant sa vie, les choses, les habitudes qu'il avait, on a eu envie de ça pour nous aussi (Francesca, Amérique du Sud).

Pour d'autres encore, des conversations entre amis leur ont fait prendre connaissance des possibilités d'immigration au Québec. C'est le cas de Sham, de Rémi, de Blaise et de Mamad.

Blaise et Mamad ont eu cette information au moment où ils vivaient des difficultés qui remettaient en question leurs projets de carrière et leur quête de réalisation de soi dans le pays d'origine. Dans le cas de Mamad, son pays vivait une crise séparatiste qui pouvait potentiellement obscurcir le marché de l'emploi. La conjointe de Blaise quant à elle vivait des problèmes d'intégration en emploi dans le pays où le couple avait déjà immigré. Cette situation a influencé leur désir de partir. Blaise raconte :

Moi j'avais un ami dans l'entreprise où je travaillais, un Togolais, il m'a parlé de l'immigration au Québec. On a essayé de lire un peu, puis on s'est dit, pourquoi ne pas tenter aussi. Et d'après ce que je lisais sur le site et tous les commentaires des gens que j'avais reçus, j'avais donc déduit que ce serait facile pour ma femme de s'intégrer comme infirmière [elle n'arrivait pas à travailler comme infirmière dans un premier pays en Europe, elle m'a rejoint dans un autre pays d'Europe où je travaillais, mais là non plus elle n'arrivait pas à travailler. Il fallait donc qu'on parte tous les deux] (Blaise, Afrique centrale).

Mehdi, Victor et Amadou évoquent aussi des problèmes d'intégration dans des pays d'Asie et d'Europe. Ils sont arrivés dans ces pays comme étudiants et espéraient pouvoir y vivre et travailler. Le marché de l'emploi semblait défavorable aux étrangers alors qu'ils avaient de grandes aspirations professionnelles. À travers le Québec, ils cherchaient une possibilité de faire valoir leurs compétences et de s'épanouir professionnellement. Victor affirme:

Le problème en X [pays d'Europe], c'est par rapport à l'emploi. C'est-à-dire que tu fais des études dans un domaine précis et tu n'arrives pas à travailler dans ce domaine-là. C'est ce qui a fait qu'à un moment j'ai voulu changer. J'avais trouvé un travail de service à la clientèle en banque. Mais ça n'a rien à voir avec ma formation en tant que telle. Donc j'ai décidé d'immigrer (...). On a essayé de regarder, mais partout en Europe, c'est le même système : France, Londres, Italie, c'est pareil, on a donc choisi le Canada, le Québec (Victor, Afrique de l'Ouest).

Dans quelques cas, les immigrants étaient en amour avec le Québec depuis de longues années et en avaient fait un projet de vie à long terme. C'est ce que raconte Aurélie :

On s'est renseigné sur le pays sachant qu'on savait déjà, parce qu'on a toujours été intéressé par le Québec, le Canada, la nature, les valeurs, pleins de choses qui ne correspondaient pas à ce qu'on vivait en X [pays d'Europe] (Aurélie, Europe occidentale).

C'est aussi dans ce sens que Mamad, Sofian, Moctar et Mehdi soutiennent qu'immigrer est un projet de longue date, qu'ils avaient tranquillement nourri jusqu'à tant qu'il puisse se réaliser. Sofian a dit :

C'est quand même un pays développé [le Canada] et je l'avais en projet depuis que j'étais en Terminale secondaire [équivalent du Cégep]. J'avais nourri ce projet, j'ai vu des gens qui sont venus ici, puis j'avais l'idée en tête, qu'un jour je ferais un dossier et que j'irais voir cette société moderne. C'était mon objectif (Sofian, Afrique du Nord).

En résumé, les répondants ont soulevé plusieurs facteurs qui sous-tendent leur projet d'immigrer. Pour certains, le projet fait suite à un projet d'étude ou à un séjour temporaire. D'autres ont eu vent des possibilités d'immigration au Québec à travers des connaissances ou des membres de la famille. Certains en avaient fait un projet de vie à long terme. D'autres encore ont envisagé cette possibilité suite à des crises politiques dans leurs pays ou suite à des problèmes d'intégration dans des pays où ils avaient déjà cherché à s'installer. Ils cherchaient alors de nouvelles opportunités pour mieux vivre et s'épanouir professionnellement.

Dans tous les cas, cette opportunité d'immigrer a été créée ou saisie quand elle s'est présentée à eux. Ces immigrants avaient des aspirations bien ancrées en lien avec un désir de mieux vivre, de se réaliser et d'évoluer. Ils ont fait un choix volontaire (à l'exception de Rémi, réfugié et de Samira, une immigrante reçue dans la catégorie du regroupement familial) et ont mobilisé une agentivité dans ce sens.

Le choix du Canada : représentations et attentes pré-migratoires

Les répondants ont documenté leurs destinations vers le Canada. Le choix n'était pas seulement d'immigrer, qu'importe le pays, mais de s'installer au Canada. Ils s'étaient représenté un pays avec de « belles » valeurs, au sein duquel les emplois et les perspectives économiques étaient stables. Ils s'imaginaient un endroit sécuritaire avec de bonnes conditions de vie. Certains espéraient un meilleur avenir pour leurs enfants alors que d'autres envisageaient un épanouissement professionnel. Certains autres souhaitaient appartenir à cette société d'accueil. Les répondants étaient positifs quand ils imaginaient leurs nouvelles vies à Québec; ils soutiennent qu'ils n'avaient pas de craintes. Toutes ces représentations et attentes sont détaillées dans les prochaines lignes.

En termes de représentations, les répondants s'imaginent le Canada comme un pays laïc, démocratique et libre. Ce sont les propos d'Aurélie et de Sofian. Ce dernier raconte :

Ce qui m'a amené ici, c'est beaucoup plus les valeurs de la société, la laïcité, tout ce qui concerne la démocratie, la liberté, l'expression. C'est quand même un pays développé (Sofian, Afrique du Nord).

Ils se représentent une vie paisible et stable au Canada. Rémi en ces termes :

Moi je n'avais aucune crainte pour venir ici. Le seul fait de survivre en Amérique du Sud et de partir, c'était beaucoup mieux. Parce que là-bas, il y a toujours des problèmes alors que des sociétés comme ici, quand on voit les services sociaux, les avantages, l'éducation, l'économie, c'est mieux (Rémi, Amérique du Sud).

Les répondants perçoivent aussi un pays en bonne santé économique. C'est l'avis de José et de Nadiia. Nadiia mentionne à ce sujet :

Je suis arrivée ici parce que j'ai beaucoup entendu parler du Canada. Je savais qu'il y avait plus de possibilités que dans mon pays. Là-bas, il y a beaucoup de pauvreté, la situation économique est difficile (Nadiia, Europe de l'Est).

Bon nombre de répondants imaginaient qu'ils trouveraient du travail au Canada dans leurs domaines d'activité et qu'ils intégreraient rapidement le marché du travail. C'est le cas de Blaise, de Rémi, de Victor, de Sham, de Nadiia, de Mamad et d'Aurélien. Blaise a dit à ce propos :

C'est sûr que j'imaginais que ça allait être parfait. Parce que quand tu présentes une demande, la base de leur sélection ce sont les diplômes. Donc moi je m'étais dit que ce soit moi, que ce soit ma femme, vu qu'on a été sélectionnés par rapport à nos diplômes, on s'est dit une fois arrivés à Québec, nos diplômes seront automatiquement reconnus, donc ce sera facile et tout (Blaise, Afrique centrale).

Mamad abonde dans le même sens quand il déclare :

Je ne pensais pas que le Canada avait du chômage, surtout le Québec. Quand ils affichaient que chaque année, ils cherchent des immigrants, beaucoup d'immigrants, 50, 100 000 y viennent. Je me disais que vraiment c'est une terre où il y a du travail pour tout le monde (Mamad, Afrique orientale).

Les immigrants avaient donc des représentations positives concernant l'emploi.

Suite à ces représentations, les répondants avaient plusieurs attentes. Sofian précise qu'il cherchait une sécurité d'emploi:

Là si on regarde le côté stabilité, j'étais assez stable dans mon pays. J'avais un statut de travailleur permanent, très bien payé, 15 fois plus que le salaire minimum. Mais je cherchais un emploi garanti. Parce que même si j'avais un emploi stable, permanent, en général, rien n'est garanti dans les pays comme le mien. C'est ça (Sofian, Afrique du Nord).

Certains répondants cherchaient une meilleure assise financière pour offrir de bonnes perspectives d'avenir à leurs enfants. C'est le cas de Jackie, de Nadiia, de Sham et de Mamad. Jackie nous a confié :

J'ai un enfant qui a 14 ans maintenant. Et c'est pour lui que mon mari et moi avons décidé d'immigrer. Pour lui donner plus de possibilités, mais aussi lui donner des chances pour les projets qu'il aurait pour son avenir (Jackie, Amérique du Sud).

D'autres répondants cherchaient de nouvelles opportunités de carrière pour aller de l'avant et se réaliser. C'est le cas de Mamad, de Dimitar, de Victor, de Sofian et de Karl. Ce dernier dira :

C'était pour atteindre mes perspectives et pour mieux me réaliser. J'avais besoin de me réaliser. Parce que dans mon pays, j'étais un ingénieur et je travaillais comme technicien, c'est très limité. Je sentais que je perdais mes compétences. J'ai terminé l'école il y a 20 ans. J'espérais et j'attendais des choses meilleures dans mon pays natal, mais c'était sans résultat (Karl, Europe de l'Est).

Dimitar abonde dans le même sens et confie qu'il souhaitait de meilleures conditions de vie et une évolution de carrière, même si la situation qu'il vivait était assez confortable. Il dit :

C'était la possibilité de changer la routine, d'avoir un meilleur sort, de gagner plus d'argent. C'est ça. Ce n'est pas vraiment parce que j'étais mal pris que je suis venu ici. Simplement, j'en ai eu l'occasion. Je savais qu'ici, j'aurais de meilleures conditions de travail et de vie. Jusqu'à cette présentation [sur le Québec], je n'avais jamais jugé intéressant de quitter mon pays. Mais, je voulais un peu changer quelque chose. Longtemps je me suis dit qu'il fallait faire quelque chose et là c'était l'occasion idéale pour faire un tel changement (Dimitar, Europe du Sud).

Enfin, quelques immigrants avaient le souhait d'appartenir à ce grand pays. C'est le cas d'Amadou et de Josée. Amadou raconte :

Les raisons qui m'ont amené ici, c'est plus au niveau des papiers [la citoyenneté], les perspectives de la société. Parce que le Canada, c'est quand même un grand pays (Amadou, Afrique de l'Ouest).

En résumé, la motivation des répondants n'était pas seulement d'immigrer, quel que soit le pays. Ils avaient fait le choix du Canada parce qu'ils avaient connaissance des possibilités en termes d'immigration. Ils s'imaginaient une vie meilleure, paisible et confortable, et rêvaient également de changement. Certains souhaitaient offrir un meilleur avenir à leurs enfants quand d'autres visaient une sécurité, une stabilité d'emploi et une meilleure qualité de vie. D'autres enfin avaient le goût d'aller de l'avant et de se réaliser. Ces immigrants ne vivaient pas une situation des plus précaires dans leurs pays d'origine, ils étaient animés par de grandes ambitions et étaient en quête d'un meilleur.

Les prochaines lignes soulignent que la grande majorité des immigrants avaient spécialement choisi la province de Québec, mais surtout la ville de Québec et ils avaient des représentations particulières à cet égard.

Choix de la province et de la Ville de Québec et représentations

Les répondants ont souligné deux raisons au choix de la province du Québec. La première est la langue française. C'est la raison évoquée par Victor, Mamad, Blaise, Aurélie, Karl et Dimitar. Ce dernier raconte que sa femme, originaire de l'Europe de l'Est, souhaitait vivre au Québec pour parler français. Elle a étudié dans une école française dans son pays de naissance. La seconde raison évoquée est liée aux avantages sociaux et nombreux services offerts aux immigrants à travers des programmes de francisation. Mamad déclare :

Le Québec, contrairement aux autres provinces, offre pas mal d'opportunités aux immigrants. Il y a même des immigrants non francophones qui viennent, c'est dire. Je me suis dit : je commence par le Québec. Parce que socialement aussi, on est bien, on paye le logement moins cher, l'électricité et l'eau moins chers aussi. Je ne pense pas que ces avantages sociaux, on les a dans les autres provinces, anglophones en l'occurrence (Mamad, Afrique orientale).

Mis à part ces deux raisons pour justifier le choix de la province québécoise, les immigrants ont surtout fait le choix de s'installer à Québec. Certains ont suivi des présentations sur l'immigration et la vie à Québec, ce qui a nourri leurs projets d'immigrer dans cette ville. C'est le cas de Dimitar et de José.

Quelques-uns avaient des opinions plus ou moins négatives sur la vie dans d'autres villes comme Montréal ou Sherbrooke, ce qui a précisé leur choix pour la ville de Québec. C'est le cas de Firmin et de Victor.

Certains immigrants enfin, avaient eu comme information que la ville de Québec était plus francophone que Montréal, qui tendait vers le bilinguisme. Eux n'étant pas bilingues avaient opté pour la ville de Québec. C'est le cas de Blaise, d'Aurélie, de Mamad et de Sofian. Blaise soutient :

Alors la raison c'était le français, c'était d'abord ça la toute première raison. J'ai compris qu'au Québec c'était le français; par contre, si je partais par exemple à Vancouver, il fallait parler anglais et moi je ne suis pas très à l'aise avec l'anglais (...), on m'avait déjà dit qu'à Montréal, il y avait 80% de chances quand tu cherches du travail que l'anglais soit obligatoire. Et à Québec par contre, on m'a dit que l'anglais n'est pas obligatoire (Blaise, Afrique centrale).

En termes de représentations, les répondants s'imaginaient la ville de Québec comme une « belle » ville tranquille, propre, verdoyante et agréable. C'est le cas d'Aurélie, d'Olivia, de Mamad, de Sham et de Francesca. Aurélie a dit :

Je viens du sud de X [une ville européenne où la vie peut être comparée à la quiétude de Québec], j'avais déjà visité Montréal et ça ne m'avait pas plu et donc ici, c'est pour la nature, la ville à deux pas de la nature. C'est agréable (Aurélié, Europe occidentale).

Francesca abonde dans le même sens en disant :

La raison à Québec, c'est parce que c'est une ville grande puis tranquille. Nous savions déjà ça [du beau-frère qui était déjà ici] et on cherchait de la tranquillité pour faire profiter la famille. J'ai habité dans une grande ville en Amérique du Sud. On ne voulait presque pas d'embouteillages, que ce soit vite pour aller n'importe où, que je sois capable de trouver tout ce dont j'ai besoin, par rapport à nos plats, beaucoup de parcs pour promener les enfants, des activités. Les écoles aussi (Francesca, Amérique du Sud).

Enfin, certains répondants percevaient que le secteur des TI était florissant à Québec. C'était la bonne destination pour travailler dans le secteur des TI ou s'y réorienter. C'est ce qu'ont confié Francesca, Sham et Firmin. Sham a dit à ce propos :

Pour moi ce n'était pas très difficile de venir à Québec parce que je savais aussi qu'il cherchait des gens comme moi qui avaient des connaissances en technologie (Sham, Asie).

En résumé, 96 % des répondants ont fait un choix stratégique concernant la province et plus particulièrement, la ville de Québec. Ici encore, ils ont documenté leurs choix avant leur arrivée. Ils mentionnent qu'ils étaient au courant que la ville de Québec était francophone, qu'elle offrait des programmes de francisation aux immigrants non francophones, mais surtout que c'était l'endroit où il fallait être pour travailler ou se reconvertir dans les TI. Les répondants s'étaient imaginé une ville belle, paisible, agréable, sécuritaire et verdoyante. Concernant leurs nouvelles vies, ils s'imaginaient un quotidien tranquille et confortable dans une société égalitaire et laïque. Ils s'imaginaient aussi acquérir une meilleure situation économique, octroyer un avenir plus prometteur à leurs enfants et vivre un épanouissement professionnel.

4.1.4 Synthèse des récits pré-migratoires

Le projet d'immigrer est né de plusieurs facteurs. Certains répondants sont préalablement arrivés sur le sol québécois pour étudier, mais avec l'intention d'y vivre ensuite. D'autres ont eu vent des possibilités d'immigrer au Québec au travers des réseaux virtuels, des connaissances ou des membres de la famille déjà installés sur place. Certains autres immigrants ont nourri ce projet à la suite de crises politiques dans leurs pays d'origine, qui pouvaient hypothéquer leur avenir professionnel, et d'autres l'ont décidé suite à des problèmes d'intégration dans des pays européens où ils ont d'abord cherché à s'installer. Dans tous les cas, les répondants aspiraient à de nouvelles opportunités de vie et d'épanouissement professionnel. Leurs aspirations sont bien ancrées. Seul un répondant est réfugié et un autre parrainé; tous les autres ont immigré de façon

volontaire sous le statut d'immigrant qualifié, et ils ne vivaient pas une situation précaire dans leurs pays d'origine. La moyenne d'âge des répondants est de 34 ans et ils sont originaires de tous les continents.

Certains immigrants ont eu une première expérience d'immigration à l'étranger avant d'arriver à Québec. En effet, certains ont quitté leur pays d'origine pour aller étudier à l'étranger. D'autres ont travaillé ou séjourné dans un autre pays que le leur. Cette première expérience d'immigration leur a fait côtoyer de nouvelles cultures et de nouvelles façons de faire et de vivre, et ils ont acquis une expérience de vie à l'étranger. Ils avaient connaissance des difficultés qu'ils auraient à vivre, mais ils avaient appris à y faire face.

La motivation des répondants n'était pas seulement d'immigrer, quel que soit le pays. Ils ont fait le choix du Canada en ayant connaissance des politiques d'immigration. De la même manière, ils ont choisi la province de Québec et ici également, le choix est réfléchi. Les immigrants de langue française ont privilégié son côté francophone, alors que ceux qui étaient non francophones, mais qui ne parlaient pas l'anglais non plus (et de fait, ils devaient apprendre une des deux langues) l'ont choisie parce qu'ils avaient connaissance des programmes de francisation offerts aux immigrants. Le choix de la ville de Québec est tout aussi réfléchi et a été documenté avant l'installation. Les répondants ont mentionné qu'ils savaient que cette ville était paisible et que le secteur des TI y était dynamique.

En termes de représentations et d'attentes, les répondants s'étaient imaginé une vie tranquille et confortable dans une société égalitaire, laïque et prospère. Ils s'imaginaient également trouver un travail enrichissant dans leurs domaines et ainsi asseoir une bonne situation économique. Ils rêvaient d'un meilleur avenir pour leurs enfants et aspiraient à un épanouissement professionnel. Les immigrants étaient donc positifs quand ils se représentaient leurs nouvelles vies à Québec.

4.2 Récits des expériences vécues à Québec

Cette partie souligne *les expériences de vie* des répondants à Québec. Ces derniers reviennent sur les démarches entreprises pour immigrer (la durée, l'arrivée et l'installation dans le pays d'accueil). Ils racontent ensuite la vie à Québec, notamment les difficultés rencontrées pour insérer le marché de l'emploi. La stratégie d'une nouvelle formation à Québec est née de ces difficultés. Les répondants justifient aussi le choix d'une formation en TI et la reconnaissance des acquis étrangers, s'il y a lieu. Dans un autre temps, ils confient leurs attentes et représentations du marché de l'emploi, une fois la formation terminée et les défis qu'ils s'imaginent devoir encore surmonter. Enfin, ils évoquent les perceptions associées à leur situation d'immigrant au sein de la société québécoise.

4.2.1 Les démarches hors Québec en vue de la réalisation du projet d'immigrer

Les immigrants disent avoir fait des recherches, avoir lu, s'être fait conseiller et avoir économisé de l'argent dans l'optique de réaliser le projet d'immigrer. Certains non-francophones ont suivi des cours de français dans leurs pays d'origine avant l'immersion à Québec. Quelques-uns ont profité d'un séjour temporaire pour se familiariser avec les codes de la société québécoise. Certains enfin, se sont lancés seuls dans la procédure quand d'autres ont fait appel à des conseillers d'immigration pour s'assurer une réussite. Tous ces points seront présentés dans les prochaines lignes.

Les immigrants ont pris le temps de préparer le projet d'immigration. Ils se sont informés sur Internet et dans les médias. C'est le cas de Mehdi, de Jackie et de Rami. Rami raconte :

J'ai beaucoup lu sur l'histoire du Québec. François 1er, les Jésuites, l'arrivée du Général Wolf, j'ai essayé de découvrir un peu l'histoire pour comprendre (...), je cherchais à connaître ce qu'il en était côté professionnel, le taux de chômage, la sécurité, le niveau de vie. Tout ce qui a trait à la vie quotidienne à Québec (Rami, Afrique du Nord).

Jackie surenchérit et explique que son conjoint et elle ont fait beaucoup de recherches, notamment sur la société québécoise et son marché de l'emploi. Elle déclare :

Nous avons fait beaucoup de recherches sur le Canada et le Québec. On a beaucoup lu sur Internet, le processus d'immigration, comment nous intégrer, la recherche de l'école pour notre fils, comment commencer notre intégration au marché du travail. On a beaucoup lu sur la société québécoise aussi. On savait que c'est le français surtout qui allait nous permettre de nous intégrer. Et on savait aussi qu'en 2010, quand on est arrivé ici, le marché du travail en informatique était florissant (Jackie, Amérique du Sud).

Certains répondants se sont également informés auprès de quelques connaissances et ils ont établi un plan à suivre. C'est ce que raconte Francesca :

On avait déjà une idée parce qu'il y avait beaucoup des personnes qui nous disaient, ici c'est comme ci, c'est comme ça. On est arrivé en sachant déjà ce serait quoi la réalité, on est venu avec l'argent pour commencer ici. Mon chum est ingénieur. On savait qu'il devait étudier au moins un an pour entrer dans l'ordre [être membre de l'Ordre des ingénieurs]. On est venu en ayant pris cette décision qu'il allait rester un an comme étudiant, qu'on allait faire le français, qu'il entrerait dans l'ordre. Il y avait un chemin à suivre, on est venus avec un chemin déjà tracé [à la suite de recherches personnelles] (Francesca, Amérique du Sud).

Quelques autres répondants ont préparé le projet d'immigration en épargnant plus d'argent que la somme dont ils devaient justifier auprès des autorités de l'immigration. Pendant qu'ils étaient en emploi dans leurs pays d'origine, ils ont épargné une partie de leurs salaires pour financer ce nouveau projet. C'est le cas de Rami, de Francesca, d'Amadou et de Mamad. Ce dernier a confié :

On s'est donné le temps de faire des économies. Quand j'étais en stage [il a obtenu une bourse pour aller faire un stage à Paris], j'obtenais une bourse de 1500 euros par mois. Et, j'ai économisé presque les 2/3 de ce montant, ce qui m'a beaucoup aidé. Et puis, quand je suis rentré au pays, j'ai été promu Directeur national des examens. C'était quand même un poste qui me permettait de gagner à peu près l'équivalent de 600 euros (...), j'ai commencé à faire des économies jusqu'à ce je puisse réaliser mon rêve (Mamad, Afrique orientale).

Quelques-uns des répondants non francophones ont fait le choix de suivre des cours de français avant d'arriver à Québec. Hormis les cours de francisation proposés à Québec²⁰, eux ont initié la démarche depuis le pays d'origine dans l'optique de maximiser leurs chances d'intégration. C'est le cas de Mehdi et de Jackie.

Pour Aicha, un séjour temporaire d'études à Québec lui a permis de côtoyer le système québécois et de s'y familiariser, ce qui a été facilitant lorsqu'elle est venue s'y installer par la suite. Elle a confié :

Comme j'avais déjà fait mon stage ici, j'avais une petite idée de ce qui se passait. J'étais moins perturbée contrairement à de nouveaux immigrants. J'avais été encadrée, je connaissais... j'avais déjà un compte en banque, je savais où acheter les choses, je connaissais un peu l'accent québécois, c'était plus facile que pour quelqu'un qui venait d'arriver. Je connaissais les spécificités du système québécois, comment ça marche (Aicha, Afrique du Nord).

Enfin, certains immigrants se sont lancés seuls dans la procédure d'immigration, sans avoir recours à un conseiller. Ils ont mobilisé une agentivité motivée par la volonté de concrétiser leurs projets. C'est le cas de Rami, dont la procédure a duré trois ans. Il confie :

Au départ, je suis allé voir un bureau qui était responsable de la gestion des dossiers d'immigration. Plus tard, j'ai renoncé. J'ai fait la procédure tout seul par Internet, courriel. J'ai tout fait tout seul. Ça a duré à peu près trois ans (Rami, Afrique du Nord).

Quelques-uns en revanche ont eu recours à des conseillers d'immigration. La procédure se complexifiait et face à la difficulté, ils n'ont pas souhaité abandonner. Ils ont fait preuve de persévérance. Firmin raconte ceci :

J'ai tenté en 1999. J'ai écrit à la Direction de l'immigration à Paris. Je ne sais pas s'ils ont eu mon message et ma lettre, mais je n'ai pas eu de réponse. Je suis revenu à la charge en 2005. À ce moment, je venais de rencontrer un consultant en immigration. J'avais dit à cette personne que ce projet me tenait à cœur, mais que je n'avais plus le temps de suivre ça. Il m'a alors dit qu'il n'y avait pas de problème et que justement son métier était d'aider des gens comme moi, de les accompagner dans l'obtention du visa d'immigrant (Firmin, Afrique centrale).

²⁰ Les immigrants qualifiés de cette recherche ont été reçus avant avril 2014 (Date de modification des règles venant resserrer les procédures d'immigration. Resserrément des critères sur les connaissances linguistiques en français et en anglais). Ceux qui n'étaient pas francophones (50 % de la cohorte) ont suivi des cours de francisation à leur arrivée à Québec.

La durée de la procédure d'immigration est variable selon les répondants. Dans le cas de Samira, reçue dans la catégorie de regroupement familial, elle a duré six mois. Dans le cas de Rémi, demandeur d'asile, elle a duré un an. Pour le reste des immigrants, reçus dans la catégorie des travailleurs qualifiés, elle a duré entre deux et six ans selon le pays d'origine; les pays d'Afrique et d'Asie ayant un temps de traitement plus long.

En résumé, les répondants ont fait preuve d'organisation et de persévérance et ils ont mobilisé une agentivité, ce qui a rendu possible le projet d'immigration. Ils se sont préparés. D'aucuns ont pris soin de bien documenter le nouveau projet, en mobilisant les informations disponibles en ligne, en s'informant sur les opportunités de carrière et en apprenant sur la culture, l'histoire et la société d'accueil. D'autres ont profité de l'expérience de membres de la famille déjà installés sur place. Certains ont épargné de l'argent plus que requis pour concrétiser le projet. Quelques répondants non francophones ont suivi des cours de français dans le pays d'origine pour amorcer cette prochaine immersion dans une province francophone. Les répondants ont également mobilisé une agentivité quand d'autres ont rebondi pour réagir face aux difficultés dans la mise en place du projet d'immigrer. En moyenne, la procédure a duré quatre ans.

4.2.2 L'expérience de vie à Québec

Les répondants ont confié n'avoir pas été déçus quand leurs représentations se sont confrontées à la réalité, en ce qui a trait à la tranquillité, la quiétude et la sécurité à Québec; mais également concernant les valeurs de la société québécoise. Ce sont les propos d'Aurélien, de Francesca, de Nadiia, de Mamad, d'Olivia, de Mehdi et de Sofian. Sofian affirme :

Les valeurs de la société comme la laïcité, la démocratie, la garantie sont bien des valeurs que j'ai observées ici. D'ailleurs avant de venir, on a tous signé pour ces valeurs et on s'est engagé à les respecter (Sofian, Afrique du Nord).

Mehdi rajoute :

L'image que je m'étais faite ressemble à la réalité [en termes de sécurité et de quiétude] (Mehdi, Afrique du Nord).

Il y a lieu de penser que, parce qu'ils s'étaient informés, que certains s'étaient préparés psychologiquement en ayant déjà connu une première immigration, et que certains autres avaient économisé, la réalité n'a pas été plus surprenante à leur arrivée. S'il y a eu désillusion, c'est au niveau de l'emploi. Certains répondants ont confié que, bien qu'ils se soient doutés que la nouvelle vie ne serait pas facile, la réalité au niveau professionnelle est amère. Les prochaines lignes soulignent que les répondants ont connu des obstacles pour trouver du travail dans leurs domaines d'activité. C'est de ces difficultés qu'est né le désir de se former de

nouveau à Québec. La formation est donc une stratégie d'insertion. Les répondants non francophones ont aussi mentionné des obstacles liés à la langue.

Obstacles sur le marché de l'emploi

Les répondants ont évoqué comme difficultés la nostalgie de la famille, l'hiver rigoureux, le manque de soleil et de luminosité, la peur d'échouer. Mais les plus gros obstacles évoqués sont en lien avec le marché de l'emploi. Il s'agit d'abord de difficultés pour trouver un emploi dans le secteur d'activité d'origine. Blaise a évoqué des obstacles institutionnels liés aux exigences des ordres professionnels. Il a dit :

Pour moi, c'était un cauchemar contrairement à ce que je pensais. Mon souhait était de travailler dans mon domaine comme ingénieur mécanique si je ne trouvais pas en logistique et transport [son emploi en Europe]. Mais quand je suis arrivé, quand on parle d'ingénierie, il faut faire partie de l'Ordre des ingénieurs; c'est comme si on m'obligeait à chercher une autre alternative (Blaise, Afrique centrale).

Blaise évoque ensuite que l'anglais est indispensable pour travailler dans son secteur. Cette information est contraire à celle qu'il avait eue avant d'arriver. Il rajoute :

Partout où j'ai cherché du travail en logistique de transport, on m'obligeait à connaître l'anglais. En X [pays d'Europe], je travaillais avec les Allemands, les Italiens, les Français, c'était facile. Mais quand j'arrive ici, le secteur évolue avec des anglophones. Donc il fallait connaître l'anglais obligatoirement. On ne m'a pas bien informé pour l'anglais. Ce que je comprenais, c'est quand t'arrives à Montréal et que tu cherches du travail, 80% de temps il faut connaître l'anglais. Et qu'à Québec, il n'y a pas de problèmes, ils sont français (Blaise, Afrique centrale).

Quelques répondants sont allés dans les foires d'emploi et ont sollicité les agences de placement. Ils sont aussi passés par les organismes d'aide à l'emploi, mais les démarches sont restées infructueuses. C'est le cas de Firmin, de Victor, de Blaise, de Mamad, de Jackie et d'Amadou. Firmin a dit à ce sujet :

Au ministère de l'Immigration, ils ont relevé que j'étais dans le secteur de l'informatique et ils m'ont demandé dans quel domaine je cherchais un emploi. J'ai répondu Gestion des réseaux/ administrateur réseau. On m'a mis en contact avec un organisme d'aide à l'emploi et à l'intégration. La personne me dit ``voilà le plan de suivi que nous allons appliquer : des séminaires de recherche d'emploi, des entrevues, des séances d'embauche que les employeurs de la Capitale nationale font à Montréal, des excursions sur Québec, financées par eux à 95%`` (Firmin, Afrique centrale).

Plusieurs répondants ont effectué une démarche d'équivalence des études effectuées hors Québec au ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'inclusion (MIDI). C'est le cas d'Aïcha, d'Aurélië, de José, de Rémi, de Victor, de Manuel, de Nadiia, de Rami, de Francesca, de Jackie et de Mehdi. Ils ont obtenu les mêmes niveaux d'étude que ceux hors Québec. Ces équivalences n'ont pas permis l'insertion sur le marché du travail québécois, même pour ceux qui étaient diplômés en TI et dont l'expérience était jugée pertinente.

Seule Jackie s'est servie de cette équivalence à la suite de la formation à Québec pour insérer le secteur de la fonction publique.

Certains répondants ont fait preuve de persévérance et de détermination dans leurs démarches pour insérer le marché du travail, notamment ceux qui étaient déjà qualifiés en TI. Mais leurs efforts sont restés vains. Firmin a rajouté ceci :

J'étais avec cet organisme d'aide et en même temps j'étais inscrit à différents sites de recherche d'emploi et je recevais pas mal d'offres, j'ai souscrit à plusieurs, je n'en ai pas envoyé une centaine, mais j'ai envoyé des propositions à des offres qui arrivaient dans ma boîte (...). Des personnes m'ont contacté de Denver pour du travail à Montréal, de Toronto, mais ils n'ont pas donné suite après les entrevues (Firmin, Afrique centrale).

Aurélien surenchérit et confie qu'il n'y avait pas de postes disponibles dans son domaine à Québec. Elle affirme qu'elle aurait même accepté un emploi en deçà de ses compétences si elle en avait trouvé. Elle déclare :

J'ai fait beaucoup de recherches d'emploi. J'ai contacté beaucoup de personnes qui étaient intéressées par mon profil, mais qui n'avaient pas de postes disponibles. Par rapport à mes recherches d'emploi, j'ai rencontré des associations d'aide à l'emploi. Et parfois, on me disait d'enlever de mon CV mon dernier diplôme. Parce qu'ils pensaient que ça pouvait faire peur pour l'embauche. Moi je leur disais : je veux bien accepter un poste en dessous de mes compétences, mais sur mon CV je ne vais pas mentir et enlever mes expériences et mes diplômes. Je le spécifiais bien dans mes lettres de présentation que j'envoyais que j'étais ouverte à toute opportunité même si c'était en dessous (Aurélien, Europe occidentale).

Quelques répondants qui ont réussi à trouver un emploi ont mentionné que ce dernier a pris fin après la période d'essai, notamment à cause de la difficulté d'échanger convenablement en français. Il s'agit alors d'obstacles culturels. Dimitar a dit à ce sujet :

Dans cet emploi, j'avais l'expérience nécessaire et ils m'ont embauché pour ça même si l'expérience était étrangère. Mais je suis resté trois mois seulement. Et je pense que c'est parce que je n'ai pas très bien performé au travail à cause de mon niveau de français. Dans cet emploi que j'occupais, c'était très important d'avoir un bon relationnel avec le client. La relation passe par une bonne explication du problème, le convaincre que le travail a été bien fait, établir un lien de confiance avec lui. Et je n'ai pas réussi à le faire. Pour moi, je pense que c'est la raison pour laquelle, à la fin de la période probatoire, ils ne m'ont pas gardé (Dimitar, Europe de l'Est).

Les répondants ont aussi évoqué des emplois déqualifiants. Blaise raconte :

J'ai trouvé un travail par l'intermédiaire de X [agence de placement]. Ils m'ont envoyé dans l'entreprise Y [vente en gros]; il fallait faire la manutention. C'était difficile, c'était si difficile la manutention là pour 10\$ (Blaise, Afrique centrale).

Dimitar va dans le même sens et confie :

C'était une petite compagnie qui produisait des systèmes de chauffage, comme les plaques chauffantes, des tapis chauffants, etc. J'ai travaillé comme ouvrier, donc moins qu'un technicien. C'était une toute petite compagnie, je faisais tout : on mesurait, on réparait. Je ne pouvais pas avoir des prétentions liées à mon expérience comme technicien. Je suis resté dix mois parce que c'était la durée du contrat. Je suis resté jusqu'à la fin (Dimitar, Europe de l'Est).

D'autres fois encore, les répondants ont confié que les emplois étaient aussi bien déqualifiants que précaires. Autrement dit, il s'agissait d'emplois comme contractuels. C'est le cas de Dimitar, de Jackie et de Karl. Ce dernier a déclaré :

J'ai trouvé un job. Ils m'avaient dit que ce serait un poste à long terme, qu'il développerait l'équipe et qu'il y aurait beaucoup de travail. Mais, une fois qu'on a fini la commande qu'avait reçue l'entreprise, j'ai été libéré. C'était plate. L'entreprise sous-traitait avec plusieurs compagnies. En fait, j'étais contractuel sans le savoir [je ne savais pas que la pérennité de mon emploi dépendait des appels d'offre], parce que j'avais un contrat pour un poste permanent. Mais dès qu'il n'y a plus eu du travail, j'ai été libéré (Karl, Europe de l'Est).

Quelques autres immigrants ont cumulé des emplois de subsistance. C'est le cas de Bilal, de Victor, de Manuel, de Rémi, de Sofian, de Mamad, de Mehdi et de Vincent. Bilal a dit à ce sujet :

J'ai tenté ma chance sur le marché de l'emploi, je tombais toujours sur de petits jobs. Tu travailles beaucoup pour peu d'argent, puis c'est un travail instable, tu travailles trois mois, après tu arrêtes, tu travailles deux jours, tu ne travailles pas quatre jours (Bilal, Afrique du Nord).

Sofian a rajouté :

J'ai eu des petites expériences de travail depuis que je suis au Canada. J'ai travaillé pendant des semaines, juste des petits jobs (Sofian, Afrique du Nord).

Rémi également confie :

Je pense que j'ai fait 22 différents travaux depuis que je suis arrivé. Il fallait travailler pour pouvoir vivre. Donc on n'avait pas le choix. Beaucoup avec des agences temporaires, pour une journée, une semaine, un mois. Des fois, à temps plein. Fait que ça, ça fait beaucoup de changement. Je faisais des choses que je n'aimais pas et que je finissais par lâcher. C'était toujours des travaux d'usine, de production. Le meilleur que j'ai eu, c'était chez X; ce n'était quand même pas pire, mais ce n'était pas mon emploi [dans mon secteur d'activité]; je travaillais dans le système de distribution (Rémi, Amérique du Sud).

Quelques-uns des répondants ont été victimes de la conjoncture économique du moment. Ils ont été licenciés à la suite d'une embauche. On parle alors d'obstacles structurels. C'est le cas de Firmin et de Dominic. Dominic a dit à ce sujet :

J'ai été embauché à X [entreprise en électronique]. Tout était correct pendant un an jusqu'au printemps 2009, quand il y a eu baisse des commandes. Comme conséquence, il y a eu des suppressions d'emploi. J'étais le 2^e en ancienneté dans l'équipe, c'est pourquoi j'ai été congédié. Je suis tombé au chômage (Dominic, Europe de l'Est).

Quelques-uns enfin, ont évoqué des obstacles organisationnels. Autrement dit, des difficultés pour adapter leurs expériences étrangères avec le marché du travail québécois. Firmin raconte qu'il était surqualifié pour les emplois qu'il acceptait d'occuper, mais les employeurs eux-mêmes avaient du mal pour évaluer adéquatement ses compétences. Il a confié :

J'ai trouvé un emploi dans une PME. D'abord à l'entrevue, ce sont deux personnes qui me reçoivent. Ils étaient très motivés. Ils ont regardé mon CV. Ils ont regardé mon master puis mon poste de directeur. Puis, ils m'ont dit : notre structure est petite, mais on évolue vers ça; si vous voulez qu'on travaille ensemble, il n'y a aucun problème. On a donc commencé à travailler, mais à la 3^e semaine, ils sont venus me voir pour me dire qu'ils allaient m'arrêter. Et quand j'ai demandé pourquoi, ils m'ont dit : « On voulait un technicien réseau, un technicien de terrain et toi, on te voit plus derrière un bureau, comme un analyste »; ils m'ont dit : « Toi tu as le même niveau que nous, tu n'as rien à nous envier là ». Ils ont reconnu qu'ils avaient fait une erreur stratégique (Firmin, Afrique centrale).

Mamad quant à lui soutient que malgré son expérience pertinente en enseignement et ses diplômes universitaires dans un autre domaine d'activité, intégrer le marché du travail était impossible en raison d'obstacles institutionnels. Son profil ne correspondait pas aux exigences du marché québécois. Il explique :

Quand je suis arrivé, j'ai fait X [service d'aide à l'emploi]. J'ai fait pas mal de mois avec eux. C'était juste pour voir la réalité du marché du travail. Je m'y suis rendu avec mon diplôme de génie sans expérience de travail, puisque je suis allé travailler comme enseignant. Donc, je n'avais pas exercé dans mon domaine. Et avec cette expérience en enseignement, on n'a pas voulu non plus me donner la chance de travailler dans ce domaine-là, parce que je n'avais pas le baccalauréat en Enseignement. C'était en quelque sorte un tourbillon sans issue, parce je cherchais dans un domaine où je n'avais pas le diplôme, l'enseignement, mais où j'avais exercé 14 ans. Et puis, en génie, je n'avais pas l'expérience de travail, même si c'était mon diplôme. Le marché n'allait pas s'ouvrir à moi directement. Même si je demandais un petit poste de technicien avec le diplôme d'ingénieur, ils refuseraient parce qu'ils verraient que je ne suis pas quelqu'un qui serait stable dans l'entreprise. C'est sûr que j'allais aller voir ailleurs dès que l'occasion se présentait (Mamad, Afrique orientale).

Certains répondants ont découvert une fois à Québec que les métiers en informatique ont des pré-requis différents selon les pays, et que les nomenclatures des postes (découpages de tâches) étaient différentes. Cette situation a créé des obstacles organisationnels et une difficulté chez les employeurs pour évaluer leurs acquis. Les répondants non plus n'ont pas su comment se vendre sur le marché québécois. Firmin explique :

Au départ, je n'avais pas une bonne compréhension des métiers de l'informatique à Québec. Parce que dans la compagnie où j'ai travaillé pendant tout ce temps-là, les métiers n'avaient pas beaucoup évolué, en ce sens qu'au départ on prend quelqu'un qui a un bon background, capable de comprendre un système et puis on le forme sur un

ystème donné et puis on lui donne le titre ``informational system manager``, donc souvent générique. Moi j'ai eu cette formation, j'étais capable d'agir sur les équipements, sur les bases de données, le soutien technique, etc. Ça, c'est l'exploitation. Donc, je suis capable d'exploiter un service informatique et de faire de la sécurité aussi. Vous allez voir le génie logiciel, aujourd'hui, je me rends compte qu'ici, on dit architecte des systèmes, c'est-à-dire modéliser, créer des diagrammes d'enchaînement, et tout ça et tout ça. Ce que j'ai eu à faire par ailleurs. Alors, j'arrive ici, je dois me définir comment. Je ne le sais pas (Firmin, Afrique centrale).

Karl explique également que les compétences exigées sont différentes dans l'environnement de travail québécois et dans le secteur des TI en comparaison avec le pays d'origine. Ces différences sont dès lors difficiles à saisir et constituent également des obstacles organisationnels :

Pour être technicien dans mon pays, il faut un diplôme d'ingénieur. Ce qui est une différence avec le Québec. L'ingénieur dans mon pays travaille comme technicien au Québec. L'administrateur dans mon pays travaille de la même façon qu'un ingénieur québécois. Alors qu'ici le diplôme de technicien, c'est juste pour être un technicien [toutes ces différences sont difficiles à saisir] (Karl, Europe de l'Est).

En termes de difficultés autres sur le marché du travail, les répondants non francophones soulignent des obstacles culturels en lien avec la maîtrise de la langue d'accueil. Malgré les cours de français qu'ils ont suivis dans leur pays d'origine, la réalité à leur arrivée est plus difficile. C'est ce qu'évoquent Karl, Dimitar, Jackie et Francesca. Dimitar dit :

Le français m'a causé beaucoup de problèmes. Pas des problèmes graves qui m'auraient empêché de vivre, mais parce que je ne pouvais pas communiquer facilement et je n'étais pas capable de m'exprimer comme je voulais (Dimitar, Europe de l'Est).

Jackie renchérit :

Quand nous sommes arrivés, le principal problème c'était la langue, parce qu'on avait appris le français général, universel. Mais l'accent du Québec, c'est très spécial. Au moment de se faire comprendre, tous les sons sont différents. Mon mari et moi, on était comme ``Aie, on ne comprend rien! Qu'est-ce qu'on va faire``. Mais, on a gardé notre calme et on essayait de comprendre (Jackie, Amérique du Sud).

En résumé, les répondants ont rencontré des obstacles structurels, institutionnels, organisationnels et culturels pour trouver des emplois à hauteur de leurs qualifications et compétences étrangères. Quand certains ont réussi à en occuper un, il s'agissait d'emplois précaires, de courte durée ou déqualifiants. La surqualification s'est posée pour d'autres, ruinant leur espoir de rester en emploi, ils ont été licenciés. Dans d'autres cas, les répondants n'ont pas su vendre leurs compétences sur le marché québécois ou alors, les employeurs n'ont pas su évaluer ces compétences.

Les répondants ont pour la plupart utilisé les opportunités disponibles dans le pays d'accueil en termes d'aide à l'intégration en emploi, mais les résultats n'ont pas été plus concluants. Certains ont fait appel aux services d'aide et d'autres ont suivi des programmes de francisation. La majorité des répondants ont souscrit au programme de l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, mais ces équivalences n'ont pas servi.

En termes d'attentes et de représentations, la réalité sociale est conforme aux représentations et attentes des répondants, mais c'est au niveau professionnel que ces dernières ne se sont pas concrétisées à hauteur de leurs aspirations.

C'est de cette difficulté à insérer le marché de l'emploi que la stratégie de suivre une nouvelle formation à Québec a pris forme.

Stratégie d'insertion par la formation

La majorité des immigrants ont évoqué le retour aux études comme une réponse face aux obstacles pour insérer le marché du travail. Rémi dit à ce propos :

Je pense que j'ai fait 22 différents travaux depuis que je suis arrivé. Puis, je me suis dit : va étudier, parce que si tu dois rester ici toute ta vie, écoute, non. C'est là que je me suis dit, il faut que je retourne aux études, je suis tanné. Et c'est là que j'ai recommencé l'école (Rémi, Amérique du Sud).

Blaise aussi a eu la même réflexion :

J'ai trouvé un travail par l'intermédiaire de X, il fallait faire la manutention, c'était difficile, c'était si difficile la manutention là pour 10\$ (...). Un cousin à ma femme qui a fait cette même formation en informatique m'a donc conseillé de venir faire une formation en informatique (Blaise, Afrique centrale).

José également a pris cette même décision, il confie :

Le marché de l'emploi était difficile, y trouver les opportunités dans mon domaine aussi. Donc je me suis dit qu'il fallait que je change de profil et j'ai commencé cette formation-là (José, Amérique du Sud).

Les répondants n'ont pas seulement choisi de se former à Québec. Ils ont fait le choix stratégique de se former en TI. Tous les immigrants rencontrés ont donc suivi une formation en TI dans la ville de Québec²¹. Ils étaient donc en voie de détenir une AEC (Attestation d'études collégiales) ou un diplôme universitaire de

²¹ Ce projet de recherche ciblait les immigrants du secteur des TI à Québec pour des raisons justifiées dans la partie Cadre d'étude et population ciblée (3.6). Il était question de rencontrer ceux qui avaient suivi une formation en TI à Québec. Cependant, le déroulement de la recherche a montré que cette situation n'était pas anodine, les immigrants avaient stratégiquement choisi de suivre une formation en TI à Québec.

baccalauréat ou de maîtrise. Les spécialités étaient les suivantes : techniques de l'informatique, sécurité informatique, gestion des réseaux, programmation-analyse, design multimédia et enfin, analyse et vérification probabiliste. Au total, 24 répondants ont suivi une formation au collégial et quatre ont suivi une formation universitaire. Il s'agit d'Aïcha, de Mehdi, de Moctar et de Papa Mactar. Ces derniers sont arrivés sur le sol québécois suite à un projet d'études (les trois premiers seront par la suite résidents permanents, le quatrième n'a pas fait la demande de résidence et est retourné dans son pays après ses études). Pour eux, le choix des TI et la poursuite des études à Québec ne sont pas liés à des difficultés d'insertion en emploi. Les études en TI à Québec font suite à des études effectuées hors Québec dans le même domaine.

Pour le reste des répondants, qui a suivi une formation au niveau collégial et à la formation continue, le choix de la formation à Québec et le choix du secteur des TI sont une réponse aux obstacles rencontrés pour insérer le secteur d'activité d'origine. Deux tendances sont observées dans ce cas de figure : la première concerne les immigrants qui étaient déjà dans le secteur des TI dans le pays d'origine et la seconde concerne ceux qui se sont réorientés en TI une fois à Québec.

Pour ce qui est de la première catégorie, dix répondants avaient déjà une formation et une expérience pertinente en TI hors Québec. Pour eux, le choix de cette nouvelle formation en TI à Québec est stratégique. Pour Joaquim et Karol, l'objectif est d'obtenir une reconnaissance des acquis. Joaquim raconte :

C'était une possibilité pour faire reconnaître mes acquis en informatique. [C'était d'ailleurs l'engagement qu'avait pris l'institution d'enseignement en les attirant vers cette formation] (Joaquim, Amérique du Sud).

En revanche, pour Firmin, Jackie, Sham et Khaled, l'objectif visé est d'effectuer un bilan de compétences et une mise à jour des connaissances. Khaled parle même de remise à niveau. Ces immigrants souhaitent dès lors mieux insérer le marché de l'emploi québécois. Sham a dit :

Moi j'ai fait des études il y a longtemps, le domaine de l'informatique se renouvelle vite donc il y a besoin d'étudier en continu (Sham, Asie).

Firmin précise que cette formation lui permet de mieux asseoir une polyvalence. Il déclare :

Dans mon cas, j'avais besoin d'une mise à jour sur le nouvel environnement et sur les technologies récentes. Ayant évolué chez X, dans un même environnement de travail depuis toutes ces années, il y avait eu pas mal d'évolutions en informatique et donc il y avait des mises à jour technologiques à faire. Moi c'était une industrie hôtelière, un secteur avec des outils spécifiques, il se peut que maintenant, je me jette dans un environnement complexe, varié et que je doive me mettre à jour. Demain le prochain employeur va me recruter pour cette polyvalence. Ils verront que j'ai touché à pas mal de choses (Firmin, Afrique centrale).

