



# **L'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées**

**Mémoire**

**Marc Lindsay-Gélineau**

**Maîtrise en service social - avec mémoire**  
Maître en service social (M. Serv. soc.)

Québec, Canada

# **L'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées**

**Mémoire**

**Marc Lindsay**

Sous la direction de :

Stéphanie Arsenault, directrice de recherche

## Résumé

L'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes est reconnue, autant dans le domaine de la recherche que des institutions gouvernementales, comme l'un des principaux vecteurs d'intégration. Concurrément, le gouvernement du Québec choisit la majorité des personnes immigrantes pour leur potentiel d'insertion socioprofessionnelle dans le marché du travail québécois. Ce potentiel d'insertion est entre autres mesuré en fonction du nombre d'années de scolarité. Or, de nombreux immigrants arrivent au Québec après avoir effectué très peu d'années d'étude. Si plusieurs chercheurs se sont penchés sur les processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants dits « qualifiés » ou « économiques », très peu de recherches portent sur ces mêmes processus pour la population immigrante peu scolarisée. Cette étude qualitative a ainsi pour objectif d'explorer l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées en s'appuyant sur les concepts de la théorie de la transition. Les données recueillies lors des entrevues avec sept personnes immigrantes peu scolarisées engagées dans un programme d'insertion a permis de mieux comprendre les motivations qui les mènent à intégrer le marché du travail par l'entremise d'un programme d'intégration socioprofessionnelle, à identifier les caractéristiques personnelles et environnementales qui favorisent ce processus ainsi qu'à explorer les adaptations qui favorisent son bon déroulement.

## **Abstract**

In research and government institutions, socio-professional integration is well known as one of the main integration catalysts for immigrants. Likewise, Quebec government chooses most of its immigrants depending on their socio-professional integration potential on Quebec's job market. This potential is measured, among others, according to the level of education. Yet, numerous immigrants enter Quebec with very few years of study. While many scholars investigate highly qualified immigrant's integration processes, little is known about low qualified immigrant's integration processes. This qualitative study specifically aims to explore the professional integration experience of low qualified immigrants by using the transition theory's concepts. The data was collected during interviews with seven low qualified immigrants engaged in a socio-professional integration program. It allowed a better understanding of the motivations driving these people to enter the labour market with support from a socio-professional integration program, to identify personal and environmental attributes favorizing this process and to explore adaptations enabling its orderly conduct.

# Table des matières

Résumé.....	ii
Abstract .....	iii
Table des matières.....	iv
Liste des tableaux.....	vi
Liste des abréviations, sigles, acronymes.....	vii
Remerciements.....	viii
Introduction .....	1
1 La problématique des personnes immigrantes peu scolarisées au Québec .....	3
1.1 Pertinence scientifique et sociale .....	7
1.2 Question de recherche.....	8
2. Recension des écrits .....	9
2.1 L'intégration des personnes immigrantes .....	10
2.2 Les immigrants peu scolarisés et le marché du travail.....	14
2.3 Les facteurs individuels d'insertion professionnelle des personnes réfugiées : le modèle Piguet et Winner.....	17
2.4 La formation des personnes immigrantes peu scolarisées .....	18
2.5 L'impact de l'immigration sur le fonctionnement familial .....	19
3. Cadre d'analyse théorique et conceptuel.....	22
3.1 La genèse de la théorie de la transition.....	23
3.2 L'impact de l'événement déclencheur.....	25
3.3 Les variables déterminant le processus de transition.....	26
4. Méthodologie de la recherche .....	31
4.1 Choix d'une méthode de recherche qualitative .....	31
4.2 Le programme d'Intégration socioprofessionnelle (ISP) .....	32
4.3 Population à l'étude et échantillonnage.....	34
4.4 Méthode de collecte des données .....	34
4.5 Tableau d'opérationnalisation.....	36
4.6 Déroulement de la collecte de données .....	38
4.7 Méthode d'analyse .....	38
4.8 Considérations éthiques .....	39
5. Présentation des résultats .....	41
5.1 Description de l'échantillon .....	41

5.2 Pourquoi participer au programme ISP? .....	42
5.3 Pourquoi intégrer le marché du travail? .....	49
5.4 L'expérience de transitions similaires .....	56
5.5 Le rôle de la communication dans la transition.....	61
5.6 Les caractéristiques personnelles nécessaires à la réussite des transitions.....	64
5.7 L'adaptation des schèmes comportementaux en cours de transition.....	68
5.8 Les stress concurrents au processus de transition .....	77
5.9 Le soutien en cours de transition.....	81
5.10 Après les cours : l'expérience du stage .....	85
6. Discussion des résultats.....	91
6.1 Constats liés aux motivations à intégrer le marché du travail par l'entremise du programme ISP .....	91
6.2 Constats liés aux caractéristiques personnelles et environnementales qui favorisent le processus d'intégration au marché du travail.....	94
6.3 Constats liés aux adaptations nécessaires pour favoriser le bon déroulement du processus d'intégration au marché du travail .....	96
6.4 Une critique du modèle Piguet et Winner .....	99
6.5 Limites de l'étude.....	102
6.6 Pistes pour l'intervention .....	102
6.7 Perspectives de recherche.....	103
Conclusion.....	105
Bibliographie.....	107
Annexe A : Cours du cours <i>Intégration socioprofessionnelle</i> .....	112
Annexe B : Guide d'entretien.....	113
Annexe C : Grilles d'entrevue.....	114
Annexe D : Feuillet d'information pour un consentement verbal.....	118

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Les variables déterminant le processus de transition.....	27
Tableau 2 : Opérationnalisation du concept de transition.....	36

## Liste des abréviations, sigles, acronymes

MEES	Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES),
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques
ISP	Programme d'intégration socioprofessionnelle
TCRI	Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes



# Remerciements

Merci profondément à tous ceux qui ont, de près ou de loin, contribué à ce mémoire. Merci aussi à mes proches pour leur support et leurs encouragements, j'en suis grandement reconnaissant.

# Introduction

L'immigration internationale concerne environ 258 millions de personnes en 2018 (McAuliffe et Ruhs, 2017). Alors que les migrations tendent à se diriger vers des pays dont l'économie est hautement développée, les pays de départ sont très diversifiés. La vaste majorité des migrations sont effectuées en raison du travail, de la famille ou des études, et une proportion notable des personnes se voient forcées de quitter leur pays d'origine en raison de conditions de vie inadéquates (McAuliffe et Khadria, 2019). Ces mouvements de population représentent à la fois pour les pays hôtes une multitude de défis et d'opportunités. Entre autres, la population des pays accueillant le plus de personnes immigrantes est en voie de diminuer et de vieillir, mais la relation entre les immigrants et leur communauté d'accueil est un objet de préoccupation partout dans le monde (Reitz, 2013).

Au Québec, la dynamique de l'immigration s'inscrit dans le courant international. La population de personnes immigrantes y représentait en 2017 environ 15% de l'ensemble de la population de 15 ans et plus, et cette proportion est appelée à s'accroître encore davantage dans les prochaines décennies (Demers, 2018). Les prévisions indiquent d'ailleurs que le nombre de décès rattrapera le nombre de naissances en 2030 dans la province, mais que la croissance totale de la population demeurera positive en raison de l'immigration (Rhéault et Poirier, 2012).

Au-delà de l'aspect démographique, l'intégration (économique, linguistique, culturelle, participation sociale, etc.) des immigrants à la société d'accueil fait l'objet d'un intérêt particulier du gouvernement du Québec (MIDI, 2015). L'insertion socioprofessionnelle est pour sa part mise de l'avant comme un important facteur d'influence sur les différentes dimensions de l'intégration, à un tel point qu'elle est considérée à la fois comme un moyen et une finalité (MIDI, 2015 ; OCDE, 2015 ; Misiorowska, 2011 ; Fortin, 2002). Le gouvernement provincial choisit d'ailleurs la majorité des personnes immigrantes pour leur potentiel d'insertion socioprofessionnelle dans le marché du travail québécois par l'entremise

de la catégorie de l'immigration « économique ». Ce potentiel d'insertion est entre autres mesuré en fonction du nombre d'années de scolarité : 37% des personnes immigrantes détenaient en 2011 un certificat, un diplôme, ou un grade universitaire, alors que seulement 21% des personnes non immigrantes avaient atteint un tel niveau d'étude (MIDI, 2015). L'attrait que représentent les immigrants dits « qualifiés » ou « économiques » a mené de nombreux chercheurs à se pencher sur leur processus d'insertion socioprofessionnelle et d'intégration afin d'accroître l'efficacité des politiques sociales et de l'intervention à leur égard.

Or, de nombreux immigrants arrivent au Québec après avoir effectué très peu d'années d'étude. Si plusieurs chercheurs se sont penchés sur les processus d'insertion socioprofessionnelle des immigrants dits « qualifiés » ou « économiques », très peu de recherches portent sur ces mêmes processus pour la population immigrante peu scolarisée<sup>1</sup>. Cette population devrait pourtant être davantage l'objet d'études en raison du double défi auquel elle fait face : à leur processus d'intégration s'ajoutent les difficultés auxquelles doivent faire face les personnes peu scolarisées au Québec. Ce contexte en fait une clientèle cible pour le travail social. Une meilleure compréhension de leur réalité permettrait de mieux intervenir et d'élaborer des politiques sociales efficaces pour leur intégration.

Cette recherche a ainsi pour objectif d'explorer l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées. Elle comporte sept sections. La première section présente la problématique et la question de recherche. La deuxième section propose une recension des écrits sur les différents éléments de cette problématique. Différentes dimensions de l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes y sont présentées et le concept d'intégration est notamment discuté. La troisième section comprend le cadre conceptuel, dont la majorité des concepts proviennent de la théorie de la transition. La quatrième section présente le programme d'insertion socioprofessionnelle avec lequel nous nous sommes associés dans le but de recruter les participants. La cinquième décrit la

---

<sup>1</sup> Les termes immigrants peu scolarisés et immigrants peu qualifiés sont utilisés dans ce mémoire en opposition aux termes immigrants qualifiés ou immigrants économiques. Le terme « peu scolarisé » réfère à une personne ayant complété onze années de scolarité ou moins, alors que le terme « peu qualifié » réfère à une personne possédant peu de qualifications nécessaires à l'insertion dans le marché du travail. Les deux termes sont donc souvent utilisés de façon interchangeable.

méthodologie et certaines considérations éthiques dont il est nécessaire de tenir compte dans le cadre de cette recherche. La sixième section présente les résultats de la recherche en fonction des différents concepts de la théorie de la transition. Enfin, la dernière section propose différents éléments d'analyse des résultats.