Enfin, quelques-uns des répondants non francophones ont de nouveau étudié en informatique pour renouveler des connaissances certes, mais pour maîtriser, en français cette fois-ci, le langage lié au secteur des TI. Sham raconte :

J'ai déjà travaillé dans le domaine de l'informatique, c'est presque la même chose. Pour moi ce n'est pas très difficile de recommencer. Pour moi, c'était continuer à étudier pour améliorer mon français. J'avais besoin de refaire des cours pour avoir de nouvelles connaissances et les comprendre en français. Pour maîtriser la langue et surtout le langage lié à mon secteur. M'améliorer en langue et chercher un emploi. C'était très bien (Sham, Asie).

La seconde catégorie de répondants (14) est diplômée dans des secteurs connexes ou complètement différents des TI. Le choix de la formation en TI à Québec est commun à tous : ils souhaitaient se réorienter en TI parce qu'ils savaient que le secteur est dynamique à Québec. C'est dès lors le meilleur choix de secteur d'activité pour une réorientation de carrière. Il s'agit là d'une première stratégie. Ce sont les propos de Dimitar, de Blaise, de Sofian, de Rami, d'Aurélié, de José, de Rémi, et de Nadiia. Rami a dit :

Revenir aux études n'était pas dans mon plan de départ, mais j'ai côtoyé le marché du travail et j'ai eu du mal au départ à faire reconnaître mes études et mon expérience que j'ai eue dans mon pays. Et petit à petit, j'ai eu des amis qui faisaient des analyses d'affaires, je voyais que le secteur de l'informatique et des TIC était très demandé et c'est de cette manière que j'ai opté pour (Rami, Afrique du Nord).

Dimitar rajoute qu'il a subi un chômage en 2009 à cause de la crise financière et des suppressions en emploi. Cette barrière structurelle lui a fait franchir le pas. C'était l'occasion de passer de l'électronique à l'informatique et de réorienter sa carrière. Il confie en ces termes :

Cela faisait longtemps que je voulais avoir une formation en informatique. Je cherchais un moyen pendant que je travaillais d'avoir une formation en informatique, mais il n'y avait pas beaucoup de possibilités. Et quand je suis tombé au chômage, j'ai pensé que c'était le moment idéal (Dimitar, Europe de l'Est).

Sofian aussi a opté pour l'informatique en étant conscient des bonnes perspectives d'emploi. Il raconte :

C'est sûr qu'en ayant fait de l'exploitation pétrolière, on est très loin de l'informatique, mais quand je suis arrivé ici, il n'y avait pas de travail. Il n'y a actuellement pas de travail en pétrole à Québec, ce qui m'a poussé à aller chercher quelque chose qui est très demandé. L'informatique, c'est quelque chose que j'aimais avant. Puis comme ça tombait qu'il y a du travail et tout, là j'ai opté pour l'informatique (Sofian, Afrique du Nord).

La seconde stratégie pour certains répondants de cette catégorie est d'être plus compétitifs en alliant les compétences hors Québec avec la nouvelle acquise en TI. C'est le cas de José, d'Aurélié et de Mamad qui ont touché à l'informatique dans le cadre de leurs formations d'origine et qui veulent capitaliser sur ces dernières pour s'octroyer une valeur ajoutée. Le premier a fait du design multimédia en se formant en design

industriel. La deuxième a fait de la programmation en géomatique et le troisième a fait de la microprogrammation en électronique. Pour Aurélie par exemple, bien que la recherche d'emploi à Québec en géomatique n'ait pas été concluante, elle a pensé que sa valeur ajoutée sur le marché québécois serait de faire un lien entre la géomatique et l'informatique. Elle explique en ces termes :

Moi en géomatique, j'ai toujours fait un peu d'informatique, de la programmation. Ce n'est pas nouveau pour moi. Je ne trouvais pas d'emploi dans mon domaine en arrivant. J'étais amenée à me dire, j'essaie de me perfectionner dans l'informatique pour m'ouvrir plus de chances dans les industries de l'entreprise à Québec (...). Donc je me suis renseignée un peu sur ce que faisaient les entreprises en géomatique maintenant. Ils sont beaucoup tournés vers les applications web, je me suis dit alors, à ce moment-là, je vais me faire une formation technique dans le domaine du web qui va me rajouter ces compétences-là et me permettre de pouvoir intégrer ce genre d'entreprises à Québec (Aurélie, Europe occidentale).

Le choix de la formation en TI est donc réflexif et stratégique. Mais le choix des études collégiales l'est également. Beaucoup des répondants ont d'abord envisagé une formation universitaire en TI. Certains s'y sont même essayés. C'est le cas de Victor, de Manuel, de Mamad, de José et de Dimitar. Mais ils ont trouvé la formation universitaire longue et difficile pour des débutants. La grande majorité des répondants a donc privilégié la formation continue au collégial, parce qu'elle est plus technique, plus courte, plus ciblée et moins coûteuse. Mamad a déclaré :

Je me suis dit qu'un baccalauréat c'est quelque chose de bien, mais il faudra encore de bonnes années, s'il me fallait aller le valider, il me faudrait trois à quatre années. Je me suis dit, je dois me chercher une formation très courte et très en demande sur le marché, comme l'informatique. Voilà, c'est la raison pour laquelle j'ai opté pour l'informatique (Mamad, Afrique orientale).

Les répondants ont surtout privilégié une formation ciblée sur les besoins du marché de l'emploi dont le taux de placement est évalué à 100 %. C'est le cas de Samira, de Blaise, de Victor, de Rami, de Mamad, de Sofian, de Sham, de Nadiia et d'Aurélie. Aurélie raconte :

Je voulais d'abord une formation qui ne dure pas longtemps, je voulais quelque chose de court et qui donne énormément d'opportunités à la fin. Qui me donne un job à la fin (Aurélie, Europe occidentale).

Les répondants étaient informés du dynamisme du secteur des TI à Québec. Cette information leur est parvenue à travers leurs réseaux. C'est le cas de Victor, de Samira, de Rami, de Francesca et d'Olivia. Dans d'autres cas, ils ont eu cette information par les organismes d'aide à l'intégration. C'est le cas d'Amadou, de Mamad et de Bilal. D'autres enfin s'étaient renseignés depuis le pays d'origine et s'étaient fixé comme objectif de se réorienter si la difficulté d'insérer leurs secteurs d'activité se présentait. C'est le cas de Bilal et de Nadiia. Nadiia a confié qu'elle a choisi de se réorienter avant même d'arriver à Québec. Elle avait connaissance des

difficultés d'insertion qu'elle aurait à vivre. Elle a décidé que le secteur des TI serait son nouveau champ de bataille à Québec, parce qu'il se portait bien. Nadiia n'avait pas le temps et le budget pour suivre la procédure de l'Ordre des médecins. Elle dit :

Je suis médecin spécialiste et j'ai travaillé pendant 13 ans jusqu'au moment d'immigrer à Québec. Mais en même temps, j'ai aussi étudié comme informaticienne. Et pendant un an je travaillais dans les deux : médecin et le soir comme informaticienne. Ici, je savais que ça allait un peu être difficile d'intégrer mon domaine en médecine. J'avais parlé aussi avec des amis; je connais beaucoup d'amis qui sont médecins et qui ne peuvent pas travailler aussi. Je ne me disais pas que c'était impossible, mais pour moi, il y avait une autre circonstance : j'ai [plus de trois enfants et un autre] qui est maintenant au pays. C'est difficile par exemple à la maison, il faut faire beaucoup de choses donc je ne peux pas étudier. En plus ça prend au moins 5000\$, 2000\$ par examen. Je n'avais pas l'argent pour ça et le temps. Donc, j'ai décidé de changer pour l'informatique (Nadiia, Europe de l'Est).

En résumé, 86% des immigrants de l'échantillon ont suivi une formation continue au niveau collégial à Québec suite à des obstacles pour insérer leur secteur d'activité. Ils ont été stratégiques en choisissant de se former de nouveau et l'ont été tout autant en faisant le choix des TI. Les répondants savaient que la demande d'emploi était forte dans le secteur. Ils ont également privilégié des formations courtes et ciblées sur les besoins du marché et, dans certains cas, ont travaillé à bonifier leur profil professionnel pour être plus compétitifs. Certains répondants savaient depuis le pays d'origine que le secteur de l'informatique se portait bien à Québec et ils avaient réfléchi à cette perspective de réorientation de carrière pour pallier aux éventuels obstacles pour insérer le secteur d'origine.

Attentes et représentations à la suite de la formation

À la suite de la formation québécoise, les répondants espèrent tous un travail stable et bien rémunéré. Rémi confie :

Moi c'est pas mal ça : trouver un job stable, à temps plein, à long terme. Je ne veux pas être riche, même si ça ne me dérange pas non plus (rires), mais surtout un job bien payé et stable à long terme (Rémi, Amérique du Sud).

Certains répondants espèrent aussi développer de nouvelles compétences pour s'octroyer une valeur ajoutée sur le marché québécois. L'idée n'est pas forcément de changer de secteur, mais d'accroître le profil professionnel. Aurélie a confié :

Moi le fait de me spécialiser dans le web, cela va m'apporter d'autres compétences. Maintenant, je vais pouvoir arriver et dire : j'ai ça en plus, est-ce qu'on va pouvoir adapter un profil, un poste? Mon idée de cette formation c'est de rebondir sur cette formation que j'ai eue et de compléter. Je ne fais pas ce diplôme pour avoir un métier. Je fais ce diplôme pour avoir un perfectionnement par rapport à mon métier. Justement il y a beaucoup d'entreprises qui travaillent dessus [informatique appliquée à la

géomatique] en ce moment, donc ça peut être une belle opportunité (Aurélie, Europe occidentale).

Certains répondants espèrent également que cette formation soit une passerelle pour insérer le marché du travail, contournant ainsi les obstacles institutionnels liés à la reconnaissance des acquis étrangers. Firmin soutient :

On m'offre l'opportunité de faire reconnaître mes acquis qui ne sont aucunement remis en cause. Pour moi, c'est juste une passerelle pour intégrer le marché du travail. D'ailleurs, les formateurs sont bel et bien conscients qu'on est déjà compétents, de par nos formations initiales. C'est donc juste nous aider à contourner les freins actuels à notre intégration sur le marché du travail, et cela, en reconnaissant nos acquis. Voilà le constat : les immigrants ont des difficultés à insérer le marché du travail, car leurs diplômes et leurs expériences à l'étranger ne sont pas reconnus. C'est sur ce fait que se base l'objectif de la formation (Firmin, Afrique centrale).

En termes de représentations, les répondants sont confiants quant à l'utilité de cette formation collégiale sanctionnée d'un AEC. Ils imaginent qu'elle facilitera la prochaine insertion en emploi. C'est l'avis de Bilal, de Rami, de Francesca, de Moctar et de Mamad. Rami déclare :

C'est ce côté pratique qui nous rassure pour le marché du travail. On fait de tout, on fait plein de laboratoires, on nous initie à chercher, à connaître, on apprend plein de codes, de langages informatiques, plein d'outils que l'on découvre presque chaque session. C'est ça qui nous fait penser qu'on a beaucoup d'avantages et qu'on sera prêt à intégrer le marché du travail (Rami, Afrique du Nord).

Les répondants s'imaginent également que les qualités développées en cours de formation comme la patience, la débrouillardise, le travail continu, l'autonomie, l'auto-formation, l'apprentissage personnel leur seront utiles sur le marché de l'emploi québécois. Ils perçoivent que ce sont des qualités valorisées par les employeurs québécois.

En résumé, les répondants s'attendent à trouver un emploi qualifié et rémunéré à hauteur de leurs compétences à la suite de cette formation. Ils s'imaginent que cette dernière leur ouvrira des portes sur le marché du travail et fera tomber les barrières auxquelles ils ont été confrontés. Ceux qui étaient déjà dans le secteur des TI perçoivent cette formation comme une passerelle pour insérer le milieu. Ceux qui viennent d'un domaine connexe s'imaginent capitaliser sur leurs acquis étrangers pour augmenter leurs valeurs sur le marché de l'emploi. Enfin, ceux qui se sont réorientés se représentent des bonnes perspectives d'emploi dans ce nouveau secteur d'activité. Les répondants s'imaginent également que les qualités acquises comme la patience, l'autonomie, l'auto-apprentissage seront valorisées par les employeurs québécois.

Représentations de la situation d'immigrant au sein de la société

Certains répondants ont évoqué que la situation d'immigrant se vit d'abord en classe. Ils ont peu d'interactions avec les étudiants québécois et ont le sentiment que leurs différences sont mal perçues. On parle alors de barrières culturelles. Blaise, Vincent, Francesca et Jackie ont évoqué cette situation. Voici ce qu'en dit Blaise :

Je me sens toujours étranger. Premièrement quand tu arrives en classe, la classe est divisée en deux et tu vois que ça, c'est le groupe des Québécois, ça c'est le groupe des étrangers. On [les immigrants] travaille toujours entre nous. Tu croises dans la salle toutes sortes de personnes qui ne te disent pas bonjour, parce que peut-être tu n'es pas comme eux. Tu sens vraiment la différence quoi (...). La vérité c'est que, contrairement à ce qu'on nous fait croire, on est toujours considérés comme des étrangers (Blaise, Afrique centrale).

Jackie surenchérit :

La classe est divisée. Une ligne d'immigrants qui se parlent entre eux et les Québécois sont dans leur coin. Mais il y a comme une certaine difficulté à aller vers eux et eux à venir vers nous. Moi ça ne me dérange pas de m'approcher de leur groupe et d'aller parler à quelqu'un. C'est ma façon à moi de les connaître et de me faire connaître. Ça va pour moi, je n'ai aucun problème avec personne. Nous sommes dans la même classe, mais chaque groupe dans son coin. Donc c'est autour de mes amis immigrants que je me sens mieux, on se parle, on s'amuse, on sourit. Sinon, ce serait bien plate (Jackie, Amérique du Sud).

Quelques répondants ont aussi évoqué des interactions non significatives avec la population d'accueil. Ils n'ont pas créé de liens significatifs. C'est le cas de Francesca, de Blaise, de Sofian, de Mamad, de Papa Mactar, de Moctar et de Mehdi. Ils se représentent la différence comme une barrière à l'intégration. Sofian a dit :

J'ai des collègues québécois, mais pas encore d'amis québécois. Puis comme activités sociales, je fais du sport, mais avec ma communauté (...). Il faut reconnaître que ce n'est pas facile d'avoir un ami ici. Il faut qu'ils te connaissent vraiment, ce n'est pas facile (Sofian, Afrique du Nord).

Un immigrant comme José a confié que la non maîtrise de la langue est un obstacle à l'intégration. Il raconte :

Pour nous le problème de la langue fait que c'est plus compliqué. Ce n'est pas évident. Ce n'est pas de la discrimination, mais à certains moments, il y a comme une barrière. Je le vis partout en général, mais je ne sais pas si c'est le cas dans le marché du travail aussi (José, Amérique du Sud).

Des répondants comme Francesca, Sofian, Mamad et Amadou se représentent les Québécois comme des personnes qui ne sont pas chaleureuses. Amadou déclare :

L'accueil est difficile quand même, il faut le dire. Ils ne sont pas chaleureux. Par rapport à nos sociétés d'origine, quand on arrive dans un lieu public, on a le loisir de parler à

tout le monde, mais là, tu es obligé de garder tes distances (...). Les gens ne se côtoient pas. Certes le gouvernement fait des efforts pour accueillir les immigrants, mais on ne peut pas aussi obliger la population à faire connaissance avec eux. Ça fait que ça renforce le communautarisme (Amadou, Afrique de l'Ouest).

Sofian rajoute :

Leur culture est bâtie comme ça, chacun est dans son coin. Les gens ne se parlent pas beaucoup alors que chez nous tout le monde salue et interagit avec tout le monde. C'est une question de culture (Sofian, Afrique du Nord).

Francesca confie que, dans son quotidien, elle se sent comme une intruse. Elle déclare :

Parfois, je trouve ça un peu plus difficile, j'ai la sensation d'être une intruse. Pas dans la formation, mais dans tous les autres endroits, comme si les gens se disent : qu'est-ce qu'elle fait ici ? Je pense que les gens me regardent comme ça (Francesca, Amérique du Sud).

Moctar et Karl soulignent que le choc culturel est difficile. Moctar raconte :

Il y a comme un choc culturel. Des moments où on se sent dans un monde un peu étrange. Une fois par exemple, j'étais au laboratoire de recherche et c'était l'heure de la prière. Je suis allé dans les toilettes, je voulais faire mes ablutions. Quelqu'un m'a toisé et m'a dit que je ne pouvais pas me purifier en utilisant les lavabos. Puis là, je me suis demandé comment je pourrai vivre dans un pays où je ne peux pas être libre de vivre ma religion. Est-ce qu'il y a quelque chose dans le droit canadien qui me l'interdisait? J'ai regardé, mais je ne trouvais rien, alors je me suis dit que c'était quand même leur droit [de refuser certaines pratiques] (Moctar, Afrique de l'Ouest).

Quelques immigrants ont confié qu'ils fréquentent davantage leur communauté ethnique. Ils sentent une réticence de la part de la société d'accueil. C'est le cas de Sofian, de Manuel, de Mamad et de Francesca.

Francesca déclare :

Il y a une communauté sud-américaine très forte à Québec, on est très souvent ensemble. Parce que l'intégration avec les gens d'ici, c'est très difficile. Parce qu'ils sont très fermés. Je connais quelques Québécois. Mais, c'est très rare qu'on se retrouve. Comme c'est plus difficile parce que la personne ne nous connaît pas, on fait plus de choses avec les membres de ma communauté et le temps passe (Francesca, Amérique du Sud).

Olivia, Bilal, Nadiia, Jackie et Rami ont des amis québécois. Olivia a précisé qu'elle est en couple avec un Québécois, ce qui facilite son intégration à la société d'accueil.

D'autres répondants ont mentionné que du fait de croyances religieuses différentes, leur intégration à la société québécoise est limitée. Mehdi a dit :

La principale raison au fait que je n'ai pas d'amis québécois est d'abord religieuse. Parce que comme je vous ai dit par exemple je ne prends pas d'alcool. C'est une culture très différente de la mienne (Mehdi, Afrique du Nord).

Enfin, certains immigrants ont confié que leurs conjoints aussi vivent des situations instables et précaires. C'est le cas de Mamad, de Sofian, de Victor, de Jackie, de Nadiia et de Manuel. Ils s'imaginent que cette situation rend plus difficile l'intégration à la société. Nadiia confie :

Mon mari aussi est informaticien et il ne travaille pas parce qu'il est spécialisé Adobe Sap. C'est un langage pour développer un programme de comptabilité et c'est un peu trop spécialisé. Il ne peut pas trouver et il veut rester quand même dans son domaine (Nadiia, Europe de l'Est).

Manuel rajoute :

Ma femme aussi a fait des études ici (...). Elle a fait son stage au gouvernement puis là elle attend toujours de trouver un emploi (Manuel, Amérique du Sud).

En résumé, bien que certains répondants aient évoqué que l'intégration à la société québécoise se passait bien, beaucoup disent rencontrer des obstacles culturels pour intégrer la société d'accueil et pour créer des liens significatifs. Quelques-uns des répondants sont le plus souvent au sein de leurs communautés ethniques. Ils s'imaginent des barrières comme la langue et les différences culturelles et religieuses. Ils perçoivent également un manque d'ouverture et de tolérance de la part de la société d'accueil. Certains sont dans une précarité qui de leurs points de vue, les distancie davantage de la société d'accueil.

4.2.3 Synthèses des expériences vécues à Québec

Les immigrants ont préparé le projet d'immigrer au Québec. D'aucuns ont pris le soin de bien le documenter depuis le pays d'origine, en mobilisant les informations disponibles en ligne, en s'informant sur les opportunités de carrière et en apprenant sur la culture, l'histoire et la société québécoises. D'autres ont profité de l'expérience de membres de la famille déjà installés dans la province. D'autres encore ont épargné plus que nécessaire pour les premiers mois d'installation. Certains répondants non francophones ont suivi des cours de français dans le pays d'origine pour amorcer cette prochaine immersion dans une province francophone. Les répondants ont dès lors fait preuve d'organisation, de persévérance et ils ont mobilisé une agentivité, ce qui a rendu possible ce projet. Ils ont mobilisé une capacité d'agir quand d'autres encore ont su rebondir quand des obstacles se sont présentés dans les démarches d'immigration.

Les répondants ont confié que la réalité sociale n'a pas été surprenante à leur arrivée en termes de quiétude, de confort et de sécurité. Cette réalité est conforme à leurs représentations élaborées préalablement. Il y a lieu de croire que le travail de préparation en amont du projet en est la cause. Mais s'il y a eu désillusion et écarts par rapport à leurs représentations, c'est au niveau de l'emploi. Les répondants vont avouer que la réalité professionnelle est amère. Ils ont évoqué des obstacles liés à la langue française (pour les non-francophones)

et à la non maîtrise de l'anglais et des obstacles institutionnels en lien avec les exigences des ordres professionnels pour exercer comme médecin ou ingénieur.

Les répondants ont fait preuve de persévérance et de détermination dans les démarches pour insérer le marché du travail. C'est davantage vrai pour ceux qui étaient déjà qualifiés dans le domaine des TI et dont on présageait que l'intégration se ferait bien. Beaucoup ont sollicité les opportunités disponibles en termes d'aide à l'intégration en emploi; ils ont suivi des cours de francisation et ont souscrit aux programmes d'équivalence des études effectuées hors Québec. Ces répondants ont obtenu une équivalence égale à leur niveau d'études à l'étranger, mais ils mentionnent n'avoir pas pu s'en prévaloir sur le marché de l'emploi, même ceux qui avaient des diplômes et une expérience en TI. Seule une immigrante a réussi. Toutes ces démarches n'ont pas permis l'obtention d'un emploi.

Ainsi, les répondants ont rencontré des obstacles pour insérer un emploi à hauteur de leurs qualifications et compétences étrangères. Bon nombre d'employeurs n'ont pas donné suite à leurs candidatures. Quelques-uns qui ont réussi à passer l'étape de sélection n'ont pas été gardés à la fin de la probation. Ils confient n'avoir pas su vendre leurs compétences étrangères et d'autre fois, les employeurs n'ont pas su évaluer à juste titre ces compétences et leur confier des tâches conformes. Aucun répondant n'a trouvé un premier emploi dans son secteur d'activité. Ils ont occupé des emplois précaires de manutention, des emplois de courte durée ou encore des emplois déqualifiants.

La stratégie de formation québécoise est née de cette difficulté à insérer le marché de l'emploi avec des qualifications et compétences étrangères. Les répondants ont été stratégiques en choisissant de se former de nouveau et ils l'ont été tout autant en choisissant le secteur des TI. Ils savaient que ce dernier était en forte demande d'emploi dans la région, ce qui en soi est une opportunité structurelle.

Les répondants ont également fait le choix stratégique de privilégier des formations courtes et ciblées sur les besoins du marché. Certains d'entre eux ont choisi celles adaptées aux besoins spécifiques de faire reconnaître leurs acquis étrangers. D'autres ont eu comme autre stratégie de bonifier leur profil professionnel en capitalisant sur les acquis étrangers pour être plus compétitifs. Certains autres répondants savaient depuis le pays d'origine que le secteur de l'informatique se portait bien à Québec et avaient réfléchi à une stratégie de réorientation pour pallier aux éventuels obstacles pour insérer le secteur d'origine. Les répondants ont espoir que cette formation québécoise en TI leur donnerait à présent beaucoup d'opportunités et d'ouverture sur le marché du travail.

Avec cette nouvelle formation, les répondants disent avoir développé des qualités comme la patience, la débrouillardise, le travail continu, l'autonomie, l'auto-formation, l'apprentissage personnel; des qualités qu'ils perçoivent comme utiles sur le marché du travail québécois.

Enfin, bien que certains immigrants aient évoqué que l'intégration à la société québécoise se passait bien, beaucoup ont des obstacles culturels pour l'intégrer et créer des liens significatifs. Certains fréquentent le plus souvent leur communauté ethnique. Pour expliquer cette situation, les répondants évoquent des barrières avec la langue française (pour les non-francophones) et la non maîtrise de l'anglais, et des différences culturelles et religieuses. Ils perçoivent également un manque d'ouverture de la part de la société d'accueil.

4.3 Le projet d'intégration

Cette dernière partie est en lien avec le *projet d'intégration* des répondants suite à la formation québécoise. Ils font part des démarches entreprises pour insérer le marché de l'emploi à la suite de cette nouvelle formation. Ils évoquent également le projet à moyen et long terme selon trois aspects : les perspectives de carrière, le projet d'étude ou de perfectionnement et le projet de mobilité. Enfin, les répondants dévoilent les représentations qu'ils se font des nouveaux défis à surmonter pour une intégration professionnelle optimale.

4.3.1 Démarches pour trouver un travail

La formation prenait fin quand les répondants ont été rencontrés. Ceux qui avaient suivi une formation continue au collégial devaient compléter l'apprentissage par un stage. Ces répondants imaginaient le stage comme une porte d'entrée sur le marché de l'emploi et ils espéraient être embauchés à la fin. C'est le cas d'Aurélié, de Rami, de Victor, d'Amadou, de Sofian et de Samira.

Les répondants ont entrepris des démarches et ont mobilisé des opportunités contextuelles en vue de l'obtention d'un premier emploi après la formation. Quelques-uns ont pris contact avec les services de placement dans les établissements d'enseignement, mobilisant ainsi des opportunités institutionnelles. Aicha raconte à ce propos:

Il y avait le service de placement. Il y avait aussi un autre service pour l'emploi en informatique, etc. Là, j'ai pris beaucoup de rendez-vous, on faisait des plans de match pour cibler ce que je voulais, pour faire un CV. Ils m'ont beaucoup aidée (Aicha, Afrique du Nord).

Aicha raconte ensuite qu'elle a ciblé les entreprises qui l'intéressaient et qu'elle s'est rendue à des salons de l'emploi, à des 5 à 7 où elle savait que ces employeurs ciblés seraient représentés. Il s'agit là d'opportunités

organisationnelles. Elle a misé sur le relationnel, qui était son plus gros atout. C'était sa stratégie à elle. Manuel a également choisi de se rendre dans les carrefours d'emploi.

Quelques autres répondants ont consulté les offres d'emploi en ligne et ont postulé. C'est le cas de Bilal et de Dimitar. Ce dernier raconte :

Je visite des sites, comme le site d'Emploi-Québec. Je regarde les offres d'emploi et j'envoie ma candidature. Depuis quelques semaines, je les consulte souvent et j'envoie mon CV pour les emplois qui semblent correspondre à mes compétences (Dimitar, Europe de l'Est).

De la même manière, quelques répondants comme Aurélie ont commencé à créer des contacts sur le réseau professionnel *Linked in*.

Un immigrant comme Firmin a déposé son CV dans les banques de données d'une grande entreprise qu'il a ciblée. Il raconte :

J'avais rencontré une dame de l'entreprise X. La dame me dit qu'elle faisait une recherche active de candidats parce qu'ils avaient une banque de données. Ils m'ont rencontré, m'ont évalué et tout, puis ils ont gardé mon CV. Mon CV les intéressait, mais ils n'avaient pas d'opportunités à m'offrir à ce moment-là (Firmin, Afrique centrale).

D'autres encore comme Karl, José, Nadiia et Sham ont fait appel à des organismes d'aide à l'emploi, surtout ceux spécialisés dans le placement des travailleurs en TI. Un immigrant comme Mamad espère bénéficier des subventions d'aide à l'insertion, comme le programme PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles à l'emploi). On parle alors d'opportunités institutionnelles.

Quelques répondants ont passé les concours du gouvernement provincial. C'est le cas de Jackie, de Francesca et de Sofian. D'autres avaient déjà reçu une offre d'emploi. C'est le cas d'Aïcha, de Firmin et de Papa Mactar.

En résumé, la majorité des répondants ont commencé leur recherche d'emploi dès les dernières semaines de formation, mobilisant ainsi des opportunités contextuelles. Ils ont consulté Internet, les réseaux professionnels en ligne, les services de placement et les organismes d'aide à l'emploi. Quelques-uns se sont inscrits dans des banques de données ou ont pris part aux concours de recrutement du gouvernement provincial. Certains ont trouvé un emploi dès que la formation a pris fin. Certains immigrants voyaient le stage de fin d'études comme une première porte d'entrée sur le marché du travail, ils espéraient qu'à son terme, les employeurs les embaucheraient. Les répondants sont dans l'action. Ils sont déjà dans l'optique d'insérer le marché du travail et ils mobilisent une agentivité à cette fin.

4.3.2 Le projet à moyen et long terme

Les répondants ont évoqué de nouveaux projets maintenant qu'ils ont suivi une formation québécoise. Il s'agit de perspectives de carrière, de projets d'étude ou de perfectionnement et de mobilité.

Les perspectives de carrière

Tous les répondants cherchent un emploi à l'issue de cette formation et ils se sentent prêts à l'occuper. Ils visent un premier emploi qui leur permette d'acquérir une expérience pertinente dans le domaine des TI. Dans cette optique, leur prétention pour le premier emploi n'est pas élevée. Ce sont les propos de Dimitar, de Rami, de Karl, de Victor, d'Amadou et de Papa Mactar. Victor a dit :

Ici au Québec, c'est l'expérience qui compte. Il faut d'abord trouver l'expérience et quand tu as l'expérience, tu peux aller chercher l'entreprise que tu veux. Donc je cherche juste une porte d'entrée pour m'asseoir, faire mon expérience. Même si l'environnement n'est pas bon, c'est avoir mon expérience et puis on verra la suite. C'est ça le plus important (Victor, Afrique de l'Ouest).

Mais bien que l'objectif premier soit de trouver un travail, quel qu'il soit, les répondants ont d'autres projets. En effet, avec cette solide expérience qu'ils veulent acquérir, le projet à long terme est multiple dans les formes qu'il pourrait prendre. Certains immigrants comme Dimitar veulent intégrer une grande compagnie. Dimitar déclare :

Je voulais travailler dans une compagnie high-tech. La réalité me frappe présentement : je vois que je ne peux pas commencer tout de suite dans une telle compagnie. Parce que je n'ai pas l'expérience nécessaire (...). J'ai décidé qu'il fallait que j'aie un travail après cette formation, que j'acquies de l'expérience pour pouvoir me développer plus tard (...). Je veux travailler dans une grande entreprise qui travaille dans la recherche et le développement. C'est mon plus grand objectif (Dimitar, Europe de l'Est).

Certains autres répondants veulent gravir les échelons pour atteindre des postes de direction ou d'enseignement. C'est le cas d'Aurélie, de José et de Jackie. Aurélie dit :

J'aimerais un poste puis grimper les échelons. Un poste de Chef de projet correspondrait bien à mon profil et mes attentes d'ici quelques années (Aurélie, Europe occidentale).

Quelques-uns visent à long terme le travail autonome et la création d'entreprises. C'est le cas de Rami, de Bilal et de Papa Mactar. Rami dit à ce sujet :

Je vais commencer, je ne suis pas un expert, mais je suis une personne qui veut apprendre et qui veut aller très loin (...). Et quand je vais avoir assez d'expérience, décrocher moi-même les contrats et pouvoir être un jour indépendant (Rami, Afrique du Nord).

Bilal surenchérit :

À long terme, je veux avoir quelque chose à moi-même, mais pour l'instant je veux travailler, avoir de l'expérience, toucher à quelques technologies. Puis quand j'aurai les moyens matériels, ouvrir mon entreprise à moi (Bilal, Afrique du Nord).

Papa Mactar dit également :

Je veux ouvrir ma propre société. Si c'est possible au Canada, je le ferai. Mais je préférerais dans mon pays parce que je sens que ce sera mieux. Ça ne m'empêchera pas de voyager entre les deux pays. Je sens, d'après l'expérience que j'ai, que ça va être plus facile dans mon pays, avec moins de contraintes, moins de comptes à rendre au gouvernement. On peut travailler même pour des pays qui ne sont pas chez nous, c'est ce que je faisais; j'ai un petit peu d'expérience dans ça. Il me manque juste de la crédibilité et ça c'est que je constitue dans mon CV en étant ici (Papa Mactar, Afrique de l'Ouest).

Enfin, d'autres répondants ont comme projet d'entrer dans la fonction publique. C'est le cas de Jackie, de Francesca, de Mamad, de Samira et de Blaise. Cette expérience qu'ils doivent acquérir ailleurs est essentielle pour mettre en place ce projet de travailler au gouvernement²². Mamad soutient :

Moi j'aimerais bien un poste dans le gouvernement, parce que j'ai eu la chance de travailler au gouvernement de mon pays. Mais avec l'AEC, je ne peux pas viser le gouvernement parce que le gouvernement, ils ont encore mis des verrous là-bas, ils demandent au minimum un DEC. Mais ils disent qu'après quatre ans d'expérience avec l'AEC, on peut postuler pour le gouvernement. Donc, après mes quatre années dans le privé, je postulerai pour le gouvernement (Mamad, Afrique orientale).

En résumé, bien que le souhait premier soit de trouver n'importe quel travail pour acquérir une expérience pertinente en TI, les répondants ont comme projet de travailler au gouvernement ou dans des entreprises de haute technologie. Ils visent des postes de direction ou d'enseignement. Quelques-uns projettent de créer leur entreprise ou d'être travailleur autonome.

Projets d'étude ou de perfectionnement

Les répondants ont aussi évoqué des projets d'étude ou de perfectionnement. Des immigrants comme Mamad, Samira, Francesca et Blaise ont évoqué la possibilité de faire les équivalences pour obtenir un DEC²³. Cette décision est solide, d'autant plus qu'ils ont pour projet ultime de travailler dans la fonction publique québécoise. Blaise dit :

²² Cette exigence vient de changer. À présent, d'après une directive adoptée en 2014 par le secrétariat du Conseil du Trésor, les diplômes collégiaux DEC et AEC se valent pour postuler dans la fonction publique.

²³ Les répondants sortent de la formation continue en milieu collégial avec une Attestation d'Études collégiales (AEC) alors que les étudiants à majorité québécoise de la formation régulière sortent avec un Diplôme d'Études collégiales (DEC). Les immigrants doivent par la suite faire des cours de Français, d'Éducation physique, de Philosophie et d'Histoire

Quand j'ai décidé de faire cette formation en informatique, je visais le gouvernement. Je vais d'abord chercher un travail. Puis m'informer après sur ce qu'il faut pour avoir mon DEC. Maintenant, si je trouve que ça vaut la peine de faire ces cours-là pour avoir le DEC, je serais obligé de faire ces cours-là en parallèle, mais il faudrait que je travaille à côté [en même temps que je ferai mes études] (Blaise, Afrique centrale).

Quelques répondants ont évoqué l'apprentissage de l'anglais. Ils voient la nécessité de parler anglais dans leur nouvelle profession. C'est le cas de Mamad, de Blaise, de Jackie et de Francesca. Blaise dit :

L'unique chose que j'ai en tête c'est l'anglais. Ça, c'est obligatoire pour moi. Je ferais l'anglais après, parce que je ne m'en sortirais pas sans l'anglais. Les employeurs ici quand ils mettent l'offre d'emploi en informatique, à 90% du temps, l'anglais est obligatoire. Il faut connaître l'anglais. Même quand on est à l'école et qu'on fait de la programmation, le code est en anglais (Blaise, Afrique centrale).

D'autres encore ont des projets d'étude universitaire ou prévoient de faire des certifications. C'est le cas de Rami, de Francesca, de Manuel, de Nadiia, de Samira, de José, de Sofian, de Victor et de Mamad. L'objectif à long terme est d'évoluer dans la profession et de ne pas se limiter à des postes de technicien. Victor soutient :

J'ai des projets d'étude et ça va dépendre de l'emploi que je vais avoir et s'il est avantageux. Parce qu'avec l'AEC, je ne pense pas que tu peux avoir grand-chose avec ça. Au fil du temps si tu veux plus, il va falloir compléter avec des certificats, des certifications et tout (Victor, Afrique de l'Ouest).

C'est aussi dans ce sens que Francesca confie :

Pour l'instant, j'ai besoin de travailler, j'ai besoin moi aussi d'amener de l'argent dans la maison. Mais je pense plus tard à faire une formation niveau universitaire en informatique. Deux ans à l'université. Pour être programmeur, mais à un niveau plus avancé que technicien (Francesca, Amérique du Sud).

En résumé, la majorité des répondants prévoient refaire des études ou suivre un programme de perfectionnement. D'aucuns en complétant les équivalences pour changer l'AEC en DEC. D'autres en poursuivant des études en informatique au niveau universitaire. D'autres encore en apprenant l'anglais. Dans tous les cas, les répondants qui ont suivi une formation au niveau collégial ont des perspectives d'évolution de carrière et ils envisagent ce premier emploi technique comme la porte d'entrée dans le secteur, mais pas comme un sommet de carrière. Ils projettent à long terme d'occuper des postes de direction et d'enseignement, autres que celui de technicien auquel ils sont destinés avec le diplôme collégial.

pour obtenir à la place de l'AEC un DEC. Cette situation est souvent décriée. Certains répondants jugent qu'on oublie qu'ils sont francophones et que ce sont des matières qu'ils ont étudiées dans leurs pays d'origine, hormis l'histoire québécoise.

Projets de mobilité

La plupart des répondants évoquent qu'ils resteraient à Québec. C'est le cas de Dimitar, d'Aurélié, de Francesca, de Victor, de Manuel, de Bilal, de Karl, de Sham et de Mamad. Ce dernier dit :

S'il y avait une raison pour quitter Québec, ce serait pour aller apprendre l'anglais dans une province anglophone, et puis revenir. Parce qu'ici, je pense que socialement, on est bien, on paye le logement moins cher, l'électricité, l'eau. Je ne pense pas que ces avantages sociaux, on les a dans les autres provinces, anglophones en l'occurrence (Mamad, Afrique orientale).

Certains autres déclarent qu'ils iraient là où le travail se présentera. C'est le cas de Rémi, de José, de Mehdi et d'Olivia. Cette dernière soutient :

Pour moi, je planifie de rester à Québec au moins trois mois. Après je ne sais pas ce qui va se passer, parce que moi je suis bilingue, alors si j'aime quelque chose ici, je peux rester ici, mais pour le travail je suis ouverte à autre chose si cela se présentait (Olivia, Europe de l'Est).

Certains autres répondants envisagent la possibilité de partir dans les provinces anglophones canadiennes. Ils s'imaginent que les opportunités y sont meilleures. C'est le cas de Blaise et de Sofian. Sofian a confié :

Moi je cherche la stabilité. Je ne suis pas définitif pour le Québec. S'il y a quelque chose d'intéressant ici je reste. Sinon, si je trouve quelque chose de plus intéressant ailleurs ou bien si je trouve des difficultés pour avoir de la stabilité ici, je quitterais pour peut-être l'Ontario (Sofian, Afrique du Nord).

Enfin, quelques-uns n'excluent pas le fait de retourner dans le pays d'origine ou dans l'un de ceux où ils ont séjourné, si les opportunités y étaient meilleures. C'est le cas de Victor, de Firmin, de Mamad, de Mehdi, de Sofian et de Dimitar. Victor dit à ce propos :

Je me suis déjà dit, je viens et si ça ne va pas bien je retourne en France [pays où il aussi acquis la nationalité] parce qu'on ne m'a pas chassé de là-bas, donc j'ai encore cette possibilité-là. Je suis Français [j'ai obtenu la citoyenneté]. Donc ça veut dire qu'à tout moment, je peux encore me retrouver ailleurs. Je peux prendre le prochain avion et atterrir là-bas (Victor, Afrique de l'Ouest).

En résumé, les répondants projettent pour la plupart de rester à Québec. Mais certains envisagent de partir si les opportunités sont meilleures ailleurs, voire même de retourner dans le pays d'origine ou dans un autre si les portes leur sont ouvertes.

4.3.3 Représentations du milieu de l'emploi à la suite de la formation : obstacles à surmonter

Les répondants s'imaginent que cette formation québécoise leur ouvrira les portes du marché de l'emploi. Mais ils perçoivent qu'ils ont encore des obstacles à surmonter pour s'assurer une intégration optimale.

Les répondants évoquent d'abord le fait que l'AEC est moins connu sur le marché du travail et que les employeurs demandent un DEC²⁴ pour occuper un poste de technicien. Ils perçoivent encore des obstacles organisationnels. Ce sont les propos de Blaise, de Dimitar et de Victor. Blaise dit :

Je commence à perdre un peu espoir (...). Parce qu'à 80% du temps quand tu vas chercher du travail sur Internet en informatique, il demande le DEC. Il faudrait que cet employeur-là puisse accepter ou arrive à comprendre que la personne qui a le DEC et la personne qui a l'AEC, c'est la même chose parce que c'est la même formation, à la virgule prêt, c'est juste le nom qui change dans les attestations (Blaise, Afrique centrale).

Dimitar rajoute :

J'ai une crainte sur la façon dont cette formation sera jugée par les employeurs. J'observe que les critères de sélection sont un DEC de trois ans. J'ai peur que cette formation ne soit pas jugée à sa juste valeur. Je vois que, dans les emplois du gouvernement et dans les critères du service partagé de contrôle des embauches, les employeurs cherchent des DEC de trois ans et ce sont des concours très formels (Dimitar, Europe de l'Est).

Quelques immigrants non francophones comme Francesca évoquent aussi la peur que leur niveau de français oral leur ferme des portes et que leurs connaissances techniques ne soient pas jugées en premier. Ils évoquent donc des obstacles culturels. Francesca déclare :

Mon but, c'est de rentrer au gouvernement, mais j'ai peur. Je sais que j'ai les compétences, mais je ne suis pas bonne pour m'exprimer. Parfois, je n'utilise pas les bons mots. Et ça sème le doute auprès des personnes avec qui vous travaillez. À cause de mon français, j'ai peur que la personne soit en doute et se demande si je vais être capable. Qu'il juge plus le français que mes connaissances [techniques] (Francesca, Amérique du Sud).

Certains autres répondants évoquent le manque de réseaux professionnels comme barrière à l'intégration en emploi. Victor soutient :

Il y a aussi le fait qu'on n'a pas de références [réseaux]. Peut-être qu'il faut connaître quelqu'un qui travaille en entreprise, qui lui va prendre ton CV, le déposer. C'est aussi ça le système, le réseautage. Quand tu ne connais personne, tu as beau envoyé ton CV, il

²⁴ Rappelons que cette situation a changé dans la fonction publique du Québec, un important employeur dans la région, et que les deux diplômes collégiaux AEC et DEC se valent à présent. Il y a toutefois lieu de se demander si la situation a vraiment changé dans les pratiques de recrutement des autres organisations.

n'y a aucune suite. Tu vas même le déposer main à main, mais rien (Victor, Afrique de l'Ouest).

Mamad rajoute :

Le marché du travail québécois n'est pas très ouvert aux immigrants. On nous dit souvent que 80 % des emplois se trouvent dans le marché caché, de bouche à oreille, interne ou par réseautage et que 20 % sont affichés. Je pense donc que ce marché est difficile à percer tant qu'on n'a pas développé de contacts. Malheureusement, le réseautage se fait entre nous immigrants seulement. Il y a très peu qui arrive à avoir un réseau avec des Québécois (Mamad, Afrique orientale).

De plus, un répondant comme Rémi confie que la discrimination en emploi est bien réelle et que cet obstacle organisationnel est à considérer. Il soutient :

Est-ce que le fait qu'on ne soit pas né ici fait une différence dans la recherche d'emploi? Je pense que oui malheureusement. Je ne dirai pas du racisme, mais dès fois il y a un manque de connaissances des employeurs des autres cultures et des autres pays, à tous les niveaux (Rémi, Amérique du Sud).

Rami quant à lui pense que les méconnaissances de certains employeurs sur la réalité sociale des immigrants rendent l'intégration en emploi plus difficile. Il dit :

C'est ce côté réticent des employeurs. Parce qu'au départ, ce qui m'intrigue, c'est que pas mal de Québécois de souche ne savent pas comment on arrive ici. Ils pensent que nous sommes des réfugiés ou des cas humanitaires. Et du coup, vous êtes un concurrent potentiel. [Pour aider à notre intégration], il faudrait déjà faire un effort côté employeur pour leur faire comprendre, les pousser à être plus indulgents, plus ouverts à d'autres cultures, à notre CV (Rami, Afrique du Nord).

De la même manière, des répondants comme Khaled, Firmin, Rami, Dimitar et Blaise évoquent que, bien qu'ils soient conscients que l'effort premier doit venir des immigrants, il faudrait plus de tolérance, de compréhension, de respect et d'acceptation de la part des employeurs pour faciliter leur intégration. Firmin déclare :

Je suis conscient que nous sommes dans un processus d'intégration et que l'effort doit venir de nous. En revanche, il faudrait de la tolérance, l'acceptation de l'autre qui est issu d'une culture différente. Dans les premiers temps, il y aura forcément des choses à régler. Alors, si à ce moment on ne privilégie que le rendement, les résultats et l'intérêt de l'entreprise, cela n'aidra pas à l'intégration (Firmin, Afrique centrale).

Dimitar soutient qu'un temps d'adaptation n'est pas accordé aux immigrants; un temps nécessaire à leur intégration. Il dit :

Même un Québécois a besoin d'une période d'adaptation pour toute chose nouvelle et c'est bien toléré. La même chose devra s'appliquer pour un immigrant. Au contraire, on ne le lui concède pas. Il est plus facile de se l'expliquer en disant qu'il n'est pas

compétent ou qu'il ne comprend rien. De par mon expérience, les Québécois sont tolérants, ils donnent toujours une chance, mais ils n'en donnent pas beaucoup (Dimitar, Europe de l'Est).

Les répondants sont aussi d'avis que si la chance ne leur est pas laissée de prouver leurs compétences, l'intégration ne sera pas facile. Blaise dit à ce propos :

Je pense que parfois les employeurs exagèrent un peu. Comme j'ai dit tantôt qu'une personne arrive et dise qu'il est médecin, on pourrait lui demander de prouver qu'il est médecin et de produire ses diplômes. Ou alors qu'on le mette à l'épreuve. C'est peut-être vrai que le système n'est pas le même, mais on pourrait aussi lui mettre un mentor et observer si la personne s'adapte au système ou pas ? Est-ce qu'elle est capable ? Je pense que de cette manière-là, ça va nous faciliter un peu la tâche (Blaise, Afrique centrale).

D'autres répondants évoquent qu'ils doivent encore maîtriser les codes et valeurs en vigueur dans les entreprises québécoises. Sofian parle de l'autonomie, qui est valorisée en milieu de travail québécois. De son point de vue, les immigrants en général n'ont pas appris à développer cette qualité dans leurs pays. Il y a alors des obstacles culturels. Il dit :

Il y a cette qualité qu'on valorise et qui est l'autonomie. C'est aussi une question de culture parce que là chez nous, il n'y a pas cette question d'autonomie. Nous les immigrants, on n'a pas l'habitude de travailler comme ça par rapport aux gens d'ici. Les gens d'ici sont habitués depuis leur enfance, leur système éducatif est comme ça, ils sont autonomes depuis le début, ils se débrouillent tout seuls. Mais là, nous on est arrivé ici et on est habitué à un autre système (Sofian, Afrique du Nord).

Enfin, quelques répondants ont évoqué que toutes ces difficultés vécues et les obstacles qu'ils doivent encore surmonter sont liés à tout phénomène d'immigration. L'intégration est en lien avec l'adaptation et ils pensent que le temps aidera à cette adaptation. Amadou conclut dans ces termes :

Le seul facteur qui joue dans l'adaptation, c'est le facteur temps. Au fur et à mesure que l'on travaille comme ça, on s'habitue. On s'habitue au système et c'est grâce au temps. On finit par s'y faire petit à petit (Amadou, Afrique de l'Ouest).

C'est aussi dans ce sens qu'Aurélië confie qu'immigrer c'est recommencer, et que sur le marché du travail également, il faudrait recommencer étape par étape. Elle déclare :

Pour ma part, je sais que quand on immigrer on repart à zéro d'une certaine façon, qu'on le veuille ou non. C'est pareil pour l'emploi, c'est quand même repartir à zéro comme si on n'avait pas d'expériences, alors que quand même. Ben voilà, ce n'est pas évident, mais c'est comme ça (Aurélië, Europe occidentale).

En résumé, en termes de représentations des obstacles qu'ils ont encore à surmonter pour une pleine intégration en emploi, les répondants ont mentionné l'acceptation de l'AEC sur le marché du travail, les différences de codes et de valeurs culturelles en entreprise qu'il faudrait connaître. Ils ont également souligné

le manque de réseaux professionnels, le manque d'ouverture et de connaissances des employeurs sur la réalité des immigrants ainsi que la chance qui ne leur est pas donnée de prouver leurs compétences. Enfin, ils ont parlé de temps d'adaptation qui ne leur est pas accordé. Les immigrants non francophones ont également souligné la langue comme barrière à une pleine intégration professionnelle. Autrement dit, des obstacles institutionnels, organisationnels et culturels qu'ils devront encore surmonter.

4.3.4 Synthèses du projet d'intégration

La majorité des répondants ont commencé leur recherche d'emploi dès les dernières semaines de formation québécoise. Ils ont mobilisé des opportunités comme Internet, les réseaux professionnels en ligne, les services de placement et les organismes d'aide à l'emploi. Certains ont trouvé un emploi dès la fin de la formation. D'autres voyaient le stage de fin d'études comme une première porte d'entrée sur le marché du travail. Ils espéraient qu'à terme, les employeurs les embaucheraient. Les répondants sont dans l'action. Dès les dernières semaines de formation; période où ils ont été rencontrés, ils sont déjà dans l'optique d'insérer le marché du travail, et ils ont mobilisé une agentivité à cette fin.

Suite à cette formation québécoise, les répondants espèrent se trouver un travail décent, quel qu'il soit pour acquérir une expérience pertinente en TI. Ils ont ensuite pour projet de travailler dans la fonction publique québécoise, dans des entreprises de haute technologie, comme travailleur autonome ou créateur d'entreprise. La majorité projette également de retourner aux études au niveau universitaire ou d'apprendre l'anglais. L'objectif visé à travers ces prochaines formations est d'occuper à long terme des postes autres que celui de technicien auquel sont destinés ceux qui ont suivi une formation au niveau collégial. Ils visent à long terme des postes plus élevés de direction ou d'enseignement.

Une bonne partie des répondants projettent de rester à Québec. Mais certains envisagent de partir si les opportunités professionnelles sont plus intéressantes ailleurs. Ils parlent d'aller dans les provinces anglophones canadiennes, de retourner dans le pays d'origine ou dans un autre pays si les perspectives d'emploi y sont meilleures.

Les répondants perçoivent qu'ils ont encore des obstacles à surmonter pour s'assurer une pleine intégration en emploi. À cet égard, ils ont souligné la maîtrise du français (pour les non-francophones), l'acceptation de l'AEC sur le marché du travail et les codes et valeurs québécois à maîtriser. Ils ont également mentionné le manque de réseaux professionnels, la discrimination en emploi, le manque d'ouverture de certains employeurs, ainsi que la chance qui ne leur est pas donnée de prouver leurs compétences. Des obstacles institutionnels, organisationnels et culturels qui rendent plus difficile leur intégration.

Chapitre 5 : Récits et analyse des trajectoires professionnelles selon l'approche longitudinale.

Ce chapitre présente les récits longitudinaux de sept immigrants rencontrés en emploi. Il représente le cœur de l'analyse eu égard à la question de recherche. Il s'agit de l'analyse de 31 entrevues-récits au total : une première entrevue-récit avant emploi, puis des récits longitudinaux à un mois, à trois mois, à six mois et à un an suivant l'occupation d'un emploi. Pour chaque trajectoire professionnelle (sept au total), une introduction présente l'immigrant. Il s'agit d'informations sur le profil individuel (origine, âge, situation familiale, acquis professionnels), le parcours pré-migratoire, le projet d'immigrer et l'expérience de vie à Québec. Dans un second temps, un portrait du parcours socio-professionnel est fait à travers des extraits tirés des récits épisodiques en emploi. Ces extraits mettent en évidence les propos de l'immigrant sur son identité, les fonctions occupées, les relations professionnelles, les pratiques d'accueil et d'intégration en emploi, la situation en tant qu'immigrant dans un contexte professionnel et social, les représentations, le projet et enfin, les activités au sein de la société d'accueil. Les extraits ne reviennent pas toujours sur tous ces points. Ils ont été sélectionnés pour souligner les particularités et le parcours de chaque immigrant. À la fin de la présentation des extraits, l'analyse du récit est faite. Les noms des répondants sont des pseudonymes.

5.1 Aicha et le début d'une réussite

Aicha est originaire de l'Afrique du Nord. Âgée entre 30 et 35 ans, elle est arrivée seule à Québec. Durant l'année de suivi, Aicha s'est mariée après avoir rencontré son conjoint à Québec. Elle n'a pas d'enfants à charge. Dans son pays d'origine, Aicha a suivi des études universitaires en Génie logiciel. Puis, elle a effectué son stage de fin d'études à Québec. Cette opportunité de stage s'est offerte à elle par l'entremise de son frère qui étudiait déjà dans la région. De retour dans son pays, Aicha est en période de probation comme ingénieur informatique dans une entreprise du secteur bancaire. Mais à la fin de la probation, elle décline l'offre effective d'emploi, préférant à la place une bourse d'études de maîtrise à Québec. Elle avait amorcé la démarche en quittant le Québec après son stage. Aicha est arrivée à Québec comme étudiante étrangère, il y a sept ans. Par la suite, son projet initial d'études s'est transformé en un projet de vie et elle est devenue résidente permanente au cours de l'année de suivi. Quand nous l'avons rencontrée la première fois, Aicha venait de finir une formation universitaire québécoise en informatique et elle était à la recherche d'un emploi. Aicha a donc des qualifications en TI avant la migration et une formation universitaire québécoise dans le même domaine.

Un parcours facilité par une première expérience de séjour (situation avant un premier emploi)

J'ai beaucoup réfléchi [avant de décider de venir étudier à Québec]. C'était un peu torturant de choisir [entre l'offre d'emploi après la probation et les études à Québec], mais c'était l'occasion ou jamais. Si je ne le faisais pas maintenant à l'âge que j'avais, je ne l'aurais plus fait de toute ma vie. Travailler en informatique, je pouvais toujours le faire plus tard. Mais aller à l'étranger pour poursuivre mes études puis voyager, voir du monde, voir comment d'autres vivent, c'était l'occasion ou jamais.

Comme j'avais déjà fait mon stage ici, j'avais une petite idée de comment ça se passait [la vie à Québec]. J'étais moins perturbée que les nouveaux immigrants. J'étais encadrée [par mon frère], je connaissais. J'avais déjà un compte en banque, je savais où acheter les choses, je connaissais un peu l'accent québécois. C'était plus facile que pour d'autres.

Je savais que le marché de l'emploi en TI était ouvert. J'ai aussi vu dans l'entreprise où j'ai travaillé [dans mon pays], une entreprise canadienne venir y recruter un salarié. Donc, ça montrait qu'ils avaient besoin de monde. Il y avait déjà un signe que c'était favorable à Québec. Si on va ailleurs pour chercher des gens, c'est que dans le pays, il devait bien y avoir des possibilités.

[Dans mes recherches d'emploi] on m'a dit beaucoup de choses comme d'envoyer des CV partout. Ça, ce n'est pas moi. Je ne peux pas faire ça. Ma technique à moi est de viser une ou deux entreprises [de faire une recherche sur les entreprises du secteur et de choisir celles pour lesquelles je veux travailler] et d'y aller. D'aller là où ils vont : dans les salons de l'emploi, les 5 à 7. Et me présenter. Parce que moi et mon nom, dès fois, on se demande si je suis une fille ou un garçon. Et puis, un diplôme d'ailleurs, on se méfie. Mais quand je viens parler, défendre mon CV, proposer des idées, etc., je suis mieux perçue. Vaut mieux que j'aille personnellement, que d'envoyer des CV, des papiers. J'avais ciblé deux entreprises et je suis allée partout où elles étaient.

Un premier poste comme Analyste-programmeur dans une entreprise réputée, mais Aicha aspire à plus (un mois en emploi)

Dans ses démarches pour trouver un emploi, Aicha a d'abord effectué des recherches sur les employeurs potentiels en TI, ce qui l'a amenée à cibler deux entreprises qu'elle souhaitait intégrer : une PME et une firme-conseil. Au final, Aicha a reçu une offre d'emploi dans chacune d'elles et elle a opté pour la firme-conseil. Elle est embauchée comme consultante et effectue son premier mandat dans un service du gouvernement provincial.

La PME m'a offert beaucoup plus [elle y a passé une entrevue], salaires, vacances, c'était plus. Et pour être franche, j'aimais mieux leur esprit. Elle offre des services assez bons pour ses employés et il y a un esprit de communauté que j'ai adoré. Mais c'est une petite entreprise, elle ne cherche pas à s'agrandir. Mais la firme-conseil, elle est réputée et internationale. Le jour où je veux changer de vie, que je veuille retourner dans mon pays par exemple, on ne sait jamais. Pour ça, vaut mieux avoir travaillé pour une entreprise renommée, c'est bon pour le CV [Donc j'ai accepté leur offre d'emploi après l'entrevue].

[Le premier jour dans l'entreprise où je suis mandatée] on est venu et il y avait tous les recrutés du gouvernement. Des gens se sont occupés de l'accueil, ils nous ont fait une petite introduction de trois heures, pour parler de l'entreprise, du gouvernement, des projets. Ils nous ont présenté tout ça et après, ils nous ont donné nos bureaux. Puis, on a été présentés à notre équipe, puis c'est ça. Et on nous a donné des choses à faire, des formulaires à remplir. On était moins pris en charge que quand je commençais dans la firme-conseil [son employeur]. Eux ont plus d'expériences [avec la main-d'œuvre immigrante], ils ont beaucoup plus d'outils pour faire de la formation et des certifications par exemple, j'ai un tuteur qui m'encadre et avec qui je parle d'évolution.

Apparemment, il y a une possibilité d'évoluer [dans la firme-conseil]. Parce que je veux évoluer vite fait. Mes aspirations sont quand même grandes. Je vais travailler pour. Je vise le meilleur pour essayer de, comment dire... il y a un dicton qui dit, il faut viser la lune, si on n'a pas la lune, on tombe dans les étoiles, c'est à peu près ça. Par exemple, on m'a dit, ne vise pas cette entreprise, c'est trop grand. Pourtant, j'y suis. Donc, c'est comme ça. Moi, je veux prouver ma valeur et c'est avec le temps et l'expérience. Je veux avoir de bons mandats intéressants. Je ne veux pas qu'on m'envoie n'importe où ou qu'on minimise mon potentiel.

Mon projet dépend de beaucoup de choses, de mon évolution dans l'entreprise, de choses familiales. J'ai un plan, mais qui n'est pas figé, je veux évoluer le plus possible dans le moins de temps possible. Je vais commencer comme analyste-programmeur pour le premier mandat, ça ne me dérange pas. Mais 2e mandat, je veux un poste d'analyste. Si on me l'offre ici, je resterai. Mais si je sens qu'on ne reconnaît pas ma valeur par rapport à d'autres collègues, ça pourrait me motiver à chercher ailleurs, quand je sais qu'ailleurs on m'offre plus. Ce que je recherche c'est aussi bien en termes de rémunération que d'évolution personnelle.

Aicha acquiert plus de responsabilités dans ses tâches (trois mois en emploi)

Au début, c'était des tâches de technicien de programmation. C'était vraiment de la programmation, mais je me suis débrouillée pour faire un peu de fonctionnel. C'est un stade au-dessus. Maintenant, je fais les deux: analyste-programmeur et fonctionnel. Le programmeur, il programme. Mais les tâches qu'il doit programmer, c'est l'analyste fonctionnel qui discute avec le client et qui voit ce qu'il en est, il voit ce dont le client a besoin et il dit à l'analyste programmeur ce qu'il y a à faire. Depuis le début, à l'étape de la formation, je me suis débrouillée pour aussi me former au fonctionnel. C'était un peu contre l'avis de mon mentor ici [le service du gouvernement dans lequel elle est mandatée] parce que mon contrat est pour analyste-programmeur, mais je me suis débrouillée pour passer outre ça. Parce qu'en étant analyste-programmeur, on te dit que ce n'est qu'après un an que tu vas pouvoir faire du fonctionnel. Moi en trois semaines, j'ai commencé à faire du fonctionnel.

Je travaille avec des immigrants et des Québécois, c'est international. C'est une des raisons pour lesquelles je me suis sentie bien. C'est que tout le monde ici est habitué à ce que ce soit multiculturel. Je ne viens pas comme une seule dans un environnement québécois qui ne connaît rien au multiculturalisme. Je trouve un environnement qui est déjà habitué aux différences. Quand tu arrives dans un nouvel endroit, il faut faire ton intégration. Mais ici mon intégration est facilitée puisque c'était déjà fait par d'autres. Je me sens vraiment intégrée à mon équipe de travail, vraiment.

On n'est pas tellement pris en charge. Si tu ne t'améliores pas par toi-même, si tu ne te bats pas par toi-même, tu restes là où tu es. Donc pour t'améliorer, c'est à toi de faire des efforts, de demander à être mise sur tel ou tel projet. Pour avancer, c'est à toi de le

faire. Moi, au lieu de demander à mon chef, je le fais, puis après, je lui dis que j'ai fait ça. C'est ma manière de faire et c'est plus vite que d'attendre.

Les logiciels, les technologies avec lesquels je travaille sur ce mandat ne m'intéressent pas. Mais je vais d'abord rester et m'exercer comme fonctionnel puis après viser les mandats que je veux vraiment et aller dans des tâches qui soient plus intéressantes pour moi. Si je change maintenant, ce serait de refaire juste de la programmation comme analyste-programmeur. Alors que si je reste encore un peu dans ce mandat, je serai vraiment une analyste parce que je m'exerce à ça et j'aurai un prochain mandat comme analyste-fonctionnelle.

Aicha est plus posée dans ses projets d'évolution, mais elle est toujours stratégique (six mois en emploi)

Le mandat n'est pas enrichissant pour mon CV parce qu'on ne travaille pas sur des choses qui sont très demandées sur le marché [ce qui devrait faire que j'envisage un changement ou une démission]. Mais je me dis, on va laisser faire jusqu'à un an [avant de demander à changer]. Parce que dans ton CV, tu mets un an d'expérience dans quelque chose, c'est bien considéré. Ce n'est pas comme six mois, ce n'est pas pareil. Donc, oui, je veux avancer, mais il faut savoir reculer pour mieux sauter. C'est mettre toutes les chances à son avantage. Quand j'étudie mon dossier, je n'ai pas trop d'expériences et je ne veux pas aller n'importe où. Et puis là où je suis, j'ai des responsabilités plus grandes et je pourrais avoir plus de responsabilités. On va avancer dans ça. En plus, il y a des rumeurs comme quoi l'entreprise licencie et beaucoup de mes collègues sont en chômage technique. On va se calmer. Se calmer veut dire demander quelque chose au bon moment.

En plus, côté familial, je vais avoir une grosse dépense à l'été, ça me calme aussi. J'ai de gros projets, dont celui de me marier. Et ça fait un gros budget. Je ne peux pas risquer de perdre quelque chose [de perdre mon emploi ou d'avoir une baisse de revenus]. Je ne vais pas changer d'entreprise alors que je vais me marier et que j'ai besoin d'une assurance financière là maintenant. C'est une prise de risque. On va passer cette étape [rester dans ce mandat qui n'est pas intéressant] et quand ce sera plus calme dans ma vie personnelle, je vais voir ça.

Quand on est tout seul [célibataire], on prévoit à long terme [on se fixe des objectifs et des projets en solo, on se fixe des moments en solo]. Mais quand on est deux [elle est à présent fiancée et prévoit de se marier l'été], c'est difficile de se projeter. Quand on est tout seul, ce n'est pas pareil que quand on est deux. Dans un an et demi par exemple, je prévois être en congé maternité. Et ça a un impact sur le côté professionnel, ma carrière dépend aussi de ça. Maintenant il y a ma famille et ma carrière et mes choix tiennent compte des deux.

Aicha est promue Analyste fonctionnelle dans un nouveau mandat (un an en emploi)

Mes tâches ont énormément changé. Je suis dans un nouveau mandat. Je suis dans quelque chose de beaucoup mieux. Je ne fais plus de programmation, juste de l'analyse. Quand je suis revenue de vacances, j'ai continué avec l'ancien mandat, mais puisqu'il risquait de finir [finalement le mandat ne s'est pas arrêté], il était temps d'aller voir mon chef de projet. J'ai eu l'audace de vouloir intégrer un mandat de plus grande envergure et ainsi éviter de me retrouver un temps sans mandat, en chômage technique. Je savais qu'il y avait un nouveau projet dans le même édifice où on est. C'était une très belle opportunité, j'ai demandé et ça a donné ça.

Mon profil ne rentrait pas dans les exigences, mais c'est l'expérience que j'ai accumulée dans le premier mandat qui m'a beaucoup aidée. Parce que c'était un projet plus petit, on faisait tout, du développement, de l'analyse, de la livraison. Ça m'a permis de toucher à l'analyse en étant technicien et c'est ce qui m'a permis de poser ma candidature et de rentrer sur ce projet-là en tant qu'analyste.

Les mandats et la progression dépendent de toi, il faut le demander. Il y a un immigrant qui a été recruté en même temps que moi dans la firme-conseil, on a travaillé ensemble sur le premier projet, il a plus d'expérience que moi et des certifications qui peuvent être utiles dans ce projet-ci, mais lui n'a pas demandé. Donc il n'a pas eu. Alors qu'il est plus qualifié que moi. Donc, ça dépend de la chance et de la prise d'initiatives.

[Mes nouveaux projets] c'est de rester dans ce mandat d'abord parce que je viens de commencer. C'est une belle opportunité. L'entreprise client a acheté des programmes qui vont rentrer d'ici un an, c'est le top du top. Ma valeur sur le marché va augmenter. J'aimerais aussi rester dans cette firme-conseil, parce que ce n'est pas bien de changer tout de suite. Certains partent pour augmenter la valeur monétaire, mais par ailleurs, on perd de la crédibilité. Donc, il faut changer au bon moment, quand ma valeur aura bien augmenté. Je vais prendre le maximum là où je suis actuellement pour avoir le maximum de valeur. Après, on verra, j'envisagerai le côté anglophone.

[Bilan à un an en emploi]. Pour l'instant, ça va bien. Je ne pense pas que j'aurais pu faire mieux, j'ai eu de la chance. Pour l'instant je suis satisfaite. Peut-être qu'il y en a d'autres qui peuvent faire mieux, mais moi je suis satisfaite.

Analyse du récit

Le projet d'Aïcha est un projet éclairé « *j'ai beaucoup réfléchi... je connaissais... je savais* ». Ce projet est d'abord motivé par la découverte du monde et il prend forme dans un projet d'études à l'étranger. Le projet d'Aïcha se transforme par la suite en un projet de résidence dans le pays d'accueil. Son parcours pré-migratoire représente des ressources dans la réalisation de ce projet. Son premier séjour à Québec lors d'un stage de fin d'études et la présence de son frère, créent chez elle un sentiment de sécurité et facilitent le fonctionnement quotidien dans la société d'accueil du fait de l'assimilation plus rapide des codes, valeurs et règles du système québécois.

Aïcha est en quête de reconnaissance sociale « *je veux qu'on reconnaisse ma valeur... ma valeur sur le marché va augmenter* », qui la place dans un esprit de comparaison et de compétition face aux autres. Elle reconnaît sa valeur quand cette dernière est reconnue par les autres « *je ne veux pas qu'on minimise mon potentiel* » et en rapport avec les autres « *si je sens qu'on ne reconnaît pas ma valeur par rapport aux autres collègues* ». Le projet qu'elle investit dans sa quête de reconnaissance est professionnel. Tout au long de l'année de suivi, Aïcha aspire à un épanouissement et une évolution professionnelles « *je veux évoluer vite fait en emploi... je vise le meilleur... je veux avancer* » et ses efforts sont tournés vers la réalisation de ce projet. Elle se donne des perspectives temporelles pour agir et combler ses attentes. Le mariage fait naître en elle, un second projet, cette fois-ci familial, mais ce dernier apparaît moins investi que le projet professionnel.

Dans la poursuite de son projet professionnel, Aicha doit déjouer des obstacles. Ils sont d'abord organisationnels. Aicha fait face aux réalités professionnelles québécoises qui l'obligent à faire ses preuves pour évoluer « *je vais commencer comme analyste-programmeur pour le premier mandat [en espérant que le deuxième mandat sera plus en phase avec mes compétences]* ». Elle doit aussi gérer sa perception que les tâches qui lui sont assignées manquent de valeur ajoutée à l'avancement de sa carrière « *le mandat n'est pas intéressant pour mon CV* ». Elle doit tenir compte des aspects de sa vie personnelle, notamment le projet de mariage et doser ses prises de risque « *je ne vais pas changer d'entreprise alors que je vais me marier et que j'ai besoin d'argent là maintenant. C'est une prise de risque* ». Elle doit aussi considérer des obstacles structurels en lien avec des risques de licenciements et de mises à pied. Enfin, Aicha doit à présent allier vie privée/familiale et vie professionnelle dans ses choix « *maintenant il y a ma famille et ma carrière et mes choix tiennent compte des deux* ».

Aicha agit face à ces obstacles et son récit est teinté d'agentivité, en termes de volontarisme « *je veux* », de capacité d'action « *je le fais* », de critères de choix « *la PME m'a offert beaucoup plus, mais la firme-conseil est réputée* », d'audace « *je le fais et après je lui dis* », de prise d'initiatives « *je suis allée voir mon chef pour intégrer un mandat de plus grande envergure* », d'autonomie et de proactivité « *si tu ne te bats pas par toi-même, tu restes où tu es* ». De fait, tout au long des récits, Aicha agit de manière stratégique et réflexive en contrôlant ses actions selon le contexte. Elle mobilise son agentivité et met en place des stratégies pour contourner les obstacles. Il s'agit d'abord d'une stratégie de polyvalence dans les tâches « *l'expérience du premier mandat m'a aidée, je faisais de tout* », d'une stratégie de promotion « *je me suis débrouillée pour faire du fonctionnel, un stade au-dessus* ». Et aussi, d'une stratégie de repli « *on va reculer pour mieux sauter, demander quelque chose au bon moment* ». Ainsi, Aicha a commencé sur un poste technique (équivalent à un niveau collégial), mais elle a toujours visé un poste d'analyste-fonctionnelle, un poste à hauteur de ses qualifications et compétences et son agentivité a contribué à l'acquisition de cette promotion.

Aicha est satisfaite à un an en emploi. Cette promotion est en phase avec son projet professionnel de gravir les échelons au plus vite et de voir ses compétences reconnues. Elle est dans de l'auto-valorisation « *pour avancer, c'est à toi de le faire* », mais valorise également l'employeur et le profil international de l'entreprise « *mon intégration est facilitée par d'autres* ». Un lien social et un sentiment d'appartenance sont établis avec l'équipe et la dimension pluri-ethnique de l'entreprise fait qu'Aicha s'identifie à celle-ci et elle se sent en sécurité. En termes d'intégration sociale, Aicha ne mentionne pas d'activités avec la société d'accueil et elle ne parle pas non plus de relations avec sa communauté d'appartenance. Ses efforts sont davantage tournés vers une tentative d'intégration professionnelle.

Le contexte économique favorable du secteur des TI est une opportunité structurelle dans l'intégration d'Aïcha. Elle en est consciente « *je savais que le marché en TI était ouvert* » et ses choix en tiennent compte. La formation québécoise est également une opportunité sur le plan institutionnel qui a rendu possible son insertion professionnelle. Ses qualifications étrangères en TI sont aussi des ressources utiles dans l'obtention d'une promotion. Aïcha a également souligné que la firme-conseil qui l'emploie est dans une optique d'intégrer sa main-d'œuvre immigrante. À cet égard, elle mentionne des pratiques organisationnelles adaptées en termes de formation continue, de gestion de carrière et de tutorat. Ces pratiques sont également des opportunités organisationnelles favorables à son intégration. Enfin, ses ressources familiales à travers l'image du frère sont aussi un atout dans le processus d'intégration ainsi que l'agentivité d'Aïcha.

Est-il étonnant qu'Aïcha ait commencé sur un poste technique même avec un diplôme universitaire québécois? Les réalités professionnelles du pays d'accueil et les façons de faire locales influencent-elles son évolution de carrière et le transfert de ses compétences étrangères? Ces questions seront débattues dans le chapitre 6 « interprétations et discussions ».

5.2 Le projet professionnel prometteur de Francesca

Francesca est originaire de l'Amérique du Sud. Âgée entre 30 et 35 ans, elle est mariée et a des enfants à charge. Dans son pays d'origine, Francesca a suivi des études universitaires en Tourisme-Hôtellerie. Elle a travaillé six ans dans le domaine avant d'immigrer. Francesca s'imaginait une vie plus sécuritaire à Québec et une meilleure qualité de vie. Arrivée depuis six ans comme résidente permanente, elle a suivi des cours en francisation pendant six mois, puis s'est lancée dans une formation collégiale en TI. Francesca savait que le secteur des TI était dynamique à Québec, son mari y travaillait déjà. Elle s'est réorientée parce qu'elle avait de nouvelles aspirations professionnelles. Francesca commence donc une carrière dans le secteur des TI. Quand nous l'avons rencontrée, sa formation tirait à sa fin et elle était à la recherche d'un stage de fin d'étude puis d'un emploi.

Des situations aidantes dans la mise en place du projet et l'établissement (situation avant un premier emploi)

Mon beau-frère habitait déjà ici. Nous voyions sa vie, ses choses, ses habitudes quand il nous en parlait. C'est ce qu'on voulait pour nous aussi. Il nous a beaucoup aidés [pour monter le projet et nous établir]. On a pensé à ce pays pour les enfants parce que notre pays, c'est un petit peu dangereux aujourd'hui. Pour la qualité de vie aussi.

Quand je suis arrivée à Québec, j'ai dit : ``c'est ça que j'aimerais vivre toute ma vie``, j'aime beaucoup. J'aime tout. C'est tranquille, c'est ce que l'on recherchait. Ici, il n'y a presque pas d'embouteillages, c'est vite pour aller n'importe où. Je suis capable de

trouver tout ce dont j'ai besoin, par rapport à nos plats. Il y a beaucoup de parcs pour promener les enfants, des activités. Les écoles sont excellentes aussi.

On avait déjà une idée [de ce à quoi ressemblerait notre nouvelle vie] parce qu'il y avait beaucoup des personnes qui nous disaient, ici c'est comme ça, c'est comme ça. On est arrivé en sachant la réalité, on est venu avec l'argent pour commencer ici. Mon chum est ingénieur. On est venu avec comme but de rester un an comme étudiant, faire le français, entrer dans l'Ordre. Il y avait un chemin à suivre, on est venu avec un chemin déjà tracé.

J'entends toujours qu'ils ont besoin de beaucoup de travailleurs en informatique. En Base de données, en programmation, il y a beaucoup d'emplois. En Java aussi.

Je veux rentrer au gouvernement, c'est mon objectif. À cause de la stabilité d'emploi. Je veux être stable. Je sais qu'ils ont des postes pour technicien-programmeur ou programmeur-analyste.

Mon intégration à la société québécoise, parfois, je trouve ça un peu plus difficile, j'ai la sensation d'être une intruse et je me sens comme ça dans tous les endroits. J'ai toujours peur de ne pas être acceptée à cause de mon français et de mon accent qui est parfois difficile à comprendre. Il y a une communauté [sud-américaine] très forte, on est très souvent ensemble. Parce que l'intégration avec les gens d'ici, c'est très difficile. Parce qu'ils sont très fermés. On connaît quelques Québécois. Mais, c'est très rare qu'on se retrouve. Comme c'est plus difficile, on fait plus de choses avec [la communauté] et le temps passe.

Un premier poste comme stagiaire analyste-programmeur qui satisfait Francesca (à un mois en emploi)

Francesca occupe un poste d'Analyste-programmeur en tant que consultante stagiaire dans une firme-conseil et son premier mandat est dans un service de la fonction publique. Nous avons considéré le stage comme premier emploi parce qu'il y avait des possibilités qu'elle soit gardée à l'issue du stage.

L'accueil est bien. Tout le monde m'a bien acceptée, tout le monde se parle. C'est vraiment incroyable de travailler ici. Ils ne font pas de préjugés par rapport aux immigrants. Au contraire, ils acceptent très bien. Ils sont ouverts. C'est une belle expérience. Ils ont de l'acceptation aussi.

Cet emploi [ce stage] répond à 100 % à mes attentes. J'ai appris beaucoup de choses. Maintenant, j'ai une expérience dans la partie automatisation que je peux utiliser ailleurs. C'est seulement trois mois, mais c'est déjà un grand bagage [professionnel]. Je travaille dans la partie .net [langage informatique] et aujourd'hui je veux continuer là-dedans. Je ne veux plus Java, ni Base de Données [deux autres langages informatiques]. C'était un choix que j'avais fait en pensant que c'était la partie de l'informatique la plus ouverte. Mais aujourd'hui, je découvre que le gouvernement et toutes les entreprises utilisent le Visual Basic script. C'est donc le meilleur choix à faire.

Francesca est sous contrat à durée déterminée suite au stage (à trois mois en emploi)

À l'issu du stage, la firme-conseil a embauché Francesca comme consultante. Son contrat est à durée déterminée. Elle a choisi de changer de mandat et travaille à présent pour une nouvelle entreprise-client du secteur privé.

Pour l'entreprise-client [où j'ai effectué mon stage], je faisais de l'automatisation de systèmes. Puis, c'était plus des parties techniques. Les trois mois que j'ai passés là-bas, j'ai appris suffisamment pour ne pas avoir de nouvelles choses à apprendre. Donc, c'est pour ça que j'ai choisi cette nouvelle entreprise-client parce que c'est un nouvel environnement, de nouvelles choses à apprendre, de nouvelles choses à faire. C'est une ambiance qui change constamment, ça me donnera plus d'expériences pour le marché.

Je sens que j'ai encore des difficultés à m'exprimer, je comprends très bien les situations, mais un seul mot peut changer tout le sens. Ils essayent de faire de la documentation et d'utiliser les mêmes mots techniques. Ils créent des modèles de demande pour qu'ils soient toujours les mêmes et pour ne pas jouer avec les mots. Je suis chanceuse parce que les personnes que je rencontre essaient de m'aider. Quand j'ai des doutes, je demande et ils me répondent avec volonté et ils m'expliquent.

Je ne sais pas combien d'années je vais rester dans cette firme-conseil parce que pour le moment je m'attends à un meilleur salaire. Parce qu'ils m'ont embauchée [sous contrat], mais mon salaire est presque resté comme quand j'étais stagiaire. Il est très bas par rapport à la moyenne, beaucoup plus bas. Aujourd'hui, je suis contente, mais je m'attends à un salaire à hauteur de mes compétences. Ça pourrait être une raison pour que je parte.

Je ne suis pas certaine que je vais aller dans une autre spécialité [en langage informatique] même si j'aime mieux travailler en Java. Parce que l'expérience que j'aurai quand je vais avoir fini mon contrat sera d'un an dans la partie techno. Je vais essayer de trouver un emploi dans ça. Ici, à Québec, le marché de l'emploi demande des gens avec beaucoup d'expérience, cinq, six ans d'expérience dans le domaine d'informatique, pas des personnes qui sortent de l'école. Il n'y a pas beaucoup d'offres pour eux. Je vais donc être obligée de faire avec le marché du travail et continuer à acquérir de l'expérience dans ce que j'ai commencé [plutôt que de me spécialiser dans ce que j'aime].

Francesca est embauchée (six mois en emploi)

Mon contrat avec la firme-conseil, c'était jusqu'en décembre. Quand je suis rentrée en juin [revenue de vacances], ils m'ont proposé de changer mon salaire parce que tout allait bien ici. Mais deux mois après, au mois de mai, ils m'ont embauchée comme permanent. La firme-conseil a reçu beaucoup de bonnes recommandations de ceux pour qui je travaille ici [l'entreprise-client], ils ont fait une bonne évaluation de mon profil, de mes tâches.

La dernière fois, j'étais en apprentissage. Aujourd'hui j'ai beaucoup appris, je travaille toute seule. On a une équipe, mais c'est rare que je demande l'aide de quelqu'un. J'ai déjà appris tout ce que je devais apprendre. Tout est positif. Tout le monde est très content de mon travail. C'est un travail très minutieux. Nous devons être rapides aussi. Et tout ça je suis capable de le faire.

Maintenant je vis pour moi. Il fut un moment où j'étais [inquiète]. Parce qu'avant, j'avais un salaire dont je n'étais pas satisfaite. Je n'étais pas satisfaite avec la façon d'être juste sous contrat, non permanente, sans bénéfices, sans assurances. Aujourd'hui, je profite de tous les bénéfices que l'entreprise me donne, de cette assurance acquise. C'est aussi une belle place, ils te valorisent beaucoup. J'ai réussi mes attentes.

Les employeurs sont exigeants et ils cherchent de la minutie. Ils sont très perfectionnistes. Donc, les tâches que j'exécute, j'essaie de toujours faire qu'elles soient très claires, j'essaie de faire de mon mieux parce que mon français n'est pas encore bon, je ne suis pas capable de m'exprimer, j'essaie donc de montrer ma compétence avec les travaux que j'exécute.

Quand la firme-conseil m'a embauchée, la semaine suivante, j'ai reçu une autre offre à titre permanent [d'un autre employeur] pour recevoir 3000 dollars de plus, mais j'ai refusé. Parce que j'ai commencé ici en septembre de l'année passée comme stagiaire. Dès qu'ils ont eu la possibilité de me mettre en permanence, ils l'ont fait parce qu'ils avaient connaissance du bon travail que je faisais comme stagiaire, à cause de la recommandation que le chargé du projet a faite ici, les connaissances que je me suis faites, tout ça est positif. Recommencer dans une autre entreprise pour 3000\$ alors que je ne sais pas ce que je vais faire, les tâches qu'ils vont me donner, dans quel mandat je vais aller, recommencer et devoir faire mes preuves, je n'ai pas trouvé ça avantageux. Dans cette firme-conseil, j'ai déjà été dans deux mandats, dont celui-ci, depuis plus d'un an, même si j'allais dans un autre mandat et que ça ne se passait pas bien, ils ont déjà la certitude que je fais du bon travail et que je suis compétente.

Depuis que j'ai déménagé [ils ont acheté une maison], on a beaucoup de connaissances qui sont québécoises, ils sont très chaleureux, on se voit presque tous les jours, on jase. J'habite dans un jumelé. Mon voisin à côté, on prend une bière ensemble, on s'échange de la nourriture. J'aime ça (...). Quand on a aménagé, ils sont venus nous dire bonjour. Presque toute la nuit, ils sont venus dire bonjour, c'est incroyable, ils sont très chaleureux.

À présent, Francesca vise plus qu'un poste de technicienne (un an en emploi)

Mes tâches n'ont pas évolué parce je fais du support. Et parfois ça me dérange. Parce que je suis une personne qui a besoin d'apprendre beaucoup, de connaître beaucoup de choses. Et c'est comme si j'avais arrêté mon évolution. J'ai essayé de demander à la firme-conseil qui m'emploie s'il était possible de m'envoyer ailleurs dans un autre mandat pour que je puisse apprendre de nouvelles choses et travailler sur de nouvelles technologies. Parce qu'ici, c'est comme si ça s'était arrêté. Ça donne que pour le moment ils n'ont pas beaucoup de mandats à cause de la crise économique. Mais le retour que j'ai eu c'est qu'ils vont essayer quand même.

Aujourd'hui, l'anglais est un handicap dans mes projets. L'anglais est très demandé en informatique. Mon anglais n'est pas encore bon. Ma prochaine étape dans un an, c'est d'améliorer mon anglais, de déménager du côté anglais pour avoir un anglais fonctionnel (...). Je partirai maximum six mois. C'est très nécessaire pour mon travail au quotidien. Ça ne m'empêche pas de travailler, mais pour les meilleurs postes aujourd'hui, ils demandent l'anglais.

[Elle projette de poursuivre sa formation en TI au niveau universitaire]. Ça donne plus de valeurs, plus de prestige. En comparaison des salaires aussi ça s'améliore. Un baccalauréat en informatique me permettra d'être plus spécialisée. Je vais choisir un domaine et je vais être une experte dans ce domaine. J'ai ensuite comme projet

professionnel d'être gestionnaire ou chargée de projet. Aujourd'hui avec un niveau collégial c'est plus difficile, on est toujours au bas de la pyramide. Avec un Bac, tu peux grandir plus facilement pour occuper un poste de Chargé de projet, de gestionnaire, d'analyste.

C'est toujours mon objectif de travailler au gouvernement, mais pour l'instant, il me manque l'expérience face à l'exigence de quatre ans d'expérience quand on a un AEC. Fait que je ne peux pas postuler sur leurs offres. Le but c'est donc d'acquérir les quatre années d'expérience et la première possibilité qu'il y aura pour entrer au gouvernement, c'est sûr que je vais être là et je vais la prendre. Aujourd'hui j'ai un an d'expérience, j'ai encore besoin de trois au total dans le milieu privé avant de postuler au gouvernement.

Avant je n'avais aucune certitude pour l'avenir, qu'est-ce qui allait arriver, si j'allais trouver un emploi permanent, si j'allais être acceptée. Aujourd'hui, tout est très stable, je ne me sens pas en danger (...). Je vois l'avenir de manière prometteuse. Parce que je ne suis pas une personne qui laisse la vie rouler, je vais me battre, je fais tout ce que je peux pour réussir. L'immigration ce n'était pas facile, puis je suis là maintenant. Je suis arrivée sans comprendre le français et aujourd'hui, je comprends bien. J'ai été capable de suivre les cours pour l'AEC. Rien ne m'empêche de continuer à aller de l'avant et le plus haut possible. Je suis satisfaite de ce que j'ai obtenu en un an parce que personne ne commence pas par en haut, on commence toujours par le bas. Mes objectifs du bas sont maintenant bien accomplis, je suis exactement où je m'attendais être. Maintenant j'ai besoin de mettre des efforts pour les prochains niveaux. Je suis satisfaite de ce qui m'arrive dans ma vie professionnelle et les entreprises y ont contribué en me donnant la possibilité de montrer que je suis capable. Mais l'accueil, la sympathie des gens, nous l'avons acquis avec les compétences, en montrant que nous faisons bien les choses.

Je suis entrée dans cette firme-conseil parce qu'un ami [de ma communauté ethnique] m'avait recommandée. Il y travaillait depuis deux ans et j'ai été choisie grâce à cette recommandation. On jase beaucoup par rapport au marché des TI. La plupart des gens de mon pays qui sont ici travaillent dans les TI (...). On jase beaucoup des nouvelles technologies, c'est comme un groupe de discussion pour parler des choses qu'on aime, du travail, des opportunités, les technologies récentes, pour parler de nos problèmes au travail.

Analyse du récit

Le projet d'immigrer de Francesca est un projet éclairé « on avait déjà une idée... beaucoup de personnes nous disaient... on est venus avec un chemin déjà tracé », d'abord motivé par la recherche d'une sécurité et d'une meilleure qualité de vie. Le parcours pré-migratoire de Francesca représente des ressources dans la réalisation de ce projet. La présence du beau-frère et son implication dans les démarches d'établissement procurent à Francesca un sentiment de sécurité et de maîtrise. Ses représentations sont dès lors conformes à l'idée qu'elle se fait de la réalité québécoise.

Dans le pays d'accueil, Francesca investit beaucoup dans un projet professionnel. Elle est d'abord en quête d'une sécurité d'emploi « je veux rentrer au gouvernement à cause de la stabilité d'emploi ». Elle est également en quête d'une reconnaissance sociale à travers la reconnaissance de ses compétences par ses pairs « tout le monde est content de mon travail... un baccalauréat me permettra d'être plus spécialisée, d'être

une experte dans ce domaine » et d'une acceptation de sa différence « tout le monde m'a acceptée... ils n'ont pas de préjugés par rapport aux immigrants ». Enfin, Francesca est en quête de nouveaux apprentissages « j'ai besoin d'apprendre beaucoup de choses... C'est comme si mon évolution a arrêté ».

Dans la poursuite de son projet professionnel, Francesca fait face à des obstacles. Ils sont d'abord culturels. Au début, Aicha a des difficultés à assumer sa différence *« j'ai la sensation d'être une intruse et je me sens comme ça dans tous les endroits »* et elle perçoit la société d'accueil comme fermée à la diversité. Ses lacunes en français et en anglais sont également des obstacles dans la poursuite d'une carrière et la formation collégiale la destine à des tâches techniques, alors que ses aspirations sont plus ambitieuses. L'AEC ainsi que son manque d'expérience l'empêchent également de postuler au gouvernement, un projet qu'elle nourrit depuis le départ *« ils demandent des personnes avec des expériences de quatre à six années d'expérience »*. On parle alors d'obstacles institutionnels. Le contexte économique rajoute des contraintes structurelles à sa situation et l'oblige à rester dans son dernier mandat, alors qu'elle vise un changement. Enfin, Francesca doit conjuguer avec des obstacles organisationnels en lien avec les exigences des employeurs qu'elle perçoit comme perfectionnistes et minutieux.

Mais Francesca agit face à ces obstacles et mobilise son agentivité. Elle est débrouillarde *« je suis capable de trouver tout ce dont j'ai besoin »*, ambitieuse *« je veux entrer au gouvernement, c'est mon objectif »*, informée, *« je sais qu'ils ont des postes pour technicien programmeur »*, déterminée *« j'ai choisi cette nouvelle entreprise-client »*, autonome *« je travaille toute seule »*, volontaire *« j'essaie de faire de mon mieux »* et proactive *« je vais me battre, je fais tout ce que je peux pour réussir »*. De la même manière, elle impose ses choix *« j'ai refusé »* et met en place des actions réflexives en fonction du contexte et de la mise en place du projet *« l'anglais est un handicap dans mes projets, ma prochaine étape dans un an, c'est de déménager du côté anglais pour avoir un anglais fonctionnel »*. Francesca met également en place des stratégies en fonction de la situation du marché de l'emploi et en fonction de son projet ultime de travailler dans la fonction publique. Il s'agit de stratégie de diversification des tâches *« j'ai choisi cette nouvelle entreprise-client parce que c'est un nouvel environnement, de nouvelles choses à apprendre, ça me donnera plus d'expériences pour le marché »*, de consolidation *« recommencer dans une autre entreprise et devoir faire mes preuves, je n'ai pas trouvé ça avantageux, ici ils ont déjà la certitude que je fais du bon travail et que je suis compétente »*, de contournement *« c'est toujours mon objectif de travailler au gouvernement, mais ils ont une exigence de quatre ans d'expérience quand on a un AEC. Le but c'est donc de les acquérir dans le milieu privé et la première possibilité d'entrer au gouvernement, je vais être là et je vais la prendre »*. Et enfin, de stratégie de spécialisation *« je ne veux plus Java, ni BD. C'était un choix que j'avais fait en pensant que c'était la partie de l'informatique la plus ouverte. Mais aujourd'hui, je découvre que le gouvernement et toutes les entreprises utilisent le Visual Basic script. C'est donc le meilleur choix à faire »*. C'est avec cette même capacité réflexive

qu'elle prend conscience des nouvelles actions à mettre en place pour atteindre une évolution professionnelle et elle évoque à cet effet des projets d'étude universitaire et des projets d'apprentissage de l'anglais.

Francesca est satisfaite à un an en emploi « *je suis satisfaite de ce que j'ai obtenu. Je suis exactement où je m'attendais être* ». Elle valorise ses efforts personnels « *je fais tout ce que je peux pour réussir, je suis arrivée sans comprendre le français, j'ai été capable de suivre les cours d'AEC... L'accueil, la sympathie on l'a acquis en prouvant nos compétences* », mais également les employeurs et leurs pratiques organisationnelles « *les entreprises y ont contribué en me donnant la possibilité de montrer que je suis capable* ». Les compétences de Francesca sont reconnues et ses collègues font preuve d'ouverture et d'acceptation à son égard.

Le secteur dynamique des TI et la formation collégiale rapide et professionnalisante sont des opportunités structurelles et institutionnelles dans l'intégration de Francesca. Elle a obtenu un poste technique d'analyste-programmeur, un poste égal à ses compétences acquises dans le pays suite à sa réorientation professionnelle. De même, Francesca tire profit de ses ressources sociales à travers sa communauté ethnique qui lui procure un soutien moral et des possibilités de réseautage et d'apprentissage des codes et valeurs de la société d'accueil. Ses ressources familiales à Québec sont également un atout. En termes d'intégration sociale, l'achat d'une maison dans la région lui permet d'établir des liens avec la société d'accueil et de dépasser ses peurs de ne pas être acceptée, inquiétudes qu'elle a mentionnées dans les premiers mois de suivi.

Comment les réseaux ethnique, familial et professionnel de Francesca sont un atout dans son intégration? Cette question sera débattue dans le chapitre 6.

5.3 Jackie, un exemple de détermination

Jackie est originaire de l'Amérique du Sud. Âgée entre 30 et 35 ans, elle a une famille à charge. Dans son pays d'origine, Jackie a obtenu un diplôme technique en informatique et un diplôme universitaire de premier cycle en éducation secondaire. Elle a travaillé deux ans comme programmeuse puis a occupé des fonctions de gestion dans l'administration publique de son pays. Jackie a donc des qualifications en TI avant la migration. Elle a décidé d'immigrer pour offrir de meilleures perspectives d'avenir à son fils. Mais les bonnes opportunités d'emploi à Québec en informatique les ont aussi convaincu son mari et elle. Arrivée à Québec comme résidente permanente depuis cinq ans, Jackie a suivi des cours en francisation. Puis, suite à un emploi déqualifiant, elle a décidé de suivre une formation au niveau collégial en informatique. Nous l'avons rencontrée quand cette dernière touchait à sa fin.

Jackie souhaite un emploi dans la fonction publique provinciale (situation avant emploi)

J'ai un enfant qui a 14 ans maintenant. Et c'est pour lui que mon mari et moi avons décidé d'immigrer : pour lui donner plus de possibilités dans ses projets d'avenir. On savait aussi qu'il y avait des possibilités pour les informaticiens de trouver un emploi à Québec [pour son mari et elle, tous deux issus du secteur des TI].

Nous avons décidé d'immigrer en 2006, mais on a voyagé en 2010 pour prendre le temps de nous préparer. Nous avons fait beaucoup de recherches. C'est parce qu'on savait que pendant l'entrevue de sélection, la personne pouvait nous poser des questions, peu importe le sujet. On a beaucoup lu sur Internet, comment nous intégrer, l'école pour notre fils, comment commencer notre intégration au marché du travail. On a étudié pendant deux ans la langue française là-bas. On savait aussi que le marché du travail en informatique était florissant. On était conscients de perdre toutes les choses qu'on avait acquises dans notre pays d'origine, on était conscients de recommencer à zéro à Québec.

Mon premier emploi après la francisation a été un emploi dans une charcuterie. C'était un contrat sur appel. Ce travail a influencé mon projet d'aller aux études parce que je ne voulais pas y rester toute ma vie. Et j'ai trouvé cet organisme d'orientation professionnelle. Ils m'ont dit que c'était mieux de commencer une formation à Québec, que ça allait me donner une sécurité [d'emploi] et aussi me permettre de faire la mise à jour de toutes mes connaissances en informatique. C'est pour cette raison que j'ai choisi de faire cette formation [collégiale en informatique]. J'avais fait des études en informatique, mais je n'ai pas travaillé longtemps dans le domaine. J'avais besoin de faire une mise à jour de mes connaissances en informatique.

Je veux travailler au gouvernement parce que je pense que c'est une possibilité pour travailler à long terme. Je préfère travailler dans une place et y rester tranquillement.

Ici au Cégep, on a essayé d'intégrer le groupe. Parce qu'on a un groupe mixte, des Québécois et des immigrants. Au début, j'ai essayé de nous réunir pour fêter les anniversaires. Quand nous avons commencé le cours, chacun était dans son coin. C'était triste, plate. J'ai essayé de faire quelque chose, ça a marché pendant un an, jusqu'à Noël, parce qu'après j'ai perdu toute ma motivation de continuer. Parce que pour ces personnes ce n'était pas quelque chose d'important, ils donnaient une piasse pour acheter le gâteau, mais ils ne participaient pas au moment de partager le gâteau. La classe est divisée. Une ligne d'immigrants qui se parlent entre eux et eux, sont dans leur coin.

Jackie travaille dans la fonction publique provinciale (à un mois en emploi)

Nous avons considéré le stage de Jackie comme premier mois en emploi, parce qu'elle a reçu une offre d'embauche. Jackie travaille dans un ministère de la fonction publique provinciale comme elle le souhaitait.

Avec ma formation au Cégep, j'ai eu un AEC et pour entrer au gouvernement, il faut un DEC. Mais j'avais fait mon évaluation comparative des études hors Québec qui m'a donné un DEC en informatique et un BAC en éducation. C'est pour ça que j'ai été prise au gouvernement : mon DEC étranger en informatique et la mise à jour de mes connaissances avec un AEC québécois.

Je suis très fière de travailler pour ce service de la fonction publique. Pour moi ça a toujours été mon défi depuis le Cégep, de travailler pour le gouvernement. Travailler pour ce service-ci, c'est encore meilleur parce que c'est une architecture technologique très moderne. Je travaille avec des logiciels que je connais bien, je suis dans ma zone de confort. Parce que je maîtrise tout ce je dois faire.

L'accueil s'est très bien passé, j'ai été bien accueilli par le chef de projet, le chef de service, la secrétaire, tous mes collègues, les programmeurs, les analystes. C'est vraiment une place formidable pour travailler. Nos relations sont très bien. Ça va très bien avec tous, il y a beaucoup de communication, on s'amuse. On a déjà partagé quelques sorties, surtout avec les fêtes.

J'ai remarqué que nous sommes juste trois immigrants dans l'équipe de travail. Mais que nos collègues de travail valorisent beaucoup l'effort que nous avons fait pour apprendre le français et pour travailler ici. Ça m'a marquée parce que ce n'est pas la même chose qu'au Cégep. Au Cégep, mes camarades de classe, je ne sais pas pourquoi, peut-être à cause de la maturité [du manque de maturité] qui faisait qu'ils étaient éloignés de tous les groupes des immigrants. Mais je pense que c'est comme ça partout, il y a des Québécois qui sont intéressés à te parler et d'autres personnes qui vont toujours rester éloignées.

J'ai de l'autonomie. Mon superviseur m'accorde beaucoup de confiance. Il n'est pas à côté de moi [il ne surveille pas mon travail], je lui demande les directives et je commence à regarder autour de moi avec qui je vais travailler. Quand je finis, je vais lui dire et je demande s'il y a autre chose à faire. Il y a beaucoup de communication avec lui; il est très ouvert. Le plus important, c'est la confiance qu'il a mise en moi.

Le français est toujours une difficulté en emploi pour moi. Durant l'entrevue, ils m'ont dit si tu veux être engagée [comme permanente], il faut que tu améliores ton français pour que tu puisses rester travailler chez nous. Je me suis inscrite pour des cours du soir pour adultes.

Jackie vise à présent un poste d'Analyste (à trois mois en emploi)

J'ai un peu plus de responsabilités. Je connais mieux le fonctionnement de notre projet. Ça me donne la possibilité d'être plus autonome. Je suis satisfaite. J'aimerais continuer à trouver des problèmes à résoudre et à avoir des défis qui me permettent de continuer en améliorant ma programmation (...). Parce que ça, c'est le côté positif de ce travail. Ce n'est pas sur le même problème qu'on est tout le temps. Ce sont des problèmes différents qu'il faut résoudre. C'est ça qui m'intéresse.

Au sein de cette entreprise, je vais continuer comme technicienne et s'il y a la possibilité de participer à un concours interne pour devenir analyste, je vais le faire. Grâce à l'expérience que je vais avoir à ce moment-là, j'aimerais passer les concours internes. Je vais attendre cette possibilité, mais pour l'instant je continue comme technicienne. Je ne vais pas me stresser pour ça. Je me sens en sécurité maintenant avec ce travail. Mon projet est déjà atteint.