## **1 La problématique des personnes immigrantes peu scolarisées au Québec**

Le Québec a accueilli 259 305 immigrants âgés de 15 ans ou plus entre 2012 et 2016 (Palardy, 2016). L'accueil de ces personnes suit une logique beaucoup plus utilitariste et économiste qu'humanitaire, alors que le premier enjeu stratégique mentionné par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) dans son Plan stratégique 2019-2023 est de « Sélectionner des personnes immigrantes qui répondent aux besoins du Québec » (MIFI, 2019). Ceux-ci sont clairement énoncés dans ce plan stratégique : les besoins du marché du travail et les besoins démographiques.

Cette stratégie respecte un principe sur lequel s'entendent de nombreux chercheurs et analystes : l'insertion socioprofessionnelle est un important facteur d'influence sur les différentes dimensions de l'intégration. Les immigrants sont d'ailleurs majoritairement sélectionnés en fonction de leur perspective professionnelle future dans le marché de l'emploi, alors qu'environ six immigrants sur 10 ont été admis au Canada en vertu du volet économique de 1980 à 2016 (Statistique Canada, 2017). Au Québec, 57,1% ont été admis par le Gouvernement du Québec selon la catégorie « économique » pendant l'année 2018-2019 (MIFI, 2019). Le système qui encadre le fonctionnement de cette catégorie offre d'ailleurs jusqu'à 56 points sur une possibilité de 120 pour la scolarité et l'expérience de travail (MIFI, 2017). Du fait que les immigrants économiques représentent plus de la moitié de l'immigration totale et qu'elle contribue de façon importante à l'économie du Québec, la littérature abonde sur les processus d'insertion socioprofessionnelle et d'intégration des immigrants dits « qualifiés » ou « économiques » (Bejan et Lightman, 2015 ; Young-Scholten, 2013).

En revanche, parmi les autres catégories d'immigrants, le Québec accueille une part notable de personnes peu qualifiées. Entre 2012 et 2016, 11 % des immigrants de 15 ans et plus ont déclaré avoir moins de 6 années de scolarité à leur arrivée au Québec et 12,7 % avoir entre 7 à 11 années de scolarité. Pour fin de comparaison, 8 % (15247 personnes) des immigrants de catégorie « économique », 33,4 % (18573 personnes) des immigrants de catégorie « regroupement familial » et 51,3 % (15573 personnes) des immigrants de catégorie « réfugié » admis entre 2012 et 2016 ont moins de 11 années de scolarité, ce qui représente un total de 19% des immigrants de 15 ans et plus pour la période de 2012 à 2016 (Palardy, 2016). Des personnes immigrantes peu scolarisées peuvent faire partie de chacune de ces catégories d'immigration.

La population immigrante peu qualifiée contraste avec les immigrants qualifiés. Elle est caractérisée par de plus grandes difficultés d'intégration, une vulnérabilité accrue et un besoin d'aide à plus long terme (OCDE, 2016), ce qui en fait une clientèle cible pour le travail social (Molgat, 2007). En regard à l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Canada, il est démontré que moins un immigrant a d'années de scolarité, plus il est sujet à vivre en marge du marché du travail (Zhu et Batisse, 2014). Pareillement, Reitz (2013) indique que malgré le manque de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, les immigrants hautement scolarisés sont plus nombreux à se retrouver sur le marché du travail, gagnent mieux leur vie et il est moins probable qu'ils soient dépendants des programmes d'aide sociale à long terme. D'ailleurs, le chercheur explique que même si une personne immigrante moins scolarisée arrive dans son pays d'accueil avec un contrat en poche, elle aura davantage de difficultés à s'intégrer à long terme que les personnes immigrantes plus scolarisées puisque sa capacité d'adaptation est moindre. D'autre part, les immigrants peu scolarisés ont souvent moins de ressources économiques, sociales et cognitives à investir dans l'intégration sociale et éducative de leurs enfants. Reitz souligne que le niveau d'éducation du parent immigrant est positivement corrélé aux chances que son enfant obtienne un diplôme et réduit les barrières auxquelles leur enfant pourrait faire face en tant que minorité visible.

De plus, des études portant spécifiquement sur les immigrants des catégories « réfugié » et « regroupement familial » montrent qu'ils s'intègrent moins bien au marché du travail québécois, autant en termes de temps avant de décrocher un premier emploi qu'à la qualité de celui-ci (Boudarbat et Boulet, 2010). Des études montrent par ailleurs que l'attitude de la population d'une société d'accueil est généralement beaucoup plus favorable à l'immigration hautement qualifiée qu'à celle peu qualifiée. Pareillement, les personnes immigrantes peu qualifiées sont beaucoup plus sujettes à faire face à des attitudes fortement négatives, ce qui peut compliquer leur intégration, tout comme leur insertion socioprofessionnelle (Helbling et Kriesi, 2014 ; Hainmueller et Hiscox, 2010). Reitz (2013) souligne d'ailleurs que la population canadienne entretient une perception généralement positive des personnes immigrantes, car celles-ci sont majoritairement sélectionnées à travers un système de points qui assure une forte employabilité. Les bénéfices de l'insertion socioprofessionnelle et de la qualification dépassent donc largement le fait d'avoir un revenu. Il s'agit d'une façon d'éviter d'être victime d'attitudes négatives de la part de la population à laquelle les personnes immigrantes tentent de s'intégrer.

Afin de soutenir les personnes immigrantes peu scolarisées, le MIFI indique dans son Plan stratégique 2019-2023 (2019) préconiser une approche reposant sur une personnalisation des services aux personnes immigrantes. Il y est précisé que « cette approche vise à répondre pleinement aux besoins de toutes les personnes immigrantes, comme ceux des personnes plus éloignées du marché du travail ou des personnes peu alphabétisées » et qu'« il est important d'offrir à ces personnes une réponse efficace et ciblée à leurs besoins » (2019). Toutefois, très peu de documentation est disponible pour bien comprendre l'expérience et les besoins de cette population pour ainsi les soutenir efficacement. Bejan et Lightman (2015) et Young-Scholten (2013) soulèvent à cet égard que malgré des besoins importants et distincts, les chercheurs portent un intérêt moindre envers les personnes immigrantes peu qualifiées en comparaison aux personnes immigrantes qualifiées.

En outre, plusieurs questionnements demeurent quant à la capacité des intervenants sociaux à intervenir auprès des personnes immigrantes. L'étude de Yan et Chan (2011) sur la perception des travailleurs sociaux britanno-colombiens quant à leurs compétences à

Intervenir auprès des personnes immigrantes montre que les membres de la profession ne sont pas pleinement préparés à aider cette population. Parmi les travailleurs sociaux interrogés, 57% ont indiqué ne pas se sentir bien préparés à intervenir auprès des personnes immigrantes et 71% ont indiqué ne pas se sentir bien préparés à intervenir auprès des personnes immigrantes réfugiées. En outre, très peu de ces travailleurs sociaux indiquent avoir reçu une formation concernant l'intervention auprès des personnes immigrantes (21%) ou des personnes immigrantes réfugiées (12%). Il est donc primordial de développer les connaissances sur l'expérience et les besoins de cette population afin d'offrir de meilleures formations aux intervenants et d'aider ceux-ci à acquérir une expertise suffisante.

Concurremment, la maîtrise de la langue de la société d'accueil, en l'occurrence le français au Québec, est non seulement reconnu comme un outil nécessaire au fonctionnement de la vie courante de la personne immigrante, mais a également un impact majeur sur son insertion socioprofessionnelle (MIDI, 2015). Plusieurs études montrent que plus les immigrants maîtrisent la langue de la société d'accueil, meilleur est leur taux d'emploi et la qualité de celui-ci (Vérificatrice générale du Québec, 2017 ; Gouvernement du Canada, 2010 ; Dustmann et Van Soest, 2002).

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), ancien nom du MIFI, et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), ont élaboré à cet effet le Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec afin d'harmoniser les compétences ciblées et les contenus des cours de français offerts aux personnes immigrantes (MICC, 2011). Toutefois, ce programme-cadre ne s'adresse qu'aux personnes immigrantes scolarisées, et malgré les recommandations du Plan d'action du gouvernement du Québec pour l'accueil et l'intégration des personnes réfugiées sélectionnées à l'étranger (2013-2016), aucun programme-cadre semblable n'a jusqu'à présent été élaboré pour les personnes immigrantes peu scolarisées ou peu alphabétisées (Vérificatrice générale du Québec, 2017). Ce constat rejoint les conclusions de Bejan et Lightman (2015) et Young-Scholten (2013) à l'effet d'un intérêt moindre envers les personnes immigrantes peu scolarisées, ici de la part des autorités gouvernementales.

Différents programmes ont malgré tout été adaptés afin de répondre à cette problématique, tels que le programme d'Intégration socioprofessionnelle (ISP) (MELS, 2015). Ce programme vise l'intégration du marché du travail et le maintien en emploi des personnes immigrantes peu qualifiées. Les cours permettent le développement d'une meilleure compréhension du marché du travail au Québec et des compétences professionnelles afin de préparer la personne immigrante à exercer un métier semi-spécialisé ou non spécialisé.

## **1.1 Pertinence scientifique et sociale**

Sur le plan scientifique, les chercheurs portent un intérêt moindre envers les personnes immigrantes peu qualifiées en comparaison des personnes immigrantes qualifiées, malgré des besoins importants et distincts. Les connaissances sur cette population sont donc peu développées, bien qu'elle représente 19% des immigrants de 15 ans et plus pour la période de 2012 à 2016 (Palardy, 2016).

Sur le plan social, cette population est caractérisée par de plus grandes difficultés d'intégration, une vulnérabilité accrue et un besoin d'aide à plus long terme. Les personnes immigrantes peu qualifiées sont également beaucoup plus sujettes à faire face à des attitudes fortement négatives, ce qui peut compliquer leur intégration, tout comme leur insertion socioprofessionnelle. Les différents obstacles à l'intégration auxquels fait face cette population en font une clientèle cible pour le travail social. Toutefois, plusieurs questionnements demeurent quant à la capacité des intervenants sociaux à intervenir auprès des personnes immigrantes. Plusieurs intervenants indiquent ne pas se sentir bien préparés à intervenir auprès des personnes immigrantes réfugiées. Les connaissances développées dans ce mémoire pourraient donc servir à développer de meilleures formations au sujet de la population cible pour les intervenants sociaux. D'ailleurs, afin d'appuyer la population immigrante peu scolarisée, le gouvernement du Québec entend préconiser au cours des prochaines années une personnalisation des services. Le manque de connaissance sur cette population pourrait toutefois contrecarrer cette approche.



## 1.2 Question de recherche

L'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu qualifiées qui font le choix de s'investir dans un programme d'intégration socioprofessionnelle n'a pas encore été explorée comme objet de recherche. Avec l'objectif de mieux comprendre la réalité vécue par les personnes immigrantes peu qualifiées au cours de ce processus, cette recherche propose d'analyser l'expérience que représente leur transition vers le marché du travail et le rôle que peut jouer un programme tel que celui précédemment présenté.

Compte tenu de ce qui précède, la question de recherche suivante sera examinée :

« Comment les personnes immigrantes faiblement scolarisées investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle perçoivent-elles leur expérience de transition vers le marché du travail? »

Ensuite, les objectifs plus spécifiques de la recherche sont :

- 1) Comprendre les motivations qui mènent les personnes immigrantes peu scolarisées à intégrer le marché du travail par l'entremise d'un programme d'intégration socioprofessionnelle
- 2) Identifier les caractéristiques personnelles et environnementales qui favorisent le processus d'intégration au marché du travail chez les personnes immigrantes peu scolarisées
- 3) Explorer les adaptations que les personnes immigrantes peu scolarisées doivent réaliser pour favoriser le bon déroulement du processus d'intégration au marché du travail

## 2. Recension des écrits

La présente revue de la littérature expose deux caractéristiques de la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées. Premièrement, le peu d'écrits disponibles confirme le problème soulevé précédemment à l'effet que cette population suscite moins d'intérêt pour les chercheurs en comparaison aux personnes immigrantes économiques.

Deuxièmement, l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées est un objet de recherche complexe et multidimensionnel qui se situe à la frontière de plusieurs domaines des sciences sociales. D'une part, la dimension de l'intégration des personnes immigrantes est un sujet d'intérêt pour la sociologie, l'anthropologie, le travail social et la psychologie. D'autre part, la dimension de l'insertion socioprofessionnelle est un sujet d'intérêt pour la science économique et les relations industrielles. Enfin, la dimension de la scolarisation est un sujet d'intérêt pour les sciences de l'éducation. L'analyse de cette problématique à partir des concepts et des postulats propres à chacun de ces domaines a pour effet de segmenter les recherches. Ainsi, aucune recherche n'offre de regard global et complet sur la problématique de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées.

La présente revue de littérature est divisée sous cette logique. La première partie porte sur l'intégration des personnes immigrantes, angle à partir duquel une majorité de chercheurs en sciences sociales traitent de la problématique plus large de l'immigration. Une revue critique de l'utilisation du concept d'intégration est présentée. Les parties subséquentes, plus courtes que la première, présentent les écrits sur l'insertion des personnes immigrantes peu scolarisées dans le marché du travail et sur la problématique de la formation aux personnes immigrantes peu scolarisées.

## 2.1 L'intégration des personnes immigrantes

Cette section présente une revue critique de l'utilisation du concept d'intégration dans le contexte de l'immigration. L'origine de l'utilisation du concept d'intégration ainsi que sa transformation à travers le temps sera tout d'abord retracée. Nous verrons que la problématique de l'immigration est généralement traitée par les chercheurs en sciences sociales à partir du concept d'intégration et de ses variantes (adaptation, acculturation, insertion, etc.) et que le concept d'intégration revêt une signification différente selon le contexte et les intérêts de la personne ou du groupe qui l'emploie. La problématique que pose les rapports entre minoritaire et majoritaire pour le concept d'intégration sera ensuite exposée. Enfin, les critiques qui exposent les difficultés à développer une méthodologie de recherche à partir du concept d'intégration, notamment l'écart possible entre le concept théorique d'intégration et son opérationnalisation sous forme d'indicateurs ainsi que le conflit latent entre une mesure objective de l'intégration et la subjectivité de la personne immigrante seront présentées.

En sciences sociales, le concept d'intégration a été pour la première fois utilisé par Émile Durkheim. Il conceptualise l'intégration comme le caractère même de la société; l'intégration sociale permet à la société de former une unité cohérente et fonctionnelle, ce qu'il oppose à l'anomie sociale, menant à la dérégulation et à la destruction de la société. Durkheim énonce deux types d'intégrations sociales : la solidarité mécanique, qui s'appuie sur la similarité entre les individus, et la solidarité organique, qui s'appuie sur la différenciation et l'interdépendance des individus (Steiner, 2000).

Le concept d'intégration a par la suite été appliqué au champ de l'immigration, notamment par des chercheurs de l'École de Chicago. Dans un contexte où la société se complexifie, notamment par la coexistence dans un même lieu d'un nombre grandissant de groupes culturels et ethniques, l'intégration est alors conceptualisée comme un objectif de dynamique relationnelle impliquant une participation active à la société, peu importe l'origine des personnes ou des groupes (Fortin, 2000).

Dans les années 1950, les recherches sur l'intégration dans le champ de l'immigration aux États-Unis sont recentrées autour du processus de transformation de l'immigrant lors de son parcours migratoire. Ce processus devient le noyau central du concept d'intégration, à un tel point que les concepts d'intégration et d'assimilation sont employés comme des synonymes. Ces concepts réfèrent alors à l'effacement du passé du migrant et à l'homogénéisation ethnique de la société d'accueil. Implicitement, le concept d'intégration perd son sens de dynamique relationnelle au sein même de la société. Il signifie désormais un processus unidirectionnel et linéaire d'acculturation<sup>2</sup> d'une entité, les immigrants étrangers, vers une autre entité homogène et intégrée, la culture dominante de la société d'accueil (Fortin, 2000).

Lors des décennies suivantes, de nombreux chercheurs ont critiqué cette conceptualisation de l'intégration et ont appelé à une approche plus nuancée. En premier lieu, la complexification de la société moderne montre un mouvement contraire à son homogénéisation et différents groupes sont marginalisés (les jeunes, les pauvres, les handicapés, les personnes âgées, etc.) L'intégration de la société d'accueil est donc loin d'être absolue (Schnapper, 2007). L'idée que la société d'accueil soit elle-même une entité homogène et intégrée et que le concept d'intégration s'applique uniquement au contexte de l'immigration est loin de la réalité empirique.

Les recherches montrent également que la coexistence de groupes hétérogènes, minoritaires et majoritaire, ne mène pas à l'assimilation totale. Des distinctions entre les groupes perdurent à travers le temps et l'identité des personnes immigrantes peut être complexe et multiple (Misioroska, 2011). De plus, contrairement à l'idée qu'il s'agit d'un processus unidirectionnel, le groupe majoritaire est influencé par le processus d'intégration et partie prenante de celui-ci. Harvey (1994) définit d'ailleurs l'intégration comme « un contact entre deux entités, celle des arrivants et celle de la communauté d'accueil, constituant une nouvelle dynamique et une nouvelle synthèse » (p. 924). Tout de même, l'intégration renvoie au rapport d'un individu ou d'un groupe qui doit s'insérer dans un ensemble plus grand, et de

---

<sup>2</sup> Redfield et coll. (1936) définissent l'acculturation comme « l'ensemble des phénomènes qui résultent d'un contact continu et direct entre des groupes d'individus de cultures différentes et qui entraînent des changements dans les modèles culturels initiaux de l'un ou des deux groupes » (cité dans Akoun et Ansart, 1999 : p.2)

par les positions minoritaires et majoritaires des deux entités, l'intégration renvoie également à un rapport social inégal (Obin et Obin-Coulon, 1999). Les différentes formes de pouvoir, d'exclusion et de discrimination doivent donc être analysées par quiconque veut traiter d'intégration.

D'un point de vue sociopolitique, l'intégration et sa configuration est un objet de discours par les forces politiques en présence dans la société d'accueil. Différentes politiques publiques influencent la configuration de l'intégration selon l'objectif souhaité : l'assimilation, la convergence culturelle, l'intégration pluraliste, la culture publique commune, le multiculturalisme ou encore les ghettos juxtaposés (Harvey, 1994). Au Québec, la notion d'interculturalisme guide les politiques publiques en matière d'intégration des immigrants (MIDI, 2015). L'un des principaux penseurs du concept de l'interculturalisme, Gérard Bouchard, explique qu'il s'agit d' « un modèle axé sur la recherche d'équilibres qui entend tracer une voie entre l'assimilation et la segmentation et qui, dans ce but, met l'accent sur l'intégration, les interactions et la promotion d'une culture commune dans le respect des droits et de la diversité » (2012, p.51). Quatre lignes directrices se dégagent de ce modèle : l'insertion économique et sociale des immigrants, la lutte à la discrimination, la promotion des échanges entre les individus et les groupes ainsi que la formation d'une culture commune, dont la langue française est centrale, sans faire obstacle à la diversité (Bouchard et al., 2011). En revanche, jamais une définition officielle n'a été adoptée par le Gouvernement du Québec et l'interculturalisme n'est officiellement enchâssé dans aucune loi ni aucun programme.

Par ailleurs, pour éviter une généralisation et effectuer une analyse plus fine de l'intégration des personnes immigrantes à une société, les chercheurs déconstruisent régulièrement le concept en dimension (économique, sociale, politique, linguistique, etc.) et l'opérationnalisent en indicateurs. À titre d'exemple, l'OCDE (2015) utilise un outil standardisé pour mesurer l'intégration contenant huit dimensions (résultats sur le marché du travail, qualité de l'emploi, compétences cognitives et formation des adultes, revenus des ménages, logement, état de santé et accès, engagement civique et cohésion sociale) mesurées à partir de 32 indicateurs, dont 19 sont liés à la dimension économique. D'une manière semblable à celui utilisé par l'OCDE, la plupart des outils standardisés pour mesurer

l'intégration, la dimension économique est prédominante et l'insertion socioprofessionnelle est souvent mise de l'avant comme une mesure « baromètre » (Misoroska, 2011).