Pour le moment, je reste dans la fonction publique [provinciale], mais je vais essayer de poser ma candidature au gouvernement fédéral. Pour cela, j'aimerais développer un peu plus mon côté linguistique, travailler un peu plus l'anglais. Je ne m'inquiète pas pour le temps que ça va prendre. Mais c'est un projet à moyen terme, comme dans trois ans.

Un pas vers le poste d'analyste et le projet d'emploi au fédéral (à six mois en emploi)

Je suis autonome. Je travaille en fonction de ce que font les analystes et je dois programmer ce qu'eux ont pensé. Ça, c'est la logique. Je dois transformer leurs idées dans un programme et qu'on puisse l'exécuter. Mais ce que je fais toujours, c'est de regarder s'il y a une façon plus optimale de le faire et je leur donne des suggestions. Mes points de vue sont bien appréciés. C'est vraiment un travail d'équipe, parce que si finalement mon code est plus performant, cela va forcément améliorer le travail de tout notre projet.

Aujourd'hui, c'est moi qui cherche à m'éloigner des fois [de mes collègues], travailler et manger dans mon petit coin. Mais quelquefois j'essaie de m'intégrer, de m'asseoir à côté des Québécois, d'essayer de comprendre de quoi ils parlent. On peut dire que j'ai mis l'effort, je me suis impliquée pour m'intégrer. Ce n'est pas quelque chose qui est arrivé par hasard, c'est un travail. J'ai travaillé pour ça et maintenant je suis contente. Maintenant, je peux dire quand j'ai envie de participer, quand j'ai envie de m'éloigner. C'est mon choix à présent.

. Parce que devenir analyste, ce n'est pas la même chose qu'être technicien. Ce sont des choses plus professionnelles et moins techniques. Il faut toujours changer, évoluer.

J'ai passé le concours interne, j'ai eu les résultats [elle est à présent sur les banques de candidature internes pour un poste d'analyste] puis j'en ai parlé à mon supérieur. Il n'était pas vraiment content avec la nouvelle que je lui donnais. Puis il m'a dit que, pour le moment dans notre équipe, il n'y avait pas de poste libre, mais que si j'attendais peut-être un an ou un an et demi, il pourrait avoir une place qui se libère pour moi. Je ne vais pas attendre un an, un an et demi [pour avoir un poste d'analyste dans la direction où je travaille]. Je continue mon travail tranquillement, mais je regarde tout le temps les candidatures dans d'autres directions de la fonction publique.

Il y a quelque chose qui va beaucoup changer ma vie si je décide d'accepter ce défi. Cette année je viens de recevoir une invitation pour un programme. Ce programme c'est pour les étudiants qui aimeraient travailler temporairement du côté anglophone. J'aimerais faire ça parce que j'aimerais améliorer mon anglais, ce qui va me permettre d'aller au gouvernement fédéral. Avoir une expérience de travail dans le côté anglophone va permettre de dire : OK, elle a travaillé, elle peut s'exprimer. Et aussi, pour moi ça va me permettre de pousser plus loin dans mes ambitions. C'est un projet qui sera bien après, qui va m'approcher du profil du gouvernement [fédéral]. J'aimerais être plus internationale.

Un pas décisif vers un poste d'analyste (à un an en emploi)

J'ai posé la question à mon supérieur direct sur les possibilités d'être analyste dans le cadre du projet. Il y a des postes qui vont s'ouvrir. Et là, il m'a dit que mon Bac en éducation [diplôme étranger] ne suffit pas, il faut avoir également une spécialité [diplôme universitaire] en informatique. C'est lui qui décide, parce que c'est lui qui fait les recommandations. Je me donc suis inscrite pour une maîtrise à temps partiel à l'université pour avoir la spécialisation comme analyste.

J'aimerais faire valoir mes compétences [étrangères] comme analyste. Je dois travailler plus pour démontrer que je suis capable de faire le travail d'analyste. Et la maîtrise va m'aider. Ce sont des compétences que j'ai eu à développer dans mon pays, mais que je dois évaluer, comparer avec la réalité québécoise. J'ai ces compétences-là et j'aimerais pouvoir les appliquer ici. Je ne sais pas si je peux les appliquer de suite ici, parce que je

ne sais pas comment on exerce le poste ici et c'est ce que je vais aller étudier avec la maîtrise. Ça va m'aider.

D'une façon générale, mon intégration à la société se passe bien. Ça ne m'intéresse pas beaucoup d'avoir de nouveaux amis québécois. J'ai déjà mes amis [une famille québécoise et quelques amis du pays] avec qui je partage mes expériences. Et pour moi, c'est correct. Je ne cherche pas plus d'amis, je n'ai que des connaissances. Je suis déjà intégrée. La société québécoise est tranquille. Je ne trouve pas beaucoup d'obstacles à cause de ma nationalité. Je considère qu'elle a fait beaucoup d'efforts dans l'acceptation des immigrants.

Analyse du récit

Le projet d'immigrer de Jackie est un projet éclairé « nous avons fait beaucoup de recherches... on était conscients de recommencer à zéro ». À l'origine, ses motivations sont d'offrir un meilleur avenir à son fils et de s'octroyer de meilleures perspectives de carrière. Le parcours pré-migratoire de Jackie représente une ressource sûre qui lui confère une sécurité « on savait que le marché de l'informatique était florissant », une force émotionnelle « on était conscients de recommencer à zéro » et une facilité dans le quotidien « on a beaucoup lu sur Internet, comment nous intégrer, l'école pour notre fils, comment commencer notre intégration au marché du travail ».

À travers le projet d'immigrer, Jackie est en quête d'une réalisation de soi « j'aimerais continuer à avoir des défis... il faut toujours changer, évoluer... j'aimerais être plus internationale en travaillant au fédéral... j'aimerais être chef de service, analyste » et d'une sécurité d'emploi « je veux travailler au gouvernement, parce que je pense que c'est une possibilité pour travailler à long terme... je me sens maintenant en sécurité avec ce travail ». Dans sa quête, elle investit un projet professionnel « je veux travailler au gouvernement... je suis fière de travailler pour ce service de la fonction publique ».

Mais Jackie fait face à des obstacles dans la poursuite de ce projet. La langue française n'est pas maîtrisée et l'anglais non plus, ce qui est un obstacle culturel pour son projet au fédéral. De plus, Jackie doit gérer le manque d'ouverture des élèves québécois qu'elle côtoie en formation et elle doit également gérer son envie d'évoluer. Le poste de technicien qu'elle occupe est une porte d'entrée dans le secteur des TI, mais elle aspire à plus « parce que devenir analyste, ce n'est pas la même chose qu'être technicien. Ce sont des choses plus professionnelles et moins techniques. Il faut toujours changer, évoluer ».

Face à ces obstacles, Jackie réagit et mobilise son agentivité. Elle mobilise sa capacité d'action en décidant de se former de nouveau à Québec, en suivant des cours de perfectionnement en français et en suivant une formation universitaire en même temps qu'elle travaille. Jackie relève des défis et établit des critères de choix « j'ai choisi cette formation », notamment dans le choix du secteur d'emploi. Elle fait également preuve d'audace « j'ai passé les concours internes puis j'en ai parlé à mon supérieur ». Elle est autonome, proactive

« je regarde la façon la plus optimale de le faire » et elle prend des initiatives « j'essaie de m'intégrer... j'essaie de comprendre de quoi ils parlent ». Enfin, Jackie est déterminée « je ne vais pas attendre un an et demi, je regarde les candidatures dans d'autres directions », ambitieuse « j'aimerais être chef de service... je veux devenir analyste » et volontaire « je me suis inscrite pour une maîtrise à temps partiel [en marge de son travail à temps plein] à l'université pour être analyste ».

Jackie met en place des actions stratégiques pour poursuivre son projet professionnel. Ces dernières sont essentiellement des stratégies de formation, d'abord au niveau collégial, puis par la suite au niveau universitaire « mon premier emploi a été un emploi dans une charcuterie, ce travail a influencé mon projet d'aller aux études... le français est toujours une difficulté, je me suis inscrite à des cours du soir pour adultes... mon supérieur m'a dit que mon Bac en éducation ne suffit pas, je me suis inscrite pour une maîtrise à l'université, la maîtrise va m'aider à faire valoir mes compétences comme analyste ». On observe également une stratégie de capitalisation sur toutes les qualifications, notamment étrangères « mon DEC étranger en informatique et la mise à jour de mes connaissances avec un AEC québécois m'ont permis d'entrer au gouvernement ». La capacité réflexive de Jackie lui permet d'entrevoir qu'elle a peut-être besoin d'arrimer ses compétences avec les exigences du monde du travail québécois, d'où la nouvelle formation universitaire pour occuper un poste d'analyste.

Jackie est satisfaite de sa situation professionnelle après une année en emploi « mon projet est déjà atteint ». Son projet de travailler au gouvernement est effectif et elle met en place des actions réflexives et stratégiques pour atteindre le second, un projet d'emploi au fédéral. Jackie valorise ses efforts « on peut dire que j'ai mis l'effort, je me suis impliquée pour m'intégrer » et les opportunités liées au contexte. Elle est dans un emploi en lien avec ses qualifications étrangères et ses nouvelles qualifications québécoises, elle maîtrise ses tâches « je suis dans ma zone de confort... je maîtrise tout ce que je dois faire » et a acquis plus de responsabilités. De plus, Jackie a acquis la confiance de ses collègues et supérieurs « mon superviseur m'accorde beaucoup de confiance... je donne des suggestions aux analystes, mes points de vue sont bien appréciés » et elle est intégrée à l'équipe. En termes d'intégration sociale, elle a choisi d'être plus en retrait, ne sentant ni le besoin ni l'envie de créer de nouvelles amitiés « ça ne m'intéresse pas beaucoup d'avoir de nouveaux amis québécois, j'ai déjà mes amis ».

Des facteurs contextuels sont aidants dans le processus d'intégration de Jackie et dans la poursuite de son projet professionnel. D'abord ses qualifications ont permis une insertion dans le secteur des TI et Jackie a capitalisé sur ses acquis étrangers pour s'octroyer cette opportunité d'emploi au gouvernement. Il s'agit là d'opportunités institutionnelles. Le contexte favorable du secteur des TI est également une opportunité structurelle et Jackie en est consciente. D'autres opportunités institutionnelles ont été mobilisées. En effet,

Jackie a bénéficié de cours en francisation, elle a fait appel aux organismes d'aide à l'intégration et elle a souscrit au programme de l'évaluation comparative des études effectuées hors Québec. Elle reconnaît que la société d'accueil a également influencé de manière positive son processus d'intégration; elle perçoit que cette dernière est de plus en plus réceptive face aux nouveaux arrivants. Enfin, Jackie a évoqué des pratiques d'accueil organisationnelles favorables à son intégration et une acceptation de la différence de la part de ses collaborateurs. On parle alors d'opportunités organisationnelles qui facilitent son intégration.

Que perçoit Jackie quand elle considère que sa formation universitaire lui permettra de mieux comprendre et d'acquérir les qualités et qualifications requises pour occuper un poste d'analyste à Québec? Comment mieux comprendre cette stratégie de Jackie qui lui a permis d'occuper un emploi dans la fonction publique quand l'on sait qu'un AEC seul ne suffit pas pour insérer ce secteur d'activité?

5.4 Le parcours incertain de Mamad

Mamad est originaire de l'Afrique orientale. Âgé entre 40 et 45 ans, il est résident permanent avec une famille à charge. Mamad a d'abord suivi des études comme ingénieur en électronique en Afrique du Nord. Puis, il est rentré dans son pays et a enseigné les Mathématiques pendant une dizaine d'années. Mamad est ensuite allé en Afrique subsaharienne pour suivre des études de maîtrise en Géomatique. De retour dans son pays d'origine, il a travaillé pour une ONG comme Chargé de la base de données informatique puis pour le Ministère de l'Éducation comme Planificateur de l'éducation. Pour occuper ce dernier poste, Mamad a obtenu une bourse d'études pour suivre une formation d'une année à l'UNESCO en Europe. Suite à ce séjour, il est promu Directeur des examens dans son pays et a occupé le poste pendant un an jusqu'à son immigration, il y a cinq ans. Mamad a donc eu une longue carrière avant d'arriver à Québec. Mais il a décidé d'immigrer parce que son pays a connu une crise séparatiste qui obscurcissait ses projets professionnels. À Québec, de nombreux déboires sur le marché professionnel québécois et l'occupation de deux emplois précaires ont poussé Mamad à suivre une formation continue en TI au niveau collégial dans l'optique de se réorienter professionnellement. À la suite de cette formation et après une année de suivi, l'intégration professionnelle de Mamad n'est toujours pas stable.

En quête d'un meilleur avenir professionnel, mais la réalité est difficile, la formation redonne espoir (situation avant emploi)

Nous avons connu une crise séparatiste chez moi. Et je me suis dit que c'était mieux que je tente d'aller vivre ailleurs. J'avais aussi un ami qui était reçu ici [au Québec] depuis 2003. Je me suis aussi inspiré de sa réussite à l'immigration. C'était une occasion pour moi de trouver un job qui réponde beaucoup à mes aspirations. Je lisais beaucoup sur le site d'Emploi-Québec. Je voyais les différentes offres d'emploi qui s'affichaient et

tout. Je voyais qu'au niveau salaire aussi, c'étaient des salaires alléchants contrairement à ce que je gagnais. Donc, je me suis dit que ça allait beaucoup aider ma famille.

Je ne pensais pas que le Canada avait du chômage, surtout le Québec. Quand ils affichaient que chaque année, ils cherchent beaucoup d'immigrants, que 50 000, 100 000 y viennent. Je me disais que c'est une terre où il y avait de la place pour tout le monde. Mais la réalité est autre (émotions).

Quand je suis arrivé, j'ai fait l'organisme X [organisme d'aide à l'intégration]. J'ai fait pas mal de mois avec eux. Je me suis rendu compte que j'avais un diplôme de Génie électronique, mais que je n'avais pas exercé dans mon domaine. Et avec mon expérience de travail en enseignement, on n'a pas non plus voulu me donner la chance de travailler dans ce domaine-là, parce que je n'avais pas le Baccalauréat en Enseignement. C'était en quelque sorte un labyrinthe sans issue. J'ai postulé à pas mal d'emplois dans mon secteur. Puis j'ai travaillé comme Préposé à l'emballage, puis assembleur dans une autre PME.

Ma réorientation j'ai commencé à l'envisager au X [organisme d'aide à l'intégration] quand on a étudié de long en large mes diplômes, ma carrière. J'avais aussi cette option d'aller faire le Baccalauréat en enseignement, mais ça prenait trop de temps. Je cherchais une formation assez courte me permettant d'aller directement sur le marché de l'emploi, en peu de temps, et une formation très en demande sur le marché. C'est la raison pour laquelle j'ai opté pour l'informatique. Parce que je me disais, si je ne travaille pas au plus vite, c'est sûr que nous allons mener une vie un peu difficile. Ma femme aussi ne travaille pas.

J'aimerais bien un poste dans le gouvernement. Avec l'AEC, je ne peux pas viser le gouvernement parce qu'ils demandent au minimum un DEC. Mais ils disent qu'après quatre ans d'expérience avec l'AEC, on peut postuler pour le gouvernement. Donc, je pense qu'après mes quatre années dans le privé, je pense que je postulerai pour le gouvernement.

Je suis sûr que je vais vouloir évoluer. Je ne veux pas rester programmeur jusqu'à la fin de ma vie. Peut-être que je vais vouloir devenir Chef de projet. J'envisage même si toutefois je peux le faire, me partir une entreprise, pourquoi pas, de développement en informatique (...). C'est un projet que je veux explorer après quelques années d'expérience.

Si on décidait d'immigrer dans des provinces anglophones, ce serait surtout pour apprendre l'anglais et le pratiquer aussi. Et donner la chance aussi à mes enfants de le pratiquer parce qu'il ne faut pas qu'on se voile la face, ici à Québec, ils sont francophones, mais dans le travail, ils sont bilingues. Le bilinguisme est très en demande. C'est la raison pour laquelle peut-être un jour, on va aller dans les provinces anglophones, ne serait-ce que pour aller apprendre l'anglais et puis revenir.

Si jamais je trouve une offre alléchante dans mon pays, c'est sûr [que je partirai]. Parce que j'ai des collègues qui ont fait la même formation que moi, à l'UNESCO, ce sont eux les grands cadres dans les ONG. Si on me propose d'aller occuper un poste dans un grand projet, ne serait-ce que l'UNICEF ou au PNUD [Programme des Nations Unies pour le Développement], dans le secteur éducatif surtout, je peux y aller.

Je suis membre de l'association X de Québec [association d'échange et de coopération]. C'est une sorte d'entraide. Mais jusqu'à maintenant, j'ai répondu à un appel. C'est au sein même du bureau. Un membre du bureau m'a appelé pour que j'aille lui résoudre un

petit problème informatique. Ce n'est pas payant, mais ça me permet justement de sortir de l'isolement, de pouvoir intégrer cette société. Malheureusement, ce n'est toujours pas... c'est un peu timide de ce côté-là.

C'est sûr que le marché caché [accessible par voie informelle], c'est un marché qui n'est pas très ouvert aux immigrants, je peux dire. On nous dit souvent que 80 % des emplois se trouvent dans le marché caché, 20 % sont affichés (...). Je pense que ce marché est difficile à percer. Tant qu'on n'a pas développé de contacts. Malheureusement, le réseautage se fait entre nous immigrants seulement. Il y en a très peu qui arrive à avoir un réseau avec des Québécois.

La réalité est qu'on débarque dans un pays où on espérait que tout allait être rose pour nous autres. C'est sûr qu'il y a un temps où on doit faire son deuil et se remettre en question. Et décider qu'il faut aller de l'avant [malgré les difficultés]. Parce qu'avant tout c'est aux enfants qu'on a voulu donner cette chance-là, d'étudier dans un pays où on pense que le niveau de l'éducation est quand même élevé. Et c'est avec eux que j'ai le courage de continuer à me battre; sinon, je serais retourné dans mon pays. Parce que je suis sûr qu'à l'heure actuelle, mon pays a toujours besoin de quelqu'un comme moi, au niveau de l'éducation pour restructurer les choses, le système éducatif lui-même est très malade. C'est sûr que je pouvais toujours servir mon pays, mais je ne regrette pas (...). Je continue toujours à me battre pour les enfants.

Ma conjointe aussi se bat. Elle est retournée aux études. Elle est retournée au 3e secondaire pour une formation comme Préposée aux bénéficiaires. Elle sortira avec un DEP. C'est vrai que présentement nous ne vivons pas très, très heureux. Mais le peu que nous recevons [comme subvention pour ses études], on arrive à s'en sortir. C'est un combat que je mène. Mais je suis positif.

Un stage sans suite professionnelle, l'instabilité reprend (à un mois en emploi)

Mamad a été rencontré dans le cadre de son stage de fin d'études. Le stage a été retenu comme premier mois en emploi avec la perspective qu'une offre d'embauche ou de contrat lui soit faite à l'issue du stage. Malheureusement, à la fin du stage, Mamad s'est remis à la recherche d'un emploi. La PME qui l'a reçu en stage était en démarrage et n'avait pas le budget pour embaucher un nouveau salarié.

J'avais deux options [de stage] : une option pour aller chez X. La deuxième option, c'était de venir ici, dans cette PME. Mais chez X, j'avais trouvé qu'il n'y avait pas grand-chose côté informatique. C'était surtout basé sur l'analyse d'affaires et au final, je risquais de me retrouver encore au chômage à la recherche d'un emploi en informatique dont je n'avais pas l'expérience [une première expérience de stage]. Je n'ai pas voulu prendre ce risque-là. J'avais compris que je n'allais pas me perfectionner en informatique. C'était de la pure administration comme j'ai eu à faire dans mon pays [Son CV mentionnait son expérience comme administrateur, d'où l'offre en analyse d'affaire de cette autre entreprise].

Ils ont vu que j'avais une certaine compétence qu'eux recherchaient (...), leur demande était spécifique à PHP [langage informatique]. Dans notre cohorte d'étudiants, je peux dire que j'étais pratiquement le seul qui pouvait répondre à leurs besoins. Parce qu'on ne nous avait pas enseigné la programmation orientée objet spécifique PHP, je l'avais appris tout seul. Et puis voilà, il s'est avéré que c'est le petit détail qui a fait la différence.

J'ai une autonomie totale. Seulement il y a toujours des questions pour lesquelles on demande à une personne qui s'y connaît de vous donner des précisions. Sinon, la plupart du temps, c'est Internet qui m'aide à résoudre mes problèmes. Je rends compte de mon travail à mon supérieur. Je suis presque laissé à m'essayer tout seul tout au long du projet.

Ce qui m'a marqué positivement, ce sont les appréciations des encadreurs techniques. Parce que je fais du travail et chaque travail généralement, mérite salaire. Pas salaire en tant qu'argent, mais une reconnaissance (émotions).

Mamad est toujours dans une situation incertaine (à trois mois en emploi)

[Après le stage], j'ai cherché, j'ai fait du porte-à-porte et j'ai répondu à pas mal d'offres qui s'affichaient sur le site d'Emploi Québec, Jobboom, et voilà il n'y a aucune entreprise qui m'a invité à, ne serait-ce que passer une entrevue. Et j'avais fini par opter pour l'option de retourner aux études pour faire un Baccalauréat. Dans le domaine de l'enseignement ou dans le domaine des statistiques. C'était au choix (...). J'ai encore exercé un emploi précaire pour payer les charges et subvenir aux besoins de la famille.

J'étais allé au bout des démarches pour refaire des études. J'ai contacté plusieurs conseillers, dont une conseillère en science de l'éducation, et une conseillère en génie parce qu'eux autres aussi ils gèrent la statistique là-dedans. Ils m'ont dit pourquoi tu vas perdre ton temps en science de l'éducation, vaut mieux faire statistique ou maths info, tu as beaucoup plus d'opportunités. Bon j'ai suivi leur idée, j'avais validé mon inscription en statistique, j'avais même commencé les cours.

Je suis resté positif tout le long. On doit lutter, la vie est ainsi faite, je ne me suis jamais découragé parce que je me suis dit qu'il n'y a pas toujours de gâteau qui doit se trouver sur la table sans qu'on ait faim ou qu'on sue (...). Je suivais les cours et j'ai quand même continué à chercher, mais j'ai changé de stratégies, je suis allé voir les agences de placement. Ils m'ont offert un contrat de six mois comme technicien au sein d'un ministère de la fonction publique.

Je me plais dans mon travail et j'aimerais même continuer à faire pas mal de choses, parce qu'il y a une certaine reconnaissance de mes compétences au niveau du ministère. Ça veut dire que je suis productif et c'est peut-être sur la base de ces critères qu'ils vont chercher une solution pour me garder [après les six mois] (émotions).

[Les risques de discrimination en emploi], je n'y crois pas trop. Si vraiment on est compétent dans son domaine, on a des chances aussi. Si on est moins compétent, c'est sûr... Je crois surtout à l'élitisme, sans distinction de races. Je connais beaucoup de collègues immigrants qui sont bien placés, qui sont bien rémunérés. Parce qu'ils répondent aux exigences demandées par les employeurs.

Un avenir toujours incertain, mais Mamad est toujours dans l'action (à six mois en emploi)

Mamad travaille toujours dans le même ministère de la fonction publique québécoise. Son contrat a été renouvelé pour une année. Mais cette fois, il n'a pas signé par l'intermédiaire de l'agence de placement.

Je suis satisfait de mon travail. Mais disons que j'aimerais être dans un domaine où il y a de la pure programmation. Ici il y en a, mais c'est en quantité très limitée et je ne progresse pas au niveau des connaissances, ça stagne un peu parce que c'est presque

devenu une routine ce que je fais. Je ne suis pas appelé à aller chercher davantage, à creuser un peu mon cerveau pour sortir quelque chose d'original.

L'équipe est bonne, on est en symbiose et nous travaillons en étroite collaboration avec nos supérieurs aussi. Quand il y a quelque chose qui ne va pas, on s'unit et on utilise une seule voix pour aller l'expliquer à nos supérieurs. S'il y a à nous convoquer, ils nous convoquent et on essaie de débattre s'il y a des opinions positives à prendre vis-à-vis de la solution apportée. Voilà c'est comme ça qu'on travaille. On est vraiment en symbiose.

C'est un bel environnement et puis je peux dire que travailler dans le gouvernement, ça a toujours été mon rêve et toujours est-il que le système d'entrée reste le même, il faut passer par le concours. Présentement ils sont à la recherche d'une personne, mais comme le recrutement est fermé, ils cherchent à l'interne, ils ont lancé des offres d'affectation, mais il n'y a personne qui a ces qualités. Donc, même si je réponds, malheureusement ils ne peuvent pas m'engager parce que faudrait que je passe par le concours et il paraît même que le recrutement a été gelé par le gouvernement. Donc, même si j'avais le concours je ne pourrais pas postuler.

Je suis toujours positif. Ce qui me motive le plus c'est l'expérience que je suis en train d'accumuler (...). Je gagne en expérience et peut-être ça va m'ouvrir les portes d'entrée dans les entreprises si jamais ils ne veulent plus de moi ici ou peut-être postuler dans un autre poste qui s'affiche dans un autre ministère. Mais en tout cas il y a une expérience positive, il y a beaucoup de gens qui aimeraient avoir cette belle opportunité, mais ils ne l'ont pas. Je positive là-dessus.

C'est sûr que les craintes il va y en avoir [quand on envisage l'avenir], tant qu'on ne sait pas ce qui se passera après. Les contraintes sont là, mais on essaie quand même de vivre, on prend toujours le goût de vivre. C'est le présent présentement qui m'occupe. Ce qui va se passer après, c'est Dieu seul qui le sait. Mais je resterai actif, ne serait-ce qu'aller voir encore l'agence de placement, avec l'expérience que j'ai, ils peuvent me placer quelque part. Si ce n'est pas cette même agence, peut-être une autre agence si jamais mes compétences en appliquant directement dans les entreprises, ça ne marche pas, j'opterai encore pour cette solution d'agences de placement.

J'ai un réseau social ethnique, on se retrouve en communauté. Je partage quand même ses atouts sociaux que nous avons apportés avec nos enfants. On se fait des fêtes. Quand je parle d'atouts, je parle de nos cultures, de nos valeurs, ce sont nos atouts (...). Le fait de parler notre langue en se retrouvant entre compatriotes, de faire la cuisine de chez nous, faire des prières entre nous (...). On a toujours gardé nos valeurs et nos us et coutumes, et ça nous aide à garder un bon moral.

Mamad continue à être déterminé et positif, malgré son instabilité professionnelle (à un an en emploi)

C'est un emploi qui me satisfait financièrement et intellectuellement [ce contrat qui a été renouvelé]. Je dirai que je produis quelque chose, j'ai des défis à relever, je me sens vraiment utile. Ce qui est très important pour moi.

J'ai passé des concours internes dont les résultats arriveront sous peu. J'ai postulé sur un poste de Préposé aux renseignements, ce qui est très loin de l'informatique. Mais ce poste est une porte d'entrée qui me permettra d'être embauché au gouvernement [il est toujours sous contrat]. Une fois embauché, je surveillerai les candidatures à l'interne qui me permettront de revenir dans mon domaine. Je suis prêt à travailler au bas de l'échelle, l'essentiel est d'intégrer de toutes les manières qui soient la fonction publique.

Je suis de plus en plus optimiste face à la vie. Je me prends en main. Je suis conscient que c'est cette expérience que je suis en train d'accumuler qui va m'ouvrir d'autres portes si jamais celle-ci se ferme. Québec m'a appris à vivre au jour le jour. Je profite du présent, je ne sais pas ce qui va se passer à l'avenir, mais je garde mon optimisme. J'ai confiance que si cette porte se ferme, quelque part une nouvelle va s'offrir. J'ai confiance que je vais réussir, grâce à la formation que j'ai suivie ici, puis mon expérience en programmation. Et également ma curiosité constante à faire des recherches, à relever des défis. C'est ce qui me permet de croire que je percerai dans ce domaine une fois que j'aurai la chance de trouver un emploi stable.

Le social, c'est le seul côté où je dirais que ça ne va pas du tout. Les Québécois sont à l'origine [de cette non-intégration]. Le Québécois est très fier de sa culture. Pour lui, c'est à l'autre de s'adapter et pas l'inverse. Mais même quand tu lui tends la main dans ce sens, il a le sentiment de se faire envahir.

Cette immigration je la leur dédie [à mes enfants]. Même si on n'est pas arrivé à quelque chose, au moins on leur a donné la chance et s'ils arrivent à la saisir, tant mieux (...). On n'est pas arrivé à ce que l'on aurait souhaité. J'aurais peut-être souhaité vivre mieux pour que les enfants s'épanouissent largement.

Analyse du récit

Le projet d'immigrer de Mamad repose simultanément sur une motivation professionnelle et familiale. Mamad est en quête de meilleures perspectives d'avenir pour sa famille et d'une meilleure situation financière et professionnelle. Mais ses représentations avant la migration ne sont pas conformes à la réalité québécoise « *je ne pensais pas que le Canada avait du chômage, surtout le Québec* ». On note une désillusion « *la réalité est autre* » que trahissent ses moments d'émotion. Dès son arrivée, Mamad fait face à plusieurs obstacles institutionnels et structurels : un manque de reconnaissance de ses compétences étrangères, l'urgence de trouver un emploi face à la précarité économique de la famille « *ma femme aussi ne travaille pas* » et par conséquent, l'obligation d'accepter les emplois précaires qui s'offrent à lui.

Mamad réagit pour contourner ces difficultés et il mobilise une capacité d'action « *je cherchais une formation assez courte me permettant d'aller directement sur le marché de l'emploi, en peu de temps, et une formation très en demande sur le marché* ». Il met en place des stratégies telles la réorientation de carrière et l'acquisition d'un diplôme québécois.

L'espoir renaît suite à cette formation québécoise. Mamad a le sentiment qu'il est mieux outillé pour réussir ses projets. Son projet familial est toujours de mise « *je continue à me battre pour les enfants... aller apprendre l'anglais et donner la chance à mes enfants de la pratiquer et revenir* », mais il réinvestit également son projet professionnel. Mamad vise une carrière dans la fonction publique et il est en quête d'un épanouissement professionnel « *je suis sûr que je vais vouloir évoluer, je ne veux pas rester programmeur jusqu'à la fin de ma vie... je ne progresse pas au niveau des connaissances, ça stagne un peu* » et d'une reconnaissance sociale « *ce qui m'a marqué positivement, ce sont les appréciations. Parce que je fais du*

travail et chaque travail, mérite une reconnaissance... je me sens vraiment utile ». Ce besoin d'être reconnu est poignant, Mamad est à la reconquête de son statut professionnel avant la migration et qu'il a perdu « *c'est pour mes enfants que je continue à me battre sinon je serai retourné dans mon pays, mon pays a toujours besoin de quelqu'un comme moi ».*

Mamad fait encore face à des obstacles, notamment culturels : le manque de réseaux professionnels et la non-maitrise de l'anglais sont un frein dans son processus d'intégration. La précarité économique le guette encore « *ma femme est aux études, nous ne vivons pas très heureux »* et il a occupé un emploi précaire transitoire après la formation québécoise « *j'ai encore exercé un emploi précaire pour payer les charges et subvenir aux besoins de ma famille »*, en cumulant emploi et nouvelles études. À l'an un, Mamad a un statut contractuel au gouvernement provincial. Il fait face aux restrictions d'emploi dans le contexte gouvernemental actuel, aux méthodes de recrutement par concours interne, qui le disqualifient, et il doit gérer les exigences des employeurs qu'il perçoit comme élitistes. En termes d'intégration sociale, Mamad fait face à des risques d'isolement, et la frontière sociale et culturelle avec les Québécois est un obstacle difficile à franchir. Il envisage même une migration de retour.

Pourtant Mamad n'est pas dans la passivité. Il continue à mobiliser une agentivité. Il persévère et met en place des actions « *je suis allé au bout de mes démarches pour refaire des études... j'ai changé de stratégie, je suis allé voir les agences de placement... j'ai fait du porte-à-porte»*. Il est réflexif « *je risquais de me retrouver encore au chômage, j'avais compris que je n'allais pas me perfectionner »*, déterminé « *j'ai le courage de continuer à me battre »*, débrouillard « *je l'ai appris tout seul »*, positif et résilient « *je suis resté positif tout au long... on doit lutter, la vie est ainsi faite... les contraintes sont là, mais on essaie quand même de vivre »*. Mamad fait des choix et prend des décisions « *j'avais deux options, je n'ai pas voulu prendre ce risque-là »*. Il a également la foi « *c'est le présent qui m'occupe ce qui va se passer après c'est Dieu seul qui le sait »*. Il a confiance en ses compétences et connaissances acquises et en sa valeur « *je suis conscient que cette expérience que j'accumule va m'ouvrir d'autres portes...j'ai confiance que je vais réussir »*. De plus, Mamad tire des leçons des situations qu'il vit « *Québec m'a appris à vivre au jour le jour »*, il est capable de discernement et relativise ce qui a trait à la discrimination et ce qui a trait à la compétence.

Mamad continue à user de stratégies. Dans la poursuite de son projet d'emploi au gouvernement, il use d'une stratégie d'accumulation d'expériences « *je gagne en expériences et peut-être que ça va m'ouvrir les portes dans des entreprises si jamais ils ne veulent plus de moi ici »* et d'une stratégie de déqualification « *j'ai postulé sur un poste de Préposé aux renseignements, ce qui est très loin de l'informatique, mais qui me permettra d'être embauché au gouvernement »*.

Mamad détient des qualités d'agentivité et de résilience qui contribuent à son processus d'intégration socioprofessionnelle. La mobilisation des opportunités institutionnelles offertes par le contexte d'accueil (services d'aide à l'intégration, services d'aide à l'orientation) est également un atout; il fait des planifications éclairées suite aux conseils des professionnels. De plus, la réorientation professionnelle de Mamad, sa formation québécoise adaptée aux besoins du marché de l'emploi, ainsi que l'expérience qu'il accumule en emploi sont autant d'éléments favorables à son intégration. Ses efforts de participation sociale et la fréquentation de son réseau ethnique l'éloignent des risques d'isolement et améliorent sa qualité de vie sociale.

Mamad se veut positif quant à l'avenir. Il a développé un sentiment de satisfaction au travail, même si son avenir dans cet emploi est encore incertain « *je me plais dans mon travail... il y a une certaine reconnaissance de mes compétences* ». Ses attentes demeurent, mais force est de constater qu'elles ne sont pas satisfaites « *j'aurais souhaité vivre mieux... on n'est pas arrivé à quelque chose... c'est un combat que je mène* ». On perçoit même une certaine résignation. L'emploi temporaire au gouvernement est un pas vers son objectif d'y travailler, Mamad y décrit un bon climat de travail et une symbiose avec l'équipe, mais il faut reconnaître que son intégration socioprofessionnelle est encore instable à un an de suivi.

Que traduisent les difficultés que rencontre Mamad tout au long de son processus d'intégration socioprofessionnelle? La migration de retour est-elle un risque à considérer ?

5.5 La grande désillusion de Firmin

Firmin est originaire de l'Afrique centrale. Âgé entre 35 et 40 ans, il a suivi des études techniques en Génie logiciel et des études de deuxième cycle universitaire en management des entreprises. Puis, Firmin a travaillé dans une multinationale du milieu hôtelier une dizaine d'années. Il a commencé comme analyste-programmeur puis a gravi les échelons pour atteindre un poste d'assistant-directeur en informatique, dernier poste qu'il a occupé avant d'immigrer à Québec. Firmin est qualifié dans le domaine des TI. Il est arrivé à Montréal il y a sept ans comme résident permanent et sa conjointe l'a rejoint des années après, quelques jours avant notre dernière rencontre annuelle. Pendant ses huit premiers mois à Montréal, Firmin a cherché un emploi en TI, en vain. Par la suite, il a fait appel à un organisme d'aide à l'intégration et ses conseillers lui ont parlé des opportunités d'emploi en région. Firmin décide alors de rejoindre la Ville de Québec. À deux reprises, Firmin est en période de probation dans des PME de la région de Québec. Mais à chaque fois, le contrat est interrompu pour diverses déconvenues. Firmin décide alors de suivre une formation continue au niveau collégial en informatique à Québec. Il s'imagine que cette nouvelle formation québécoise lui permettra

de faire un bilan et une mise à jour de ses compétences en informatique. Il espère ainsi contourner les barrières d'insertion en emploi qu'il a connues jusqu'alors.

Firmin voit la formation comme une possibilité de faire reconnaître ses acquis étrangers (situation avant emploi)

En venant au Québec, j'avais encore de la place dans mon pays, mais on quitte pour la mal-gouvernance, le manque de dynamisme et de possibilités. C'est une question de cycle de vie, il faut changer, évoluer, prendre de nouveaux défis, c'est ce que je recherchais.

À Montréal, j'étais avec un organisme d'aide à l'emploi et, en même temps j'étais inscrit à différents sites de recherche d'emploi. J'ai soumis plusieurs candidatures; je n'en ai pas envoyé une centaine, mais j'ai envoyé beaucoup de candidatures. Parce que je me disais que j'avais une expérience dans un domaine en demande. J'ai été contacté pour un travail à Montréal. Une autre fois c'était le groupe X, mais à chaque fois c'était sans suite.

Suite à ses recherches d'emploi infructueuses à Montréal, Firmin a suivi un programme de régionalisation et s'est rendu à Québec. Il y rencontre les mêmes obstacles et décide alors de suivre une formation en TI.

J'ai trouvé un emploi dans une PME. D'abord à l'entrevue, ce sont deux personnes qui me reçoivent. Ils étaient très motivés, ils ont regardé mon CV. Ils ont regardé mon master puis mon poste de directeur. Puis, ils m'ont dit : notre structure est petite, mais on évolue vers ça. Si vous voulez qu'on travaille ensemble, il n'y a aucun problème. On a donc commencé à travailler, mais à la 3e semaine, ils sont venus me voir pour me dire qu'ils allaient m'arrêter. Et quand j'ai demandé pourquoi, ils m'ont dit : « On voulait un technicien réseau, un technicien de terrain et toi, on te voit plus derrière un bureau comme un analyste ». Ils m'ont dit : « Toi tu as le même niveau que nous, tu n'as rien à nous envier là ». Ils ont reconnu qu'ils avaient fait une erreur stratégique en me recrutant.

Au départ, je n'avais pas une bonne compréhension des métiers de l'informatique ici. Parce que dans la compagnie où j'ai travaillé pendant tout ce temps-là [dans mon pays d'origine], au départ on prend quelqu'un qui a un bon background et puis on le forme sur un système donné et puis on lui donne le titre « informatial system manager », donc souvent générique. Moi j'ai eu cette formation, je suis capable d'agir sur les équipements, sur les bases de données, le soutien technique et de faire de la sécurité aussi. Vous prenez le génie logiciel. Aujourd'hui, je me rends compte qu'ici, on dit architecte des systèmes, c'est-à-dire, modéliser, créer des diagrammes d'enchaînement, et tout ça. Je l'ai aussi fait dans mes tâches. Alors, j'arrive ici, je dois me définir comment? Je ne le sais pas.

Je suis bardé d'expériences et j'ai ma place au Québec. Je n'avais aucun doute là-dessus lorsque j'arrivais ici. Cependant avec le doute cartésien, j'arrive, je prends du recul, je regarde, je me demande comment je vais m'y prendre. J'ai fait des entrevues, il y en a qui ont marché, d'autres non. J'ai dit OK, je ne vais pas aller à l'extérieur [du Québec], j'aime mieux aller en institution, voir comment les formations se donnent ici. J'avais aussi besoin d'une mise à jour sur le nouvel environnement et sur les technologies récentes. J'étais conscient qu'ayant évolué dans cette chaîne hôtelière, dans un même environnement depuis toutes ces années, il se faisait pas mal d'évolutions, de mises à jour technologiques. C'est une industrie hôtelière, un secteur

avec des produits spécifiques. Je les ai tous manipulés, mais il se peut que maintenant, je me jette dans un environnement varié et que je dois maintenant réapprendre.

Dans cette formation [dans un cégep de la région], on nous offre l'opportunité de faire reconnaître nos acquis qui ne sont aucunement remis en cause. Cette formation est juste une passerelle pour intégrer le marché du travail. D'ailleurs, les formateurs sont bel et bien conscients qu'on est déjà compétents, de par nos formations initiales. C'est juste nous aider à contourner les freins actuels à notre intégration sur le marché du travail, et cela, en reconnaissant nos acquis. Voilà le constat: les immigrants ont des difficultés à insérer le marché du travail, car leurs diplômes et leurs expériences à l'étranger ne sont pas reconnus. C'est sur ce fait que se base l'objectif de la formation. Elle est donc une valeur ajoutée.

Firmin ne doute pas de ses compétences étrangères, mais est d'avis qu'il faut s'adapter à ce nouveau système, il est très positif (à un mois en emploi)

La firme-conseil m'a appelé pour me dire qu'ils ont mon CV depuis deux ans et si on pouvait se voir. Je suis allé et ils ont retenu ma candidature. Le service d'aide à l'intégration à mon arrivée au Québec organisait des séances de recrutement où les entreprises venaient chercher des ressources. C'était là que j'avais rencontré la firme-conseil. Depuis deux ans, ils avaient mon CV. Puis moi aussi, durant ces deux ans, je les appelais au téléphone et je faisais des mises à jour de mes compétences. Mon objectif a toujours été d'aller dans cette société. Lorsque je suis allé dans leur portail quand je venais d'arriver, j'ai vu leurs exigences que je trouvais démesurées. Aujourd'hui, c'est une belle surprise qu'elle soit intéressée par mon profil.

L'accueil était très chaleureux parce que la firme-conseil se veut un chef de file dans le milieu, elle a donc mis en place beaucoup d'outils pour encourager les nouveaux membres. On vous met un parrain pour vous accompagner. Ce que j'apprécie c'est qu'on s'appelle par le prénom et on se tutoie, ce qui facilite la collaboration. On a aussi reconnu 50 % de mes années d'expérience hors Québec. On a des activités pour socialiser avec les autres employés. Honnêtement, le processus d'intégration dure trois années. Il y a des ateliers de formation, j'ai des heures payées pour faire du développement personnel. Voilà une entreprise qui reconnaît ta valeur. C'est une entreprise qui embauche beaucoup d'immigrants. C'est une bonne chose qu'une entreprise comme celle-là reconnaisse l'apport de la main-d'œuvre immigrante et aide le Québec à atteindre ses objectifs d'intégration. J'apprécie.

Mon premier mandat est dans un service de la fonction publique. Je suis membre d'une équipe d'une dizaine de personnes. C'est une organisation vraiment très bien structurée où les tâches sont bien réparties. C'est excitant, je travaille sur plus de 800 serveurs.

Des membres de ma communauté ethnique m'ont proposé de changer de province, parce qu'ils pensent que le Québec n'est pas assez fluide en termes d'emploi. Ce qu'on reconnaît au Québec ce sont ses avantages sociaux. Parce que dans la zone ouest-canadienne, les gens pensent qu'il y a beaucoup plus de possibilités et des emplois mieux rémunérés. Moi j'ai une préoccupation, je me dis le Québec m'a sélectionné, tu n'as pas encore compris ton nouveau milieu de vie, tu as été bloqué dans une voie, ça n'a pas marché, et là tu dis je m'en vais à Calgary? Je m'en vais à Toronto? Pourquoi? Je suis à Québec, est-ce que j'ai parcouru tous les canaux que le Québec offre à ses immigrants pour s'intégrer? Non. Je vais donc aller jusqu'au bout et me rendre compte par moi-même que le Québec qui m'a sélectionné ne peut rien faire pour moi, en ce moment-là, homme de défi, je vais aller à trois fuseaux horaires.

À mon sens, un processus d'intégration prend au minimum deux ans : arriver au Québec, trouver un travail, etc. Le gouvernement est très conscient des réalités de l'immigration, ils reconnaissent que c'est eux qui sont allés nous chercher et ils nous donnent ce qu'il faut pour s'intégrer. Mais les immigrants qui arrivent et qui s'énervent, il faudrait qu'ils comprennent que ce n'est pas un engagement à vie, leur trouver à tous du travail, ce n'est possible nulle part sur terre. Tous les immigrants ne sont pas au courant des outils d'intégration. Le système québécois n'est pas clos, il est à l'image des mondes modernes, il propose des outils pour que la plupart des gens s'intègrent. Moi je fais confiance à ce système. Dans le système québécois, on demande un DEC, un BAC et dès fois une expérience, est-ce que ça fait du sens de comparer ce système à un système outre-Atlantique [les systèmes africains] qui ne fonctionne pas ? Il faut être réaliste avec soi-même. Lorsque j'ai pris du recul, j'ai trouvé que tout ce qui m'arrive est correct.

Je voulais un environnement sécuritaire. J'avais envie de me stabiliser. Maintenant je suis dans cette firme-conseil, je peux enfin penser à cette merveilleuse aventure qu'est la vie. À présent, je suis satisfait, je respecte mon destin, je respecte les gens qui ont contribué d'une bonne ou d'une mauvaise façon.

Firmin est en colère contre le système québécois, il est plus cinglant (à trois mois en emploi)

Firmin s'est vu retirer le mandat qui lui était confié dans la fonction publique.

L'idée est qu'on attend des experts pour faire la tâche, la moindre brèche n'est pas tolérée. L'environnement infrastructurel et technologique dans ce service est différent. Dans les détails ce sont des choses auxquelles j'étais habitué, mais sur le plan technologique avec les différents paliers avant d'arriver à la production, ce sont des choses nouvelles, il me faut donc du temps. Parfois, on pense que la ressource qu'on cherchait n'était pas celle-là. On m'a retiré ce mandat.

Il y a un problème de perceptions, un problème de communication. Il y a également un problème de.... comment on dit... je vais peut-être le dire plus tard, dans un an ou dans un an et demi, lorsque je vais rencontrer d'autres gens et voir si leurs perceptions sont toujours pareilles. Lorsqu'ils ont quelqu'un comme un autre collègue qui lui a complété un BAC ici, souvent, il est plus écouté. Mais lorsque tu es nouvel immigrant, tu as de l'expérience hors Canada, on considère que cette expérience ne vaut pas vraiment ici.

Je ne suis pas frustré pour autant. J'ai eu pas mal de difficultés dans ma vie que j'ai surmontées. Je ne fais pas le deuil [une tête de quelqu'un qui vit un deuil] parce que j'ai un problème. Je me dis toujours que c'est un défi. J'arrive dans une société où a priori, je suis identifié comme une minorité visible et le problème des minorités visibles est d'abord un problème national, qui est connu des autorités. Ce n'est pas moi qui vais y changer quoi que ce soit.

À présent, Firmin est mandaté dans une entreprise de spectacle. Il travaille sur le support technique. Mais il souhaite travailler sur des projets plus enrichissants et ainsi, avoir un épanouissement professionnel.

Mon background me dispose à une certaine polyvalence. Donc on a regardé [pour me proposer un autre mandat], ils se sont dits : « Il a déjà fait ça dans le passé, on va lui proposer et voir si ça lui convient ». Moi, j'avais juste besoin de travailler, de roder mes aptitudes. Donc immédiatement, j'ai embarqué dans ce nouveau mandat-là.

Mais le travail ce n'est pas juste aller, c'est aimer ce que vous faites. Il faut que cela vous procure un certain épanouissement. Moi, je continuerai à défendre que l'argent est un facilitateur, tout le monde devrait avoir l'argent. Mais en fait un travail satisfaisant c'est ce qui donne un sens à la vie, qui donne envie aux gens d'aimer la vie et de vivre.

Je vis au Canada [en quelque sorte une réussite], je suis confiant. Je sais que dans la vie, je n'ai jamais eu des faveurs dans tout ce que j'ai fait. Si en Afrique où les conditions sont très difficiles, j'ai pu me démarquer, ce n'est pas dans un contexte comme ça que je ne pourrai pas répéter. Mais il y a beaucoup de variables aléatoires. Pour le moment, je suis dans la crainte certes, mais on verra jusqu'où ça va nous mener.

Je suis au Canada, mais j'ai encore ma place au pays. Il y a beaucoup d'entreprises dans mon pays. Si rien ne marchait ici je n'aurais aucune honte à plier bagage et à rentrer, j'y ai toute ma place. Mais en tant qu'homme qui va vers les défis, je ne démissionne pas devant l'adversité. Il ne faut pas lâcher.

Firmin est déçu du système québécois et de la société d'accueil en général, il doute (à un an en emploi)

Firmin a terminé son mandat dans l'entreprise spécialisée dans la tenue de spectacles. À un an en emploi, il est à son 3^e mandat et travaille à présent dans un autre service de la fonction publique québécoise, mais il est toujours employé de la firme-conseil. Ce mandat a pris fin le jour de notre rencontre annuelle. Il n'avait pas encore reçu sa nouvelle affectation.

On est dans une société où il y a une pression culturelle. Les étrangers qui arrivent dans une entreprise, moi je pense que la base n'est pas vraiment réceptive. Les gestionnaires comprennent les politiques gouvernementales [en matière d'immigration], mais la population ou les gens avec qui on est amené à travailler, parfois, ce n'est pas toujours bien perçu l'étranger. Ce qu'on reproche à un immigrant, la même chose n'est pas reprochée aux natifs. La tolérance est moindre. Ce qui se passe dans cette société, c'est qu'il y a beaucoup de consensus. Le chef ne va pas t'appeler pour faire une évaluation de la situation, mais ce sont tes collègues qui vont faire un rapport, aussi banal que ça puisse être, on en tient compte.

[Ma situation d'immigrant est ressentie] lorsque je constate la façon dont je suis accueilli parfois. Je me rends compte que malgré la diplomatie, la bonne humeur ce n'est toujours pas facile, ce sont des défis à relever. Lorsque vous arrivez dans un milieu où vous êtes différent, vous êtes le maillon faible et vous serez le premier mangé.