Toutefois, les indicateurs utilisés pour mesurer l'intégration ne sont que des manifestations sociales diverses. Un chercheur peut être tenté d'agglomérer les mesures statistiques d'une pluralité de variables et d'identifier la présence ou l'absence d'intégration, sans pour autant qu'un tel état ou mouvement global et unifié soit empiriquement présent : « On peut réussir scolairement et professionnellement et être, par exemple, un militant intégriste opposé aux droits de l'homme [...] ; on peut, à l'inverse être sans instruction et chômeur et assumer ses responsabilités familiales ou citoyennes. » (Costa-Lascoux, 1994 : 259, cité dans Fortin, 2000). L'opérationnalisation du concept d'intégration, défini comme un mouvement ou un état global et unifié formé d'éléments interdépendants, est ainsi une démarche qui comporte de nombreux écueils.

De surcroît, la subjectivité est un élément incontournable lors de la conceptualisation de l'intégration. À partir d'un raisonnement déductif, la valeur accordée aux indicateurs dans une recherche dont l'objectif est de mesurer l'intégration est assujettie à des décisions arbitraires de la part des chercheurs (Fortin, 2000). À partir d'un raisonnement inductif, la notion d'intégration peut revêtir une signification complètement différente d'une personne immigrante à une autre. Pour Begag et Chaouite (1990), être intégré s'appuie avant tout sur la subjectivité de la personne immigrante : « être chez soi, percevoir un sentiment de sécurité, avoir l'impression qu'on existe, qu'on compte pour quelque chose : c'est cela être intégré » (p.53). Un chercheur ou encore un membre de la société d'accueil peut ainsi évaluer à partir de ses propres critères qu'une personne immigrante est intégrée, alors que cette dernière peut entretenir la perception contraire. Le concept d'intégration porte donc en lui-même un conflit latent entre une mesure objective et la subjectivité de la personne immigrante.

La *Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes* (TCRI) propose d'ailleurs série d'indicateurs mesurant l'intégration qui tiennent compte des dimensions objectives et subjectives du concept. D'une part, l'accessibilité aux services, la compétence linguistique, l'accès à l'emploi et la participation citoyenne indiquent

l'intégration objective d'une personne immigrante. D'autre part, les sentiments d'autonomie, de reconnaissance et d'appartenance indiquent l'intégration subjective d'une personne immigrante (2004). La vision du TCRI tient compte de la complexité du concept d'intégration; ce dernier est un processus multidimensionnel, c'est-à-dire linguistique, économique, social, culturel, politique et religieux. De plus, la bidirectionnalité du processus est mise de l'avant, alors qu'il engage autant la personne immigrante que la société d'accueil. Enfin, en fonction de sa propre histoire, chaque personne vit son intégration de façon continue et graduelle.

## **2.2 Les immigrants peu scolarisés et le marché du travail**

À la fin du XIXe siècle, le ministre canadien de l'Intérieur Clifford Sifton indiquait que l'immigrant idéal pour le Canada était un « véritable paysan portant un manteau de peau de mouton, né sur la terre, dont les ancêtres sont agriculteurs depuis 10 générations » (Knowles, 2000, cité dans Arsenault, 2017). En 1997, le Groupe gouvernemental de consultation sur la révision législative indiquait que l'immigrant idéal pour le Canada était un immigrant avec des moyens financiers, un haut niveau d'éducation, des qualifications professionnelles recherchées et parle au moins l'une des deux langues officielles. (Labelle et Salée, 1999, cité dans Arsenault, 2017). Cette juxtaposition montre que les besoins de main-d'œuvre au Canada ont fortement évolué depuis cent cinquante ans.

L'évolution des besoins en main-d'œuvre s'insère dans un processus plus large de transformation du marché du travail. L'économie nord-américaine était à l'origine axée sur l'extraction des ressources naturelles et leur transformation, dont la majorité des emplois exigeaient peu d'années de scolarité. L'économie s'est progressivement transformée au cours du 20<sup>e</sup> siècle alors que beaucoup de ces emplois ont été automatisés ou exportés dans des pays en voie de développement et ce mouvement s'est accéléré à partir des années 1990. Le marché de l'emploi est désormais axé sur l'administration et les services, emplois qui exigent plus d'années de scolarité et de meilleures habiletés langagières. Les emplois dans le domaine de l'administration et des services n'exigeant que peu d'années de scolarité offrent cependant des conditions précaires et sont instables (Pierson, 1998). Les personnes peu scolarisées sont

ainsi forcées de faire preuve de plus d'adaptation qu'auparavant pour demeurer actif dans le marché du travail, alors que leur formation offre rarement cette souplesse (Enchautegui, 1998). En surplus, plusieurs économistes prévoient déjà vers la fin des années 1990 qu'un nombre grandissant d'emplois nécessitant peu de scolarité impliqueraient quotidiennement des contacts en personne ou au téléphone avec le public dans les prochaines décennies (Holzer, 1996). Les emplois n'exigeant que peu de scolarité sollicitent donc bien plus les compétences en communication qu'il y a quelques décennies. Dans ce contexte, les personnes immigrantes peu scolarisées pourraient vivre davantage de difficultés à trouver un travail que les personnes natives peu scolarisées puisqu'un grand nombre d'entre-elles n'ont pas le français comme langue première.

L'analyse longitudinale de l'insertion professionnelle sur quatre ans de toutes les personnes ayant obtenu le statut de réfugié de 2003 en 2006 en Belgique ont permis à Herman et Réa (2017) de proposer une typologie des carrières d'insertion professionnelle des personnes réfugiées. D'une part, les personnes réfugiées qui relèvent de l'idéal type « carrière active » restent actives sur le marché de l'emploi pendant la quasi-totalité de leur parcours. Le recours à l'aide sociale est donc pratiquement absent de leur carrière. D'autre part, les personnes réfugiées qui relèvent de l'idéal type « carrière progressivement active » ont bénéficié de l'aide sociale lors de leur arrivée, et au fur et à mesure que la durée de la présence s'allonge, la proportion de travailleurs augmente. Enfin, les personnes réfugiées qui relèvent de l'idéal type « carrière de dépendance sociale » ont bénéficié de l'aide sociale pendant la totalité de la durée de leur présence. Au-delà du type de carrière, différents facteurs individuels influencent l'insertion. Plus la durée de la présence est longue, meilleure est l'intégration sur le marché du travail des personnes immigrantes réfugiées, tout comme leur position économique. Les chercheurs expliquent que le temps passé dans le pays d'accueil permet aux personnes réfugiées de s'adapter à leur nouvel environnement, aux circonstances, aux institutions, à l'apprentissage de la langue et au développement d'un réseau social. Par ailleurs, une présence précoce des réfugiés sur le marché du travail stimule la participation au marché du travail dans l'avenir. Il est ici pertinent d'ajouter le constat de Vatz-Laaroussi et Messe-Bessong (2008) : les circonstances auxquelles sont soumises les personnes avant et pendant la migration, comme la pauvreté, les conflits politiques et la violence, ont un impact



important sur leur équilibre mental, et par le fait même, leur capacité à intégrer le marché du travail.

En outre, Nanhou et Desrosiers (2019) ont réalisé une recherche quantitative sur les adultes québécois sans diplôme de 5<sup>e</sup> secondaire, soit le même niveau d'étude que la population sur laquelle se penche notre recherche. Les résultats indiquent que les travailleurs de cette population sont généralement moins bien rémunérés et ont de moins bonnes conditions de travail. Ils font majoritairement partie des groupes professionnels *Métiers et services*, regroupant des emplois caractérisés par des tâches manuelles n'exigeant aucune connaissance spécialisée. Ils sont plus souvent amenés à utiliser leurs compétences physiques et leur dextérité manuelle, et sont moins souvent amenés à résoudre des problèmes ainsi qu'à présenter des allocutions ou des exposés devant plus de cinq personnes. Pareillement, ils sont moins susceptibles d'être en mesure de modifier ou de choisir l'ordre d'exécution des tâches dans leur travail et d'avoir la responsabilité de planifier le travail des autres. Les résultats de cette étude donnent ainsi un aperçu des difficultés qui s'ajoutent au processus d'intégration pour les personnes immigrantes peu scolarisées.

Dans leur livre portant sur les adultes sans emplois au Québec, soit la même condition que la population sur laquelle se penche notre recherche avant leur processus d'intégration au marché du travail, Le Goff, McAll et Montgomery (2005) indiquent que l'emploi est bien plus qu'un revenu : il s'agit d'une forme d'organisation qui les contraint à respecter des horaires qui régulent leurs habitudes de vie. Sans emploi, le « temps libre » n'a pas de signification. De plus, l'aide sociale ou le chômage a pour effet de diminuer l'estime de soi puisque le travail est une composante importante de l'identité personnelle et sociale des personnes. Leur situation contrevient à une valeur importante de la société québécoise : l'autonomie financière. La dérogation à cette valeur entraîne souvent un sentiment de culpabilité et contribue à un processus d'autodévalorisation de la personne. L'âge est par ailleurs une variable importante quant à l'aisance avec laquelle une personne peut vivre sans être sur le marché du travail : les plus jeunes ont souvent un réseau plus développé que les aînés, ce qui leur permet d'entreprendre davantage d'activités sociales à l'extérieur du monde du travail. L'âge peut également représenter un handicap à l'intégration au marché du travail

pour les plus jeunes, alors que les personnes au début de la vingtaine se sentent souvent trop jeunes et inexpérimentées pour se trouver un emploi, tout comme les personnes approchant de la retraite se sentent trop âgées pour intégrer le marché du travail.

### **2.3 Les facteurs individuels d’insertion professionnelle des personnes réfugiées : le modèle Piguet et Winner**

Piguet et Winner (2000) ont réalisé une revue de littérature sur les facteurs individuels d’insertion professionnelle des personnes réfugiées, une catégorie d’immigrants propices à être peu scolarisés. À partir de cette revue de littérature, ils ont créé un modèle comportant trois catégories de facteurs. Ils ont ensuite effectué une analyse quantitative de ces facteurs chez les personnes réfugiées en Suisse, avant de réaliser une série d’entretiens auprès de celles-ci.

La première catégorie de facteurs est les caractéristiques démographiques des individus : le sexe, l’âge et l’état civil. Selon leurs résultats, le fait d’être un homme, d’être âgé de 18 à 50 ans et d’être célibataire sont les variables qui permettent le mieux de prédire qu’une personne réfugiée occupera un emploi. Les auteurs expliquent le fait que les hommes réfugiés soient plus actifs sur le marché du travail car certains couples ont une division traditionnelle des tâches, que les moins de 18 ans sont aux études et que les plus de 50 ans ont soit des problèmes de santé ou sont à la retraite, et que les célibataires n’ont souvent qu’eux-mêmes pour subvenir à leurs besoins.

La deuxième catégorie de facteurs est l’adaptabilité au marché du travail : le temps de séjour, les connaissances linguistiques, le niveau de formation et le capital social. Selon leurs résultats, plus le temps de séjour est élevé, meilleures sont la maîtrise de la langue du pays d’accueil et la connaissance du marché du travail, ce qui augmente les probabilités d’intégration à celui-ci. Le niveau de formation permet quant à lui de trouver des emplois qualifiés, alors que le capital social, c’est-à-dire les relations familiales, amicales ou professionnelles qu’entretient une personne, est une source d’information et de recommandation importante pour la recherche d’emploi.

La troisième catégorie est l'histoire et le projet migratoire : les circonstances de départ du pays d'origine et l'objectif de migration. Leurs résultats indiquent qu'une personne immigrante qui quitte son pays dans un contexte de fuite et de violence fait souvent de l'insertion professionnelle un objectif secondaire, contrairement à une personne immigrante économique dont la migration est planifiée et choisie. Les traumatismes vécus avant la migration peuvent également rendre plus difficile l'insertion professionnelle.

Les facteurs individuels ici présentés doivent être observés en relation avec d'autres facteurs externes, tels que la situation conjoncturelle du marché du travail, l'attitude des employeurs face à cette catégorie d'immigrant et la législation régissant l'intégration des personnes immigrantes au sein de la société d'accueil.

## **2.4 La formation des personnes immigrantes peu scolarisées**

L'insertion dans le marché du travail par les personnes immigrantes suppose des compétences adéquates pour occuper un emploi. Ces compétences, bien qu'elles soient interdépendantes, peuvent être classées en deux catégories : les compétences linguistiques et les compétences directement liées à l'emploi. L'acquisition de ces compétences est un enjeu majeur pour l'insertion dans le marché de l'emploi. Des études ont montré que l'apprentissage de la langue de la société d'accueil dans un établissement scolaire ou le fait de participer à un programme d'éducation destiné aux adultes (semi-professionnel, technique ou professionnel) augmentent les chances d'une personne immigrante de s'insérer dans le marché du travail (Chiswick et Miller, 2003). Toutefois, peu d'études portent sur la problématique des personnes adultes immigrantes peu scolarisées qui apprennent la langue ou un métier dans un établissement scolaire (Young-Scholten, 2013).

Les formations visant le développement des compétences linguistiques destinées aux personnes immigrantes peu scolarisées sont offertes par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) et le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement

supérieur (MEES). La condition de sous-scolarité d'une partie de la population immigrante exerce une influence importante sur leur processus d'apprentissage d'une langue seconde. D'une part, la sous-scolarité implique dans la majorité des cas un faible niveau d'alphabétisation dans la langue première. L'apprentissage du français constitue donc à la fois un premier contact avec la culture québécoise et avec la culture de l'écrit (Amireault, 2017). L'interdépendance de ces deux cultures renvoie au concept englobant de littératie, qui dépasse les capacités du décodage et du codage de l'écrit et réfère à la maîtrise de l'écriture pour penser, communiquer, acquérir des connaissances et résoudre des problèmes (Dionne et Berger, 2007). À ces compétences s'ajoute des exigences croissantes en littératie numérique (ou numératie), c'est-à-dire la capacité d'utiliser les nouvelles technologies de communication pour acquérir et évaluer de l'information, communiquer et réaliser des tâches (OCDE, 2012). Un grand nombre de personnes immigrantes peu scolarisées n'ont pas développé cette compétence alors qu'il s'agit d'une exigence croissante en milieu de travail, pour la recherche d'emplois et pour l'accès aux services (ISQ, 2015).

Les formations visant le développement des compétences directement liées à l'emploi destinées aux personnes immigrantes peu scolarisées sont offertes par le ministère de l'Éducation. Toutefois, La condition de sous-scolarité d'une partie de la population immigrante exerce également une influence importante sur leur processus d'apprentissage d'un métier. En effet, depuis plus de cinquante ans, il est présumé que les systèmes d'éducation mis en place dans les pays occidentaux ont permis aux personnes adultes d'avoir suivi un minimum de dix années de scolarité (Craats, Kurvers et Young-Scholten, 2006). Les stratégies d'apprentissage des personnes immigrantes peu scolarisées se retrouvent donc souvent en situation d'inadéquation avec les méthodes d'enseignement offertes dans ces programmes.

## **2.5 L'impact de l'immigration sur le fonctionnement familial**

Des recherches montrent que l'expérience d'immigration peut avoir d'importants impacts sur le fonctionnement familial, particulièrement chez les personnes immigrantes peu scolarisées.

Ces derniers ont plus de chances de provenir d'un milieu dit « traditionnel », où le fonctionnement familial repose sur le modèle de l'homme pourvoyeur, où les rôles de genre au sein des couples sont fortement différenciés (Gordon, 2004). La sphère publique, à titre d'exemple le travail rémunéré, est souvent réservée à l'homme. La sphère privée, à titre d'exemple les travaux ménagers non-rémunérés et l'éducation des enfants, est souvent réservée à la femme. L'intégration sociale et professionnelle du couple à leur nouveau milieu met régulièrement en péril cette ancienne dynamique. D'une part, l'homme n'est plus en mesure de subvenir seul aux besoins de sa famille. D'autre part, la femme a accès au marché du travail et à des programmes de formation professionnelle, en plus de baigner dans une culture qui met de l'avant l'égalité entre les sexes. De profondes remises en question, autant concernant l'identité individuelle que le partage du pouvoir au sein de la famille, peuvent ainsi être vécues lors des premières années suivant l'immigration (Girard, 2012). Potocky-Tripodi (2002) souligne qu'une femme qui s'adapte plus vite que son mari à la culture du pays d'accueil peut gêner celui-ci et que ce contexte est propice à la violence conjugale.

Du point de vue de la parentalité, Vatz-Laaroussi et Messe-Bessong (2008) constatent que le projet migratoire est souvent réfléchi en fonction du futur des enfants. Une fois arrivés, les parents immigrants sont contraints d'adapter leurs façons de faire selon la culture de la société d'accueil, culture dont ils ne maîtrisent pas nécessairement les différents aspects. La recherche d'Helly, Vatz-Laaroussi et Rachédi (2001) sur les valeurs que les parents immigrants veulent transmettre à leurs enfants montre pour sa part que ces parents veulent avant tout transmettre des attitudes et des qualités plutôt que des rites et des comportements appartenant à la culture du pays d'origine. Les résultats de la recherche de Costigan et Koryzma (2011) sur des parents immigrants canadiens d'origine chinoise indiquent par ailleurs que plus les pratiques et les valeurs des parents sont similaires à celles du pays d'accueil, plus ces derniers se sentent compétents et efficaces dans leur rôle parental. Des conflits intergénérationnels peuvent survenir entre les parents attachés à la culture de leur pays d'origine et les enfants qui ont grandi dans la société d'accueil, mais ces derniers tentent la plupart du temps de conserver malgré tout les liens avec leurs parents. À cet égard, Simard et Girard (2004) indiquent que la solidarité entre les membres d'une communauté est une

caractéristique des sociétés non occidentales, et que le fonctionnement des familles immigrantes est souvent empreint de cette caractéristique.

### 3. Cadre d'analyse théorique et conceptuel

Comme il a été précédemment discuté, l'insertion socioprofessionnelle est un élément important de l'intégration des personnes immigrantes à la société d'accueil. Si le concept d'intégration est pertinent dans le contexte de cette recherche, il ne permet toutefois pas de détailler avec précision et nuance l'expérience subjective d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes. En effet, l'objectif de cette recherche n'est pas de mesurer objectivement l'intégration des personnes immigrantes, de décrire leur conception de l'intégration ou encore de décrire leur perception quant à leur degré d'intégration. L'objectif de cette recherche est de décrire l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées. La notion d'expérience réfère ici à la dimension subjective de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes, c'est-à-dire que dépendant de sa personnalité, de son histoire personnelle, de ses conditions de vie et de ses choix, l'insertion socioprofessionnelle sera vécue d'une façon différente par chacune des personnes immigrantes.

Le concept de transition réfère précisément à la réalité sur laquelle se penche cette recherche. S'inscrivant en psychologie sociale, la transition est définie comme « un changement dans les relations interpersonnelles, les croyances, les valeurs, la routine quotidienne et/ou les rôles d'une personne causé par un événement ou l'absence d'un événement »<sup>3</sup> (Schlossberg, 1995, p.43). À partir de cette définition, l'expérience d'intégration d'une personne immigrante peut être conceptualisée comme une succession de transitions. À titre d'exemple, prendre la décision de quitter son pays d'origine pour immigrer, devenir membre d'un groupe culturel minoritaire au sein d'une société, apprendre à combler ses besoins de base dans la société

---

<sup>3</sup> La définition originale par Schlossberg est « un événement ou l'absence d'un événement qui résulte en un changement dans les relations interpersonnelles, les croyances, les valeurs, la routine quotidienne et/ou les rôles d'une personne » (1995, p.43). Il importe de distinguer l'événement déclencheur et la transition. En effet, l'événement déclencheur n'est pas la transition, elle est plutôt la cause de la transition. Contrairement au modèle de la transition de Schlossberg (1995), l'événement déclencheur et la transition seront ainsi systématiquement distingués dans la présente recherche.

d'accueil, devenir un étudiant en francisation et s'insérer dans le marché du travail sont toutes des transitions vécues par les personnes immigrantes lors de leur processus d'intégration.