C'est sûr que je suis allé à Charlevoix avec des collègues. Lorsqu'on parle d'intégration, ça ne se passe pas comme chez nous en Afrique. Vous y feriez un mois, vous sauriez de quel bois se chauffe tout le monde. Ici, il faut organiser des activités qui coûtent de l'argent, les contraintes climatiques, tout cela n'est pas favorable. Donc, aller faire du ski, j'y pense par deux fois. En été, je suis allé faire de la randonnée avec des collègues, c'était bien apprécié ou aller voir un spectacle au Cirque ou au Colisée Pepsi pour un match avec les Remparts, OK. Mais socialement dire qu'on s'intègre, ce n'est pas vraiment ça, toutes les activités sont liées au Club social de mon entreprise.

Il y a des compétences que je ne mets pas en pratique parce que je ne suis pas tombé dans un environnement qui s'y prête. Moi je travaillais avec une chaîne hôtelière qui avait créé son ERP [Entreprise Resource Program]. Moi dans cette chaîne hôtelière, je

maîtrisais le processus, j'avais cette expertise, j'ai travaillé dessus pendant une bonne dizaine d'années. Ses compétences sont là sauf que lorsque vous parlez à Québec de ces technologies que j'ai utilisées dans la chaîne hôtelière X, c'est français. Au Canada, il y a l'entreprise Y qui est une entreprise concurrente sur ces mêmes commutateurs, mais qui est américaine. Mais ici vous marquez l'entreprise X, vous ne serez pas embauché et pourtant ça ne veut pas dire que vous ne comprenez pas le processus québécois. Tout cela est relié à la culture [de travail]. Ce qu'on doit nous permettre c'est de nous mettre à jour. Le défi de la société c'est d'être patient avec les gens qui arrivent, qui ont de l'expérience, mais qui ne sont pas à la fine pointe de la technologie actuelle.

Le Québec est assez spécifique dans sa manière de faire. Quand je reçois mon certificat de sélection où l'agent d'immigration avait évalué mes compétences en me positionnant comme analyste, quand j'arrive ici je n'occupe pas un poste d'analyste, je suis comme un technicien intermédiaire et puis je dois confronter des tâches que je n'avais plus faites depuis pas mal d'années. Tout cela est un petit peu difficile à accepter. Je suis d'accord qu'il faut bien trouver le baromètre pour classer les gens. Mais lorsqu'on donne des documents officiels, ils devraient en tenir compte. Aujourd'hui, je me présente comme sous-directeur, mais qu'est-ce que ça a de sorcier là-dedans ? C'est la capacité de juger, de planifier, pourquoi doit-on me refuser ce que j'ai fait pendant plus de huit ans ? Le Québec serait-il ce bateau cimetière où partent mourir des compétences ou des savoirs. Il y a un problème. Les informations qui arrivent sont à l'idée qu'ailleurs [le côté anglophone] les expériences sont évaluées à leur juste valeur ».

Je ne peux pas dire que j'ai un sentiment de satisfaction. Je pense que dans la vie quand on prend une décision, il ne faut jamais la regretter. Mais c'est sûr que je ne vais pas afficher une pancarte pour dire que le Canada c'est le pays des merveilles. Je suis une personne qui n'a pas peur du changement. C'est pourquoi si je ne devais plus être au Québec, je rebondirai toujours. Je m'adapte à tout et c'est cette philosophie qui me fera m'intégrer à tout. Je ne sais pas si je suis inquiet, la vie est sûrement incertaine. On ne sait pas de quoi demain sera fait. Mais le destin est entre mes mains et j'essaie de le manipuler pour le meilleur de moi. C'est une nouvelle culture, une nouvelle vie et j'essaie d'abattre la bonne carte.

Les politiques publiques font le nécessaire de leurs points de vue, la mobilité des personnes n'est pas simple certes, mais il faut que le gouvernement dise à ceux qui ont un certain âge, certaines expériences, certaines responsabilités sociales : voilà ce que l'on peut vous proposer pour vous donner la chance de retrouver minimalement le niveau que vous aviez. Ce n'est pas une question d'argent là, c'est retrouver la confiance, l'estime de soi, s'épanouir. Il faut rechercher cela sinon c'est une nouvelle exploitation à notre époque. Ce certificat de sélection m'a fait croire que le Canada est un pays de droit et qu'ils vont nous aider à retrouver au moins ce qu'ils ont écrit, ce n'est pas ça. Mais je vais voir toutes les possibilités, je ne suis pas lâche. Si on me donnait le temps d'acquérir les moyens d'adapter mes outils, je ne vois pas pourquoi je ne m'intégrerais pas ou que je trouverais une vie meilleure ici, mais tant qu'on est encore en train de courir après des éléments placés pour vous empêcher d'avancer [les contraintes du système], c'est suicidaire.

Analyse du récit

Le projet d'immigrer de Firmin est motivé par la quête d'une évolution professionnelle « *il faut changer, évoluer, prendre de nouveaux défis, c'est ce que je recherchais* » difficilement atteignable dans son pays d'origine « *j'avais encore de la place dans mon pays, mais on quitte pour le manque de dynamisme et de*

possibilités ». Son parcours pré-migratoire représente une ressource, Firmin est qualifié dans un domaine en demande.

À Québec, Firmin poursuit son projet professionnel, il est en quête d'une reconnaissance de sa valeur et de ses compétences « *je suis bardé d'expériences et j'ai ma place au Québec...voilà une entreprise qui reconnaît ta valeur... quand j'arrive, je n'occupe pas un poste d'analyste, je suis comme un technicien intermédiaire, tout cela est un peu difficile à accepter...vous donner la chance de retrouver minimalement le niveau que vous aviez* ». Il est dans de l'auto-valorisation ne remettant pas en doute ses compétences et connaissances acquises à l'étranger « *nos acquis ne sont aucunement remis en cause... on est déjà compétents* ».

Dans sa quête, Firmin fait face à des obstacles. Il rencontre des obstacles institutionnels pour insérer le marché québécois « *j'ai soumis plusieurs candidatures, mais à chaque fois c'était sans suite* », et pour vendre et transférer ses compétences étrangères. Firmin est aussi surqualifié pour les postes qu'il occupe « *on voulait un technicien réseau et toi on te voit plus comme un analyste...il y a des compétences que je ne mets pas en pratique...je suis comme un technicien intermédiaire et puis je dois confronter des tâches que je n'avais plus faites depuis pas mal d'années* ». Firmin sent aussi le besoin d'arrimer ses compétences avec les exigences québécoises « *il se peut que maintenant je me jette dans un environnement varié et je dois maintenant réapprendre* ».

Face à toutes ces situations, Firmin réagit et met en place une première stratégie de formation pour contourner les barrières d'insertion « *cette formation est juste une passerelle pour nous aider à contourner les freins actuels à notre intégration en reconnaissant nos acquis* ». Il met aussi en place une stratégie de mise à jour de ses connaissances « *j'étais conscient qu'il se faisait pas mal d'évolutions, de mises à jour technologiques* ». Firmin développe également une stratégie de polyvalence et de cumulation de mandats divers « *mon background me dispose à une certaine polyvalence, donc immédiatement, j'ai embarqué dans ce nouveau mandat-là* ». De plus, Firmin mobilise son agentivité : il est actif « *j'étais avec un organisme... j'étais inscrit à différents sites... j'ai soumis beaucoup de candidatures* », réflexif « *j'arrive, je prends du recul, je regarde, je me demande comment je vais m'y prendre* », résilient « *j'ai eu pas mal de difficultés dans ma vie que j'ai surmontées... je rebondirai toujours* », proactif « *je vais voir toutes les possibilités, je ne suis pas lâche* » et déterminé « *depuis deux ans ils avaient mon CV et durant ces deux ans, je les appelais au téléphone et je faisais des mises à jour de mes compétences* ».

Mais les obstacles perdurent suite à la formation québécoise. Firmin rencontre des obstacles culturels, notamment des problèmes de communication en emploi. Il fait face à des écarts de perceptions et il est rétrogradé dans ses tâches « *on m'a retiré ce mandat* ». De plus, il doit gérer les exigences du client « *on attend des experts, la moindre brèche n'est pas tolérée* » ainsi que son sentiment de discrimination « *je suis*

identifié comme minorité visible et le problème des minorités visibles est un problème national...ce qu'on reproche à un immigrant, la même chose n'est pas reprochée à un natif ». Firmin perçoit également un manque de tolérance et d'ouverture de la part de ses collaborateurs *« les étrangers qui arrivent dans une entreprise, je pense que la base n'est pas vraiment réceptive »* et il déplore le temps d'adaptation qui ne lui est pas accordé *« on doit nous permettre de nous mettre à jour, la société doit être patiente avec les gens qui arrivent »*. Il s'agit là d'obstacles organisationnels. De plus, il a le sentiment de stagner dans son évolution professionnelle. Des contraintes budgétaires le contraignent également à rester souvent à l'écart des activités sociales de l'entreprise. L'intégration socioprofessionnelle de Firmin est timide même si son insertion dans le secteur des TI est effective.

Pourtant, des opportunités structurelles et institutionnelles s'offrent à Firmin : le secteur des TI est favorable, il sollicite les services d'aide à l'intégration, il a des compétences en TI et une formation complémentaire québécoise qui reconnaît ses acquis étrangers. De plus, l'entreprise qui l'emploie met en place des pratiques d'accueil et d'intégration adaptées à la main-d'œuvre, notamment immigrante à travers des activités de parrainage, de formation, de développement personnel et de valorisation de la main-d'œuvre. Ce qui représente des opportunités organisationnelles.

Firmin avait confiance au système québécois et il était moralisateur avec ses compatriotes immigrants. Mais à un an de suivi, il est amer *« pourquoi, doit-on me refuser ce que j'ai fait pendant plus de huit ans?...Le Québec serait-il le bateau cimetière où partent mourir des compétences et des savoirs...c'est une nouvelle exploitation à notre époque... c'est suicidaire »*. Bien que son objectif de travailler pour cette firme-conseil soit atteint *« mon objectif a toujours été d'aller dans cette société »*, ses projets d'épanouissement et d'évolution professionnels ne sont pas satisfaits *« le travail, ce n'est pas juste aller, mais aimer ce que vous faites...un travail satisfaisant, c'est ce qui donne un sens à la vie... je ne peux pas dire que j'ai un sentiment de satisfaction »*. Il est déçu de son immigration *« c'est sûr que je ne vais pas afficher une pancarte pour dire que le Canada c'est le pays des merveilles »* et estime que le Québec lui est redevable *« c'est eux qui sont venus nous chercher...les politiques publiques doivent nous donner la chance de retrouver minimalement le niveau que nous avions »*. Il est également inquiet *« la vie est sûrement incertaine, on ne sait pas de quoi demain sera fait »* et son estime de soi est atteinte. Firmin évoque des possibilités de quitter le Québec pour rejoindre les provinces anglophones ou pour retourner dans son pays d'origine *« ailleurs les expériences sont évaluées à leur juste valeur... j'ai encore ma place au pays, j'y ai toute ma place »*.

Que comprendre de l'insatisfaction de Firmin face à son projet d'immigration ? Quels sont les risques de voir un immigrant comme lui, qualifié et déterminé, retourner dans son pays d'origine ou aspirer à d'autres projets de mobilité?

5.6 La satisfaction controversée de Sofian

Sofian est originaire de l'Afrique du Nord. Âgé entre 30 et 35 ans, il a une famille à charge. Dans son pays d'origine, Sofian a fait des études de premier cycle en exploitation pétrolière et il a travaillé six ans dans le domaine avant d'arriver à Québec il y a quatre ans. Sofian est résident permanent. À Québec, il a tenté de trouver un emploi dans son domaine, en vain. Il décide alors de se réorienter en TI et de suivre une formation québécoise au niveau collégial.

Les valeurs de la société comme motivation au projet d'immigrer (situation avant emploi)

J'étais stable dans mon pays. J'avais un statut de travailleur permanent, très bien payé. Mais ce qui m'a amené au Canada, ce sont plus les valeurs de la société, la laïcité, la démocratie, la liberté d'expression. C'est un pays développé et j'avais ce projet depuis que j'étais en Terminale secondaire [dernière classe au lycée]. J'ai vu des gens qui sont venus ici, puis j'avais en tête qu'un jour je ferais un dossier et que j'irais voir cette société moderne. C'était mon objectif. Et le choix du Québec, c'est juste à cause de la langue.

Quand je suis arrivé, il n'y avait pas de travail dans le pétrole dans la province de Québec. Et je ne suis pas vraiment fort en anglais pour aller dans les provinces anglophones. Puis ça demande beaucoup de certificats et tout ça, ce n'est pas comme en Afrique du Nord où deux certificats ou trois suffisent pour travailler dans le domaine. C'est tout ça qui m'a poussé à aller chercher quelque chose qui est très demandé [me réorienter]. L'informatique, c'est quelque chose que j'aimais avant. Puis comme ça tombait qu'il y avait du travail dans le domaine à Québec, j'ai opté pour ça. J'avais aussi rencontré des conseillers en intégration [pour valider mes choix]. J'ai travaillé pendant trois semaines, un petit job dans le recyclage de papiers, le temps de commencer la formation.

Des fois on doute de nos choix et du futur. Il y a certains facteurs qui perturbent notre concentration. Premièrement, par rapport à notre situation, la majorité des immigrants dans cette formation sont des pères de famille. Ce n'est pas le cas de nos collègues québécois. Parce que là, on étudie, on étudie, mais au bout d'un moment, on a envie de jeter l'éponge. Avec toutes les charges familiales, on se demande ce qui nous a amenés ici [en formation] pour perdre encore deux ans. Pourquoi ne pas chercher un travail simple, permanent pour garantir ces charges? C'est ça qui fait que des fois, on s'éloigne un petit peu de l'objectif. Mais quand même, on persévère.

Notre difficulté en tant qu'immigrant, c'est qu'il nous manque du réseautage. Déjà, connaître du monde qui travaille dans les entreprises. C'est aussi pouvoir nous informer sur comment ça se passe à l'intérieur des entreprises québécoises, comment ça fonctionne, comment on partage les tâches, comment on les exécute. On ne sait pas comment le milieu de travail fonctionne. La formation [collégiale en TI] porte sur ce qui est utilisé sur le marché québécois. On espère qu'elle nous prépare au marché du travail québécois, mais on n'est pas sûr. Parce qu'on ne sait pas comment ça se passe réellement sur le marché du travail [québécois]. Là, quand on va commencer le stage, on va vraiment savoir ce que le marché espère et attend de nous.

Pour mes projets à court terme, c'est de trouver un stage puis un emploi par la suite. À long terme, c'est d'avoir une stabilité et d'aller là où il y a de la stabilité. Je suis vraiment intéressé par la fonction publique, soit québécoise ou fédérale, pour avoir beaucoup d'avantages sociaux et avoir une stabilité. Je ne suis pas définitif pour Québec. Pour le moment s'il y a quelque chose d'intéressant ici je reste, sinon si je trouve quelque chose de plus intéressant ailleurs ou bien je trouve des difficultés pour avoir de la stabilité, je quitterais pour peut-être l'Ontario.

J'ai tenté ma chance pour la fonction publique, presque dans mon domaine comme inspecteur des produits pétroliers [un emploi qui s'apparente à mon domaine d'activité dans le pays d'origine]. J'ai eu le concours, mais on ne m'a pas encore contacté. C'est un concours ponctuel pour le ministère des Ressources naturelles. Mais là, pour le moment, je n'ai pas reçu d'appel pour une entrevue ou quelque chose comme ça.

Sofian est en stage dans un service parapublic (trois mois en emploi)

Sofian a effectué son stage de fin d'études dans un organisme parapublic pendant deux mois et demi. Ce stage a été prolongé par la suite de trois mois. C'est à ce moment qu'il a été rencontré de nouveau.

[L'institut a fait une demande de financement pour garder ses stagiaires] après avoir reçu la décision du Ministère, ils se sont rendu compte qu'ils ne pouvaient garder que deux stagiaires sur les quatre et ils avaient déjà signé avec les deux premiers. Ils avaient donc prévu de nous mettre sur la touche M. et moi. Ils ont commencé par M. parce que moi mon stage n'était pas achevé; il nécessitait 300h, l'équivalent de dix semaines. M. c'était juste cinq semaines, donc ils l'ont mis dehors dès que son stage s'est terminé en prétextant un manque de budget.

Je travaillais sur un projet où j'étais tout seul et il était en attente d'être livré depuis cinq ans. Personne ne travaillait sur ce projet avant moi et ils avaient une date de livraison proche. Le directeur et le chef de service m'ont convoqué il y a quelques semaines et ils m'ont demandé si ça avançait un peu, ils avaient besoin de présenter des résultats. Ils m'ont demandé si j'étais capable de présenter ce que j'avais fait au client, j'ai dit oui. Ils ont organisé une présentation en ligne avec les personnes à Montréal. Le directeur a constaté que ça avançait pas mal et que ça avait de l'allure, qu'il restait juste à raffiner. Ils étaient obligés de livrer au plus vite parce que c'était la 3ème fois qu'ils ne respectaient pas le délai. Ils ont comme réalisé qu'ils devaient me prolonger [pour finir le travail que j'avais commencé] et en même temps voir s'il y avait une possibilité d'avoir un financement pour un 3ème poste. On ne m'a encore rien dit de clair, juste qu'ils sont en train de faire des démarches pour ouvrir un poste. Mais ils m'ont renouvelé pour trois mois. D'ailleurs, on m'a félicité à la réunion de fin d'année. C'est quand même une fierté d'entendre son nom dans les félicitations. Pour cette année, ils avaient trois applications qui devaient être livrées en urgence. Seul mon projet était prêt pour la livraison. Le client aussi était content et satisfait, et donc c'est ça, on m'a félicité. J'étais content.

Java [langage informatique] on l'a vu à l'école, mais ce qu'ils utilisent ici, ce n'est pas vraiment du Java. C'est un plug-in qu'on installe qui marche avec Java, mais ce n'est pas du Java. C'est un nouvel outil et il n'y a pas beaucoup de documentation dessus; il fallait que je me forme tout seul. Il n'y a pas de personnel qualifié là-dessus ici, il y a juste un superviseur qui travaille avec cet outil-là. Mais, lui il était débordé, il travaillait déjà sur un grand projet et il devait faire la livraison très prochainement. On m'avait dit de lui demander de l'aide au besoin, mais je voyais qu'il était déjà débordé, donc je ne voulais pas demander beaucoup. Je me débrouille seul, dès fois, je me casse la tête à

chercher. Ça m'empêche d'avancer rapidement. Au début, ce n'était pas facile puisque c'était un nouvel outil. Il y avait un manque de documentation et un manque de coach. Mais après ça avançait bien quand j'ai commencé à comprendre cet outil et que j'ai bien compris les besoins des clients. Là il y avait comme un sentiment de confiance qui naissait. Puis à la fin, j'étais vraiment fier de faire avancer le projet et de me préparer à une prochaine livraison. Donc, l'origine de la progression de ce projet, c'est moi. Il y a eu des personnes qui m'ont aidé, mais le gros du travail, c'était moi.

Mes attentes sont un contrat de longue durée. Je n'aspire pas à un contrat à durée indéterminée, ce n'est pas possible ici. Tout le monde travaille sous contrat sauf les deux chefs de service, le directeur, l'analyste et la secrétaire. Tous les autres sont programmeurs et ont un contrat de 2 à 3 ans, renouvelable. Je veux un contrat de 2, 3 ans comme les autres. Parce qu'avec un CDD [contrat à durée déterminée] de 3 mois, on ne peut pas s'engager dans des projets.

Vu que je n'ai pas au moins un contrat à longue durée, il y a toujours des craintes. Il y a toujours dans ma tête l'idée que du jour au lendemain, ils peuvent me mettre dehors. L'institut lui-même est dépendant d'autres ministères. Pour le moment, je garde quand même espoir de rester. Mais d'ici la fin [de la prolongation de stage], les conditions vont changer puis les indices vont apparaître : est-ce qu'ils ont l'intention de me garder ou bien d'ici là on verra. Je ne vais pas attendre jusqu'au 30 juin, un mois et demi avant, je vais observer, faire une analyse de la situation, s'il y a des indices qui disent qu'il y a des chances que le contrat s'arrête là, je commencerai à chercher ailleurs. Je commencerais à chercher en informatique, si je ne trouve pas, je commencerais à bâtir des plans B, des plans C. Moi ma vie est bâtie comme ça. Je trace des plans. Donc, si je ne trouve pas en informatique, je chercherais autre chose, quelque chose qui va me garantir d'avancer dans la vie, mais pas de stagner.

Sofian s'est vu offrir un contrat d'un an (à six mois en emploi)

Sofian s'est vu offrir un contrat d'une année. Il a changé d'équipe, mais occupe toujours un poste de technicien-programmeur. Ses tâches sont à présent dédiées à la maintenance des applications.

Mes tâches ont évolué, je travaille sur la maintenance des applications. Je suis toujours technicien-programmeur en informatique. Mais là, je travaille sur plusieurs langages, plusieurs applications, ce n'est pas facile de travailler sur plusieurs langages. Ça demande plus de connaissances, plus de défis parce qu'il faut d'abord comprendre puis faire la tâche. Par exemple, cette semaine je travaille sur un formulaire. L'ancien je ne l'avais pas vu et je n'ai pas vu le code. Donc là il faut d'abord l'explorer, voir comment il est codé, puis le modifier et l'adapter aux nouvelles règles de programmation, à la nouvelle demande. Il y a aussi le facteur temps qui joue à chaque fois, il faut le rendre dans un certain délai. Quand on me donne un travail, on me donne la charge de tout un projet. C'est la confiance qui a amené ça. Je sens que j'ai une valeur au sein de l'entreprise.

Je me sens plus confiant, j'ai plus confiance en moi. Et ça me donne aussi beaucoup de courage pour continuer et plus de confort. Parce qu'avant, j'étais dans des contrats renouvelés, mon emploi n'était pas sûr. Je me voyais comme sur la touche. Tout le monde dans l'équipe avait son contrat de deux ans minimum, sauf moi. Je me sens plus en sécurité. Un an c'est mieux qu'un, deux ou trois mois. Je suis plus satisfait que la dernière fois. La dernière fois, je n'avais aucune certitude; chaque semaine, je

m'attendais à ce que la chef de service m'appelle et me dise : « désolé on va devoir t'arrêter ».

Avec l'équipe, on se connaît de plus en plus. C'est la confiance totale. Je me sens intégré. C'est un groupe multiculturel avec des immigrants et des Québécois et là il n'y a vraiment pas de différences. Tout est horizontal, tout est clair. Il n'y a pas de barrières. Puis ici à l'institut ce qui aide à l'intégration, ce sont les activités qu'ils organisent. On fait du patinage en hiver, on joue du soccer dans le stade municipal avec les membres de la direction. On crée un lien, on discute de plein de choses. On ne se rencontre pas seulement au travail, d'autres activités sociales nous réunissent. L'entreprise aide à notre intégration en mettant en place d'activités entre salariés. Mais en tant qu'immigrant, il n'y a rien de spécifique. Si l'institut aidait les immigrants à s'intégrer, c'est comme s'il faisait une différence entre nous et les autres. L'institut traite tout le monde pareil et c'est cela qui donne le sentiment qu'il n'y a pas de différence. Et je ne m'attends pas à plus de sa part.

Acheter une maison, investir ici c'est important. Ma femme a eu sa confirmation d'emploi. C'est ce qui nous a encouragés à réaliser un projet comme ça, cette sécurité d'emploi. Moi je n'ai pas encore cette sécurité, mais avoir un an d'expérience de travail ce n'est pas comme si je me retrouvais sans emploi avec aucune expérience de travail. Après un an, je serai toujours capable de me trouver un job ailleurs.

À l'avenir, je souhaiterais une stabilité d'emploi. L'année prochaine je souhaiterais un contrat d'au moins trois ans. En termes d'évolution de mes responsabilités, pour l'instant j'espère être capable de satisfaire parfaitement l'employeur, le client et la clientèle. En plus, la responsabilité vient avec les qualifications. Je suis technicien en programmation et pour devenir analyste, ça prendrait un BAC. Puis cette semaine, je me suis inscrit pour faire un BAC en informatique. Je me suis inscrit à temps partiel. Les études vont m'aider dans mon travail. La théorie que je vais apprendre me permettra d'approfondir dans le domaine. Puis vice-versa : le travail va aussi m'aider dans ma formation. J'ai des projets de postes plus élevés : un poste d'analyste au départ et au fil des années, être Chef de projet ou Architecte en informatique.

Sincèrement, je ne me sens pas immigrant. Je commence à me sentir appartenir à la société d'ici. Déjà le fait d'investir, de penser à faire des projets ici, c'est parce que je me considère d'ici et que je suis intégré. Quelqu'un qui n'est pas intégré va penser à là-bas d'où il vient, acheter et construire là-bas, investir là-bas. Cela fait trois ans que je suis ici et je ne suis pas encore retourné et je suis capable de rester encore trois autres années sans sentir le besoin d'y retourner. La dernière fois, on a fait venir mes parents pour visiter.

Sofian n'a pas de certitude quant au renouvellement de son contrat (à un an en emploi)

Je suis toujours dans le même service, la même équipe et j'exécute les mêmes tâches. Mes responsabilités ont juste augmenté. Il y a de nouvelles applications qui se rajoutent dans le cadre de mon travail, et je dois les maîtriser, me débrouiller pour régler les bug. Ce sont des défis supplémentaires.

Pour l'instant, cet emploi répond à mes attentes. Sauf qu'avec les nouvelles lois de compression et de coupure du gouvernement, on n'est pas sûr de l'avenir et de la pérennité de notre emploi. On est dépendant du budget octroyé par le gouvernement. Tout le monde travaille sous contrat, mais le contrat reste une formalité. L'emploi ne dépend pas vraiment du contrat, mais des besoins et du budget. Si par exemple, on diminue vraiment le budget, l'entreprise sera obligée de diminuer l'effectif. Et là on va

regarder les tâches que tu fais et voir si tu es vraiment un élément essentiel. Sinon, il se peut qu'on arrête ton contrat.

Je n'ai pas encore mis une action pour contrer cette éventualité. Par contre, j'avais passé un concours [de la fonction publique] en ressources naturelles il y a un an et demi de ça. Personne ne m'avait encore contacté. Dernièrement, Québec m'a contacté pour un poste permanent comme Inspecteur des produits pétroliers ou pour un deuxième poste comme Technicien des opérations à la Direction des hydrocarbures. Le tout est en lien avec mes compétences étrangères. J'ai soumis mon CV dans les délais impartis. J'attends une réponse depuis trois semaines. Je ne sais pas encore quoi faire. Ce n'est pas une décision facile. Là j'essaie de voir ce qui m'attend à l'avenir. Si on regarde en termes de domaine, l'informatique c'est quand même un domaine international, on peut trouver un emploi partout. C'est un domaine d'avenir. Tout va vers l'informatique, tout est informatisé. Par contre les ressources naturelles, l'avantage que je vois c'est que c'est un poste permanent, régulier.

Finalement je n'ai pas fait l'inscription à l'université. On m'avait accepté, mais j'avais demandé une reconnaissance des acquis. J'espérais en avoir quelques-unes, mais on ne m'a rien reconnu. Finalement, il n'y a pas de passerelle entre le collège et le Bac parce que j'ai un AEC et pas un DEC. Donc j'ai hésité. Avec l'hypothèque qu'on paye, les taxes et autres. Il y a plein de factures à payer et je ne veux pas m'engager dans quelque chose que j'arrêterais un jour. Pour l'instant je ne le fais pas, parce que si je le fais à temps partiel avec un module par session, ça me prendrait de longues années pour finir. Ça ne vaut pas la peine de s'investir dans quelque chose d'aussi long. Mais si par exemple je prends le poste en ressources naturelles, je pourrais faire une mise à jour de ma formation acquise ailleurs, peut-être un certificat dans la géologie pétrolière à l'UL [Université Laval]. Mais ce sera une formation courte.

Cet organisme parapublic travaille beaucoup avec des immigrants et je pense qu'ils ont mis les meilleurs moyens pour faciliter l'intégration. Chaque mois, il y a une nouvelle recrue. Il arrive et il voit qu'il y a beaucoup de diversité, il se sent automatiquement membre du groupe. L'entreprise est internationale et j'y suis attaché.

Je n'ai pas encore une sécurité d'emploi, mais j'essaie toujours d'avoir un plan B. Le plan B serait d'aller chercher ailleurs, dans le secteur privé. S'il y a d'autres concours dans la fonction publique, j'irai les passer. Il y a toujours des plans. Si je compare mon niveau quand je sortais de la formation et mon niveau actuel, il y a eu beaucoup d'évolution. J'ai beaucoup appris, ce qui me permettra de travailler dans une autre entreprise. J'ai accumulé de l'expérience. Des fois il m'arrive même de penser à me lancer dans le travail autonome en marge d'un emploi. Tout ça pour renforcer ma sécurité d'emploi au cas où. J'ai confiance en moi. Au pire, j'occuperai un emploi précaire, je serais prêt à faire n'importe quoi en attendant, le temps de réfléchir, de faire des choix.

Quand je pense à mon projet d'immigration à un an, c'est plutôt un sentiment de satisfaction. Je suis satisfait de tout. Je ne pensais pas quand j'arrivais que j'aurais une situation aussi confortable. J'ai fait beaucoup de progrès professionnels et personnels. Personnel étant plus un côté familial, des enfants, une maison. Tout cela est vraiment fantastique. On est bien, on se sent chez nous. On est confortables. J'ai réalisé plus que ce que je pensais être capable de faire dans cette période. Je suis arrivé en fin 2011 et on est début 2015, on a réalisé ma femme et moi beaucoup de choses. On a réussi à avoir des postes bien payés, elle avec son poste permanent est plus stable. On a eu des enfants, on a acheté une maison. Pour tout ça je me sens fier.

Dans ma définition de l'intégration, je suis intégré. L'intégration c'est d'abord accepter les valeurs de la société, connaître l'actualité. Je suis toute l'actualité à la télévision, j'en discute avec des collègues. Je suis au courant de tout. On paye les taxes, les factures. On contribue à la société. Mais pour la participation sociale, le bénévolat et autres, ça pour l'instant, on n'a pas le temps. On n'a pas le temps de s'impliquer avec nos responsabilités familiales.

J'ai plus un réseau familial [à Québec]. On est quatre ici, on vient du même village. C'est d'abord ma sœur qui habite à Québec depuis plus d'un an avec sa famille. Puis un ami. Je n'ai pas de réseau communautaire, ethnique ou en lien avec des Québécois. On n'a pas le temps de fréquenter d'autres personnes.

Analyse du récit

La situation pré-migratoire de Sofian était stable « *j'étais stable dans mon pays, j'avais un statut très bien payé* », mais il nourrit un projet d'immigrer au Canada depuis plusieurs années « *j'avais ce projet [depuis le lycée]... j'avais en tête qu'un jour, j'irais voir cette société moderne* ». Le choix du pays est bien éclairé « *ce qui m'a amené au Canada, ce sont plus les valeurs de la société, la laïcité, la démocratie et la liberté d'expression* » et son projet est simultanément familial et professionnel. Sofian souhaite vivre et voir grandir ses enfants dans une société libre et démocratique, et il est aussi en quête d'un épanouissement professionnel.

À Québec, Sofian est à la recherche d'une stabilité « *mon projet c'est d'avoir une stabilité et d'aller là où il y a de la stabilité... si je trouve des difficultés pour avoir une stabilité, je quitterai [pour l'Ontario]* » et d'une évolution professionnelle « *j'ai des projets de postes plus élevés : un poste d'analyste au départ et au fil des années, être Chef de projet ou Architecte en informatique* ».

Dans sa quête, il doit déjouer des obstacles structurels, culturels et organisationnels. Son secteur d'activité d'origine n'est pas en demande à Québec « *il n'y avait pas de pétrole dans la province de Québec* »; il n'est pas bilingue et de fait, ne peut pas se rendre là où se trouvent les emplois en exploitation pétrolière. Sofian n'a pas encore créé un réseau professionnel et il a des responsabilités familiales qu'il doit conjuguer avec ses aspirations professionnelles « *la majorité des immigrants [dont moi] sont des pères de famille, nous devons garantir les charges familiales* ». Il ne connaît pas l'environnement de travail au Québec « *[je ne sais pas] comment ça se passe à l'intérieur des entreprises québécoises, comment ça fonctionne, comment on exécute les tâches, comment le milieu de travail fonctionne* », ainsi que les attentes et exigences des employeurs. Une fois en emploi, il doit apprendre à travailler de manière autonome et à s'auto-former « *au début, ce n'était pas facile [en emploi], il y avait un manque de documentation et un manque de coach* ». Enfin, tout au long de l'année de suivi, Sofian vit une incertitude en lien avec son emploi et qui est exacerbée par les compressions et coupures budgétaires annoncées récemment.

Mais Sofian mobilise une agentivité. Il décide d'abord de réorienter sa carrière. Il fait des choix « *comme ça tombait qu'il y avait du travail dans le domaine informatique à Québec, j'ai opté pour ça* »; il est persévérant, débrouillard « *je me débrouille seul, des fois je me casse la tête à chercher tout seul* », proactif « *je ne vais pas attendre jusqu'au 30 juin, je vais observer, faire une analyse de la situation, je commencerais à bâtir des plans B, des plans C... s'il y a d'autres concours, j'irai les passer* », réflexif « *l'informatique c'est quand même un domaine international, par contre les ressources naturelles, l'avantage que je vois c'est que c'est un poste permanent, régulier* », confiant et déterminé « *je n'ai pas encore une stabilité d'emploi, mais j'essaie toujours d'avoir un plan B... je veux un contrat de deux, trois ans comme les autres* ». Sofian agit tout au long de l'année de suivi « *j'ai rencontré des conseillers en intégration [pour valider mes choix]... j'ai tenté ma chance pour la fonction publique, j'ai eu le concours... cette semaine, je me suis inscrit pour faire un BAC en informatique. Je me suis inscrit à temps partiel* » et il tente de contourner les obstacles. Sofian met aussi en place des stratégies. Il s'agit d'abord d'une réorientation de carrière, puis d'une stratégie d'accumulation d'expériences. D'autres possibilités d'emploi s'offrent aussi à lui « *j'ai passé un concours il y a un an et demi en ressources naturelles, Québec m'a contacté dernièrement pour un poste permanent... j'ai soumis mon CV... j'attends une réponse* ».

L'emploi de Sofian n'est pas garanti à l'an un « *je n'ai pas encore une stabilité d'emploi... on n'est pas sûr de l'avenir et de la pérennité de notre emploi* », et pourtant il est satisfait de son projet et de toutes les réalisations connexes « *il y a eu beaucoup d'évolution... j'ai beaucoup appris, j'ai accumulé de l'expérience* ». Sofian est inséré dans le secteur des TI et ses compétences sont reconnues « *on me donne la charge de tout un projet. C'est la confiance qui a amené ça. Je sens que j'ai une valeur au sein de l'entreprise* ». Mais encore plus, ses réalisations personnelles et familiales « *on a réalisé ma femme et moi beaucoup de choses... on a acheté une maison... on a eu des enfants* » et la réussite de sa conjointe « *elle est plus stable avec son poste permanent* » lui procurent une satisfaction, une sécurité et une fierté, tout aussi importantes, et qui compenseraient une probable déception ailleurs. En effet, Sofian apprécie sa vie confortable à Québec « *je ne pensais pas que j'aurais une situation aussi confortable... on est confortables* » et il est fier de tous ses accomplissements « *l'origine de la progression de ce projet, c'est moi... je suis fier... j'ai fait beaucoup de progrès professionnels et personnels* ».

De plus, Sofian se sent bien intégré « *je suis intégré... on se sent chez nous... je ne me sens pas immigrant* » et membre à part entière de la société d'accueil « *[s'intégrer], c'est d'abord accepter les valeurs de la société, on paye les taxes, les charges, on contribue à la société* ». Il a développé un sentiment d'appartenance. En emploi, il est autonome et acquiert de plus en plus de responsabilités. Il a obtenu la confiance et la reconnaissance de ses collègues « *j'étais vraiment fier de faire avancer le projet et de me préparer à une prochaine livraison, on m'a félicité à la réunion de fin d'année, le client aussi était content et satisfait* » et il

participe activement aux activités sociales organisées par l'employeur. On parle donc d'opportunités culturelles et organisationnelles.

Sofian a des ressources familiales à Québec « *on est quatre ici, on vient du même village, ma sœur avec sa famille, un ami [puis nous]* » et des opportunités institutionnelles et organisationnelles viennent en appui à son projet. Il a bénéficié des services d'aide à l'intégration, l'organisme qui l'emploie met en place des pratiques d'accueil et d'intégration aidantes, ses relations avec les collègues sont positives « *c'est un groupe multiculturel et il n'y a pas de différences. Il n'y a pas de barrières... je suis attaché au groupe* » et le secteur d'activité est favorable.

En quoi les réalisations personnelles des immigrants dans le pays d'accueil sont tout aussi importantes et satisfaisantes que la poursuite d'un projet initialement professionnel?

5.7 Nadiia face à un nouveau départ professionnel

Nadiia est originaire de l'Europe de l'Est. Âgée entre 40 et 45 ans, elle a une grande famille à charge. Nadiia est arrivée à Québec il y a cinq ans comme résidente permanente. Dans son pays d'origine, Nadiia était médecin spécialiste et elle a accumulé une dizaine d'années de pratique. À Québec, elle a suivi des cours en francisation durant trois années, puis a décidé de se réorienter en TI; après des tentatives vaines pour exercer son métier d'origine. Quand nous l'avons rencontrée, la formation tirait à sa fin et Nadiia était à la recherche d'un stage.

Une reconversion professionnelle (situation avant emploi)

Je suis arrivée ici parce que j'ai beaucoup entendu parler du Canada. Je savais qu'il y avait plus de possibilités que dans mon pays. Là-bas, il y a beaucoup de pauvreté, la situation économique est difficile. J'ai aussi plusieurs enfants. Je voulais un bon futur pour eux. Ils sont tous ici. J'imaginais la sécurité, la tranquillité, beaucoup de verdure. L'hiver ne m'inquiétait pas parce que le climat est presque le même que chez moi.

J'ai un diplôme en médecine et j'ai travaillé 13 ans dans mon pays. Je suis Ophtalmologue. Je savais que c'était un peu difficile d'intégrer mon domaine en Médecine. Je pensais peut-être à changer pour l'informatique une fois à Québec.

J'ai d'abord étudié le français parce que je comprenais que sans la langue, ce ne serait pas facile. Quand j'ai fini ma francisation, j'ai commencé à chercher du travail, j'ai envoyé des CV, mais ça ne marchait pas parce qu'il faut être reconnu par l'Ordre des médecins. J'avais trouvé une offre comme Optométriste : la femme m'avait dit d'envoyer mon CV et ma lettre de présentation; j'ai envoyé. Elle m'a demandé mes diplômes que j'ai envoyés et je n'ai plus eu de réponses. J'ai aussi essayé d'étudier au Cégep en AEC soins infirmiers, mais ça n'a pas marché parce que mon diplôme est un diplôme de médecin et je n'ai pas eu d'équivalences.

Je suis quelqu'un qui fait beaucoup de recherches. Je me suis aussi adressée à l'université pour savoir ce que je pouvais faire, s'il y avait des programmes que je puisse passer et par exemple me réorienter en médecine familiale, parce que je savais que travailler comme spécialiste ici était plus difficile et que les besoins étaient en médecine familiale. Mais ce n'était pas clair. J'ai aussi parlé à des amis. Je connais beaucoup d'amis qui sont médecins et qui ne peuvent pas travailler. Un a étudié de nouveau comme infirmier. L'autre ami travaille comme Préposé aux bénéficiaires parce qu'il ne peut pas travailler comme médecin. J'en connais d'autres qui sont maintenant médecins, mais ça a pris cinq ans, sept ans, 10 ans et plus. Je ne me disais pas que c'était impossible, mais il y avait une autre circonstance. J'ai X enfants [famille nombreuse en bas âge]. C'est difficile l'organisation à la maison, il faut faire beaucoup de choses donc je ne peux pas aller étudier longtemps. En plus ça prend au moins 2000\$ par examen. Je n'avais pas l'argent pour ça, ni le temps. J'ai beaucoup réfléchi à cette question et j'ai confirmé ma décision de changer de domaine.

Dans mon pays, j'étais aussi intéressée par l'informatique. J'ai aussi étudié comme informaticienne. Et pendant un an, je travaillais dans les deux : Médecin et comme informaticienne le soir. Parce que dans mon pays, les médecins et les enseignants gagnent les plus bas salaires. Les banquiers et les informaticiens ont les plus hauts salaires.

Mon mari est informaticien. Il travaillait dans une bonne entreprise [dans le pays d'origine]. Il gagnait beaucoup d'argent, mais on a décidé de partir. Ici, il ne travaille pas parce qu'il est spécialisé Adobe (SAP) - c'est un langage pour développer un programme de comptabilité et c'est un peu trop spécialisé. Il ne peut pas trouver un emploi et il veut rester dans ce domaine. Il voit rarement des offres dans sa spécialité. Il postule quand même, mais on ne l'invite même pas en entrevue. Il a plus de difficultés à parler en français. Il suit toujours une francisation.

Nadiia est sous contrat dans une PME (à un mois en emploi)

Nadiia a effectué son stage de fin d'études dans un centre de recherche en santé. Par la suite, elle a trouvé un emploi dans une PME qui sous-traite pour une société de télécommunications. Nadiia s'est vu offrir un contrat de six mois comme Développeur web.

Le stage s'est fini et il n'y avait pas de possibilités d'embauche au X [Centre de recherche en santé]. J'envoyais mes CV partout. Le dernier jour de mon stage, mon agent m'a proposé d'aller au X [service d'aide à l'intégration]. Il m'a dit de téléphoner puis je l'ai fait et on m'a donné rendez-vous pour deux semaines après. Deux semaines après, on a commencé. J'envoyais mon CV par courriel, je téléphonais, j'ai refait mon CV avec l'aide des conseillers, j'ai fait des cartes (de visite), des lettres de présentation, des lettres de remerciement. Je pense que le plus important aussi, c'est que je m'étais enregistrée sur le site d'Emploi-Québec et jusqu'à maintenant, je reçois des offres pour travailler.

Je travaille ici depuis un mois comme Développeur web. Je suis très contente d'être là; pour moi c'est un bon travail, et je ne pouvais pas espérer mieux pour moi. J'aime quand j'ai un problème à résoudre, parce que je commence à réfléchir. Donc ici ça me convient. J'ai un contrat de six mois, j'espère que je serai prolongée. Je ne crains pas pour l'avenir, parce que je suis optimiste dans tout. J'ai fait le bon choix en venant en informatique.

J'aimerais retourner aux études, parce que j'ai vu qu'il y a des cours au Cégep pour Doc.Net, C-Sharp, des cours du soir et ça m'intéresse. Pendant qu'on travaille, il faut toujours faire de la mise à jour. J'aime aussi l'expérience des grandes entreprises. J'ai eu l'expérience d'une grande entreprise avec le stage. Il y avait 13 personnes dans l'équipe. J'avais un programmeur comme superviseur; il avait 20 ans d'expérience. C'était très intéressant parce que j'apprenais avec lui et c'est de là que m'est venue l'idée d'aller me former encore. J'aimerais un jour faire partie d'un projet qui commencerait de zéro et qui irait jusqu'à la fin, et avoir une entreprise même petite pour faire de la programmation.

Je ne regrette pas d'être venue au Canada, parce que maintenant il y a des conflits dans mon pays. On est venus parce que c'est plus sécuritaire. Ici c'est mieux. J'aime bien Québec, c'est très beau. Mon projet c'est d'avoir une maison; l'appartement est petit pour les enfants. J'aimerais aussi que mon mari ait un travail et qu'il soit aussi bien intégré.

Nadiia a changé d'emploi (à six mois en emploi)

Nadiia a vu son contrat annuler. Elle a retrouvé un emploi dans la même semaine et occupe à présent un poste de Programmeur-analyste dans une nouvelle PME.

L'entreprise a perdu un client et elle connaissait des difficultés économiques. Ils m'ont dit qu'ils arrêtaient pour le moment de développer leur site. C'était un contrat de six mois. J'ai travaillé quatre mois, puis ça s'est arrêté.

Le jour suivant, j'ai réécrit mon CV et j'ai postulé pour quelques entreprises. Le même jour, j'ai reçu une offre de cette entreprise-ci. Dans la même semaine, un lundi j'ai perdu un travail, le mardi j'ai postulé ailleurs et j'ai été appelée d'entrevue pour le jeudi. Et le vendredi j'étais embauchée. C'est une petite entreprise qui sous-traite pour une plus grande entreprise d'assurances. Je suis Programmeur-analyste en Java.

Je suis contente de mon salaire, l'atmosphère est agréable, c'est proche de chez moi, l'équipe est bonne. J'ai du plaisir. Ici aussi les gens sont amusants et amicaux. Ils aident beaucoup les immigrants à s'adapter. Depuis que je suis ici, il n'y a jamais eu de conflits. C'est toujours avec le sourire, sur le ton de la blague.

Je me sens plus forte, plus sûre de mes capacités. Je peux dire que je comprends mieux les choses. J'exécute mes tâches, ça marche, ça bouge. J'ai le sentiment de progresser. Je travaille sur une partie du logiciel. Java est très grand : Java, Java script, HTML. C'est ça qu'on a appris et que j'apprends encore parce qu'au Cégep on avait peu de temps pour faire le tour. C'est comme une prolongation de notre formation. Parce que je sais que c'est utilisé partout. Donc pour moi c'est une bonne chose, une prolongation de ma formation en Java. J'avais déjà une base en Java et ici j'ai des possibilités d'apprendre plus. C'est plutôt de l'autonomie, mais si j'ai besoin d'aide, je peux toujours demander. Et je dois faire des feedbacks de mon travail.

Je voudrais aller le plus loin possible pour prendre de l'expérience. Maintenant, je travaille pour acquérir de l'expérience. Parce que je vois que dans plusieurs emplois, il demande au moins deux ans d'expérience. Si on a deux ans d'expérience, on peut commencer à choisir, apprendre autre chose. Donc, avoir l'expérience ici. Parce qu'il y a beaucoup d'entreprises connues ici, mais ils prennent des gens avec de l'expérience. Je pensais aussi refaire des cours sur ASP.net, je prévois de faire ça. Parce que je vois qu'il y a des demandes pour C Sharp, ASP.net et au Cégep, on n'a pas étudié ces

langages. C'est comme s'il me manque quelque chose et je veux compléter. Cela m'offrira plus de possibilités. Je veux perfectionner mes capacités.

J'ai des amis québécois. Même maintenant on habite dans un HLM et on a créé des relations avec les autres voisins qui sont québécois. Nos enfants jouent ensemble. On est allé à Valcartier avec eux. Je parle avec plaisir avec tous les gens que je rencontre. Même dans notre équipe, à part M. [un collègue immigrant de la même cohorte de formation], ce sont des Québécois. La moitié de tous les employés de l'entreprise sont québécois. On échange de l'information, on se raconte des choses différentes. Par exemple aujourd'hui, on a tous diné ensemble.

Je regrette un peu mon emploi de médecin même si j'ai choisi l'informatique et que je pense que ça marche pour moi. Peut-être parce que ça représente un gros morceau de ma vie. J'aurais voulu être médecin, j'ai étudié, j'ai travaillé, j'ai aimé ça et j'aime encore ça. Si par exemple, la procédure pour l'Ordre des médecins durait un à un an et demi, j'aurais fait le nécessaire pour travailler comme médecin. Parce que l'anatomie, la chirurgie c'est la même. J'ai écrit à l'université, mais il fallait passer des examens. Si à l'université, il y avait un cours d'un an, d'un an et demi qui donnait la possibilité de s'adapter, je pense que j'aurais saisi cette opportunité et que j'aurais travaillé comme médecin.

Nadiia est encore dans le même emploi (à un an en emploi)

Je pense que mon contrat s'est renouvelé automatiquement, mais on ne m'a encore rien dit. Il devait finir en début de mois. Je pense que c'est reparti pour six mois.

Je suis autonome dans les tâches que me donne mon boss. Je suis capable de les faire. Je ne suis pas encore autonome pour développer le programme au complet. Mais la partie qu'on m'a dédiée, je la connais bien, je sais où chercher l'information. En informatique on est toujours dans de l'amélioration, il faut lire, il faut toucher à d'autres choses. Parce que ça évolue et il y a de nouveaux programmes, de nouveaux outils. Je regarde aussi sur Internet ce qu'il y a de nouveau. Je suis dans de l'auto-formation. Je suis aussi intéressée par ce que font les autres. Je serais intéressée à apprendre d'autres choses. J'espère que j'aurai cette possibilité.

Pour le moment, je suis satisfait de ce qui m'arrive en emploi. Mais je veux améliorer mes connaissances. Je pense que je vais aller faire un certificat en Développement Java. Ça va beaucoup m'apporter. Ce sera comme une preuve que je suis capable de développer toute seule. Ce certificat m'ouvre plus de possibilités pour un salaire plus élevé et pour choisir de travailler pour une plus grande entreprise qui a de plus gros projets. J'avais pensé à un Bac, mais un Bac va me prendre trois ans. C'est un peu plus difficile, il va falloir être disponible à temps plein. Ça demande plus de concentration. Puis mon mari est aux études, je ne peux pas y retourner aussi en même temps. Alors qu'un certificat, je suis plus en mesure avec mes contraintes et mon emploi du temps. Ça me permettra d'y aller progressivement, de ne pas payer trop cher.

L'informatique ce n'est pas la spécialité que j'avais auparavant, mais j'aime ça et je peux dire que j'ai trouvé mon chemin. Mais mon projet professionnel à long terme, je ne sais pas vraiment parce que ça dépend aussi de ma vie familiale. Quand mon mari va terminer son cours, il va aussi travailler. Je crois qu'avec le temps, je pourrai chercher un travail dans une plus grande entreprise, évoluer comme Chargée de projet.