Compte tenu de ce qui précède, le modèle de la transition de Schlossberg (1995) sera utilisé comme cadre conceptuel dans cette recherche afin d'analyser l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle. Cet outil permet de décrire de façon globale les différentes facettes de l'expérience d'insertion socioprofessionnelle de cette population. L'utilisation de ce modèle dans le cadre de cette recherche rejoint le constat de Lemay (2004) quant à la pertinence de son utilisation dans le cadre de l'analyse de l'insertion socioprofessionnelle de personnes immigrantes. Le modèle sera décrit dans le reste de ce chapitre.

### **3.1 La genèse de la théorie de la transition**

La théorisation du développement de la personne s'est longtemps appuyée sur l'idée que les personnes du même âge vivent des cycles de leur développement et ont des responsabilités similaires. À titre d'exemple, un parcours normatif régulièrement mis de l'avant est la néonatalité, l'enfance, l'adolescence, la vie adulte et l'âge avancé. L'idée d'une division normative du développement en cycles ou en étapes est toutefois arbitraire. Cette division renvoie aux croyances des membres d'une société à une époque donnée (Papalia & Feldman, 2010). Les recherches montrent cependant que le développement des personnes ne correspond pas toujours aux théories fondées sur une construction sociale du développement humain. Les choix, les engagements, les contraintes et les opportunités s'accumulent successivement au cours d'une vie, ce qui mène les personnes à se développer de façon très variable (Schlossberg, 1995). Les théories du développement fondées sur la notion de cycles de vie linéaires peuvent d'ailleurs difficilement s'appliquer au cheminement des membres de la population sur laquelle se penche la présente recherche puisque leur parcours migratoire les prédispose à être exclus de ce cadre normatif.



Avec l'objectif d'inclure la notion de variabilité à la théorisation du développement de la personne, Schlossberg (1995) appuie son modèle de la transition sur la théorie de la crise. Cette théorie soutient que les personnes fonctionnent généralement selon certains schèmes comportementaux (traduction libre de *patterns of behavior*), des façons d'agir de manière récurrente d'une personne à l'égard de phénomènes ou de situations particulières. Les schèmes comportementaux d'une personne sont généralement en équilibre avec les caractéristiques de son environnement et lui permettent de surmonter les problèmes auxquels elle est confrontée quotidiennement. Régulièrement, au cours d'une vie, l'environnement est modifié et expose la personne à un problème différent. Ses schèmes comportementaux sont alors inefficaces. Cette perturbation de l'équilibre est l'essence même du concept de crise. Il s'agit d'un moment de déséquilibre au cours duquel la personne doit développer de nouveaux schèmes comportementaux afin de surmonter le nouveau problème. La personne est soumise pendant cette période à une tension accrue et perçoit un inconfort; elle peut éprouver des sentiments comme de l'anxiété, de la peur, de la culpabilité, de l'impuissance, et se désorganiser. (Moos et Tsu, 1976, cité dans Schlossberg, 1995).

Selon Schlossberg (1995), le terme « crise » revêt toutefois une connotation négative. Les événements auxquels une personne est exposée au cours de sa vie et qui demandent un changement des schèmes comportementaux peuvent impliquer tout autant des gains que des pertes. Pareillement, le terme « adaptation » revêt une connotation positive, c'est-à-dire qu'il est attendu qu'à la suite d'une adaptation un équilibre adéquat s'établisse entre la personne et son environnement et qu'elle retrouve un état de bien-être satisfaisant. Toutefois, la réaction d'une personne face à un déséquilibre entre elle et son environnement peut être tout autant une possibilité positive qu'un danger pour le développement psychosocial de la personne. Le terme « transition », plus neutre, leur est donc préféré. Par ailleurs, l'expérience de la personne est déterminante quant aux paramètres de la transition. Un même événement, par exemple une graduation scolaire, peut exiger d'une personne un changement majeur de ses schèmes comportementaux, alors qu'aucun changement n'est nécessaire pour une autre personne. La prise en compte de la subjectivité est ainsi fondamentale dans le modèle de la transition.

En somme, la théorie de la transition de Schlossberg (1995) est caractérisée par l'importance accordée à la variabilité du développement humain, ce qui lui confère une grande flexibilité quant à son application empirique. Cette théorie reprend les fondements du concept de crise, notamment la nécessité pour une personne de modifier ses schèmes comportementaux lorsqu'un événement déclenche un déséquilibre entre elle et son environnement. La neutralité du concept de transition est toutefois préférée, car des gains tout autant que des pertes sont possibles lors de ces changements et une transition doit être avant tout analysée à travers la subjectivité de la personne. Une transition est ainsi un changement des schèmes comportementaux d'une personne réalisé afin de rééquilibrer sa relation avec son environnement, cette relation ayant été déséquilibrée par un événement déclencheur.

La transition qui nous intéresse dans le cadre de cette recherche est l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées. Le point de départ de la transition pourra donc être différent d'une personne immigrante à une autre. À titre d'exemples, un immigrant pourrait être sans-emploi depuis plusieurs années, étudiant en francisation ou encore récemment arrivé au Québec. Toutefois, peu importe le point de départ, la vie de la personne sera caractérisée par une transition vers l'insertion socioprofessionnelle.

### **3.2 L'impact de l'événement déclencheur**

Bien que l'événement déclencheur d'une transition puisse être identifié à une sphère particulière de la vie de la personne, les impacts de celui-ci se font souvent ressentir beaucoup plus largement. En raison de l'interdépendance des sphères de vie, l'événement déclencheur occasionne le changement d'une pluralité d'éléments dans la vie de la personne. Un déséquilibre s'installe alors entre les schèmes comportementaux normalement utilisés par la personne et son « nouvel » environnement. Un exemple d'événement déclencheur souvent employé par Schlossberg (1995) est la prise de la retraite. L'événement déclencheur entraîne

des changements au niveau des relations, des rôles, des habitudes quotidiennes et des façons de penser. Plus ces changements sont importants, plus il sera nécessaire pour la personne de modifier ses schèmes comportementaux. Une transition est précisément cette modification des schèmes comportementaux d'une personne réalisée afin de rééquilibrer sa relation avec son environnement. Dans le contexte de cette recherche, la décision ou le besoin de s'insérer dans le marché de l'emploi sera probablement l'événement déclencheur de l'insertion socioprofessionnelle des participants à la recherche.

### **3.3 Les variables déterminant le processus de transition**

Toutes les personnes ne réagissent pas de la même façon lorsqu'un changement similaire survient dans leur environnement. Pareillement, une même personne ne réagit pas nécessairement de la même façon à travers le temps lorsqu'un changement similaire survient dans son environnement. Ce principe souligne la réalité complexe dans laquelle s'inscrit la capacité des personnes à s'adapter lorsqu'un changement survient dans leur environnement. Pour Schlossberg (1995), deux ensembles de variables permettent de comprendre le processus de transition. La liste suivante de variables et leur formulation en questions sont inspirées du 3<sup>e</sup> chapitre de Schlossberg (1995) : *A Framework for Helping : The Individual in Transition*. L'ensemble de ces variables, présentées sous la forme de questions dans le tableau 1, ont été utilisées comme référentiel pour conceptualiser le schéma d'opérationnalisation, la grille d'entrevue et l'analyse des données recueillies.

**Tableau 1 : Les variables déterminant le processus de transition**

<b><u>Les variables qui caractérisent la transition</u></b>	
<b>-L'événement déclencheur</b>	Qu'est-ce qui a déclenché la transition
	À quelle sphère de vie peut être associé l'événement déclencheur?
<b>-La source de l'événement déclencheur</b>	L'événement déclencheur est-il issu d'une décision délibérée par la personne ou est-il à l'extérieur du contrôle de la personne?
<b>-Le <i>timing</i></b>	La transition coïncide-t-elle avec le cadre normatif des cycles de vie socialement reconnu?
<b>-Les impacts de l'événement déclencheur</b>	L'événement déclencheur a-t-il des impacts sur les rôles sociaux de la personne, sur ses relations interpersonnelles, sur ses valeurs, sur ses croyances ou encore sur sa routine quotidienne?
<b>-La durée du changement dans l'environnement</b>	Le changement est-il perçu comme temporaire, permanent ou encore d'une durée incertaine?
<b>-L'expérience précédente d'une transition similaire</b>	La personne a-t-elle vécu une transition similaire dans le passé et comment a-t-elle été vécue?
<b>-Les stress concurrents</b>	La personne a-t-elle vécu il y a peu de temps ou vit-elle présentement d'autres transitions ou problématiques importantes?

## Les variables qui caractérisent la personne

### Ses caractéristiques individuelles et sociales

-Le statut socioéconomique ;

-Le genre ;

-L'âge et l'étape de vie par rapport au cadre normatif socialement accepté ;

-L'état de santé.

### Ses ressources psychologiques

**-La présence ou l'absence d'un sentiment d'empowerment**

La personne croit-elle en sa capacité de contrôler son comportement dans le contexte de la transition et de modifier les exigences de son environnement?

La personne a-t-elle le sentiment qu'elle peut contrôler, à tout le moins en partie, les changements qui surviennent autour d'elle?

Perçoit-elle qu'elle est en contrôle de sa destinée?

**-L'attitude face au changement**

La personne est-elle généralement optimiste ou pessimiste face au changement?

**La perception de la responsabilité quant à la situation vécue**

La personne se blâme-t-elle, rejette-elle toute responsabilité ou encore est-elle en mesure de poser un regard nuancé sur sa situation?

<p><b>-La présence ou l'absence de caractéristiques personnelles qui contribuent à la résilience</b></p>	<p>La personne est-elle positive, engagée, organisée, proactive et/ou flexible?</p>
<p><b>Son système de soutien social</b></p>	
<p><b>-La présence ou l'absence de soutien social</b></p>	<p>La personne peut-elle compter sur divers éléments de support dans son entourage (conjoint(e), famille proche, enfants d'âge adulte, voisinage, collègues, amis, organisations, etc.)?</p> <p>Est-ce que la transition actuelle ou une transition récente prive la personne de son système de support social habituel?</p>
<p><b>-Le soutien de type « affection »</b></p>	<p>La personne perçoit-elle que son système de support social lui exprime suffisamment d'affection, de respect, d'admiration et d'amour au cours de la transition?</p>
<p><b>-Le soutien de type « moral » ;</b></p>	<p>Son système de support social lui fait-il sentir qu'elle et ses actions sont appropriées dans le contexte de la transition?</p> <p>La personne perçoit-elle que son système de support social lui exprime suffisamment de compréhension quant à ses décisions et des changements qui sont effectués au cours de la transition?</p> <p>Son système de support social accueille-t-il positivement la transition en cours?</p>
<p><b>-Le soutien de type « assistance »</b></p>	<p>La personne perçoit-elle que son système de soutien social lui offre suffisamment d'appui</p>

	financier, d'informations, d'opportunités et de protection de ses droits?
<b>-La perception générale du système de soutien social</b>	La personne perçoit-elle son système de soutien social comme une ressource sur laquelle elle peut s'appuyer ou comme une faiblesse?
<b>Ses stratégies d'adaptation</b>	
<b>-Les types de stratégies utilisées pour faire face à la transition</b>	La personne essaie-t-elle d'influencer son environnement afin de minimiser l'ampleur de la transition?
	La personne essaie-t-elle de contrôler la signification qu'elle accorde à l'événement déclencheur et de la transition?
	La personne accepte-t-elle l'événement déclencheur ainsi que l'ampleur de la transition nécessaire pour retrouver un équilibre?
	Agit-elle de manière proactive ou nie-t-elle la nécessité d'un changement de ses schèmes comportementaux?
	La personne essaie-t-elle de contrôler son stress?

## **4. Méthodologie de la recherche**

La méthodologie de la recherche sera discutée dans ce chapitre. Il sera question du choix de la méthode, de la population à l'étude et de l'échantillonnage, de la méthode de collecte des données et des aspects éthiques y étant reliés. Le tableau d'opérationnalisation des concepts, la grille d'entrevue et le guide d'entretien seront ensuite présentés.

### **4.1 Choix d'une méthode de recherche qualitative**

L'objectif de cette recherche est de comprendre l'expérience de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu qualifiées engagées dans un programme d'intégration socioprofessionnelle. À cet effet, une approche qualitative est appropriée, car elle permet une analyse approfondie de l'expérience des personnes interrogées et d'interpréter le phénomène selon leur propre réalité (Padgett, 2017). De plus, la présente recherche est la première à explorer l'insertion socioprofessionnelle des personnes peu qualifiées sous l'angle de la transition; l'idée est donc de produire des connaissances sur une dimension peu connue et peu étudiée sur ce groupe. Dans ce contexte, la recherche est de type exploratoire (Trudel et Simard, 2007). Enfin, la démarche de cette recherche peut être qualifiée à la fois de déductive et d'inductive. D'une part, la démarche est en partie déductive, car la problématique a été élaborée à partir de la littérature scientifique existante afin de formuler la question de recherche (Chevrier, 2003) et le discours des personnes interrogées sera analysé en regard des variables préalablement sélectionnées au sein du modèle de la transition de Schlossberg. D'autre part, la démarche est en partie inductive puisqu'une grande liberté est laissée à la personne pour s'exprimer sur la signification de ses expériences. Cette liberté d'expression offre une marge de manœuvre afin de comprendre les phénomènes à partir des éléments concrets proposés par les personnes interviewées (Mayer et Deslauriers, 2000).



Bref, cette recherche sera qualitative, exploratoire et à la fois déductive et inductive. Poupard (1981) souligne que cette méthode permet de comprendre de l'intérieur l'univers des personnes interrogées et de bien rendre compte de leur réalité dans des mots qui leur appartiennent.

## **4.2 Le programme d'Intégration socioprofessionnelle (ISP)**

Dans le cadre de cette recherche, les personnes immigrantes qui ont été recrutées pour les entrevues sont investies dans le programme d'*Intégration socioprofessionnelle* (ISP) du Centre Louis-Jolliet. Les contacts avec le Centre Louis-Jolliet ont été établis expressément dans le cadre de cette recherche. Situé dans la Ville de Québec, le Centre Louis-Jolliet offre des programmes d'éducatifs aux adultes et de francisation à une clientèle composée de 60 nationalités.

Le programme d'*Intégration socioprofessionnelle* est inscrit au *Régime pédagogique de la formation des adultes* depuis 1994 (MELS, 2015). Ce programme est ouvert à tous les adultes qui ont le projet d'intégrer le marché du travail et de se maintenir en emploi. La majorité des adultes ont peu de scolarisation ou peu d'expérience professionnelle. À l'origine fréquenté en grande majorité par des personnes d'origine canadienne-française, le programme est désormais fréquenté par un nombre grandissant de personnes immigrantes. Les personnes qui s'investissent dans ce programme désirent intégrer le marché du travail et sentent le besoin d'acquérir des compétences professionnelles propres à un métier ou encore d'apprendre à organiser leur recherche d'emploi.

Dans le contexte de la tertiarisation du marché du travail et de l'omniprésence des technologies de l'information, l'adulte doit faire preuve d'une constante adaptation pour s'intégrer au marché du travail. Ces nouveaux besoins sont à l'origine du programme d'Intégration socioprofessionnelle, dont l'objectif premier est d'améliorer l'employabilité

des personnes en développant leurs compétences liées au marché du travail et les attitudes nécessaires à leur intégration.

Le programme est ainsi conçu à partir des quatre dimensions de l'employabilité<sup>4</sup> : choix professionnels, intégration et maintien en emploi, compétences professionnelles et recherche d'emploi. Le seuil de développement des compétences visé est l'autonomie de la personne pour intégrer le marché de l'emploi et s'y maintenir. Le cursus de cours est articulé en fonction de ces dimensions et disponible en *Annexe A*. Les cours en classe sont suivis d'un stage de 15 semaines en milieu de travail pour une entreprise indépendante du Centre Louis-Jolliet.

La décision de recruter pour notre recherche les personnes immigrantes dans ce programme s'appuie sur trois éléments. D'une part, les personnes qui s'investissent dans ce programme vivent précisément la transition sur laquelle se penche la présente recherche. Qu'ils aient complété ou non un programme de francisation, leur niveau de français est considéré suffisant et la prochaine étape dans leur cheminement d'intégration est l'insertion dans le marché du travail. L'association de cette recherche au programme d'ISP a évidemment facilité le recrutement de participant dans cette situation de façon non négligeable. D'autre part, l'ensemble des personnes immigrantes investies dans ce programme sont des citoyens de la Ville de Québec et font l'expérience de l'insertion socioprofessionnelle dans la région de Québec. Enfin, cette recherche répond à des besoins exprimés par des membres de la direction du programme : comprendre les motivations qui mènent les personnes immigrantes à s'investir dans le programme, comprendre de quelle façon le programme répond ou non à leurs besoins et à leurs attentes, et comprendre de quelle façon le programme d'ISP vient structurer la transition qu'est l'insertion socioprofessionnelle pour ces personnes.

---

<sup>4</sup> « Ces dimensions liées à l'employabilité ont été élaborées par un comité d'experts conseils de la Direction du développement des ressources humaines du Canada (DRHC) afin de définir les besoins de sa clientèle et de se donner un outil de communication permettant un langage commun avec ses partenaires, et ce, tant à l'interne qu'à l'externe. Elles ont également été retenues par Emploi-Québec dans la prestation de services aux individus en processus d'intégration au marché du travail et de maintien en emploi » (MELS, 2015).

### **4.3 Population à l'étude et échantillonnage**

La population à l'étude est les immigrants en processus d'insertion socioprofessionnelle investis dans le programme d'ISP du Centre Louis-Jolliet, ce qui représente en moyenne 50 personnes immigrantes par année. La méthode d'échantillonnage non probabiliste et une technique d'échantillonnage par volontaires ont été employées. Cette technique consiste à rejoindre des personnes qui démontrent volontairement de l'intérêt à participer à l'étude (Ouellet & Saint-Jacques, 2000). Compte tenu de la dimension exploratoire de cette recherche, les entrevues ont été effectuées auprès de quatre hommes immigrants et trois femmes immigrantes investis dans le programme d'ISP du Centre Louis-Jolliet. Ces étudiants faisaient tous partie d'une même cohorte. Considérant le petit nombre d'individus composant l'échantillon et la technique d'échantillonnage retenue, l'échantillonnage était non-probabiliste. Les étudiants sont susceptibles d'être difficiles à rejoindre : ils n'ont pas tous une connexion internet ou même le téléphone, leur niveau de numératie est très bas, ils sont peu alphabétisés, le français est leur langue seconde, leur numéro de téléphone et leur adresse sont sujets à changer régulièrement. Il a donc été décidé de concert avec l'administration du Centre Louis-Jolliet que les enseignants feraient directement le recrutement. Ces derniers ont présenté le projet aux étudiants et m'ont transmis le lieu et l'heure de l'entrevue. Les participants étaient libres d'accepter ou non, sans conséquences aucune sur leur parcours scolaire.

### **4.4 Méthode de collecte des données**

La méthode de collecte des données était des entrevues semi-structurées. Dans ce type d'entrevue, une question générale introduit les thèmes et encadre l'entrevue, mais une grande liberté est accordée à la personne interviewée. De plus, l'intervieweur doit adopter une attitude semi-directive, c'est-à-dire qu'il doit mettre en place les conditions favorisant l'expression des participants, tout en s'assurant que ces derniers ne s'écartent pas trop des

thèmes à aborder (Mayer et Saint-Jacques, 2000). Les questions étaient donc déjà formulées, mais les réponses à ces questions sont ouvertes, peuvent prendre l'ampleur désirée par le chercheur et par la personne interrogée, et sont exprimées dans les mots propres à la personne interrogée. Ce type d'entrevue combine ainsi la flexibilité d'une entrevue ouverte et non structurée tout en permettant de mener l'entrevue sur des thèmes prédéfinis.