Quand je suis arrivée, j'ai essayé d'être médecin. J'ai cherché des possibilités. Je n'ai pas trouvé la personne qui a su clairement m'expliquer ce qu'il y avait à faire. Je

comprends aussi que quand je suis arrivé, je n'avais pas assez de vocabulaire en français pour comprendre les gens. J'ai passé la francisation et quand j'ai commencé à mieux comprendre la langue, plus de deux ans avaient passé. Je pensais aussi étudier à temps complet à l'université, mais je comprenais que sans la langue, ça allait prendre beaucoup de temps. C'était comme passer encore le même chemin que j'avais eu à faire pour être médecin dans mon pays. C'était au moins six ans, je n'avais pas ce temps-là. Avant que je n'arrive à Québec, j'avais entendu dire qu'il y avait des programmes par exemple de deux ans qui te permettaient d'intégrer le domaine. J'ai cherché ce programme, mais personne n'a pu m'informer là-dessus. Les personnes en francisation qui nous montraient les possibilités d'emploi ne m'ont rien appris de nouveau, tout ce qu'ils me proposaient, j'avais déjà essayé, j'avais vu ces informations sur Internet. Mais je n'ai pas trouvé ces programmes en particulier.

Je n'avais pas beaucoup temps. Parce que mon mari ne travaillait pas et il fallait trouver au plus vite un emploi. Et il fallait s'occuper des enfants. Il faut faire les devoirs. Quand j'étudiais, il faisait de petits boulots pour payer les charges. Aujourd'hui, il étudie et actuellement c'est moi qui paye et m'occupe le plus des enfants, parce que la formation prend beaucoup de temps à mon mari. Il faut s'organiser pour qu'il ait beaucoup de temps pour étudier, parce que c'est difficile dans une autre langue, même si c'est son domaine et qu'il sait comment ça fonctionne, il doit mettre plus de temps pour maîtriser les choses qu'il étudie.

Le plus difficile, je pense que c'était la langue. Parce que c'est très différent et tu ne peux pas tout connaître rapidement, le vocabulaire. Au début, plus de la moitié des choses, je ne pouvais pas les nommer. La langue détermine tout. S'il y avait la possibilité de refaire les examens de médecine dans ma langue, c'est sûr que je me serais lancée dans cette possibilité. Mais à cause de la langue, j'ai douté. C'était impossible de réussir tout, tout de suite, de me lancer dans plusieurs batailles comme ça. Aujourd'hui, je peux mieux m'exprimer. Peut-être il y a parfois des mots qui m'échappent, mais j'arrive à m'exprimer pour que les gens comprennent.

Depuis que je suis arrivée, je rencontre beaucoup de gens de ma communauté et ça a aidé dans mon intégration. La plupart du temps c'est pour de l'information. Quand tu arrives, tu ne peux pas encore tout lire en français, tu ne peux pas comprendre tout ce qu'il faut comprendre. À ce moment c'était important d'avoir des gens qui puissent t'expliquer dans ta langue ce qu'il faut faire. Je vois encore ces personnes. J'ai plus d'amis issus de ma communauté. Nous essayons aussi d'aider ceux qui arrivent. Il y a aussi les organismes, comme le Centre X, beaucoup de services comme ça qui aident.

Je peux dire merci au gouvernement parce qu'il y a beaucoup de programmes pour les immigrants. Je pense que le Canada est le pays qui offre le plus de possibilités aux immigrants pour s'intégrer. Je pense qu'il n'y a pas d'autres pays qui font autant pour eux. Les services d'aide aussi. Il y a aussi des bénévoles, des enseignants en francisation qui offrent de l'aide au-delà de leur temps de travail.

Analyse du récit

Le projet d'immigrer de Nadiia est documenté « j'ai beaucoup entendu parlé du Canada, je savais qu'il y avait plus de possibilités que dans mon pays... je savais que c'était un peu difficile d'intégrer mon domaine en médecine... je savais que travailler comme spécialiste ici était plus difficile et que les besoins étaient en médecine familiale ». Il mêle inextricablement famille, projet du couple et projet professionnel : la ligne de

séparation entre les trois est mince tout au long du parcours. Nadiia est en quête d'une sécurité physique pour élever ses enfants *« j'imaginais la sécurité... je ne regrette pas d'être venue parce que maintenant il y a des conflits dans mon pays. On est venus parce que c'est plus sécuritaire ici »* et d'une sécurité professionnelle et économique *« dans mon pays, la situation économique est difficile... je travaillais comme médecin et le soir comme informaticienne. Parce que dans mon pays les médecins gagnent les plus bas salaires et les informaticiens ont les plus hauts »*.

Nadiia rencontre des obstacles dans la poursuite de son projet. Ils sont d'abord institutionnels *« j'ai commencé à chercher du travail, mais ça ne marchait pas parce qu'il faut être reconnu par l'Ordre des médecins... j'ai essayé d'étudier au Cégep en AEC soins infirmiers, mais je n'ai pas eu d'équivalences »*. Elle a aussi manqué d'informations et de ressources à l'arrivée *« je n'ai pas trouvé la personne qui a su clairement m'expliquer ce qu'il y avait à faire »*. La famille prend beaucoup de place dans le quotidien de Nadiia, ce qui rend le parcours plus fastidieux et l'amène souvent à réajuster ses attentes professionnelles en fonction des obligations familiales *« je ne me disais pas que c'était impossible [de suivre le long parcours pour être médecin], mais j'ai X enfants [en bas âge], c'est difficile l'organisation à la maison... quand j'étudiais, mon mari faisait de petits boulots pour payer les charges, aujourd'hui il étudie et je m'occupe des charges et des enfants... mon projet professionnel à long terme, je ne sais pas vraiment parce que ça dépend aussi de ma vie de famille et de mon mari... »*. De fait, le temps lui manque *« [reprendre les études en médecine], c'était au moins six ans, je n'avais pas ce temps-là... un Bac ça demande plus de concentration alors qu'un certificat, je suis plus en mesure avec mes contraintes et mon emploi du temps »*, ainsi que le budget, *« ça prend au moins 2000\$ par examen [il y a un seul salaire dans le couple] »*, ce qui l'amène à réajuster ses attentes. Nadiia doit aussi jongler avec la réalité de son conjoint *« mon mari est aux études [maintenant], je ne peux pas y retourner aussi en même temps »*; la situation instable de ce dernier rajoute un obstacle structurel *« il ne travaille pas parce qu'il est trop spécialisé... il étudie maintenant et c'est moi qui paye et m'occupe le plus des enfants... j'aimerais que mon mari ait un travail et qu'il soit aussi bien intégré »*. La langue a aussi été une barrière culturelle, l'obligeant à faire des choix différents, notamment la réorientation dans une formation plus courte *« s'il y avait la possibilité de refaire les examens de médecine dans ma langue, c'est sûr que je me serais lancée dans cette possibilité »*.

À un an, l'emploi de Nadiia n'est pas encore stable *« je pense que mon contrat s'est renouvelé, mais on ne m'a encore rien dit. Je pense que c'est reparti pour six mois »*. Pourtant, elle poursuit son projet et elle aspire surtout à développer ses connaissances *« mes projets sont de continuer à étudier... je serais intéressée à apprendre d'autres choses »*.

Nadiia fait preuve d'agentivité. Elle est proactive et bien informée « *je savais que c'était un peu difficile d'intégrer mon domaine. Je pensais déjà à changer une fois à Québec... j'ai parlé avec des amis, je connais beaucoup d'amis qui sont médecins et qui ne peuvent pas travailler* ». Elle est volontaire « *j'ai envoyé... j'ai essayé... j'ai réfléchi... je me suis adressée... j'ai confirmé ma décision* » et optimiste « *je ne crains pas pour l'avenir parce que je suis optimiste dans tout* ». Elle a confiance en ses choix « *j'ai fait le bon choix en venant en informatique* ». Elle mise sur une stratégie d'accumulation de connaissances « *je travaille pour l'expérience... je veux perfectionner mes capacités* » et une stratégie de formation pour poursuivre sa quête de nouveaux apprentissages « *je pense que je vais aller faire un certificat en Développement Java. Ça va beaucoup m'apporter. Ce certificat m'ouvre plus de possibilités pour un salaire plus élevé et pour choisir de travailler pour une plus grande entreprise qui a de plus gros projets* ».

Nadiia est satisfaite de son projet à l'an un « *je suis contente d'être là, pour moi c'est un bon travail et je ne pouvais pas espérer mieux pour moi... ici j'ai possibilité d'apprendre plus* ». Elle a le sentiment d'avoir progressé, elle est autonome et maîtrise ses tâches « *je suis autonome dans les tâches que me donne mon boss. Je suis capable de les faire. La partie qu'on m'a dédiée, je la connais bien, je sais où chercher l'information* », et elle a de plus en plus confiance en ses capacités « *je me sens plus forte, plus sûre de mes capacités*. De plus, l'environnement de travail lui convient « *l'atmosphère est agréable, c'est proche de chez moi, l'équipe est bonne. Il n'y a jamais eu de conflits* ».

Des opportunités institutionnelles, structurelles, organisationnelles et culturelles se sont présentées à elle. Elle a bénéficié de services d'aide à l'emploi « *mon agent m'a proposé d'aller voir X. Deux semaines après, on a commencé. J'envoyais mon CV par courriel, je téléphonais, j'ai refait mon CV avec l'aide des conseillers, j'ai fait des cartes (de visite), des lettres de présentation, des lettres de remerciement* » et de cours de francisation. Le secteur des TI se porte bien à Québec « *un lundi, j'ai perdu mon travail.... Le vendredi j'ai été embauchée [dans une autre PME] et la culture d'entreprise est propice à une intégration* » « *ils aident beaucoup les immigrants à s'adapter* ». Nadiia a aussi des relations significatives avec les membres de la société. D'autre part, sa communauté ethnique représente une ressource « *[la communauté] a aidé à mon intégration, Quand tu arrives, tu ne peux pas encore tout lire en français, tu ne peux pas comprendre tout ce qu'il faut comprendre. À ce moment c'était important d'avoir des gens qui puissent t'expliquer dans ta langue ce qu'il faut faire* ». Elle est reconnaissante pour l'ensemble des services qu'elle a reçus.

En quoi le projet de Nadiia est plus fastidieux à réaliser s'il mêle étroitement obligations familiales et projets professionnels?

Le prochain chapitre interprète et discute les résultats des trajectoires des participants avant l'obtention d'un emploi, ainsi que les trajectoires professionnelles des sept participants suivis en emploi.

Chapitre 6 : Interprétations et discussions

6.1 Introduction

Les deux premiers points de ce chapitre dévoilent les résultats eu égard à la question de recherche, en se basant sur les deux analyses effectuées : l'analyse transversale des trajectoires des 28 immigrants rencontrés avant l'obtention d'un premier emploi en TI (cf. chapitre 4), et l'analyse des trajectoires professionnelles de sept participants suivis en emploi (cf. chapitre 5). Les résultats de ces deux analyses (mais davantage la dernière) soulignent comment l'immigrant dans la poursuite d'un *projet*, mobilise une *agentivité*, des *représentations* et son *identité* pour agir sur son processus d'*intégration socioprofessionnelle* et comment ces dernières orientent ses *stratégies d'intégration* et tiennent compte des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil. Le dernier point de ce chapitre interprète et discute les résultats à la lumière de la revue de littérature, du cadre théorique et du schéma opératoire. Il propose aussi des pistes d'intervention et des perspectives de recherche futures, et souligne les limites de la recherche.

6.2 Les trajectoires des participants avant l'obtention d'un emploi

Les résultats de l'analyse de la trajectoire des 28 participants avant l'obtention d'un premier emploi en TI permettent de comprendre comment ces derniers ont amorcé le projet migratoire et ont progressé dans une tentative d'insertion sociale et professionnelle. Les expériences qu'ils ont relatées montrent qu'ils ont fait face à des obstacles contextuels pour occuper un emploi qualifié avec leurs acquis étrangers et qu'ils ont mobilisé une agentivité pour les contrer en s'appuyant sur leur identité, leurs représentations, leurs projets et les opportunités disponibles dans le contexte d'accueil. Les répondants sont bel et bien actifs et réflexifs dans leur processus d'intégration.

Le projet d'immigrer, une ambition claire et volontaire en fonction des représentations des immigrants

Pour les répondants, immigrer n'est pas un projet subi, mais un projet volontaire. Ces personnes sont en quête d'un meilleur épanouissement personnel et professionnel. Le projet d'immigrer dépasse largement des raisons économiques. Les participants avaient des conditions décentes dans le pays d'origine ou d'installation, mais ils nourrissaient des aspirations plus grandes que les perspectives qu'ils entrevoyaient. Ils se sont donné le temps et les moyens pour mettre en place le projet (et éventuellement le réussir) en épargnant, en mobilisant à distance les informations disponibles, en s'informant sur les réseaux virtuels et en profitant de l'expérience de personnes déjà sur place. Quelques-uns ont établi des plans de match. D'autres avaient déjà

une expérience de vie à l'étranger. Tous ces points représentent des ressources pré-migratoires en lien avec leur identité et donc leur passé.

Le projet d'immigrer au Canada repose sur des représentations et des attentes. Les répondants ont fait le choix du Canada pour ses politiques d'immigration et ils s'étaient représenté une vie paisible, sécuritaire et agréable, dans une société laïque, égalitaire et prospère. Ils s'imaginaient aussi des carrières en ascension. Le choix de la ville de Québec est également bien réfléchi. Ils avaient connaissance des opportunités structurelles en lien avec le dynamisme du secteur des TI, la croissance des entreprises du milieu et leurs besoins en main-d'œuvre. Certains répondants étaient déjà dans le secteur, alors que d'autres ont fait le choix de se réorienter. Dans les deux cas, ils cherchaient un maximum de possibilités en emploi et rêvaient d'une vie sociale agréable. Il s'agit là des représentations pré-migratoires.

La réalité sociale à Québec, en termes de quiétude et de confort est conforme aux représentations des immigrants rencontrés. Il y a lieu de penser que cette grande préparation avant le départ y est pour beaucoup. Mais la réalité professionnelle qu'ils décrivent ne correspond pas à leurs représentations initiales. Il y a eu un écart entre leurs attentes et représentations professionnelles et la réalité post-migratoire. En effet, les répondants ont rencontré des obstacles pour insérer le marché du travail québécois sur la base de leurs qualifications et compétences étrangères et ceux qui étaient diplômés en TI n'ont pas mieux réussi, contrairement à ce qui était présagé de leur part et de notre part au début de la recherche. Le dynamisme du secteur des TI et les besoins à Québec ne leur ont pas été plus favorables.

La formation québécoise redonne espoir dans la poursuite du projet professionnel. Mais les répondants perçoivent qu'ils ont encore d'autres obstacles à surmonter. Ils perçoivent que des pratiques fondées sur une méconnaissance de la réalité immigrante au Québec existent dans le milieu de travail et qu'elles peuvent entraver leurs chances d'intégrer pleinement un emploi. Ils s'imaginent des employeurs exigeants et quelque peu réticents à la différence et une société d'accueil relativement fermée à la diversité.

Les immigrants sont actifs, réflexifs et stratégiques

Les immigrants rencontrés ont mobilisé une agentivité dans la réalisation et la poursuite du projet. Ils se sont donné les moyens pour que ce projet d'immigrer prenne forme; ils ont mis en place des jalons solides en vue des premiers mois d'installation. Une fois à Québec et tout au long du processus d'intégration socioprofessionnelle, ils ont mobilisé cette même agentivité pour relever les défis, pour contourner les obstacles à l'insertion en emploi, pour saisir les opportunités et pour établir des liens avec la société d'accueil. À cet effet, les résultats révèlent une continuité entre ce à quoi ils aspiraient, les actions qu'ils mettent en place et le projet qu'ils dévoilent, mais surtout ils permettent de voir le sens et la motivation dans chaque action

qu'ils posent. Ils aspiraient à un épanouissement professionnel et pour ce faire, ont mis en place des actions telle la nouvelle formation. Avec cette formation technique, ils occupent un premier emploi comme technicien, mais ce dernier n'est pas une fin en soi. Et toujours en adéquation avec le projet pré-migratoire, ils projettent de nouvelles réalisations.

La capacité réflexive a aussi une place centrale dans tout ce processus actif. Elle contribue à faire prendre conscience des prochaines étapes à entreprendre pour améliorer leur profil professionnel et atteindre les objectifs ultimes de carrière. Elle leur permet également de déceler les défis à relever pour atteindre une pleine intégration en emploi et les nouveaux projets à entreprendre pour évoluer dans la carrière. Les répondants sont toujours dans une réflexivité qui leur permet de prendre conscience des meilleurs choix à faire pour capitaliser sur la formation d'origine avant immigration, pour mieux « se vendre » et être plus compétitifs.

Les immigrants rencontrés ont de nouveaux projets à la suite de cette formation et ici également les capacités d'agentivité et de réflexivité sont mobilisées. Ils cherchent tous une expérience pertinente en TI en n'ayant aucune autre prétention (en termes de secteurs d'emploi, de rémunération, de conditions de travail ou de types de contrats) quant au premier emploi occupé. L'essentiel pour eux, en particulier ceux qui ont suivi une formation au niveau collégial, est de trouver un emploi technique qui leur permette d'acquérir une expérience pertinente dans le domaine. À moyen terme, ils visent le secteur public, les multinationales ou l'entrepreneuriat, des avenues qu'ils jugent prometteuses. Les répondants projettent de continuer des études universitaires et d'apprendre l'anglais. Ils ont dès lors pour objectif d'évoluer dans des postes autres que technicien. Il s'agit là de postes de direction ou d'enseignement. Enfin, bien que beaucoup envisagent de rester à Québec, certains projettent d'aller dans le Canada anglophone si les opportunités de carrière y sont meilleures. Ils n'ont pas exprimé de craintes de devoir recommencer. Quelques-uns envisagent même de repartir dans le pays d'origine ou d'y créer une entreprise. Ici encore la motivation première est d'obtenir satisfaction. Les répondants sont empreints de réflexivité et de réalisme dans les perceptions des défis qu'ils vont encore devoir surmonter. Ils ont une compréhension des choses qui les entourent, de la société qu'ils côtoient et font preuve de discernement quant à la teneur de leurs relations interpersonnelles sociales et professionnelles, qu'ils jugent cordiales, mais somme toute peu profondes.

Enfin, tout au long des récits, les répondants ont mobilisé des qualités de persévérance, de résilience, de détermination, de débrouillardise. Ces dernières ont teinté les actions qu'ils ont mises en place, les défis qu'ils ont relevés et le projet qu'ils ont évoqué. Les répondants ne sont pas tombés dans un état de fatalisme, de découragement ou de passivité face aux obstacles et ils ont su rebondir. Mais le niveau de satisfaction est bas quand ils évoquent la situation d'insertion en emploi, ce qui est contraire à l'opinion qui voudrait que les

immigrants qui viennent des pays moins développés soient plutôt heureux d'avoir réussi à migrer vers des pays riches. Ce constat est peut-être à mettre sur le compte de leurs grandes ambitions et qualifications. Ils ne sont pas dans la recherche d'un minimum, ils ont des ambitions poussées.

Face à ces obstacles à l'insertion en emploi, les immigrants interviewés ont tous eu comme première stratégie de suivre une nouvelle formation québécoise. Cette stratégie d'insertion par la formation est mise en place pour contrer les barrières à trouver un emploi qualifié, pour contourner la réticence des employeurs à leur confier le premier emploi, pour capitaliser sur les acquis étrangers (en géomatique, électronique ou design industriel) et s'octroyer une valeur ajoutée (un cumul de toutes leurs qualifications) sur le marché du travail ou pour profiter du dynamisme du secteur des TI. Les répondants ont donc fait ce choix pour trouver du travail.

Diverses autres stratégies s'ajoutent à cette première stratégie de formation québécoise. Les répondants ont visé des formations courtes de 18 mois maximum avec comme stratégie d'insérer le marché du travail au plus vite. Ils ont choisi de manière éclairée les formations en TI. Certains ont ciblé les formations conçues spécialement en fonction des besoins actuels du marché de l'emploi en TI, alors que d'autres ont choisi des formations adaptées à leurs besoins spécifiques d'immigrants de faire reconnaître leurs acquis. Enfin, la majorité des immigrants rencontrés ont choisi des formations techniques bien qu'ils aient un niveau universitaire. Ils ont eu comme stratégie d'acquérir des connaissances pratiques facilement vendables qui leur permettraient d'obtenir un premier emploi en informatique à Québec, d'y acquérir une expérience pertinente avant d'évoluer professionnellement.

L'influence du contexte dans le processus d'intégration

Les ressources d'aide à l'intégration ont été sollicitées par la majorité des immigrants rencontrés, notamment les organismes d'aide à l'intégration. Il s'agit là d'opportunités institutionnelles. Ils les ont consultés pour asseoir de nouvelles orientations de carrière et les ont également sollicités dans la recherche d'emploi. Les répondants ont aussi consulté les services de placement, ils ont utilisé les informations en ligne, ont souscrit à des programmes gouvernementaux comme le programme d'évaluation comparative des études effectuées hors Québec et les prêts et bourses. Les immigrants rencontrés ont bénéficié d'opportunités structurelles en lien avec le marché favorable des TI à Québec et ils ont ciblé les formations techniques qui étaient montées selon les besoins du marché. Enfin, ils ont évoqué avoir participé à des activités sociales avec la société d'accueil, mobilisant ainsi des opportunités culturelles.

Le contexte présente également des obstacles que les répondants ont dû dépasser : il s'agissait des contraintes institutionnelles, telles la non-reconnaissance des acquis étrangers et l'obligation de détenir des permis pour l'exercice de certaines professions, et des contraintes structurelles du marché, comme la crise de

2008. Des obstacles organisationnels ont aussi existé et ils touchaient aux exigences des employeurs, à la discrimination perçue et aux pratiques RH généralisées. Enfin, les obstacles étaient culturels comme par exemple le manque d'ouverture de certains membres de la société d'accueil et l'écart culturel avec cette dernière.

6.3 Les trajectoires professionnelles de chaque participant selon l'approche longitudinale

Les prochaines lignes présentent les résultats de l'analyse des trajectoires professionnelles des sept participants eu égard à la question de recherche. L'immigrant à la poursuite d'un projet, mobilise des représentations, une agentivité et son identité. Et de fait, il devient actif, réflexif et stratégique en tenant compte des opportunités et des obstacles du contexte d'accueil.

L'immigrant à la poursuite d'un projet

Les sept immigrants dont l'intégration en emploi a été suivie sont en quête de sens qui se matérialise dans la poursuite d'un projet. Il s'agit souvent d'un projet professionnel motivé par la quête d'une reconnaissance sociale, d'un épanouissement et d'une évolution professionnels, de nouveaux apprentissages ou d'une réalisation de soi. Quelques immigrants sont aussi à la poursuite d'un projet familial qui vise de meilleures perspectives d'avenir pour les enfants. D'autres mêlent inextricablement projet familial, projet de couple et projet professionnel et les trois sont investis au même degré. Les sept immigrants ont fait preuve d'initiative et de potentiel de décisions dans la mise en place et la poursuite du projet. Ils mobilisent leurs représentations et perceptions de l'environnement et leur identité (caractéristiques personnelles, qualification et compétences, motivations) pour poursuivre leurs aspirations. Ils se donnent une direction en fonction des différents contextes et ils établissent des stratégies. Tout au long du processus d'intégration, les répondants sont dans l'attente, voire dans l'espérance de quelque chose : trouver un emploi en TI, évoluer dans la carrière, occuper des postes plus enrichissants et de plus grandes responsabilités, acheter une maison, voir le conjoint réussir. Certains se sont reconvertis pour combler ces attentes; d'autres restent encore ouverts à des projets de mobilité.

Les répondants tiennent compte du contexte dans la poursuite du projet. Les réalités structurelles (le marché des TI), institutionnelles (ordres professionnels, programmes), organisationnelles (les pratiques RH, les relations professionnelles) et culturels (la maîtrise des deux langues et l'échange culturel avec la société d'accueil), sont tantôt des opportunités, tantôt des obstacles, tout au long du processus d'intégration.

L'agentivité de l'immigrant

Les répondants agissent et font des choix. Ils se prennent en main et influencent les circonstances de leurs vies. Ils s'engagent de manière proactive et deviennent acteurs face aux événements. Le récit de leurs parcours d'intégration dévoile des qualités comme la facilité d'adaptation, la détermination, la persévérance, la discipline, l'optimisme. Ces qualités sont aussi à mettre sous le compte de la résilience. Les répondants ont su encaisser les difficultés et ont su agir pour les contourner. Ils ont réussi à rebondir et redoublent d'efforts face aux obstacles. Ils ont su s'armer de patience pour acquérir une qualification et une expérience québécoise. Firmin et Mamad ont particulièrement fait preuve de résilience. Mamad, plus que les six autres immigrants, a occupé beaucoup d'emplois déqualifiants avant la formation québécoise et il a encore occupé un emploi précaire transitoire après son diplôme québécois. Tout au long de l'année, il rencontre des obstacles pour se stabiliser dans un emploi et pourtant, il est positif et fait preuve de détermination. Firmin fait face à des difficultés pour arrimer ses références culturelles et sa compréhension du travail avec celles de la société d'accueil, ce qui crée des malentendus dans les communications au travail. Cette situation est encore observable à un an en emploi. Mais sa détermination et sa capacité de résilience lui permettent de rebondir et de continuer à croire en ses capacités.

Les répondants mobilisent aussi une capacité de réflexivité pour agir sur le processus d'intégration socioprofessionnelle. Ils sont capables de prévoir et de planifier une ligne de conduite. Ils opèrent des ajustements en fonction de la situation, du contexte et des enjeux. Ils agissent en fonction de leur identité, projets et représentations, et au fur et à mesure qu'ils avancent dans le processus d'intégration, ajustent leurs actions en fonction de ce qu'ils perçoivent du système et des comportements de la société d'accueil, en fonction des attentes visées et de leurs propres ressources. Ils mobilisent les opportunités présentes en termes d'informations, de services fournis, d'organismes d'aide et de programmes. Et ils agissent ou réajustent leurs actions et stratégies en fonction des obstacles qu'ils rencontrent.

Les sept immigrants ont réussi les défis professionnels qu'ils se sont fixés parce qu'ils ont agi dans ce sens. L'initiative, la détermination et l'envie ont été payantes pour occuper l'emploi souhaité. Jackie souhaitait un travail dans la fonction publique québécoise : elle a réussi à y être embauchée en capitalisant sur sa qualification étrangère. Aicha a commencé comme professionnel au premier échelon et souhaitait un poste d'analyste au plus vite. Elle y est parvenue au courant de l'année en mobilisant ses qualifications et compétences étrangères. Mamad aspirait à un emploi au gouvernement : il est actuellement contractuel dans un ministère de la fonction publique et a mis en place des actions pour y être embauché. Firmin visait une firme-conseil en particulier : il y a décroché son premier emploi et y travaille encore. Francesca avait la volonté d'acquérir quatre années d'expérience au privé avant de travailler dans la fonction publique québécoise. Elle

est embauchée depuis un an dans une firme-conseil et avance d'un pas sûr vers son objectif ultime de rejoindre le secteur public. Enfin, Nadiia et Sofian souhaitaient insérer le secteur des TI après s'être réorientés : c'est le cas et leurs contrats sont encore renouvelés. Ces sept immigrants dont l'intégration en emploi a été suivie travaillent dans des entreprises de consultation en TI, dans le secteur public ou parapublic ou dans des PME.

Les répondants sont satisfaits de cette réussite et ils continuent à viser une progression. Ils se fixent de nouveaux objectifs, ce qui est égal aux attentes professionnelles qu'ils ont depuis la poursuite du projet. Ils évoquent de nouveaux projets d'études pour passer d'un poste de technicien à des postes de gestionnaire. Ils mentionnent l'apprentissage de l'anglais pour être plus compétitifs sur le marché de l'emploi. Ils parlent d'emplois au gouvernement fédéral, maintenant qu'ils ont réussi à être embauchés au niveau provincial. Les répondants coordonnent leurs actions pour atteindre de nouveaux objectifs professionnels et se réaliser. Ils s'engagent pour les réussir. Ils croient en leurs capacités. Ils sont loin d'être passifs et cherchent toujours des alternatives pour faire face aux difficultés ponctuelles.

Les stratégies d'insertion et d'intégration

Les répondants ont réagi et agi face aux obstacles rencontrés pour insérer le marché du travail avec des compétences étrangères. Ils ont mis en place des stratégies pour les contourner et ne pas rester passifs face à la situation. La première stratégie d'insertion en emploi est commune à tous : la formation québécoise en TI. Il s'agit là d'une stratégie de réorientation (c'est le cas pour Francesca, Mamad, Sofian et Nadiia), d'une stratégie de mise à jour des compétences en TI (c'est le cas pour Jackie et Aicha) ou encore d'une stratégie de transférabilité des compétences étrangères sur le marché du travail québécois (c'est le cas pour Firmin). Cette stratégie d'insertion par la formation québécoise a permis aux sept immigrants d'insérer un premier emploi en lien avec les TI. Cette stratégie ciblait aussi la formation avec stage, ce qui assurait l'accès à un premier emploi en TI.

Par la suite, les stratégies observées sont exclusives à l'intégration de chacun en fonction de son projet, son agentivité, ses représentations, son identité, et les éléments du contexte. Aicha a misé sur des stratégies de polyvalence des tâches et de repli. Exécuter plusieurs tâches, même les moins intéressantes lui a permis d'accumuler l'expérience nécessaire pour évoluer audacieusement vers un poste d'analyste. Jackie a investi dans des stratégies de formation collégiale, universitaire et linguistique, ce qui lui a permis d'occuper un poste dans la fonction publique et d'avancer dans son projet de travailler au fédéral. Mamad a misé sur une stratégie de contournement. L'objectif étant d'être embauché au gouvernement par tous les moyens, même s'il lui faut occuper un premier emploi en deçà de ses compétences. Il mise également sur une stratégie d'accumulation d'expériences pour trouver un emploi stable et permanent. Francesca a investi dans des stratégies de

diversification, de consolidation et de spécialisation des tâches pour avancer dans ses projets d'évolution professionnelle. Firmin est dans une stratégie de polyvalence et de cumulation de mandats divers dans sa quête de reconnaissance. Nadiia et Sofian enfin, sont dans une stratégie d'accumulation de connaissances et d'expériences dans la poursuite de leurs projets de développement et d'épanouissement professionnels.

Les représentations pré-migratoires et post-migratoires

Les représentations des répondants sont en lien avec leur identité, expériences, groupes d'appartenance, stéréotypes sociaux, et elles guident leurs actions stratégiques dans la poursuite du projet. En ayant le projet d'immigrer à Québec, les répondants s'imaginaient une vie paisible, agréable et confortable, et une bonne assise professionnelle et financière. Très souvent, les représentations du point de vue social sont conformes à la réalité québécoise. Mais la réalité professionnelle est décevante eu égard à ces mêmes représentations pré-migratoires. Plusieurs ont connu des obstacles pour insérer le marché du travail québécois avec les qualifications et compétences étrangères.

Les répondants ont aussi fait état de la réalité migratoire et de ce qu'ils en perçoivent. Quelques immigrants se représentent le marché du travail québécois en TI comme un marché où il faut d'abord acquérir une solide expérience pour ensuite s'épanouir professionnellement. C'est dans ce sens qu'ils ajustent leurs choix de carrière et de spécialisation en fonction de la situation sectorielle. Certains perçoivent les employeurs comme perfectionnistes, minutieux et élitistes et travaillent de leur mieux pour répondre à ces exigences. Ces mêmes représentations du marché du travail québécois leur font percevoir de nouveaux obstacles à surmonter pour asseoir le projet professionnel et évoluer dans la carrière. Ils prévoient notamment de créer un réseau professionnel, de maîtriser le français (pour les non-francophones) et d'apprendre l'anglais. Quelques immigrants perçoivent qu'ils doivent arrimer leurs compétences étrangères avec l'environnement de travail québécois, qu'ils doivent adapter leurs outils de travail et apprendre les *façons de faire locales* (Renaud et coll., 2003). C'est dans ce sens que quelques-uns ont décidé de suivre une formation québécoise pour mettre à jour leurs compétences, faciliter leur transférabilité ou apprendre à travailler comme les Québécois. Certains mentionnent avoir développé de nouvelles qualités qu'ils perçoivent comme essentielles pour percer sur le marché du travail québécois, comme l'autonomie et l'autoformation. La plupart des sept immigrants ne perçoivent pas de discrimination en emploi. Enfin, certains immigrants se représentent la société d'accueil comme ouverte à la diversité quand quelques-uns jugent les Québécois fermés et non réceptifs à la différence.

L'identité personnelle de l'immigrant en jeu

Les immigrants rencontrés ont raconté leur *soi*, leur histoire, leur singularité. À travers leurs récits, ils ont fait part de leurs sentiments, projets, actions, représentations, expériences de vie, notamment à Québec. Les résultats ont permis de déceler en quoi tous ces éléments forgent l'identité de chaque immigrant et la manière dont il la mobilise dans le processus d'intégration. Cette identité narrée est aussi en lien avec le passé et parcours pré-migratoire et elle représente des ressources dans le processus. Ces atouts sont d'abord liés à un temps de préparation effectif. Les répondants ont soupesé le projet d'immigrer. Ils ont économisé de l'argent, se sont informés sur les réseaux virtuels, ont profité de l'expérience d'autres personnes et ont lu sur la culture, l'histoire et la société québécoises. Certains non-francophones ont amorcé l'apprentissage du français en suivant des cours depuis le pays d'origine. Tous ces répondants avaient donc un projet éclairé avec des motivations clairement établies. Nous verrons plus loin qu'il y a une continuité et une cohérence dans toutes leurs actions sur la base de cette première étape.

Ensuite, ces ressources du passé sont liées à des expériences de migration avant l'arrivée à Québec. Certains d'entre eux ont eu l'expérience d'autres migrations, ce qui leur a permis d'acquérir une expérience de vie à l'étranger, de côtoyer d'autres cultures et d'apprendre à faire face à certaines difficultés. Ils ont développé une capacité d'adaptation et mobilisent leur identité personnelle. Quelques-uns avaient déjà séjourné à Québec. Le quotidien d'Aïcha par exemple est facilité parce qu'elle a assimilé les codes, valeurs et règles du système québécois grâce à un premier séjour temporaire. Cette situation la rend plus sereine et volontaire dans les situations qu'elle conte.

Les sept immigrants dont la trajectoire professionnelle a été suivie ont acquis un diplôme québécois en TI qui leur a permis de trouver un premier emploi suite aux obstacles à l'insertion avec des acquis étrangers. Aïcha est la seule à n'avoir pas tenté une insertion professionnelle avec un diplôme étranger. Elle occupe un poste de professionnel premier niveau, avec un diplôme universitaire québécois. Firmin, Francesca, Mamad, Jackie, Sofian et Nadiia occupent un poste de technicien avec le diplôme collégial québécois. Cette formation québécoise, tout autant que les qualifications et compétences étrangères, sont des ressources qui contribuent à forger leur identité et à les rendre uniques dans la manière de tenter une insertion. Jackie et Aïcha capitalisent sur les qualifications et expériences hors Québec en informatique en plus du diplôme québécois, pour prendre de plus en plus d'initiatives dans leurs fonctions, réalisant dès lors des tâches autres que celles de technicienne ou de professionnelle premier niveau. Firmin profite de sa polyvalence (acquise depuis le pays d'origine) pour accepter tous les mandats qui lui sont proposés. Mamad est actuellement technicien, mais espère trouver un emploi professionnel en informatique qui fasse un lien avec son diplôme universitaire en électronique (sa première qualification). Les compétences des répondants témoignent de leur identité

personnelle et sont des ressources qui sont mobilisées différemment dans le processus d'intégration socioprofessionnelle.

Les résultats dévoilent un aspect que cette recherche a oublié de documenter. Les répondants mobilisent beaucoup leurs réseaux sociaux, témoignant ainsi d'une identité sociale. Ces réseaux sont d'abord pré-migratoires et familiaux. Des immigrantes comme Francesca et Aicha ont mis en place le projet d'immigrer avec l'aide de membres de la famille déjà installés dans la société d'accueil. Ces personnes ont facilité l'arrivée et l'installation, et elles ont eu un impact sur le choix de la région d'installation. Ce réseau procure également du soutien dans le quotidien. Les réseaux des répondants sont aussi post-migratoires et professionnels. Quelques immigrants ont des réseaux ethniques à Québec qui agissent comme un réseau professionnel. Ils sont diversifiés et spécialisés, ils suscitent du soutien et génèrent des informations dans les démarches de recherche d'emploi. Francesca a confié que c'est à travers sa communauté ethnique qu'elle a trouvé un emploi, qu'elle peut échanger sur les technologies récentes en TI, les opportunités de carrière dans les différentes entreprises québécoises et les problématiques vécues au travail. Ces réseaux prennent également naissance dans les diverses activités sociales au sein de la société d'accueil auxquelles ont pris part quelques immigrants. Enfin, les réseaux permettent à certains immigrants comme Mamad de se retrouver en communauté, de recréer des liens sécurisants, de se ressourcer et de transmettre les valeurs culturelles, us et coutumes à leurs enfants.

L'intégration en emploi et l'intégration sociale

L'intégration est fondamentalement un processus qui se déploie dans le temps. L'approche longitudinale sur une année nous éclaire sur le processus d'intégration des sept immigrants. L'intégration en milieu de travail est effective. Très vite, les répondants ont su démontrer leurs capacités, ils sont autonomes et acquièrent de nouvelles responsabilités. La confiance et la sympathie sont établies avec les collaborateurs et ils prennent aisément part aux activités sociales. La plupart des répondants ne se sentent pas discriminés ou stigmatisés en emploi. Les aléas qu'ils rencontrent sont mis sur le compte d'un temps d'adaptation à acquérir et qui viendra éliminer certaines résistances et difficultés. Les propos de quelques immigrants sont moins positifs quand il s'agit de juger cette intégration : ils sont déçus et amers, et ils évoquent encore des obstacles. Les répondants sont toujours dans la poursuite de « quelque chose », témoignant de leurs envies, leur agentivité, leurs capacités d'action. Les résultats montrent aussi qu'il y a diverses dimensions dans l'intégration. L'intégration professionnelle et l'intégration sociale n'ont pas la même teneur; les répondants accordent plus d'importance à la première.

Les répondants ont mis en place des jalons, comme l'achat d'une maison, pour également réussir l'intégration sociale et développer un sentiment d'appartenance. L'intégration sociale est plus lente pour certains. Les

premiers mois ont été timides, mais certains comme Francesca, Jackie, Nadiia ont créé des liens sociaux significatifs au courant de l'année. D'autres comme Firmin et Mamad sont plus souvent au sein de leurs communautés et Sofian est happé par ses obligations familiales. Aicha enfin, ne mentionne aucun lien à ce sujet. La communauté ethnique est fortement présente pour Firmin, Mamad, Francesca et Nadiia. Mais tous évoquent une participation à des activités sociales et des amitiés avec des Québécois.

Le contexte, un appui ou un frein à l'intégration?

Les sept immigrants dont nous avons suivi la trajectoire professionnelle sont tous dans un emploi en lien avec la nouvelle formation québécoise en TI. Aussi cette nouvelle formation leur a-t-elle assuré un premier emploi dans le secteur et leur a permis de contourner les obstacles à l'insertion avec les acquis étrangers. La formation continue au niveau collégial cible les besoins actuels du monde de l'emploi à Québec, qui connaît une carence de main-d'œuvre dans certaines professions. Cette situation est avantageuse pour les répondants. De plus, Firmin a suivi une formation qui repose sur la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC), ce qui lui a permis faire valoir ses acquis étrangers. Ces formations continues qui comprennent des stages de fin d'études leur permettent de mettre un pied dans le système et d'acquérir une première expérience. Souvent, ces stages se sont convertis en offres d'emploi. Francesca, Mamad, Jackie, Nadiia et Sofian occupent un poste de technicien avec leur diplôme collégial, Firmin est consultant et Aicha occupe un poste de professionnelle premier niveau avec son diplôme universitaire québécois. La formation québécoise est donc une opportunité institutionnelle dans l'intégration des répondants.

Le contexte structurel est favorable à l'intégration. Les sept répondants sont diplômés en TI, un secteur dynamique à Québec, et ils en sont bien conscients. La catégorie d'admission influence aussi le processus d'intégration. Ces répondants admis à l'immigration économique sont qualifiés, et cette qualification joue un rôle déterminant dans le processus d'intégration socioprofessionnelle en leur assurant une certaine qualité d'emploi. Le contexte institutionnel est également avantageux. Quelques-uns ont souscrit aux programmes de l'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec, aux programmes de francisation et aux prêts et bourses. Certains ont également sollicité les services d'accompagnement et de conseils des organismes d'aide à l'intégration.

En termes de pratiques d'accueil et d'intégration en emploi de cette main-d'œuvre immigrante, des répondants comme Firmin et Aicha ont salué les efforts considérables d'une firme-conseil de la région pour mobiliser et créer un sentiment d'appartenance au sein de ses membres fortement constitués d'immigrants, à travers des activités de parrainage, de reconnaissance des acquis, de formation et de gestion de carrière. Nadiia et Sofian ont aussi mentionné des pratiques facilitantes au sein des entreprises qui les emploient. On parle alors

d'opportunités organisationnelles. Le reste des répondants a évoqué des pratiques courantes d'accueil et d'intégration, mais non spécifiques à leur situation d'immigrant.

Le contexte d'accueil renferme également des obstacles que les répondants ont dû dépasser. Ces derniers sont réactifs, réflexifs et stratégiques, et ils adaptent leurs actions en fonction de ceux-ci. Les obstacles sont divers : en termes structurels, il s'agit de la précarité économique de quelques immigrants et des restrictions d'emploi dans certains secteurs d'activité. En termes organisationnels, il s'agit de risques de licenciements, de mises à pied et de rétrogradation, du besoin de concilier travail/ famille, des méthodes de recrutement non adaptées à la situation des immigrants et de la surqualification. En lien avec les compétences de l'immigrant et la poursuite de son projet professionnel, il s'agit de rendre transférables ses compétences étrangères, de la non-maitrise du français (pour les non-francophones), du non-bilinguisme, du manque de réseau professionnel, de l'occupation d'un poste technique alors que les aspirations sont plus élevées, de l'obligation de faire ses preuves pour évoluer et du manque d'intérêt pour les tâches assignées. Les immigrants agissent différemment face à ces obstacles et mettent en place des stratégies en fonction de leurs projets, agentivité, représentations et identités.

Tout est en interrelation

Cette recherche révèle combien chaque processus d'intégration socio-professionnel est unique selon le projet migratoire et professionnel, l'agentivité, les représentations, l'identité et le vécu de l'immigrant, et il met en itération tous ces facteurs ensemble. De fait, chaque immigrant se prend en main en fonction de cet ensemble, agit, se fixe des objectifs, développe des qualités de résilience, de réflexivité et d'agentivité qui le font avancer dans une direction. L'étude longitudinale des récits de vie montre comment le passé s'imbrique dans le présent et le futur; autrement dit, comment l'identité personnelle de l'immigrant en termes de parcours pré-migratoires, de qualifications/compétences et de réseaux sociaux, influence mutuellement son projet, ses représentations, son agentivité; ce qui conditionne ses stratégies dans une situation présente. Et comment le tout forge les nouveaux objectifs qu'il se fixe pour le futur; le tout en lien avec les éléments du contexte.

Le projet d'immigrer est d'abord un choix, un choix éclairé. Ces répondants ne sont pas arrivés sous le coup d'une situation précaire ou alarmante dans le pays d'origine; ils étaient en quête d'un épanouissement social et professionnel, et ils sont instruits et qualifiés. Tout cela guide leurs actions et stratégies. Il y a encore une fois une interrelation entre le profil des immigrants, l'identité, et le projet migratoire. Et les futures actions qu'ils projettent de mettre sur pied sont dans cette continuité, autrement dit, dans la poursuite d'un projet d'épanouissement socio-professionnel, utilisant à cet égard les opportunités que leur fournit le contexte structurel, institutionnel, organisationnel et culturel, ou ripostant face à ses obstacles (ceux du contexte).

Tous les répondants s'accordent pour dire que l'intégration socioprofessionnelle est d'abord un effort personnel et constant, et c'est ce que traduisent les résultats qui ont mené à comprendre comment ils prennent en main leurs vies en étant au cœur de leur processus d'intégration socioprofessionnelle.

Conclusion de l'analyse

Les résultats révèlent que les répondants ont eu à faire face à des obstacles à l'insertion en emploi avec les qualifications et compétences étrangères. La situation de ceux qui étaient déjà en TI n'était pas plus favorable, contrairement à ce que laissait présager le dynamisme du secteur. Mais une fois qu'ils ont suivi une formation québécoise en TI, l'insertion en emploi a pris forme.

À une année d'observation, l'on peut affirmer qu'il y a une bonne intégration professionnelle. Les répondants ont progressivement eu des responsabilités plus grandes et leurs compétences sont reconnues. Ils ont développé un sentiment d'appartenance et coopèrent bien au sein des équipes de travail. L'intégration sociale est plus lente et les répondants y portent moins d'intérêt. Tous n'ont pas créé des liens significatifs et participatifs avec la société d'accueil. Cependant, quelques actions posées dans ce sens laissent croire qu'une pleine intégration sociale et participative est probable. Les pratiques RH en termes d'accueil et d'intégration ne sont pas conçues pour les besoins spécifiques des répondants ou pour des demandes particulières en ce sens.

Les immigrants mentionnent des représentations pré-migratoires généralement conformes à la réalité. Du point de vue social, elles sont conformes au réel. Mais les représentations du point de vue professionnel ont été décevantes jusqu'à temps qu'ils insèrent un emploi à la suite de la formation québécoise. À une année en emploi, la plupart des répondants sont apaisés et plutôt satisfaits de leurs situations. Quelques-uns vivent encore une instabilité en emploi. Chaque parcours est unique et chacun évoque une réussite quelque part.

Le contexte structurel, institutionnel, organisationnel ou culturel de la société d'accueil influence le processus d'intégration. Tantôt il a créé des obstacles, tantôt il a fourni des opportunités aux répondants. Et ces derniers ont agi en en tenant compte.

Enfin, les résultats confirment les présupposés de la recherche. Le processus d'intégration est positif parce que les répondants ont aussi pris en main leurs destinées, en étant au cœur du processus. Cette intégration qu'ils disent réussie répond à la poursuite d'un projet bien éclairé. Dans cette poursuite, ils ont su mobiliser une identité personnelle, des représentations, une agentivité pour faire des choix et mettre en place des stratégies d'intégration en fonction des opportunités et des obstacles. Les répondants prennent en main le cours de leurs vies, ils s'ouvrent à plusieurs possibilités. Ils sont en quête d'un mieux et entrevoient encore

d'autres perspectives. S'intéresser au projet et à l'agentivité soulève qu'en bout de ligne ils ne sont pas malheureux. Ils trouvent satisfaction dans la situation qu'ils vivent en termes de perspectives d'emploi, de confort matériel, de projets familiaux, de biens acquis, de réalisations personnelles, d'obstacles contournés. Le processus d'intégration des immigrants en TI rencontrés à Québec n'est pas exempt d'embûches, mais ces derniers semblent capables de le réussir en étant au cœur de leur intégration, en ne subissant pas les difficultés et en posant des actions appropriées. Ils réagissent et déploient des qualités comme la détermination, la résilience ou la proactivité. Et ils sont plutôt satisfaits en bout de ligne.

6.4 Interprétations et discussions des résultats

Cette partie comporte trois sections : il s'agit de la question de recherche débattue de manière plus large, des pistes d'intervention pour répondre à quelques problèmes soulevés, des avenues de recherche futures, et des limites de la recherche

État de la question

L'originalité de cette recherche est double. Elle documente une réalité peu connue, celle de l'intégration des travailleurs immigrants qualifiés dans le secteur des TI à Québec, et elle considère ces derniers comme des acteurs au cœur de ce processus d'intégration face à un ensemble de facteurs externes. L'étude s'intéresse à eux, non pas de manière singulière, mais au cœur de tout un ensemble articulé d'éléments (dont le contexte); puis elle voit la dynamique qui se crée, le travail d'agentivité et de réflexivité sur la base du projet, les ressources mobilisées, toujours en termes d'interrelations réciproques entre tous les éléments. Dès lors, cette perspective ne pointe plus une ou deux dimensions seulement, comme l'ont fait les études préalablement citées.

Les résultats de recherche amènent à nuancer les propos des acteurs du secteur des TI à Québec (Québec international, 2014a; 2014b; Emploi Québec, 2007) qui soutiennent que les immigrants employés en TI s'intègrent bien. Tous les immigrants rencontrés ont en moyenne cinq années de résidence à Québec avant la première entrevue. On observe que dans les premières années d'installation, des obstacles à l'insertion se sont posés avec les compétences étrangères, même pour ceux qui avaient des qualifications en TI. Il s'agit entre autres de difficultés de transférabilité et de manque de reconnaissance des acquis, particulièrement par le marché. Les répondants ont suivi une formation québécoise pour pallier à ces obstacles à l'insertion; et les sept dont la trajectoire professionnelle a été suivie ont obtenu un premier emploi en TI à la suite de cette formation. Les observations de Racine et Hanin (2012) rapportaient que le taux de placement avec ces formations était de 100% à Québec; d'autres (Ledent et coll., 2014; CTIC, 2011; Boulet et Boudarbat, 2010)

avaient fait le même constat en observant que les formations collégiales québécoises offraient beaucoup d'opportunités sur le marché du travail. Les répondants ont donc suivi des formations qui ont l'avantage d'être en lien avec l'employabilité régionale (Vatz-Laaroussi et coll., 2010) et qui ont offert les opportunités structurelles d'insertion professionnelle à Québec. La formation québécoise est donc la porte d'entrée sur le marché des TI pour ces répondants.

La question suivante touche à leur intégration professionnelle et là, les constats montrent qu'elle est encore à risque : la surqualification de cet échantillon d'immigrants en TI est réelle comme l'ont constaté certains auteurs (Racine et Hanin, 2012; CTIC, 2011), de même que la déqualification. Les répondants ont des postes d'entrée de gamme et ils sont déqualifiés par rapport à leurs compétences étrangères (Zietsma, 2010; Chicha, 2009 ; Vatz-Laaroussi, 2009; Chicha et Charest, 2008 ; Galarneau et Morissette, 2008). Ceux qui étaient déjà dans le secteur des TI occupent aussi des postes techniques en lien avec la formation continue au collégial, alors qu'ils ont des compétences et qualifications étrangères plus élevées. Boulet et Boudarbat (2010) soutiennent que le diplôme canadien à lui seul n'élimine pas les problèmes d'accès à l'emploi. Dans le cadre de cette recherche, l'instabilité professionnelle de Mamad et de Firmin en témoigne. Enfin, la requalification n'a pas été facile, comme l'ont aussi constaté plusieurs auteurs pour d'autres groupes d'immigrants (Liversage, 2009; Lenoir-Achdjian, 2007; Cardu, 2007). Elle a requis des actions et des choix de la part des immigrants.

Tous ces constants amènent à penser que la différence n'est pas clairement établie entre insertion et intégration, quand les acteurs du secteur des TI (Québec international, 2014a; 2014b; Emploi Québec, 2007) évaluent la situation des immigrants; et elle devrait l'être. Cette main-d'œuvre est insérée à la suite de la formation québécoise. C'est une condition qui s'est posée aux répondants. Et les résultats de recherche qui questionnaient leur processus d'intégration révèlent que ceux qui proviennent du domaine des TI sont surqualifiés et leurs compétences étrangères ne sont pas mises à contribution à Québec. Ils commencent sur des postes techniques ou de professionnel premier niveau, et sont déqualifiés. De plus, ceux qui se requalifient suivent un parcours long et difficile. Il y a aussi un écart entre leurs attentes et représentations professionnelles et la réalité post-migratoire (Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Belhassen-Maaloui, 2008; Blain, 2006) avant la formation québécoise. L'intégration de ces répondants est donc à nuancer en fonction des dimensions et des critères de jugement.

Cependant, suivre l'intégration sur une période d'une année révèle que les immigrants qualifiés rencontrés n'ont pas seulement des projets professionnels. La réussite dans d'autres aspects arrive à compenser une probable insatisfaction, face à une instabilité professionnelle. Acheter une maison, vivre de manière confortable, voir le conjoint réussir, éduquer ses enfants dans une société prospère et égalitaire sont des

réalités tout aussi importantes pour certains répondants, que le fait d'occuper un emploi bien payé et garanti. Autrement dit, suivre l'évolution du projet et la manière dont les répondants font preuve d'agentivité, de même que leur donner la parole, apportent une vision positive à la situation socioprofessionnelle. On se rend compte qu'ils trouvent satisfaction dans la situation qu'ils vivent en termes de perspectives d'emplois, de confort matériel, de projets familiaux, de biens acquis, de réalisations personnelles, d'obstacles contournés.

Il y a donc lieu de dire que l'intégration est aussi liée aux efforts des immigrants (Giroux, 2011; Misirowska, 2011; Safi, 2010), et cet aspect est peu documenté dans les recherches empiriques sur le phénomène d'intégration des immigrants. Ces derniers ne sont pas dans la passivité, ils se sentent responsables de leurs destinées. Ils engagent leur identité et des représentations. Ils mobilisent une agentivité et mettent en place des stratégies pour contourner divers obstacles contextuels ou pour en saisir les opportunités (Dioh, 2014). Certains immigrants sont préparés et informés avant leur arrivée, connaissant ainsi les structures présentes et les procédures en vigueur. Ces informations sont des ressources à partir de laquelle ils déploient toutes sortes de stratégies d'insertion (Vatz-Laaroussi et coll., 2010). Les résultats amènent à soutenir qu'ils font leur part à bien des égards dans le contrat bidirectionnel d'intégration qui les lie au gouvernement provincial. Ils évaluent les situations en accord avec le projet et s'engagent en mobilisant des capacités d'agir et de résilience. Ils font des choix en fonction des alternatives qui s'offrent à eux dans le contexte d'accueil. Ils font le deuil des représentations déçues et encaissent les difficultés. Les répondants sont encore dans l'optique de réaliser de nouvelles choses. Ils ont de grandes visées dans les stratégies les plus minimes.

Les répondants mobilisent aussi une capacité réflexive et ce faisant, contrôlent leurs actions en agissant sur eux-mêmes, selon le contexte (Mead, 1963; Piore, 1995), selon les situations de vie quotidienne et les leçons qu'ils en tirent. Dans leur *logique d'action* (Dubar, 1997), ils sont capables de manière cohérente de reconstruire le parcours, de rendre compte des situations, d'inventorier les possibilités et de faire part de leurs projets. Leur identité personnelle, réflexive et narrative (Guilhaumou, 2012; Sapin et coll., 2007; Dubar, 2001; Dubar et Tripier, 1998), mais également changeante et dynamique, leur permet de mobiliser des capacités uniques, de donner un sens à leurs vies, de progresser, d'apprendre et d'agir. De fait, les raisons d'immigrer dépassent les questions économiques et reposent souvent sur un projet professionnel. Ces motivations et attentes influencent par la suite le parcours d'intégration. Quelques-uns ont visé une mobilité latérale de l'ordre de la reconversion professionnelle, mais tous aspirent à une mobilité professionnelle ascendante vers des postes de plus grandes responsabilités (Boutinet, 2004; 1996). Les répondants sont dans une optique de trouver un emploi satisfaisant, de se réaliser et d'être reconnu par leurs pairs. Quelques-uns lient ensemble projet professionnel, projet de couple et projet familial, et ils visent une satisfaction face à toutes ces attentes.

Le contexte influence la poursuite du projet et les stratégies d'intégration. À certains égards, le contexte d'accueil participe à l'intégration des immigrants : la catégorie d'admission (Renaud et coll., 2003), le dynamisme du secteur (Québec international, 2014a; 2014b; Racine et Hanin, 2012; CTIC, 2001), les formations offertes aux immigrants (Ledent et coll., 2014; CTIC, 2011; Boulet et Boudarbat, 2010; Vatz-Laaroussi et coll., 2010), les services d'aide à l'emploi, la société civile, les réseaux sociaux et la famille (Misiorowska, 2011; Belhassen-Maaloui, 2008) sont autant d'opportunités mobilisées dans le processus d'intégration. Mais le contexte peut également créer des obstacles structurels, institutionnels, organisationnels ou culturels (Lacroix, 2013; Berset et Weygold, 2009; Lenoir-Achdjian et coll., 2009; Belhassen-Maaloui, 2008; Chicha et Charest, 2008; Dupuis et Arcand, 2007) telles que la non-reconnaissance des diplômes étrangers, la discrimination perçue, des contraintes socio-économiques, des pratiques en emploi inadaptées et des malentendus culturels.

Les difficultés que rencontrent Mamad, Firmin et Nadiia dans la poursuite du projet amènent à questionner la manière dont l'âge et la situation familiale influencent l'intégration socioprofessionnelle; et si, comme l'ont souligné quelques études (Boulet et Boudarbat, 2010; Cousineau et Boudarbat, 2009; Renaud et coll., 2003; Piché et coll., 2002), les immigrants qui sont dans la quarantaine éprouvent plus de difficultés à s'insérer en emploi. Mamad, Firmin et Nadiia sont dans la quarantaine, contrairement aux quatre autres immigrants. Les instabilités et les difficultés de conciliation travail-famille observées au cours de l'année de suivi les concernent. De plus, Mamad et Nadiia ont souvent évoqué des obligations familiales dont ils doivent tenir compte dans le déroulement du projet. Les résultats ne permettent pas de faire une corrélation entre l'âge, la situation familiale et le processus d'intégration socioprofessionnelle, mais le constat est que l'intégration de ces trois personnes est plus difficile comparativement aux quatre autres immigrants. Pour ce qui est de l'influence du sexe sur le processus d'intégration, Aicha, Jackie, Francesca et Nadiia n'ont cité aucune influence négative du fait qu'elles sont femmes et donc supposément vulnérables, désavantagées ou défavorisées (Nkolo, 2011; Chicha, 2009; Cardu, 2007). Être une femme ne semble pas être une barrière dans leur trajectoire socioprofessionnelle (Giroux, 2011), ni le fait d'avoir des responsabilités familiales et domestiques.

Les 28 immigrants rencontrés n'ont pas immigré parce qu'ils étaient malheureux, en danger ou dans une situation précaire dans le pays d'origine ou le pays d'installation. Très souvent, ils étaient dans des situations convenables, mais aspiraient à davantage. Les attentes sont donc élevées et le projet bien établi. Dans cette optique, le Québec peut les perdre si leurs aspirations ne sont pas atteintes. Ces immigrants qualifiés, compétents, mobiles et exigeants sont prêts à quitter le Québec si les conditions sont meilleures ailleurs; ou à effectuer une migration retour dans le pays d'origine. La migration retour ou le départ de la province sont des risques que le gouvernement doit considérer dans ses objectifs économiques et démographiques. C'est donc

dire que le choix d'immigrer et de vivre à Québec n'est pas définitif pour beaucoup d'entre eux. Ils aspirent à de bonnes conditions pour réaliser le projet, s'épanouir personnellement et professionnellement, vivre dans le confort, la liberté, la dignité et la sécurité; mais aussi participer pleinement à la vie économique, sociale et culturelle du pays; et ne jamais se sentir exclu. Si ces attentes ne sont pas satisfaites, il semble qu'ils soient tout aussi capables de plier bagage et de s'en aller vers d'autres horizons. Les immigrants rencontrés comme tout être humain cherchent une reconnaissance sociale. Ils veulent se sentir exister, avoir leur place, faire partie du groupe pour ensuite être acceptés dans leur singularité, leur identité propre et leurs différences (Camilleri et coll., 1990). C'est l'exemple de Jackie, qui après plusieurs efforts pour intégrer le groupe majoritaire, qui ont porté leurs fruits, s'autorise à présent à prendre de la distance quand elle en sent le besoin. Elle se sent à présent acceptée.

L'intégration professionnelle est davantage investie et investiguée dans le cadre de cette recherche, que l'intégration sociale. De manière générale, en ce qui a trait à l'intégration sociale, quelques immigrants sont dans ce que Vatz-Laaroussi (2009) a appelé *ancrage*. C'est dire que l'immigrant pose ses bagages dans un nouveau territoire en utilisant les ressources mises en place par les acteurs locaux et en tentant de s'insérer directement dans le tissu local. Tout en gardant un lien virtuel et régulier avec la région d'origine, il voit un écart positif entre le pays d'origine et la région d'arrivée, il intègre les réseaux locaux et crée des liens avec la population. Cette situation est observée avec Francesca, Jackie et Nadiia. Ces femmes sont très positives quand elle parle de leur intégration sociale; elles ont posé des jalons laissant penser qu'elles développent un sentiment d'appartenance avec la ville d'accueil, Québec. Elles ont une image positive de cette dernière qu'elles perçoivent comme calme, tranquille et sécuritaire, avec des parcs et des espaces comparativement à la capitale bruyante d'où elles sont issues. L'accès à la propriété est une autre forme d'intégration que valorisent les immigrants dans ce cas de figure; c'est pour eux un élément de stabilité (Vatz-Laaroussi et coll., 2010). C'est le cas de Francesca et de Sofian qui ont informé de l'achat d'une maison dans la région. Firmin, Aicha et Mamad sont plus dans ce que l'auteure a appelé *un territoire local de passage*. En effet, Québec n'est pas une fin en soi pour eux, ils envisagent encore de se déplacer pour améliorer la situation familiale et sociale. Pour Firmin, Mamad et plusieurs des autres immigrants rencontrés avant l'obtention d'un premier emploi en TI, l'avenir professionnel à Québec est encore incertain. Ces immigrants justement n'ont pas beaucoup intégré les réseaux locaux et ils n'ont pas d'attaches avec les membres de la société d'accueil. Ils conçoivent parfaitement l'idée de partir ailleurs, de recommencer à zéro, de repartir dans le pays d'origine ou d'y investir.

En termes de pratiques d'accueil et d'intégration, il semblerait que certaines entreprises qui ont une bonne proportion d'immigrants en leur sein font des efforts personnalisés en termes d'accueil et d'intégration. Ces grandes entreprises ont des services GRH et sont épaulées dans leurs pratiques d'accueil et d'intégration

générales, contrairement aux PME, où les répondants évoquent des pratiques informelles et peu agencées. Dans tous les cas, peu d'immigrants ont souligné des pratiques d'accueil et d'intégration spécifiques à leur situation. On observe également que certaines pratiques de recrutement peuvent les disqualifier. Par exemple, en termes de dotation, les emplois sont souvent pourvus à travers les réseaux, ce qui porte préjudice à beaucoup d'entre eux qui n'en ont pas encore constitué.

L'intégration est graduelle et dynamique et il est erroné de croire comme l'ont soutenu certains auteurs qu'elle est effective à une année (Saba et Dolan, 2008; Carrière et Guérin, 2000). Cette recherche montre qu'elle est continue et qu'elle revêt plusieurs dimensions. Certaines sont encore en évolution. De plus, entre un et trois mois, il y a très peu de variations dans les propos des répondants en termes de représentations, de compréhension de la situation vécue et d'intégration à la société québécoise et aux collègues de travail, ce qui amène à penser que le découpage temporel et chronologique ne s'applique pas à tous.

Pistes d'intervention à envisager

Les barrières à l'insertion et à l'intégration des immigrants sont connues. Les études citées dans le cadre de cette recherche les ont identifiées et les résultats soulignent quelques-uns de ces obstacles. Il s'agit de la non-reconnaissance des qualifications et compétences étrangères, la maîtrise insuffisante du français et de l'anglais, les risques de déqualification professionnelle, la présence de préjugés et de comportements potentiellement discriminants. Des réflexions sont toujours menées à ce sujet, des documents et des plans d'action sont produits et des politiques et lois sont adoptées pour contrer ces obstacles. Nous reconnaissons à titre personnel les efforts consentis par les différents acteurs pour assurer le développement de l'employabilité des immigrants et leur intégration. On observe également que les immigrants rencontrés ne ménagent pas leurs efforts pour respecter le contrat d'intégration bidirectionnel. Pourquoi alors les résultats ne semblent-ils pas satisfaisants? Cette situation amène à réfléchir sur de nouveaux mécanismes pouvant remédier aux problèmes.

Eu égard aux résultats de recherche, plusieurs pistes de réflexion peuvent être apportées. Les stages en milieu de travail et la formation québécoise sont des stratégies d'insertion payantes. Les stages en milieu de travail (Giroux, 2011; Guilbert et Prévost, 2009; Chicha, 2009; Belhassen-Maaloui, 2008) ont permis par la suite l'obtention d'un emploi salarié; et la stratégie de retour aux études dans le pays d'accueil (Vatz-Laaroussi, 2010; Chicha, 2009; Guilbert et Prévost, 2009; Belhassen-Maaloui, 2008; Lenoir-Achdjian, 2007) a permis aux répondants d'atteindre des objectifs professionnels. Elle apparaît aussi comme une voie prometteuse pour une requalification (Giroux, 2011).

Une politique-cadre et une stratégie gouvernementale en matière de reconnaissance des acquis et des compétences étrangers doivent être mises en place pour accompagner les programmes existants. Les répondants ont en moyenne neuf années d'expériences professionnelles hors Québec. Il est dommage que toutes ces compétences ne soient pas reconnues et mises à profit. Il faudrait aussi assurer un meilleur accès aux programmes existants et renforcer les programmes de subventions salariales. Les programmes d'accompagnement en transition de carrière et de recherche d'emploi devraient tenir compte des besoins spécifiques des immigrants. En effet, les pratiques d'insertion ne les différencient pas, et ils offrent à tous le même service alors qu'ils présentent des difficultés spécifiques sur le marché du travail en fonction des profils, projets et attentes. Certaines offres d'accompagnement généralisées sont donc inadaptées. Altay Manço (2008) soutient que face à des défis spécifiques s'imposent des actions spécifiques et qui tiennent compte des obstacles particuliers de chacun. Les répondants sont bien au fait de leurs besoins, ils sont mieux placés pour les nommer. Il faudrait alors appuyer les actions et stratégies qu'ils mettent en place, trouver plus de budgets qui soutiennent la transition professionnelle de chacun et proposer des offres d'accompagnement personnalisées. Jackie a besoin de retourner aux études, il lui faudrait une subvention qui lui permette de prendre un congé et de suivre une formation, plutôt que de devoir concilier travail et études. Le prêt et bourse ne suffit pas à combler ses obligations financières. Francesca a besoin de cours d'anglais, mais sa réalité économique ne lui permet pas de se lancer tout de suite dans ce projet. Des cours de langue adaptés à ses besoins au sein même de l'entreprise qui l'emploie faciliteraient la mise en place de son projet (Manço et Barras, 2013). Piore (1997) suggérait aussi d'entrer en relation avec ces groupes minoritaires pour mieux comprendre leurs réalités et leurs besoins et leur donner la possibilité d'en faire part. En établissant la communication avec les immigrants, on sera en mesure de connaître leurs représentations, réalités et actions et de mettre en place des politiques et pratiques d'intégration éclairées et conjointes.

Les organismes d'aide à l'intégration des immigrants sont de bons relais du fait de leur proximité avec ces derniers. La prestation de services pourrait être étendue et diversifiée. La décision des services d'intégration et du fournisseur approprié devrait aussi être confiée directement aux immigrants en fonction de leurs besoins, de sorte que la part publique de financement pour ces services les suive là où ils décident d'aller. Selon Yves-Thomas Dorval (2010), cette solution présente l'avantage de mieux prendre en compte leurs besoins diversifiés, de respecter leur libre choix et de permettre l'adaptation rapide des services offerts en fonction des nouveaux besoins.

Face aux pistes d'intervention proposées, il y a lieu de se questionner sur ce que va être la réalité des immigrants avec les nouvelles politiques et coupures annoncées dans les programmes d'aide à l'intégration²⁵.

²⁵ Le gouvernement de M. Philippe Couillard a annoncé au mois d'octobre 2014, la suppression des conférences régionales des élus (CRÉ) et des centres locaux de développement (CLD), ce qui augure des coupures dans les

Il y a lieu de se demander si le gouvernement québécois sera en mesure d'investir les fonds suffisants pour une meilleure prise en charge des besoins spécifiques des immigrants, quand il annonce que le budget des services d'aide sera réduit, que les organismes qui faisaient le pont entre les ministères et la clientèle seront fermés et que tous les bureaux de proximité seront centralisés au niveau des ministères.

Une sincère implication des employeurs et de la haute direction des entreprises dans l'intégration des immigrants, ainsi que des gestes concrets, peuvent aussi aider à une meilleure intégration. Certaines pratiques de recrutement disqualifient les immigrants, il y aurait lieu de les adapter à leurs réalités. Par exemple, la plupart des emplois au Québec se pourvoient à travers les réseaux, réduisant les candidatures des immigrants. Il faudrait alors permettre à ces derniers de référer des candidats et donc favoriser des embauches par contact (Manço et Barras, 2013). Certains auteurs (Manço et Barras, 2013; TechnoCompétences, 2013; 2011; Jobin, 2013; Bernier et Vatz-Laaroussi, 2011) soulignent également des pratiques d'accueil et d'intégration gagnantes quant à l'intégration professionnelle des immigrants. Il s'agit de pratiques de mentorat, de coaching, de formation d'appoint, de gestion de carrière, de pratiques individualisées de réseautage, etc. Selon Guérin et Wils (1996), la nouvelle GRH au sein des entreprises devrait être plus participative et impliquer tous les employés. Elle devrait aussi être plus individualisée dans les processus et plus anthropocentrique en tenant compte des besoins et problèmes personnels de chacun. Cette nouvelle forme de GRH offre des possibilités pour considérer les réalités spécifiques des immigrants. Elle devrait être prônée au sein des entreprises québécoises; il s'agit là d'un investissement payant à moyen et long terme. De même, les activités sociales favorisant les rencontres interculturelles, la formation des employés et des gestionnaires sur la thématique de la diversité culturelle, ainsi que la mise en place en entreprise d'une politique de gestion de la diversité sont des gages de succès dans l'attraction, la rétention et le plein potentiel de la main-d'œuvre immigrante en emploi. Il y a lieu d'accompagner les employeurs et employés pour faire tomber les barrières et préjugés. Des conseillers en emploi ou des médiateurs avec des compétences interculturelles peuvent aider (Duplessis, 2010; Dupuis et Arcand, 2007; Piore, 1995) parce qu'ils deviennent le pont entre les nouveaux immigrants et les employeurs et collègues; ils deviennent facilitateurs et traducteurs de cadres de référence; ils peuvent éclairer les uns et les autres sur les codes de vie, les valeurs de chacun, et ainsi rapprocher les points de vue différents.

Même si certains gestionnaires semblent être sensibilisés à l'importance et à l'intérêt de diversifier leur main-d'œuvre, ils leur manquent des outils et de l'aide pour bien gérer cette diversité. Bon nombre d'employeurs surtout dans les petites entreprises n'ont pas de services des ressources humaines pour les épauler face à leurs appréhensions et craintes d'embaucher des personnes immigrantes. Des efforts doivent être consentis

programmes d'intégration et de francisation des immigrants et dans les services de proximité pour ce type de clientèle, notamment.

pour renforcer leurs habiletés de gestion. Il faudrait également analyser les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines existantes dans certaines entreprises dans une logique de gestion de la diversité (Manço et Barras, 2013). Enfin, la plupart des répondants ne se sentent pas discriminés contrairement à l'affirmation de quelques auteurs (Belhassen-Maaloui, 2008), et les *malentendus culturels* et préjugés (Dupuis et Arcand, 2007) sont des réalités de tout milieu professionnel. Mais face à des employeurs réticents, des outils et des procédures d'évaluation plus construites sont souhaités en vue de remplacer leur bon vouloir et les décisions arbitraires (Manço et Barras, 2013).

Du point de vue de certains immigrants, la population québécoise change et elle est de plus en plus réceptive à l'immigration. Jean Renaud et coll. (2003) soulignait déjà cette situation. Mais la majorité des immigrants laisse entendre que la société d'accueil est dans une optique à sens unique, où l'on s'attendrait à ce que ce soit eux qui s'intègrent à la culture d'accueil. Selon Manço et Barras (2013 : 363) « renoncer à sa spécificité culturelle, faire semblant d'y renoncer, se faire le plus discret possible pour se fondre dans le paysage, amènent des souffrances identitaires (une identité déniée), des doutes, un sentiment d'abandon et de révolte ». Dans cette optique, la société d'accueil devrait davantage être sensibilisée à la diversité et à la richesse culturelles. Il faudrait pouvoir partager les expériences positives de l'immigration (Duplessis, 2010; Manço, 2008; Piore, 1995) et prôner des campagnes de sensibilisation et de lutte contre les exclusions et le racisme (Duplessis, 2010). Piore (1995 : 188) soutient que des échanges et des discussions entre les groupes isolés et les groupes majoritaires doivent être favorisés par la création de communautés de pratiques, « *communities of action* », c'est-à-dire des endroits où tous se rencontrent et font des activités, parlent et interagissent avec d'autres sur des questions liées à l'éducation, aux soins de santé, aux possibilités d'emploi, etc.

La conception et la diversification de services pour répondre aux besoins spécifiques des immigrants sont également nécessaires (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Cardu et Sanschagrin, 2002; Piore, 1995). Il ne s'agit pas de créer une distanciation avec les autres membres de la société en leur offrant des services spécifiques, mais de diversifier ces derniers pour qu'ils tiennent compte de certaines réalités spécifiques. D'autres auteures (Gallant et coll., 2013; Vatz-Laaroussi et coll., 2010; Germain, 2003; Vatz-Laaroussi et Charbonneau, 2001;) proposent également des pratiques sociales interculturelles qui joignent les immigrants à la société d'accueil, comme la valorisation des sports et loisirs ou les jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes. Ces auteures prônent également des actions qui permettent l'intégration sociale, comme faciliter l'accès aux propriétés, les possibilités d'éducation, le logement, etc. En définitive, toutes les pratiques pouvant permettre des échanges francs et ouverts entre les personnes immigrantes et les membres de la société d'accueil sont à privilégier.

Les réseaux ethniques et associations de migrants sont de bons relais pour entrer en contact avec les immigrants, les informer (Manço et Barras, 2013; Vatz-Laaroussi et coll., 2010) et travailler à leur intégration sociale et professionnelle en coopérant avec eux. Ces groupes représentent des atouts (Vatz-Laaroussi, 2009; Batista Wiese et coll., 2009 ; Chicha et Charest, 2008; Syed, 2008; Vatz-Laaroussi, 2007; Fortin, 2002 ; Cardu et Sanschagrin, 2002; Camilleri et coll., 1990) parce que les immigrants font beaucoup affaire avec eux (Piore, 1995); nous l'avons observé avec Francesca, Mamad et Nadiia. Ces activités leur permettent de se ressourcer, d'échanger des infos et d'exprimer leur identité nationale ou régionale d'origine. Beaucoup d'immigrants ne sont pas dans une stratégie identitaire d'assimilation au majoritaire (Camilleri et coll., 1990) faisant qu'ils se désolidarisent du groupe d'appartenance ou qu'ils le rejettent. Aussi ces associations ethniques peuvent-elles être des ressources dont on pourrait se servir pour diffuser des informations nécessaires à leur intégration. Elles peuvent être des espaces de dialogue, d'apprentissage mutuel et vecteur de citoyenneté vis-à-vis de la société d'accueil (Manço, 2008).

Les réalités professionnelles du pays d'accueil et les façons de faire locales influencent l'évolution de carrière et le transfert des compétences étrangères. On observe cette situation avec Aicha et Firmin notamment. Ce qu'il y a peut-être lieu de comprendre dans les difficultés que rencontrent les immigrants sur le milieu de travail, c'est qu'ils doivent adapter leurs compétences étrangères aux réalités de la société d'accueil (Manço, 2013; 2008; Misiorowska, 2011; Renaud et coll., 2003; Berset et Weygold, 2000). En effet, leur adaptation au travail dépasse largement la nécessité de prouver leurs compétences ou connaissances professionnelles, ils doivent fonctionner selon les normes de communication et d'interaction interpersonnelles en vigueur dans le pays d'accueil (Misiorowska, 2011), et apprendre les *façons de faire locales* (Renaud et coll., 2003). Ils doivent prouver qu'ils ont le *savoir*, le *savoir-faire* et le *savoir-être* exigés dans le milieu de travail québécois.

Des auteurs comme Barry Chiswick et Paul Miller (2007) soutiennent que, du fait que le capital humain est propre à chaque pays donné, il est difficilement transférable d'un pays à l'autre. Berset et Weygold (2000) affirment eux que les immigrants doivent s'octroyer un temps d'*adaptation occupationnelle* pour faire reconnaître leurs compétences. Par exemple, nombre d'entreprises québécoises moyennes et grandes exigent une bonne connaissance de l'anglais (Emploi Québec, 2007); cette réalité montre le besoin pour eux d'adapter leur profil professionnel aux réalités de l'emploi québécois. Certains immigrants sont conscients de cette exigence de rendre leurs compétences transférables. Firmin reconnaît que son poste d'assistant-directeur vaut un niveau junior au Québec, parce que ses connaissances étaient plus théoriques et qu'il a évolué dans un système propre à l'entreprise pour laquelle il travaillait. Il est conscient que les environnements technologiques évoluent. Jackie reconnaît également qu'avoir été analyste-programmeur dans son pays d'origine pourrait ne pas correspondre aux tâches que l'on confierait à un analyste-programmeur à Québec.

Elle aussi est consciente et accepte le fait de se mettre à niveau, d'où sa nouvelle formation universitaire pour apprendre le métier d'analyste au Québec.

Le milieu d'accueil a également des efforts à entreprendre dans ce sens. Des auteurs comme David Green et Christopher Worswick (2012) ont montré que le marché pondère implicitement la qualité des compétences acquises à l'étranger, que les employeurs sous-évaluent de façon systématique la valeur des formations étrangères et que des contraintes institutionnelles empêchent leur reconnaissance à leur juste valeur. On observe dans le cadre de cette recherche que les employeurs manquent d'informations sur la valeur des qualifications étrangères et qu'ils ont tendance à les dévaluer quand elles ne leur sont pas familières. Ainsi, bien vrai que certaines qualifications des immigrants peuvent ne pas satisfaire aux normes québécoises, il y a lieu de s'assurer qu'ils puissent suivre un parcours menant à une qualification suffisante. Comme l'ont souligné Manço et Barras (2013), une offre généralisée de formations d'appoint leur permettra de répondre aux exigences et aux standards nord-américains de certaines disciplines. Il faudrait également des outils et des processus de formation adaptés, souples et diversifiés pour épouser la diversité des besoins. Des profils de compétences qui décrivent les tâches pour chaque métier devraient être normalisées. Enfin, les employeurs devraient être mieux informés sur ces qualifications étrangères. Tous les immigrants de cette recherche ont décidé de suivre une formation québécoise. Cette décision répond à ces exigences d'adaptation. C'est également dans ce sens que des démarches ont été engagées au niveau du Conseil du trésor pour que les AEC que souvent ces immigrants détiennent, soient reconnus comme équivalents aux DEC; une démarche qui fait taire les appréhensions qu'ils ont évoquées concernant la valeur de ce diplôme sur le marché du travail.

Limites de l'étude et perspectives de recherche

Cette recherche est une étude de cas. Elle ne peut donc être généralisée à l'ensemble de la population immigrante à Québec. Les réalités qu'elles décrivent concernent une population particulière, en l'occurrence les immigrants qualifiés du secteur des TI à Québec. La recherche ne tient pas compte du statut matrimonial et parental des répondants, ni de la durée ou de la période de résidence. Ces facteurs peuvent aussi jouer sur la qualité de l'intégration, la capacité d'agentivité ou la manière de manier les opportunités du milieu et de faire face aux obstacles, ce qui peut donner lieu à des résultats différents. De plus, le processus d'intégration professionnelle a été délimité selon la théorie de Vincens (1997). Il débute avec la fin de la formation et le début de la recherche d'emploi et la fin coïncide à une année passée en emploi. Bien que les immigrants soient revenus de manière rétrospective sur la situation d'emploi depuis l'immigration, cette période n'est pas documentée en profondeur. De la même manière, vu qu'ils ont cessé d'être rencontrés après une année, il

n'est pas possible de faire état de la situation au-delà d'une année. La continuité dans une même activité professionnelle ou chez un même employeur n'a pu être contrôlée.

D'autre part, il y a lieu de critiquer certains choix faits en référant à certains auteurs (Saba et Dolan, 2008; Carrière et Guérin, 2000). Il n'a pas été pertinent de rencontrer les immigrants quatre fois en une année. La rencontre de trois mois notamment n'a pas souvent apporté des éléments neufs dans le processus d'intégration socioprofessionnelle. Après la première rencontre, les changements observés sont plus visibles à six mois et à un an en emploi. Ainsi, dans des études ultérieures, il y a lieu de se limiter à un mois, à six mois et à un an en emploi. Enfin, si on réfère à la théorie de Berset et Weygold (2000) qui soutient que les immigrants doivent s'accorder un temps d'*adaptation occupationnelle*, une année ne suffit peut-être pas pour évaluer le processus d'intégration et en tirer des conclusions. Une année pourrait correspondre au temps que met un Québécois pour trouver une assise dans son emploi, ce qui ferait alors dire que les obstacles mentionnés dans le cas de ces immigrants sont inhérents à tout processus d'intégration en emploi, quel qu'il soit.

À l'avenir, de nouvelles recherches pourraient être envisagées, d'autant plus que la main-d'œuvre immigrante du secteur des TI est peu documentée. L'intégration est un processus qui se déploie dans le temps (Renaud et coll., 2003). Cette recherche s'étale sur une année, il pourrait être pertinent d'en mener d'autres qui s'étendent sur une plus longue période, et vérifier l'hypothèse de Bégin et Renaud (2012) selon laquelle la proportion des immigrants occupant un emploi correspondant à leurs compétences augmente au fil des années de séjour. Il pourrait aussi être pertinent d'observer le processus d'intégration d'une même cohorte de nouveaux arrivants et d'étudier la variabilité sur une période donnée. Une troisième étude serait de documenter le parcours d'intégration depuis la date d'arrivée jusqu'à un temps donné. S'intéresser aux stratégies identitaires des immigrants en TI est également envisageable : sont-ils dans de l'assimilation au groupe majoritaire, dans de la revalorisation de l'identité nationale, dans du rejet ou de la différenciation face au groupe majoritaire (Camilleri et coll., 1990). Enfin, il pourrait être intéressant de voir comment ils sollicitent leur identité sociale et individuelle pour construire une identité professionnelle à Québec (Dubar, 1992).

D'autres méthodes de recherche et d'autres populations d'étude sont également envisageables à l'avenir pour comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants en TI : il peut par exemple s'agir d'observation participante ou de recherche-action, accompagnant ainsi leurs démarches d'intégration. Il peut aussi être intéressant de comparer l'intégration des immigrants du secteur des TI dans la région montréalaise avec ceux de Québec.

Conclusion générale

La présente recherche documente l'expérience subjective de 28 immigrants qualifiés du secteur des TI à Québec, en ce qui a trait à leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Les résultats de cette recherche ne sont valables que du point de vue à partir duquel les observations ont été faites. Le choix d'une étude de cas justifie le fait que ces résultats ne soient pas représentatifs de la société immigrante plus large. Des généralisations sur le plan analytique et conceptuel peuvent néanmoins être tirées.

L'intégration est un processus graduel, continu et individuel. Être reconnu et accepté par la société d'accueil, éprouver un sentiment d'appartenance et de satisfaction, avoir la possibilité de réaliser ses projets sont également des facteurs subjectifs essentiels à l'intégration. Autrement dit, une intégration réussie ne porte pas seulement sur une intégration économique ou l'occupation d'un emploi, elle donne à l'individu la possibilité de réaliser des projets familiaux et personnels et de développer une appartenance et une identité sociale. L'intégration est également multidimensionnelle (linguistique, économique, sociale, culturelle, etc.) et cette recherche souligne qu'elle est plus globale qu'une simple insertion. L'intégration est plus égalitaire, elle vise une pérennité en emploi, une reconnaissance de l'immigrant dans ses compétences et dans l'écoute de ses besoins. C'est également la possibilité pour ce dernier de devenir un membre actif dans la société d'accueil. L'intégration réussie se solde par le fait que l'immigrant se sent citoyen à part entière et qu'il est perçu comme tel par la société d'accueil. Il est également épanoui en emploi et trouve satisfaction dans la poursuite de son projet.

L'intégration s'inscrit dans une relation de réciprocité qui couvre aussi bien des efforts de la part de la société d'accueil et de son gouvernement, que des initiatives de la part des nouveaux arrivants pour s'intégrer et réussir le projet. Immigrer, c'est se déraciner. Il ne s'agit pas de renoncer à sa personnalité et à ses valeurs, mais l'immigrant ne peut pas vivre exactement comme il vivait chez lui ou dans le pays d'installation. Il a forcément des changements à apprivoiser et à intégrer. L'immigrant ne peut s'attendre, encore moins exiger, en accédant à l'emploi au Québec de bénéficier des mêmes avantages qui ont cours dans le pays d'origine ou d'installation. La notion d'attentes de résultats et d'objectifs mesurables est très répandue dans les entreprises québécoises et les immigrants doivent composer avec cette réalité. Le gouvernement devra également fournir aux immigrants toutes les possibilités d'atteindre une pleine intégration. Il doit poursuivre le développement des services offerts, les adapter aux profils et aux attentes et viser des améliorations au fur et à mesure que les recherches empiriques sur le sujet documentent leurs réalités. Le gouvernement actuel prévoit des coupures, notamment dans les services offerts aux immigrants. Le risque qu'il encourt est de perdre cette main-d'œuvre qualifiée, mobile et exigeante. La société d'accueil doit mieux considérer l'apport de cette population au développement économique et démographique du Québec.

Les résultats de cette recherche amènent à nuancer l'affirmation voulant que les immigrants du secteur des TI réussissent leur intégration socioprofessionnelle à Québec. Des obstacles à l'insertion sont observés, comme à l'échelle provinciale et auprès de la main-d'œuvre immigrante en général. Mais ces mêmes résultats révèlent, une fois que les immigrants sont suivis sur une année, qu'ils sont aptes à se prendre en main, à mettre en place des stratégies et à obtenir des satisfactions au fur et à mesure de la réalisation du projet.

L'intégration repose aussi sur les choix et actions personnels des immigrants et leurs capacités à accéder à ces choix, que les politiques gouvernementales doivent garantir de manière inclusive à tous. Les immigrants sont mieux placés pour savoir ce qui leur manque. Il faudrait personnaliser les démarches et les appuyer dans les actions et stratégies qu'ils mettent en place. Cette recherche prône auprès des acteurs concernés un accompagnement individuel, dynamique et personnalisé, parce que chaque immigrant présente des besoins différents. Il faudrait repenser l'offre de services d'intégration pour répondre à une demande de plus en plus diverse et offrir des solutions plus pointues. Les meilleures pratiques sont celles dans lesquelles les immigrants peuvent participer activement à leur développement, à leur mise en œuvre et à leur évaluation. Il faudrait rester à l'écoute de ces besoins particuliers et éviter de les classer dans des politiques et pratiques qui ont déjà cours.

Tous les immigrants rencontrés à la formation continue au collégial ont connu des obstacles à l'insertion avant la formation québécoise. Les sept dont la trajectoire professionnelle a été suivie ont tous réussi à insérer le secteur des TI à la suite de cette formation. Est-ce le secteur qui a contribué à cette réussite ? Certainement. Est-ce aussi grâce aux politiques et pratiques institutionnelles, organisationnelles ou structurelles, qui leur ont fourni des opportunités ? Certainement. C'est également grâce à eux-mêmes, leur identité, capacité d'agentivité, réseaux, actions et stratégies. Les résultats amènent à soutenir que les immigrants font leur part. De la même manière, la part du gouvernement à travers les opportunités mises à leur disposition n'est pas négligeable. Mais alors où le bât blesse ? Pourquoi l'intégration n'est-elle pas effective à tout point de vue en lien avec les compétences et qualifications étrangères ? Est-ce la société d'accueil ? Il est impossible de l'affirmer. Est-ce les employeurs ? Il est certain qu'il y a des pratiques d'accueil et d'intégration qui sont à revoir. La même situation ne se serait-elle pas présentée avec les natifs ? La réponse à toutes ces questions réside peut-être dans le fait qu'il y a des différences dans le milieu professionnel selon les pays, le secteur d'activité, les environnements et architectures de travail, les exigences du marché. On ne travaille pas de la même façon à Québec. On ne travaille pas non plus sur les mêmes technologies, ni avec la même clientèle. La réponse à la déqualification des immigrants rencontrés se trouverait peut-être dans cette réalité : l'adaptation occupationnelle et la transférabilité des compétences sont également à considérer pour une intégration optimale. Pourtant leur avenir reste ouvert et les satisfactions qu'ils évoquent soulignent que la

situation dans le pays d'accueil n'est pas des plus inquiétantes. Des réalisations autres que professionnelles donnent le sentiment de vivre une immigration positive.

L'immigration est un phénomène multiforme et complexe selon les motivations, le projet, l'identité, les parcours migratoires, les représentations, etc. Elle revêt une variété de réalités vécues. Cette étude aura pour portée de mieux documenter la réalité des immigrants du secteur des TI à Québec, secteur et région peu étudiés jusqu'à maintenant. L'étude de leur cas et les résultats qui s'y rattachent sont pertinents pour la communauté. Les conclusions montrent que l'immigrant est au cœur de son processus d'intégration, ce qui le sort de cette image de passivité et lui redonne une place de libre arbitre. Elles montrent aussi qu'il est nécessaire de l'impliquer dans les politiques et pratiques d'intégration. Dans une réalité plus large de l'intégration des immigrants en général, elles permettent de considérer la part de ce dernier dans le processus d'intégration.

Bibliographie

- Abric Jean-Claude. (1994). « Les représentations sociales : aspects théoriques », dans J.C. Abric (dir.), *Pratiques sociales et représentations*. Paris : PUF, 251 p.
- Apparicio, Philippe et Anne-Marie Séguin. (2008). *Retour sur les notions de ségrégation et de ghetto ethniques et examen des cas de Montréal, Toronto et Vancouver*. INRS, Urbanisation, culture et société. Rapport de recherche.
- Arcand Sébastien, Annick Lenoir-Achdjian et Denise Helly. (2009). « Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas des Maghrébins à Montréal et Sherbrooke ». *Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, p. 330-345.
- Audet Michel et Larouche Viateur. (1988). « Paradigmes, écoles de pensée et théories en relations industrielles ». *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 43, n° 1, p. 3-25.
- Bandura, Albert. (2005). « The evolution of social cognitive theory », dans K.G. Smith & M.A. Hitt (Eds), *Great Minds in Management*. New York : Oxford University Press, p. 9-35.
- Bandura, Albert. (2001). « Social cognitive theory: an agentic perspective». *Annual Review of Psychology*, n° 52, Palo Alto: Annual Reviews, Inc, p. 1-26.
- Bandura, Albert. (1989). « Human Agency in Social Cognitive Theory ». *American Psychologist*, vol. 44, n° 9, p. 1175-1184.
- Baribeau, Colette. (2010). « L'entretien de groupe : considérations théoriques et méthodologiques ». *Recherches qualitatives*, vol 29, n° 1, p. 28-49.
- Baszanger, Isabelle, dans Strauss, Anselm L. (1992). *Les chantiers d'un interactionnisme symbolique*. Paris : L'Harmattan.
- Battista Wiese, Elizabeth, Van djik Marina, Seddik Hacène. (2009). « La matrice familiale dans l'immigration : trauma et résilience ». *Dialogue*, vol. 3, n° 185, p. 67-78.
- Bégin, Karine et Renaud, Jean. (2012). « Emploi qualifié et sous qualifié chez les travailleurs immigrants sélectionnés du Québec : cheminements en emploi et effet de la grille de sélection ». *Recherches sociographiques*, vol. 52, n° 2, p. 287-313.
- Béji, Kamel et Anaïs Pellerin. (2010). « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux ». *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 65, n° 4, p. 562-583.
- Belhassen-Maalaoui, Amel. (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente : Insertion professionnelle des immigrants*. Paris: L'Harmattan, 241 p.
- Bernier, Colette. (1988). *Nouvelles technologies et qualifications du travail ; trois études sectorielles dans le tertiaire au Québec*. Thèse présentée à la faculté des Arts et des Sciences, Québec : Université de Montréal.
- Bernier, Estelle et Vatz-Laaroussi, Michèle. (2013). « Le capital socio-économique de trois régions du Québec et l'employabilité des personnes immigrantes », dans Michèle Vatz-Laaroussi, Estelle Bernier et Lucille Guilbert. *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants*. Québec : Presses de l'Université Laval, p. 95-111.
- Bernier, Estelle et Vatz-Laaroussi, Michèle. (2011). « Le capital socio-économique de trois régions du Québec et l'employabilité des personnes immigrantes ». *Cahiers de l'ÉDIQ*, vol.1, n° 2, p. 47-57.

- Berset Alain, Serge A. Weygold. (2000). « Migrations internationales et transfert de compétences professionnelles », dans Pierre Centlivres et Isabelle Girord (dir). *Les défis migratoires*. Zurich : Éditions Seismo, p. 75-82.
- Bertaux, Daniel. (2007). *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*. Paris : Nathan, 127 p.
- Blain, Marie-Jeanne. (2006). *Trajectoires socioprofessionnelles et processus identitaires en contexte de migration : de la Colombie au Québec (dans les Laurentides)*. Thèse de mémoire présentée à la faculté des Arts et des Sciences. Québec : Université de Montréal.
- Bolger, Niall et Jean-Philippe Laurenceau. (2013). *Intensive longitudinal methods: an introduction to diary and experience sampling research*. New York : The Guilford Press, 256 p.
- Bouchard, Gérard. (2012). *L'interculturalisme: un point de vue québécois*. Montréal : Boréal, 286 p.
- Boudarbat, Brahim et Boulet, Maude. (2007). « Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique ». *Choix IRPP*, vol. 13, n°7.
- Boulet, Maude et Boudarbat, Brahim. (2010). « Un diplôme post-secondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ». *Choix IRPP*, n°8.
- Bourhis, Anne. (2007). *Recrutement et sélection du personnel*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 562 p.
- Boutin, Gérald. (1997). *L'entretien de recherche qualitatif*. Presses de l'Université du Québec. 2^e édition, 169 p.
- Boutinet, Jean-Pierre. (2004). *Psychologie des conduites à projet*. Paris : Presses universitaires de France (PUF), 126 p.
- Boutinet, Jean-Pierre. (1996). *L'anthropologie du projet*. Paris : Presses universitaires de France (PUF), 4^e édition, 350 p.
- Bujold, Charles. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière*. Québec : Gaëtan Morin éditeur, 471 p.
- Camilleri Carmel, Kasterztein Joseph, Lipiansky Edmond M. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : PUF, 232 p.
- Cardu Hélène et Sanschagrin Mélanie. (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, n° 2, p. 87-122.
- Carrière, Jules et Gilles Guérin. (2000). « L'encadrement du diplômé universitaire nouvellement recruté ». *Effectif*, vol. 3, n°3.
- Castells, Manuel. (2001). *La société en réseaux. L'ère de l'information*. Paris : Fayard, 671 p.
- CETECH, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. (2010a). *Y a-t-il rareté de main-d'œuvre dans les secteurs de la fabrication et des services de haute technologie ?* EREQ, p. 1-3.
- CETECH, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. (2010b). *Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec – Dimension régionale, données de 2008*. EREQ, p. 1-27.
- Chapoulie, Jean-Michel. (2011). « À propos de la tradition interactionniste ». *Recherches qualitatives*, vol. 30, n° 1, p. 1-9.
- Charon, Joel M. (2003). *Symbolic interactionism, an introduction, an interpretation, an integration*. New Jersey : Pearson, 242 p.
- Chicha, Marie-Thérèse. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Montréal : Centre Métropoles du Québec – Immigration et Métropoles.

- Chicha Marie-Thérèse et Charest Éric. (2008). « L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». *Choix IRPP*, vol.14, n°2.
- Chiswick, Barry. R, et Miller, Paul W. (2007). « The transferability of immigrant's human capital skills ». *IZA Discussion Paper*, n° 2670, Institute for the Study of Labor, 27 p.
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). *Les artisans de notre patrimoine : la citoyenneté et l'immigration au Canada de 1900 à 1977*. [En ligne] : <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/publications/patrimoine/chap-6.asp>, consulté le 06 octobre 2014.
- Commissariat général du plan. (2003). *Les métiers face aux technologies de l'information*. France : Qualifications et prospective, 166 p.
- CTIC, Conseil des technologies de l'information et des communications. *Perspective sur les ressources humaines dans le marché du travail des TIC 2011-2016*. [En ligne] : www.ictc-ctic.ca/outlook_2011/trends_fr.html, consulté le 14 octobre 2014.
- Cousineau Jean-Michel et Boudarbat Brahim. (2009). « La situation économique des immigrants au Québec ». *Relations industrielles / Industrial Relations*, vol. 64, n°2, p. 230-249.
- Dawson, Patrick. (2013). « The use of time in the design, conduct, and write-up of longitudinal processual case study research », dans Mélanie Hassett (dir.), *Handbook of Longitudinal Research Methods in Organisation and Business Studies*. Elgar reference collection, p. 249-268.
- Delourme, Alain. (2006). *Construisez votre avenir. Du rêve à la réalisation de votre projet de vie*. France : Éditions du Seuil, 217p.
- Demaziere Didier et Dubar Claude. (2004). *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan, 350 p.
- Demaziere Didier et Dubar Claude. (1997). *Analyser les entretiens biographiques : l'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan, 350 p.
- De Queiroz Jean Manuel et Ziotkowski Marek. (1994). *L'interactionnisme symbolique*. Rennes : Presses universitaires de Rennes, 140 p.
- Deschenaux, Frédéric. (2009). « L'influence du milieu social d'origine sur la qualification et l'insertion professionnelle de jeunes », dans Nadia Rousseau (dir.), *Enjeux et défis associés à la qualification : la quête d'un premier diplôme d'études secondaires*. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 101-121.
- Desmarais, Danielle. (2009). « L'approche biographique », dans Benoit Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 361-389.
- Dessler, Gary, Frederick A. Starke, Dianne J. Cyr. (2004). *La gestion des organisations : Principes et tendances au XXIe siècle*. Québec : Éditions du renouveau pédagogique, 640 p.
- Dioh, Marie-Laure. (2014). « Intégration socioprofessionnelle dans la région de Québec : ressources, choix et stratégies des immigrants du secteur des TIC ». *Cahiers de l'Édiq*, vol. 2, n°1, p. 60-65.
- Doise, Willem et Palmonari, Augusto. (1986). *L'étude des représentations sociales*. Neuchâtel : Delachaux et Niestlé, 207 p.
- Donnadiou, Gérard et Denimal, Philippe. (1993). *Classification, qualification : de l'évaluation des emplois à la gestion des compétences*. Paris : Éditions Liaisons, 186 p.

- Dorval, Yves-Thomas. (2010). « Les bénéfices que le Québec retire de l'immigration durent bien plus longtemps que la période d'adaptation ». *Diversité canadienne*, vol. 8.1, p. 52- 54.
- Dubar, Claude. (2010). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin, 4^e édition, 251 p.
- Dubar, Claude. (2001). *La crise des identités*. Paris : PUF, 239 p.
- Dubar, Claude. (1992). « Formes identitaires et socialisation professionnelle ». *Revue française de sociologie*, n° 33, 4, p. 505-529.
- Dubar, Claude et Tripier, Pierre. (1998). *Sociologie des professions*. Paris : Armand Colin, 256 p.
- Dubet, François. (1994). *Sociologie de l'expérience*. Paris : Seuil, 272 p.
- Dunlop, John T. (1993). *Industrial Relations Systems*. Éd. rév. Boston: Harvard Business School Press, 331p.
- Duplessis, Marie-Josée. (2010). « Le regard de Rosini sur l'immigration ». *Diversité canadienne*, vol. 8.1, Hiver, p. 42-44.
- Dupuis Jean-Pierre et Arcand Sébastien. (2007). « Les relations ethnoculturelles au sein des sociétés et des entreprises », dans Jean-Pierre Dupuis (dir.), *Sociologie de l'entreprise*. Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 2^e édition, p. 3-32.
- Elder Jr, Glen H, Monica Kirkpatrick Johnson, Robert Crosnoe. (2003). « The Emergence and Development of Life Course Theory », dans Mortimer Jeylan T et Michael J Shanahan (dir.), *Handbook of life course*. New York: Kluwer Academic Plenum Publishers, p. 3-19.
- Emploi Québec (2007). *Enquête sur les caractéristiques de la main-d'œuvre : technologies de l'information et des communications, Ville de Québec, MRC de Portneuf*. [En ligne] : http://emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/03_etude_TIC_MRC_Portneuf.pdf, consulté le 15 mai 2011.
- Emploi Québec (2006). *Profil de clientèle: les immigrants de la Capitale nationale*. [En ligne] : http://emploiuebec.gouv.qc.ca/uploads/tx_fceqpubform/03_int_portrait_immigrants.pdf, consulté le 09 octobre 2014.
- Eriksson, Päivi. (2013). « Longitudinal autoethnography », dans Mélanie Hassett (dir.), *Handbook of Longitudinal Research Methods in Organisation and Business Studies*. Elgar reference collection, p. 119-137.
- Fortin, Marie-Fabienne. (2010). *Fondements et étape du processus de recherche: méthodes quantitatives et qualitatives*. Montréal: Chenelière éducation, 632 p.
- Fortin, Sylvie. (2002). *Trajectoire migratoire et espace de sociabilité : stratégies des migrants de France à Montréal*. Thèse de doctorat présentée à la faculté des Arts et des Sciences. Québec : Université de Montréal.
- Gagnon France, Therrien Sophie, Noël, Roger, Simard, Lucienne. (2010). « Les actions du Québec en matière d'intégration des nouveaux arrivants, de participation des membres des communautés culturelles et de rapprochement interculturel ». *Diversité canadienne*, vol. 8.1, p. 16- 24.
- Gagnon, Yves-Chantal. (2012). *L'étude de cas comme méthode de recherche*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 123 p.
- Galarneau Diane et Morissette René. (2008). « Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises ». *Perspectives*, Décembre, p. 5-19.

- Gallant Nicole, Annie Bilodeau et Aline Lechaume. (2013). « Le capital d'ouverture à l'immigration et la diversité en région », dans Michèle Vatz-Laaroussi, Estelle Bernier et Lucille Guilbert, *Les collectivités locales au cœur de l'intégration des immigrants*. Québec : Presses de l'Université Laval, p : 187-210.
- Gauthier, Benoit. (2003). *Recherche sociale: de la problématique à la collecte de données*. Québec : PUQ, 3^e édition, 619 p.
- Gavart-Perret, Marie-Laure et Helme-Guizon, Agnès. (2008). « Choisir parmi les techniques spécifiques d'analyse qualitative », dans Gavart-Perret Marie-Laure et coll., *Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*. Paris : Pearson Éducation, p. 275-308.
- Germain, Annick, Dansereau, Francine, Berneche, Francine. (2003). *Les pratiques municipales de gestion de la diversité à Montréal*. INRS, Culture, Urbanisation et société, 174 p.
- Giles, Anthony et Murray, Gregor. (1996). « Trajectoires et paradigmes dans l'étude des relations professionnelles en Amérique du Nord », dans Gregor Murray, Marie-Laure Morin, Isabel Dacosta (dir.), *L'État des relations professionnelles: Traditions et perspectives de recherche*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Giroux, Isabelle. (2011). « Le parcours d'insertion professionnelle des femmes immigrantes qualifiées à Québec : leurs perceptions de leur réalité ». *Édiqscope*, n°1, 162 p.
- Goffman, Erving (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Les éditions de minuit.
- Gómez-González, Luis Adolfo, Diane Léger, Louise Bourdages, Hugues Dionne. (2013). *Sens et projet de vie : une démarche universitaire au mitan de vie*. Québec : Presses de l'Université du Québec. 229 p.
- Green, David. A et Worswick, Christopher. (2012). « Immigrant earnings profile in the presence of human capital investment: measuring cohort and macro effects ». *Labor economics*, n°19, p. 241-259.
- Guérin Gilles et Wils Thierry. (1996). « Gestion des ressources humaines: le nouveau paradigme, ses limites et ses exigences », dans Gregor Murray, Marie-Laure Morin, Isabel Dacosta (dir.), *L'État des relations professionnelles: Traditions et perspectives de recherche*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Guilbert, Lucille et Prévost, Claudia. (2009). *Immigration et Études dans les villes moyennes universitaires : une recherche exploratoire à Québec et à Sherbrooke*. Centre Métropolis du Québec, Immigration et métropoles, 133 p.
- Guilbert, Lucille. (2008). « Femmes immigrantes et réfugiées : quelques tendances du début du XIXe siècle », dans M. De Waele & M. Pâquet (dir.), *Québec, Champlain, le monde*. Presses de l'Université Laval, p. 223-240.
- Guilhaumou, Jacques. (2012). « Autour du concept d'agentivité ». *Rives méditerranéennes*, vol. 1, n° 41, p. 24-34.
- Hachimi-Allaoui, Myriam. (2006). « "Carrière brisée", "carrière de l'immigrant" : le cas des Algériens installés à Montréal ». *Les Cahiers du Grès*, vol. 6, p. 111-122.
- Haicault, Monique. (2012). « Autour d'agency. Un nouveau paradigme pour les recherches de genre ». *Rives méditerranéennes*, vol. 1, n° 41, p. 11-24.
- Hamel, Jacques. (1997). *Étude de cas et sciences sociales*. Montréal : Harmattan, 123 p.

- IMT, Information sur le marché du Travail. (2009). *Portrait et problématique des principaux secteurs d'activité économique de Montréal 2009-2010*. Montréal.
- Industrie Canada. (1999). *Définition du secteur de la technologie de l'information et des communications*. Statistiques Canada.
- IRIS, Institut de recherche et d'informations socio-économiques. (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Montréal.
- ISQ, Institut de la Statistique du Québec. (2013). *Le bilan démographique du Québec – Édition 2013*. [En ligne] : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2013.pdf>, consulté le 06 octobre 2014.
- Jobin, Pascal. (2013). *L'intégration professionnelle des travailleurs immigrants dans le secteur des TIC*. ARUC, Innovations, travail et emploi. Collection Cahier de transfert – CT-2013-004, 48 p.
- Jodelet, Denise. (1989). *Les représentations sociales*. Paris: PUF, 447 p.
- Kalampalikis, Nikos. (2004). « Les focus group, lieux d'ancrage ». *Bulletin de Psychologie*, n° 471, tome 57, p. 281-289.
- Kochan, Thomas A., Harry C Katz, McKersie, Robert. (1994). *The Transformation of American Industrial Relations*. Ithaca : ILR Press, 287 p.
- Lacroix, Guy. (2013). *L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002- 2009*. [En ligne] : http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_ETQ_4.pdf, consulté le 09 octobre 2014.
- Laplantine, François. (2005). *La description ethnographique*. Paris : Armand Colin, 127 p.
- LeBreton, David. (2004). *L'interactionnisme symbolique*. Paris: PUF, 249 p.
- Ledent, Jacques, Bélanger Alain, Marois, Alain. (2014). *Faits saillants. La situation économique des actifs salariés résidant sur l'île de Montréal en 2006 et qui ont le statut d'immigrant ou appartiennent à une minorité visible*. INRS, Centre Urbanisation, culture et société, 31 p.
- Lenoir-Achdjian Anick, Arcand Sébastien, Helly Denise, Drainville Isabelle, Vatz Laaroussi Michèle. (2009). « Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec ». *Choix IRPP*, vol.15, n°3.
- Liversage, Anika. (2009). « Finding a Path: Investigating the Labour Market Trajectories of High-Skilled Immigrants in Denmark ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 35, n°2, February, p. 203-226.
- Magnusson, David et Bergman, Lars. (1990). *Data quality in longitudinal research*. Cambridge : Cambridge University Press, 285 p.
- Malewska-Peyre, Hanna. (1990). « Le processus de dévalorisation de l'identité et les stratégies identitaires », dans Carmel Camilleri (dir.), *Stratégies identitaires*. Paris : PUF, p. 111-141.
- Manço Altay et Barras Christine. (2013). *La diversité culturelle dans les PME : Accès au travail et valorisation des ressources*. Paris : L'Harmattan, 378 p.
- Manço Altay. (2008). *Valorisation des compétences et co-développement : Africains qualifiés en immigration*. Paris : L'Harmattan, 232 p.
- Maurice-Desbat, Odile. (2008). *L'intégration dans l'entreprise : travailler en coopération*. Lyon : ANACT, collection Agir sur, 205 p.
- Mead, George Herbert. (1963). *L'esprit, le soi et la société*. Traduit de l'anglais par Cazeneuve, Jean et col. Paris : PUF, 329 p.

- Miles, Mathew et Huberman, A Michael. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles : De Boeck, 2^e édition, 626 p.
- Ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC). (2013). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec, 1^{er} trimestre 2013*. [En ligne] : <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherchesstatistiques/BulletinStatistique-2013trimestre1-ImmigrationQuebec.pdf>, consulté le 09 septembre 2013.
- Ministère de l'immigration, la diversité et l'inclusion (MIDI). (2014a). *Fiche synthèse sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec, données d'admission 2013*. [En ligne] : http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2013.pdf, consulté le 02 octobre 2014.
- Ministère de l'immigration, la diversité et l'inclusion (MIDI). (2014b). *Tableau sur l'immigration permanente au Québec, 2009-2013*. [En ligne] : <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2009-2013.pdf>, consulté le 02 octobre 2014.
- Mintzberg, Henry, Bruce Ahlstrand, Joseph Lampel. (1999). *Safari en pays stratégie*. Paris : Éditions Village Mondial. 423 p.
- Misirowska, Mariola. (2011). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec. Qu'est-ce qu'une intégration réussie?* Thèse de doctorat présentée à la faculté des études supérieures. Québec : Université de Montréal.
- Morrisette, Joëlle. (2011a). « Ouvrir la boîte noire de l'entretien de groupe ». *Recherches qualitatives*, vol. 29, n° 3, p. 7-32.
- Morrisette, Joëlle. (2011b). « De l'usage des perspectives interactionnistes en recherche ». *Recherches qualitatives*, vol. 30, n° 1, p. 1-9.
- Moscovici, Serge. (1961). *La psychanalyse, son image et son public; étude sur la représentation sociale de la psychanalyse*. Paris : Presses universitaires de France, 650 p.
- Mucchielli, Alex. (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses universitaires de France. 126 p.
- Murray, Gregor, Morin Marie-Laure, Da Costa Isabel. (1996). *L'état des relations professionnelles: traditions et perspectives de recherche*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Nkolo, Christiane (2009). *Processus d'insertion professionnelle des femmes immigrantes noires d'origine africaine détentrices d'un grade universitaire et résidentes de la ville de Québec*. Thèse de doctorat présentée à la faculté des études supérieures. Québec : Université Laval.
- Orfali, Brigitta. (2004). « Typologie des focus groups à partir d'un dilemme sur le SIDA : le rôle du compère spontané ». *Bulletin de Psychologie*, n° 471, tome 57, p. 273-279.
- Paavilainen-Mäntymäki, Eriikka et Aarikka-Stenroos, Leena. (2013). « Narratives as longitudinal and process data », dans Mélanie Hassett (dir.), *Handbook of Longitudinal Research Methods in Organisation and Business Studies*. Elgar reference collection, p. 138-160.
- Paillé, Pierre et Mucchielli, Alex. (2008). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin. 2^e édition, 315 p.
- Paillé, Pierre. (2006). *La méthodologie qualitative : Posture de recherche et travail de terrain*. Paris : Armand Colin, 238 p.
- Piché, Victor, Jean Renaud et Lucie Gingras. (2002). « L'insertion économique des nouveaux immigrants dans le marché du travail à Montréal : une approche longitudinale ». *Population*, vol. 27, n°1, p. 63-89.

- Piore, Michael. (1995). *Beyond Individualism*. Cambridge: Harvard University Press, 215 p.
- Piore, Michael et Sabel, Charles F. (1989). *Les chemins de la prospérité, de la production de masse à la spécialisation souple*. Paris : Hachette, 441 p.
- Pohl, Axel, Stauber, Barbara, Walther, Andreas. (2007). *Youth – Actor of social change. Theoretical reflections of young people's agency in a comparative perspective*. [En ligne]: http://www.pedocs.de/volltexte/2010/2802/pdf/2007_1_Pohl_Stauber_Walther_D_A.pdf
- Polit, Denise F, Beck, Cheryl T, Loiselle Carmen G. (2007). *Méthodes de recherches en sciences infirmières: approches quantitatives et qualitatives*. Montréal : Editions du renouveau pédagogique Inc, 591 p.
- Portes, Alejandro et R.D, Manning (1985). « L'enclave ethnique : réflexions théoriques et études de cas ». *Revue internationale d'action communautaire*, vol. 14, n° 54, p. 45-60.
- Québec international (2014a). *Portrait socio-économique de la Capitale nationale*. Février 2014. [En ligne] : <http://www.quebecinternational.ca/media/1974764/portrait-socioeconomique-capitale-nationale.pdf>, consulté le 09 octobre 2014.
- Québec international (2014b). *Bilan et perspectives. Région métropolitaine de Québec, 2013- 2014*. [En ligne] : <http://www.quebecinternational.ca/media/20495/QcInt-BilanRMR2014-web.pdf>, consulté le 16 octobre 2014.
- Quivy, Raymond et Luc Van Campenhoudt. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod. 3^e édition, 256 p.
- Racine, Michel et Hanin, Frédéric. (2012). *Étude de l'écosystème des compétences de l'industrie des TI dans la RMR de Québec*. Montréal : TechnoCompétences, 83 p.
- Renaud, Jean, Victor Piché et Jean-François Godin. (2003). « L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec ». *Sociologies et sociétés*, vol. 35, n° 1, p. 165-184.
- Rimok Patricia et Rouzier Ralph (2008). « Integration policies in Quebec: a need to expand the structures », dans John Biles (dir.), *Immigration and Integration in Canada in the Twenty-first Century*. Montréal : Conseil des Relations interculturelles, p. 187-205.
- Rouleau, Linda. (2007). *Théories des organisations : approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 263 p.
- Roy, Simon. (2009). « L'étude de cas », dans Benoit Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses universitaires du Québec, p. 199-225.
- Ruspini, Elisabetta. (2002). *Introduction to longitudinal research*. London : Routledge, 204 p.
- Saba, Tania, Simon L. Dolan, Susan E. Jackson, Randall S. Schuler. (2008). *La gestion des ressources humaines*. ERPI, 4^e édition, 654 p.
- Safi, Mirna. (2010). « Immigrant's life satisfaction in Europe : Between assimilation and discrimination ». *European sociological review*, vol. 26, n° 2, p. 159-176.
- Sainsaulieu, Renaud. (1977). *L'identité au travail*. Paris : Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 486 p.
- Sapin, Marlene, Dario Spini, Éric Widmer. (2007). *Les parcours de vie : de l'adolescence au grand âge*. Lausanne : Presses polytechniques et universitaires romandes. 137 p.

- Savoie-Zajc, Lorraine. (2009). « L'entrevue semi-dirigée », dans Benoit Gauthier (dir.), *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 361-389.
- Schnapper, Dominique. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration ?* Éditions Gallimard, 240 p.
- St-Amour, Martine et Jacques Ledent. (2010). « Attraction et rétention des immigrants récents hors Montréal : une analyse longitudinale par cohorte d'arrivée au Québec (1992, 1996, 2000 et 2004) ». *Cahiers québécois de démographie*, vol. 39, n° 1, p. 59-90.
- Strauss, Anselm L. (1992a). *Miroirs et masques, une introduction à l'interactionnisme*. Paris : Éditions Métailié, 191 p.
- Strauss, Anselm L. (1992b). *La trame de la négociation, sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris : L'Harmattan, 319 p.
- Syed, Jawad. (2008). « Employment prospects for skilled immigrants: A relational perspective ». *Human Resource Management Review*, 18, p. 28-45.
- Taboada-Leonetti, Isabelle. (1990). « Stratégies identitaires et minorités », dans Carmel Camilleri (dir.), *Stratégies identitaires*. Paris : PUF, p. 43-83.
- TechnoCompétences. (2013). *Guide des meilleures pratiques d'embauche, d'accueil et d'intégration des professionnels immigrants en TIC*. Montréal, 20 p.
- TechnoCompétences. (2011). *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du secteur des technologies de l'information et des communications*. Montréal, 70 p.
- TechnoCompétences. (2008). *Diagnostic sectoriel de main-d'œuvre du secteur des technologies de l'information et des communications*. Montréal, 137 p.
- TechnoCompétences. (2007). *Analyse des déterminants de la demande de la main-d'œuvre en technologies de l'information et de la communication*. Montréal, 24 p.
- Touré, El Hadj. (2010). « Réflexion épistémologique sur l'usage des focus group : fondements scientifiques et problèmes de scientificité ». *Recherches qualitatives*, vol. 29, n° 1, p. 5-27.
- Van der Maren, Jean-Marie (2007). « De la construction subjective de l'esprit à la révélation objective du réel, mais le réel est-il la réalité? ». *Recherches qualitatives*, Hors-série, n° 5, p. 18-25.
- Van der Maren, Jean-Marie. (1996). « La recherche qualitative peut-elle être rigoureuse? ». *Cahier de recherche*, n° 96-11-11. Montréal : HEC.
- Vatz-Laaroussi Michèle. (2009). *Mobilité, réseaux et résilience : le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*. Québec : Les Presses de l'Université du Québec, 251 p.
- Vatz Laaroussi Michèle, Guilbert Lucille, Bezzi Gabriela. (2010). « La rétention des immigrants dans les régions du Québec ou comment installer son chez soi? ». *Diversité canadienne*, vol. 8.1, Hiver, p. 25- 30.
- Vatz-Laaroussi Michèle, Lucille Guilbert, Beatriz Vélez, Gabriela Bezzi, Stéphanie Lapierre. (2007). *Les femmes immigrantes et réfugiées dans les régions du Québec : Insertion et mobilité*. Université de Sherbrooke : Observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants, 189 p.
- Vatz-Laaroussi, Michèle et Charbonneau, Johanne. (2001). « L'accueil et l'intégration des immigrants : à qui la responsabilité? Le cas des jumelages entre familles québécoises et familles immigrantes ». *Lien social et politiques*, 46, p. 111-124.

- Ville de Québec. *Portrait socioéconomique de la ville de Québec*. [En ligne] : https://www.ville.quebec.qc.ca/gens_affaires/statistiques/docs/portrait_socioecono.pdf, consulté le 06 octobre 2014.
- Vincens, Jean. (1997). « L'insertion professionnelle des jeunes : à la recherche d'une définition conventionnelle ». *Formation Emploi*, 60, p. 21-36.
- Yana, Simon-David. (2006). « L'analyse des données qualitatives », dans Myriam de Loenzien et Simon-David Yana, *Les approches qualitatives dans les études de population : théorie et pratique*. Paris : Éditions des archives contemporaines.
- Zietsma, Danielle. (2010). « Immigrants exerçant des professions réglementées ». *Perspective*, p. 15-31.

Autres ouvrages consultés

- Belleville, Geneviève. (2014). *Assieds-toi et écris ta thèse*. PUF, 125 p.
- Tanguay, Bernard. (2006). *L'art de ponctuer*. Montréal : Québec Amérique, 3^e édition, 246 p.

Annexes

Tableau 1 : Profil sociodémographique des participants de la recherche

Prénom	Sexe	Âge	Pays d'origine	Statut d'immigration	Arrivée à Québec	Situation familiale	Nombre d'années*
Aïcha	F	30	Afrique du Nord	Résidente. RP	2008 étudiante 2013 RP	Mariée	7
Blaise	M	30	Afrique centrale	Résident. RP	2010	Marié, 1 enfant	5
Dimitar	M		Europe du Sud	Résident. NSP	2008	Marié. 2 enfants	11
Sham	F	48	Asie	Résidente. RP	2004	Mariée, 1 enfant	11
Karl	M	37	Europe de l'Est	Résident. NSP	2008	Marié	7
Karol	F	27	Amérique du Sud	Résidente. NSP	2008	Célibataire	7
Dominic	M	35	Europe de l'Est	Résident. RP	2008	En couple	7
Joaquim	M	27	Amérique du Sud	Résident	2008	En couple	7
Khaled	M		Afrique du Nord	Résident	2009	En couple	6
José	M	33	Amérique du Sud	Résident	2010	Marié, 1 enfant	5
Rémi	M	28	Amérique du Sud	Réfugié	2006	Célibataire	9
Aurélië	F	32	Europe occidentale	Résidente. RP	2012	En couple	3
Victor	M		Afrique de l'Ouest	Résident. RP	2011	Marié, 1 enfant	4
Sofian	M	31	Afrique du Nord	Résident. RP	2011	Marié, 1 enfant	4
Amadou	M	34	Afrique de l'Ouest	Résident. RP	2011	Célibataire	4
Samira	F		Afrique du Nord	Résidente. NRP	2011	Mariée	4
Manuel	M	35	Amérique du Sud	Résident. NRP	2009	Marié	6
Rami	M	31	Afrique du Nord	Résident. RP	2011	Célibataire	4
Bilal	M	34	Afrique du Nord	Résident. RP	2011	Célibataire	4
Nadiia	F	42	Europe de l'Est	Résident. NRP	2010	Mariée. 5 enfants	5
Olivia	F	26	Europe de l'Est	Résident. RP	2008	En couple	7
Mehdi	M	36	Afrique du Nord	Résident. RP	2010 étudiant 2013 RP	Marié, 1 enfant	5
Moctar	M	26	Afrique de l'Ouest	Résident. NRP	2008 étudiant 2013 RP	Marié, 1 enfant	7
Papa Mactar	M	26	Afrique de l'Ouest	Étudiant étranger	2009	Célibataire	5
Francesca	F	30	Amérique du Sud	Résident. NRP	2009	Mariée, 2 enfants	6
Mamad	M	43	Afrique orientale	Résident. RP	2010	Marié, 2 enfants	5
Jackie	F	35	Amérique du Sud	Résident. NRP	2010	Mariée, 1 enfant	5

Firmin	M	37	Afrique centrale	Résident. RP	2008	Marié	7
--------	---	----	---------------------	--------------	------	-------	---

RP comme requérant principal.

NRP comme non requérant principal.

NSP comme ne sait pas.

*Nombre d'années au Québec en 2015.

Tableau 2 : Profil professionnel hors Canada des participants

Prénom	Niveau d'études	Formation dans le pays d'origine	Profession dans le pays d'origine	Secteur d'activités	Durée en emploi
Aicha	Ingénieur	Génie logiciel	Ingénieur en informatique	Informatique	6 mois
Blaise	Baccalauréat	Mécanique	Superviseur en logistique transport	Logistique transport	5 ans
Dimitar	Baccalauréat	Électronique	Technicien électronique	Électronique	8 ans
Sham	Baccalauréat	Informatique	Analyste programmeur	Informatique	16 ans
Karl	Ingénieur	Génie électrique	Technicien informatique industriel	Informatique	10 ans
Karol	Baccalauréat	Informatique		Informatique	5 ans
Dominic	Ingénieur	Électronique industriel	Ingénieur en électronique Ingénieur en informatique	Informatique	5 ans
Joaquim	DUT	Informatique	Technicien en informatique	Informatique	4 ans
Khaled	DUT	Informatique	Technicien en informatique	Informatique	
José	Maitrise	Dessin multimédia	Designer multimédia	Dessin multimédia	6 ans
Rémi	Baccalauréat	Communication	Jamais travaillé	Aucun	0
Aurélie	Doctorat	Géomatique	chercheur	Recherche	6 ans
Victor	Baccalauréat	Économie et statistiques	Conseiller à la clientèle	Banque	5 ans
Sofian	Baccalauréat	Exploitation pétrolière	Maitre sondeur	Pétrole	6 ans
Amadou	Maitrise (x2)	Bioinformatique Biomédical	Jamais travaillé	Aucun	0
Samira	Collégial	Ergothérapie	Jamais travaillé	Aucun	0
Manuel	DUT	Informatique	Technicien en informatique	Informatique	5 ans
Rami	Baccalauréat	Économie industrielle	Commercial	Administration bancaire	3 ans, 6 mois
Bilal	DUT	Informatique	Technicien informatique	Informatique, secteur publique	5 ans
Nadiia	Maitrise	Médecine	Ophtalmologiste	Médecine	13 ans
Olivia	Maitrise	Ressources humaines		Ressources Humaines	1 an, 6 mois
Mehdi	Maitrise	Génie électrique	Analyste fonctionnelle puis consultant	Informatique	10 ans
Moctar	Baccalauréat	Informatique	Analyste	Informatique	6 mois
Papa Mactar	Baccalauréat	Informatique	Développeur, temps partiel	Informatique	8 mois
Francesca	Baccalauréat	Tourisme	Agente de voyage	Tourisme	6 ans
Mamad	Ingénieur + Maitrise	Électronique Géomatique	Directeur des examens	Ministère de l'éducation	14 ans
Jackie	DUT + Baccalauréat	Informatique Éducation	Programmeuse	Informatique, puis éducation	10 ans
Firmin	DUT + Maitrise	Génie informatique Management	Assistant directeur en informatique	Informatique	11 ans

Tableau 3 : Méthodes de collecte de données des participants

Prénom	Entrevue de groupe	Entrevue individuelle	Entrevue à un mois en emploi	Entrevue à trois mois en emploi	Entrevue à six mois en emploi	Entrevue à un an en emploi
Aïcha		X		X	X	X
Blaise		X				
Dimitar	X	X				
Sham	X	X				
Karl	X	X				
Karol	X					
Dominic	X					
Joaquim	X					
Khaled	X					
José	X					
Rémi	X					
Aurélië	X					
Victor	X					
Sofian	X			X	X	X
Amadou	X					
Samira	X					
Manuel	X					
Rami	X					
Bilal	X					
Nadiia	X		X		X	X
Olivia	X					
Mehdi		X				
Moctar		X				
Papa Mactar		X	X			
Francesca		X	X	X	X	X
Mamad		X	X	X	X	X
Jackie		X	X	X	X	X
Firmin	X		X	X		X

X : entrevue réalisée

Tableau 4 : Immigrants admis selon la catégorie, 2009-2013

Immigrants admis au Québec selon la catégorie détaillée, 2009-2013

Catégorie	2009	2010	2011	2012	2013		2009-2013	
					n	%	n	%
Immigration économique	34 512	37 921	36 102	39 638	34 841	67,1	183 014	69,8
Travailleurs qualifiés ¹	31 364	34 270	31 524	34 289	30 315	58,3	161 762	61,7
Gens d'affaires, total	1 676	2 489	3 961	4 634	3 996	7,7	16 756	6,4
• Entrepreneurs	206	225	172	126	116	0,2	845	0,3
• Travailleurs autonomes	127	122	84	76	88	0,2	497	0,2
• Investisseurs	1 343	2 142	3 705	4 432	3 792	7,3	15 414	5,9
Aides familiaux	1 392	1 082	564	645	516	1,0	4 199	1,6
Autres ²	80	80	53	70	14	0,0	297	0,1
Regroupement familial	10 250	10 810	10 045	10 254	12 398	23,9	53 757	20,5
Époux, conjoints, partenaires	7 102	7 320	6 862	7 123	9 044	17,4	37 451	14,3
Enfants	486	579	553	549	573	1,1	2 740	1,0
Adoption internationale	205	259	184	87	85	0,2	820	0,3
Parents ou grands-parents	1 123	1 434	1 430	1 401	2 116	4,1	7 504	2,9
Autres parents	1 334	1 218	1 016	1 094	580	1,1	5 242	2,0
Réfugiés et personnes en situation semblable	4 057	4 711	5 020	4 609	4 203	8,1	22 600	8,6
Réfugiés pris en charge par l'État	1 880	1 730	1 647	1 110	1 050	2,0	7 417	2,8
Réfugiés parrainés	334	482	398	521	697	1,3	2 432	0,9
Réfugiés reconnus sur place	1 228	1 712	2 135	1 872	1 645	3,2	8 592	3,3
Membres de la famille d'un réfugié ³	615	787	840	1 106	811	1,6	4 159	1,6
Autres immigrants ⁴	669	540	571	543	517	1,0	2 840	1,1
Total	49 488	53 982	51 738	55 044	51 959	100,0	262 211	100,0

Données préliminaires pour 2013.

1. Cette sous-catégorie inclut également les immigrants qui ont bénéficié du programme spécial de parrainage humanitaire pour Haïti mis en place par le Québec.

2. Immigrants visés par une mesure de renvoi à exécution différée et candidats des provinces.

3. Membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place.

4. Cas humanitaire, demandeurs non reconnus du statut de réfugié, titulaire d'un permis ministériel.

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

Tableau 5 : Immigrants admis au Québec selon le continent et la région de naissance, 2009-2013

Immigrants admis au Québec selon le continent et la région de naissance, 2009-2013

Continent et région de naissance	2009		2010		2011		2012		2013		2009-2013	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Afrique	17 752	35,9	19 887	36,8	17 097	33,0	18 565	33,7	18 099	34,8	91 400	34,9
Afrique occidentale	2 568	5,2	3 117	5,8	2 529	4,9	3 543	6,4	3 437	6,6	15 194	5,8
Afrique orientale	1 406	2,8	1 877	3,5	1 685	3,3	1 559	2,8	1 908	3,7	8 435	3,2
Afrique du Nord	11 935	24,1	12 670	23,5	10 855	21,0	10 211	18,6	9 780	18,8	55 451	21,1
Afrique centrale	1 813	3,7	2 175	4,0	1 986	3,8	3 202	5,8	2 924	5,6	12 100	4,6
Afrique méridionale	30	0,1	48	0,1	42	0,1	50	0,1	50	0,1	220	0,1
Amérique	10 103	20,4	11 372	21,1	12 122	23,4	12 469	22,7	11 100	21,4	57 166	21,8
Amérique du Nord	897	1,8	783	1,5	796	1,5	860	1,6	1 014	2,0	4 350	1,7
Amérique centrale	1 472	3,0	1 416	2,6	1 363	2,6	1 456	2,6	1 647	3,2	7 354	2,8
Amérique du Sud	5 022	10,1	4 676	8,7	3 891	7,5	4 177	7,6	3 655	7,0	21 421	8,2
Antilles	2 712	5,5	4 497	8,3	6 072	11,7	5 976	10,9	4 784	9,2	24 041	9,2
Asie	12 443	25,1	13 695	25,4	14 540	28,1	13 740	25,0	13 873	26,7	68 291	26,0
Moyen-Orient	2 926	5,9	3 196	5,9	3 194	6,2	1 793	3,3	2 036	3,9	13 145	5,0
Asie occidentale et centrale	1 969	4,0	2 463	4,6	2 682	5,2	2 358	4,3	2 851	5,5	12 323	4,7
Asie orientale	2 990	6,0	3 816	7,1	5 316	10,3	6 047	11,0	5 583	10,7	23 752	9,1
Asie méridionale	2 278	4,6	2 435	4,5	2 061	4,0	2 204	4,0	1 947	3,7	10 925	4,2
Asie du Sud-Est	2 280	4,6	1 785	3,3	1 287	2,5	1 338	2,4	1 456	2,8	8 146	3,1
Europe	9 111	18,4	8 976	16,6	7 915	15,3	10 199	18,5	8 817	17,0	45 018	17,2
Europe occidentale et septentrionale	5 066	10,2	4 729	8,8	4 045	7,8	6 074	11,0	5 407	10,4	25 321	9,7
Europe orientale	3 616	7,3	3 819	7,1	3 460	6,7	3 689	6,7	2 813	5,4	17 397	6,6
Europe méridionale	429	0,9	428	0,8	410	0,8	436	0,8	597	1,1	2 300	0,9
Océanie	78	0,2	52	0,1	64	0,1	68	0,1	69	0,1	331	0,1
Pays non déterminé	1	0,0	-	-	-	-	3	0,0	1	0,0	5	0,0
Total	49 488	100,0	53 982	100,0	51 738	100,0	55 044	100,0	51 959	100,0	262 211	100,0

Données préliminaires pour 2013.

Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

Formulaire de consentement

Présentation

Cette recherche est réalisée dans le cadre d'un projet de recherche dirigé par Michel Racine, professeur au département de relations industrielles à l'Université Laval. Ce projet inclut, entre autres, une étude menée par Marie-Laure Diah, candidate au doctorat en relations industrielles, dans le cadre de ses travaux de thèse de doctorat.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages, risques et inconvénients. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

La recherche a pour but d'étudier le processus d'insertion sociale et professionnelle des travailleurs immigrants formés partiellement ou entièrement au Québec dans le domaine des technologies de l'information (TI) de la région de Québec.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à participer à une entrevue, d'une durée d'environ une heure, soit individuellement, soit en groupe. Cette entrevue, qui sera enregistrée, portera sur les éléments suivants :

- le bilan de votre formation
- votre avenir professionnel
- vos attentes et craintes concernant un éventuel premier emploi au Québec
- des particularités du fait que vous êtes d'une origine autre que québécoise

Nous solliciterons également votre collaboration pour participer à quatre autres rencontres individuelles dans les mois qui suivront, de manière à suivre votre éventuelle insertion sur le marché du travail en TI au Québec.

Compensation

Une compensation de 30\$ vous sera remise à la fin de chaque entrevue individuelle afin de couvrir les dépenses que pourrait occasionner votre participation à ce projet de recherche.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à la participation

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir, individuellement et en toute confidentialité (dans le cas d'une entrevue individuelle), à votre propre insertion dans la société québécoise, ainsi que vos espoirs et appréhensions quant à votre insertion sur le marché du travail dans votre domaine de spécialisation.

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entrevue. Celle-ci pourra vous mentionner le nom d'une ressource en mesure de vous aider, au besoin.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche. Vous pouvez refuser de répondre à certaines questions faisant référence à des événements sensibles de votre vie ou toute autre question qui vous indisposerait. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir le chercheur dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants :

- les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport;
- les divers documents de la recherche seront codifiés et seul les chercheurs auront accès à la liste des noms et des codes;
- les résultats individuels des participants ne seront jamais communiqués;
- les notes et les enregistrements seront conservés pendant cinq ans et seront détruits à l'hiver 2017; durant cette période, il sera possible d'entrer en contact avec vous (donc de conserver vos coordonnées et d'établir les liens avec les entrevues précédentes); les transcriptions d'entrevue seront conservées pendant dix ans; après quoi, à l'hiver 2022, tout le matériel de recherche sera détruit;
- la recherche fera l'objet de publications dans des revues scientifiques, et aucun participant ne pourra y être identifié ou reconnu;
- un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document, juste après l'espace prévu pour leur signature;
- la confidentialité des données recueillies en entrevue de groupe, le cas échéant, est conditionnelle à la collaboration de tous les participants à cet égard.

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche ou sur les implications de votre participation, veuillez communiquer avec Michel Racine, professeur en relations industrielles et responsable du projet, au numéro de téléphone suivant : (418) 656-2131 x5207, ou à l'adresse courriel suivante : michel.racine@rlt.ulaval.ca.

Consentement spécifique à être recontacté

En collaborant à cette étude, vous acceptez d'être recontacté pour participer aux autres entrevues prévues dans le cadre de ce projet :

(Oui___/Non___)

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer à la recherche intitulée « Exploration des représentations des travailleurs immigrants diplômés au Québec en insertion dans le milieu des TI de la région de Québec ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que le chercheur m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du participant, de la participante

Date

Un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document. **Les résultats ne seront pas disponibles avant le _____.** **Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invité(e) à informer le ou la chercheur(e) de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.**

L'adresse à laquelle je souhaite recevoir un court résumé des résultats de la recherche, et à laquelle j'aimerais être recontacté(e) pour les suites de l'étude, est la suivante :

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

Signature du / de la chercheur(e)

Date

Plainte ou critique

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval :

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320

2325, rue de l'Université

Université Laval

Québec (Québec) G1V 0A6

Renseignements - Secrétariat : (418) 656-3081

Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Grilles d'entrevues

1er stade: Récit avant un premier emploi

- Pays d'origine, formation et expériences de travail
 - Depuis combien de temps étudiez-vous en TI? Avez-vous étudié dans un autre programme auparavant?
 - Raisons du choix du domaine des TI
 - Parcours professionnel hors Québec
- Raisons de votre immigration au Canada
 - Démarches pour immigrer? Préparation?
 - Autres expériences d'immigration?
 - Pourquoi Canada, Québec?
 - Attentes, difficultés dans votre projet?
 - Craintes, peurs?
- Arrivée au Canada? Québec?
 - Date
 - Représentations
 - Connaissances du système administratif, social, professionnel
 - Difficultés
- Programme de formation québécoise
 - Raisons du choix du programme
 - Contenu de la formation (durée, cours, acquis, différences avec formation antérieure hors Québec)
 - Adaptation au système québécois
 - Reconnaissance des acquis
 - Comment la formation vous prépare au marché du travail québécois?
 - Comment avez-vous constaté que vous aviez besoin de ce programme de formation?
- Marché de l'emploi.
 - Selon vous, quelles sont les exigences des employeurs de la région en TI?
 - Que pensez-vous de ces exigences?
 - Comment pensez-vous que le programme vous prépare à occuper un emploi en TI?
 - Dans quelle mesure désirez-vous travailler au Québec? Dans la région de Québec?
 - Quelles démarches avez-vous initiées ou comptez-vous initier pour obtenir un emploi? Mettrez-vous en pratique vos acquis hors Québec?
- Attentes et autres projets
 - Comment voyez-vous votre début de carrière en TI?
 - Aspirations et attentes
 - Craintes ou défis particuliers
 - Des attentes ou appréhensions particulières dues au fait que vous êtes originaires de l'extérieur du Québec?
 - Quelles sont vos attentes par rapport à l'employeur et aux collègues de travail
- Avenir?
 - Comment envisagez-vous votre avenir en termes d'emploi?
 - Avez-vous l'intention de faire carrière pour un seul employeur ou dans l'ensemble du secteur des TI?
 - Quels sont vos projets à long terme (sur le plan personnel)?
 - Quelles peuvent être les raisons incitatives à quitter ou à demeurer à Québec et au Canada.

2e stade: un mois suivant une embauche)

- Quelles ont été vos démarches pour obtenir cet emploi? Quel est le titre de l'emploi ?
- Comment s'est déroulée votre première journée de travail
 - Première personne à l'accueil (CRH ou superviseur?)
 - Activités réalisées durant cette journée

[Rencontre personnes clés: superviseur, collègues de travail, autres supérieurs]
[Présentation entreprise et sa mission, ses politiques]
- L'accueil s'est-il poursuivi durant les jours suivants? Si oui, avec quel genre d'activités?
- Premières tâches confiées
 - Nature
 - Quel degré de supervision (plus axé sur autonomie, accompagnement ou contrôle)
 - Quelles sont les tâches qui vous sont confiées à présent?
 - Quel est le degré de supervision (plus axé sur autonomie, accompagnement ou contrôle) ?
- Quelles sont vos relations avec collègues, superviseurs et autres supérieurs, équipe de travail?
- Quel est l'événement qui vous semble le plus marquant jusqu'à maintenant?
 - Plus favorablement?
 - Moins favorablement?
- Quelle impression se dégage de ces premiers jours occupés à cet emploi?
 - Équipe de travail, supervision
 - Entreprise, plus globalement
 - Nature même du travail
- Quelles étaient vos attentes par rapport à ce premier emploi suivant votre programme d'études ?

[Revoir dans la première entrevue avant l'obtention d'un emploi s'il y avait des attentes particulières concernant un premier emploi suivant les études. Le cas échéant, expliciter ces attentes.]

 - Cet emploi répond t-il à vos attentes?
 - Des attentes particulières par rapport à votre employeur?
 - L'accueil et l'intégration proposés répondaient-ils à vos attentes?
 - Besoins particuliers en termes d'horaire de travail, de type de travail à réaliser?
 - De quelle manière ces besoins sont-ils pris en compte?
- Comment jugez-vous votre intégration jusqu'à maintenant? En termes d'emploi? Sur le plan social?
 - Quelle est l'implication de l'entreprise à ce sujet
- Comment envisagez-vous l'avenir au sein de cette organisation?
 - Comment voyez-vous votre intégration au sein de cette organisation? Satisfactions Craintes?
 - Inquiétudes? Regrets? Difficultés?
- Votre situation d'immigrant est-elle un enjeu ressenti / vécu dans votre insertion en emploi?
 - De quelle manière?
 - Vous sentez-vous partie prenante dans ce groupe? vs Vous sentez-vous différent?

Des constats ou appréhensions particulières dus au fait que vous êtes originaire de l'extérieur du Québec?

- Plus globalement, comment voyez-vous votre carrière à plus long terme :
pour ce seul employeur ou dans l'ensemble du secteur des TI?
À Québec ou ailleurs au Québec, au Canada?
- De quelle manière [concrètement] votre formation antérieure est mise en pratique dans l'accomplissement de votre travail?
En quoi aide-t-elle?
Y a-t-il des lacunes? D'autres projets pour la renforcer eu égard de votre expérience actuelle en emploi?
- Comment se passe votre intégration au sein de la société québécoise ?
Quelles démarches particulières avez-vous initiées dans ce sens ?
Quelles sont les activités sociales auxquelles vous prenez part ?
Avez-vous créé un réseau ? Et comment l'utilisez-vous dans votre démarche d'intégration ?

3e et 4e stades : ----- (3 mois et 6 mois suivant l'embauche)

- Qu'est ce qui a changé/ évolué depuis notre dernière rencontre ?
[Ne pas oublier de faire référence au contenu de l'entrevue précédente, lors de notre dernière rencontre, vous disiez que..... (pour chaque question posée)].
- Occupez-vous toujours le même emploi au sein de cette organisation?
Quelles sont les tâches qui vous sont maintenant confiées?
Comment ont-elles évolué depuis votre premier (troisième/ sixième) mois d'embauche? (promotions, mutations)
Quel degré de supervision (plus axé sur autonomie, accompagnement ou contrôle) ?
- Quelles sont vos relations avec collègues, superviseurs et autres supérieurs, équipe de travail?
Ces relations ont-elles évolué depuis votre premier (troisième/ sixième) mois d'emploi ?
- Quel est l'événement qui vous semble le plus marquant jusqu'à maintenant?
(Au travail, ce peut être durant les deux ou cinq derniers mois ou bien depuis votre arrivée)
Plus favorablement?
Moins favorablement?
- Quelle impression se dégage de 3 mois (6 mois) occupés en emploi?
Équipe de travail, supervision
Entreprise, plus globalement
Nature même du travail
Est-ce que votre vision des choses a évolué? [depuis votre premier/ troisième mois d'emploi? Une question subsidiaire: Lors de notre dernière rencontre, vous souligniez x, x, x, impressions à propos de x, x, x]
- Quelles sont maintenant vos attentes par rapport à cet emploi ?
De manière plus précise, cet emploi répond-il toujours à vos attentes?
De quelle manière?
Croyez-vous que vos attentes ont changé ou évolué depuis notre dernière rencontre?

- Des attentes particulières par rapport à votre employeur?
 L'accueil et l'intégration proposés répondaient-ils à vos attentes?
 Besoins particuliers en termes d'horaire de travail, de type de travail à réaliser?
 De quelle manière ces besoins sont-ils pris en compte?
 Lors de notre dernière rencontre, vous nous disiez que vous aviez x, x, x attentes :
- Comment jugez-vous votre intégration en emploi? [depuis votre premier/ troisième/ sixième mois d'emploi]
 Quelle est l'implication de l'entreprise à ce sujet [depuis votre premier mois d'emploi]
- Comment envisagez-vous l'avenir au sein de cette organisation?
 Satisfaction ? Craintes? Inquiétudes? Regrets? Difficultés?
- Votre situation d'immigrant est-elle un enjeu ressenti / vécu dans votre insertion en emploi?
 De quelle manière?
 Vous sentez-vous partie prenante dans ce groupe? vs Vous sentez-vous différent?
 Des constats ou appréhensions particulières dus au fait que vous êtes originaires de l'extérieur du Québec?
- Plus globalement, comment voyez-vous votre carrière à plus long terme :
 pour ce seul employeur ou dans l'ensemble du secteur des TI?
 Avez-vous d'autres projets en marge de cet emploi?
 À Québec ou ailleurs au Québec, au Canada?
- De quelle manière [concrètement] votre formation antérieure est mise en pratique dans l'accomplissement de votre travail?
 En quoi aide-t-elle?
 Y'a-t-il des lacunes? D'autres projets pour la renforcer eu égard de votre expérience actuelle en emploi?
- Comment se passe votre intégration au sein de la société québécoise ?
 Quelles démarches particulières avez-vous initiées dans ce sens ?
 Quelles sont les activités sociales auxquelles vous prenez part ?
 Avez-vous créé un réseau ? Et comment l'utilisez-vous dans votre démarche d'intégration ?

5e stade: ----- (1 an suivant l'embauche et l'intégration sociale)

- Qu'est ce qui a changé/ évolué depuis notre dernière rencontre ?
 [Ne pas oublier de faire référence au contenu de l'entrevue précédente]
- Occupez-vous toujours le même emploi au sein de cette organisation? (Si non, historique, descriptions et bilans des emplois occupés depuis).
 Quelles sont les tâches qui vous sont maintenant confiées?
 Comment ont-elles évolué depuis une année en emploi?
 Quel degré de supervision (plus axé sur autonomie, accompagnement ou contrôle) ?
- Quelles sont vos relations avec collègues, superviseurs et autres supérieurs, équipe de travail?
 Ces relations ont-elles évolué depuis votre sixième mois d'emploi ?
- Quel est l'événement qui vous semble le plus marquant jusqu'à maintenant?
 (Au travail, ce peut être durant les six derniers mois ou bien depuis votre arrivée)

Plus favorablement?
Moins favorablement?

- Quelle impression se dégage de 1 an occupé en emploi ?
 - Équipe de travail, supervision
 - Entreprise, plus globalement
 - Nature même du travail
 - Intégration à la société québécoise ?
 - Est-ce que votre vision des choses a évolué? [depuis un an d'emploi/ d'intégration ?]
- Quelles sont maintenant vos attentes par rapport à votre projet professionnel et social ?
De manière plus précise, cet emploi et cette phase d'intégration répondent-ils toujours à vos attentes?
 - De quelle manière?
 - Croyez-vous que vos attentes ont changé ou évolué depuis notre dernière rencontre? Avez-vous le sentiment d'y avoir répondu ?
- Des attentes particulières par rapport à votre employeur?
 - L'accueil et l'intégration proposés répondaient-ils à vos attentes?
 - Besoins particuliers en termes d'horaire de travail, de type de travail à réaliser?
 - De quelle manière ces besoins sont-ils pris en compte?Lors de notre dernière rencontre, vous nous disiez que vous aviez x, x, x attentes :
- Comment jugez-vous votre intégration en emploi? [depuis un an en emploi]
 - Quelle est l'implication de l'entreprise à ce sujet [depuis un an en emploi]
- Comment envisagez-vous l'avenir au sein de cette organisation?
 - Satisfaction ? Craintes? Inquiétudes? Regrets? Difficultés?
- Votre situation d'immigrant est-elle un enjeu ressenti / vécu dans votre insertion en emploi?
 - De quelle manière?
 - Vous sentez-vous partie prenante dans ce groupe? De la société ? vs Vous sentez-vous différent?
 - Des constats ou appréhensions particulières dus au fait que vous êtes originaires de l'extérieur du Québec?
- Plus globalement, comment voyez-vous votre carrière à plus long terme :
 - pour ce seul employeur ou dans l'ensemble du secteur des TI?
 - à Québec ou ailleurs au Québec, au Canada?
 - Avez-vous d'autres projets en marge de cet emploi?
- De quelle manière [concrètement] votre formation antérieure est mise en pratique dans l'accomplissement de votre travail?
 - En quoi aide-t-elle?
 - Y'a t-il des lacunes? D'autres projets pour la renforcer eu égard de votre expérience actuelle en emploi?
 - Contributions du programme RAC (s'il y'a lieu)
- Comment se passe votre intégration au sein de la société québécoise ?
 - Quelles démarches particulières avez-vous initiées dans ce sens ?
 - Quelles sont les activités sociales auxquelles vous prenez part ?
 - Avez-vous créé un réseau ? Et comment l'utilisez-vous dans votre démarche d'intégration?

Bilan final

- Comment jugez-vous votre projet d'immigration et votre intégration sociale, un an après?
 - Sentiment de réussite, satisfaction?
 - Déceptions, difficultés, inquiétudes?
 - Projets autres....
- Comment vous donnez-vous les moyens de réussir votre projet individuellement? Autrement dit, sur quoi votre réussite repose?
 - Points forts?
 - Points faibles?
 - Les actions concrètes que vous avez posées pour l'avancement de votre projet?
- Quels sont les facteurs externes que vous jugez favorables à la réussite de votre projet?
 - Politiques, programmes, services d'aide?
 - Aides extérieures?
 - Opportunités saisies?
- Quelles sont les difficultés que vous avez eues à désamorcer tout au long de votre processus d'intégration et comment vous y êtes-vous pris? Quels sont les obstacles?
- Y a-t-il des activités autres que professionnelles qui vous aident à évoluer dans votre projet d'intégration?