Le modèle de Schlossberg repose sur des concepts abstraits pour décrire l'expérience de transition d'une personne. Toutefois, les personnes immigrantes qui ont été interrogées sont pour la plupart très peu scolarisées. Les questions d'entrevues ont été constituées d'un vocabulaire simple et concret pour éviter la confusion auprès de la population visée. Les différentes thématiques visées ont plutôt été abordées par des questions générales sur leur expérience de transition et les mots utilisés étaient les plus concrets possible. Dans l'éventualité où un participant ne comprenait pas une question, l'intervieweur reformulait la question en la contextualisant à l'aide d'une situation concrète. L'intervieweur a orienté la discussion vers des indicateurs plus spécifiques du tableau d'opérationnalisation en réemployant les formulations utilisées par les personnes interrogées. La méthode de collecte de données comportait un aspect longitudinal. Avec l'objectif d'observer l'évolution de l'expérience de transition des personnes interrogées, la collecte de données a été effectuée à deux moments distincts : lorsque les participants débutaient le programme d'ISP et lorsqu'ils étaient en stage. Cette deuxième entrevue permettait aux participants de s'exprimer sur l'évolution de leur transition vers le marché du travail et sur leur expérience en stage. Les deux entrevues ont été dirigées à partir de deux grilles d'entrevue distinctes pour éviter la répétition de questions dont il est évident que les réponses n'avaient pas évoluées. Un total de 14 entrevues étaient prévues dans le cadre de cette recherche, mais seulement 11 ont pu être réalisées en raison de difficultés à rejoindre les participants pour la deuxième entrevue.

## 4.5 Tableau d'opérationnalisation

Le tableau 2 présente l'opérationnalisation du concept central de cette étude, la transition vers le marché du travail, tel que décrit par Schlossberg (1995).

**Tableau 2 : Opérationnalisation du concept de transition**

<u>Concept</u>	<u>Composantes</u>	<u>Dimensions</u>	<u>Indicateurs</u>
-La transition vers le marché du travail	-Les caractéristiques de la transition	-Le déclenchement de la transition	1-Le contexte de l'événement déclencheur 2-La prévisibilité de l'événement déclencheur 3-Les impacts de l'événement déclencheur
		-Le processus de transition	4-Le timing de la transition 5-L'expérience d'une transition similaire 6-Les stress concurrents
	-Les caractéristiques de la personne	-Les caractéristiques individuelles et sociales	7-Le statut socioéconomique 8-Le genre 9-L'âge et l'étape de vie 10-L'état de santé
		-Les ressources psychologiques	11-Le sentiment d'empowerment 12-L'attitude face au changement 13-La perception quant à la responsabilité de situation vécue

			14-Les caractéristiques personnelles contribuant à la résilience
		-Le système de support social	15-La perception générale du support social dans l'environnement 16-Le support de type « affection » 17-Le support de type « moral » 18-Le support de type « assistance »
		Les stratégies utilisées pour faire face à la transition	19-Le contrôle de la signification de l'événement déclencheur et de la transition 20-L'acceptation de l'événement déclencheur et de l'ampleur de la transition 21-La proactivité envers le changement 22-Les moyens de contrôle du stress

## **4.6 Déroulement de la collecte de données**

Le recrutement des participants s'est déroulé du mois d'octobre 2018 au mois de mars 2019. Les guides d'entretien et les grilles d'entrevue se trouvent respectivement dans les annexes B et C. Les entretiens précédant le stage ont été réalisés dans des locaux à proximité des cours, alors que la deuxième entrevue pendant le stage s'est faite sur les lieux de travail ou dans un café à proximité. Les endroits choisis ont été choisis afin de minimiser le temps de transport et les inconvénients pour les participants. La durée des entrevues a été variable; certaines n'ont duré qu'une vingtaine de minutes, alors que d'autres ont duré près d'une heure et quart, pour une moyenne de cinquante minutes. Plusieurs facteurs expliquent cet écart : le niveau de français des participants, leur capacité à comprendre les questions et à répondre de façon nuancée ainsi que leur désir de s'exprimer sur l'expérience vécue. Chaque entrevue était précédée d'une explication du projet de recherche et du processus de consentement verbal. La majorité des participants étaient très collaboratifs et l'ambiance était positive. Toutefois, les participants dont le niveau de français était plus limité donnaient l'impression de ne pas comprendre exactement le rôle de l'intervieweur auprès d'eux et avaient de la difficulté à saisir le sens des questions. Quelques notes ont été prises pendant les entrevues.

Lors du premier entretien, tous les participants avaient acquiescé à la demande du chercheur pour un deuxième entretien et avaient transmis leurs coordonnées. Il n'a finalement été possible de rejoindre que trois participants et ceux-ci ont tous accepté de réaliser un deuxième entretien. Les difficultés à rejoindre les quatre autres participants peuvent s'expliquer par le fait qu'ils aient changé de téléphone ou de numéro dans les mois qui ont suivis le premier entretien.

## **4.7 Méthode d'analyse**

L'analyse de contenu a été retenue comme méthode d'analyse dans la présente étude afin de donner du sens aux données recueillies. Il s'agit d'une méthode systématique et objective de traitement des données d'une entrevue. Selon l'Écuyer (1990), cette méthode implique la

création d'un ensemble de catégories en vue de faciliter la classification des contenus selon la signification que donnent les participants à leur réalité.

Les enregistrements audios des entrevues ont tout d'abord été transcrites sous forme de verbatim et en mentionnant des éléments non verbaux (pauses, émotions, hésitation, etc.). Une première lecture des entrevues a ensuite été faite afin de se familiariser avec le matériel.

La codification du matériel, soit l'extraction des segments de texte jugés significatifs et porteurs de sens en fonction de la question de recherche (Sabourin, 2003), a ensuite été effectuée. Ces segments sont reliés à des thèmes, ce qui permet de catégoriser le contenu. Dans le cadre de cette recherche, les thèmes ont été créés de façon mixte, c'est-à-dire que certains proviennent des données elles-mêmes, alors que d'autres proviennent d'une théorie ou d'un concept préalablement détaillé dans cette étude. Le cadre conceptuel de cette recherche ne joue donc pas ici le rôle d'un cadre rigide et limitatif, mais plutôt celui d'une boîte d'outils (Mucchielli, 2004). Les interrelations entre les segments retenus, qui prennent souvent la forme de similarités ou de distinctions, permettent ensuite de former des catégories et des sous-catégories pour en dégager leur sens. La fréquence n'est donc pas le seul indicateur permettant de juger de l'importance d'un énoncé; une position discordante est ici tout aussi importante que celle de la majorité.

#### **4.8 Considérations éthiques**

Ce projet de recherche a été soumis à l'approbation du Comité plurifacultaire d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université Laval. Il répond aux critères de l'Énoncé de politique des trois Conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains. Le principal enjeu éthique concerne la confidentialité des participants. Un engagement a été pris auprès de ceux-ci pour préserver leur confidentialité puisque des critiques auraient pu être effectuées envers le programme ou les enseignants. Considérant que l'échantillon a été sélectionné dans



un milieu particulièrement restreint et que le recrutement a été effectué par l'entremise des enseignants, des mesures particulières ont été appliquées pour la discussion des résultats et sont expliquées dans la section 6.1.

Le consentement verbal a été préféré au consentement écrit étant donné que les participants à la recherche risquent d'avoir un très bas niveau de littératie. Ce formulaire est disponible en annexe D.

Considérant l'engagement de protéger la confidentialité des participants à la recherche, il a été nécessaire de mener une réflexion éthique sur la façon de présenter les résultats de la recherche le plus justement possible sans pour autant que les participants soient identifiables par les lecteurs, particulièrement ceux qui ont participé au recrutement. La question était donc d'être en mesure de présenter les résultats en regroupant et en nommant les éléments pertinents à la question de recherche, tout en protégeant l'identité des participants.

Afin qu'il ne soit pas possible d'identifier les participants, il a été décidé de ne pas présenter les participants individuellement, mais plutôt de présenter certaines caractéristiques partagées par plusieurs membres de l'échantillon. De plus, aucuns noms ne seront juxtaposés aux citations afin de maximiser l'anonymat des participants et seul le genre masculin sera employé afin d'éviter que le genre permette d'identifier un participant. Enfin, les informations qui permettent d'identifier les participants ont été retirées des citations, telles que des caractéristiques personnelles ou leur spécialisation au sein du programme ISP. Ces mesures sont adéquates dans la mesure où ni l'anonymisation des participants, ni le retrait de détails des énoncés n'empêcheront de répondre à la question de recherche, c'est-à-dire de comprendre l'expérience de l'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu qualifiées dans la Ville de Québec investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle.

## **5. Présentation des résultats**

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre comment les personnes immigrantes faiblement scolarisées investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle perçoivent leur expérience de transition vers le marché du travail. Ce chapitre présentera à cet effet les données recueillies lors des entrevues individuelles. L'échantillon sera brièvement décrit, suivi par la présentation des résultats obtenus.

### **5.1 Description de l'échantillon**

Considérant que les enseignants du programme ont été responsables du recrutement et qu'un engagement a été pris envers les participants afin de conserver la confidentialité sur leur identité, il est impossible de présenter individuellement les participants, sans quoi les enseignants pourraient facilement les reconnaître. Dans ce contexte, seule une description collective de l'échantillon peut être effectuée.

Les sept participants à cette étude font tous partie d'une même cohorte de 20 étudiants du programme d'Intégration Socioprofessionnelle du Centre Louis-Jolliet, situé dans la Ville de Québec. Cinq étudiants avaient orienté leur cheminement vers l'apprentissage du métier de préposé à l'entretien ménager d'édifices publics ou résidentiels et deux autres l'avaient orienté vers le métier d'aide éducatrice.

L'échantillon est constitué de quatre femmes et de trois hommes. Deux sont dans la tranche d'âge 20-30 ans, trois dans la tranche 30-40 et deux dans la tranche 40-50 ans. Un seul des participants n'a pas de personnes à charge. Quatre participants doivent subvenir aux besoins de leurs enfants et les deux autres aux besoins d'un parent proche ou encore de membres de la famille demeurés dans le pays d'origine. Enfin, un participant n'a jamais été en couple,

deux participants étaient en couple au moment de l'étude et quatre des participants ont divorcé depuis qu'ils sont au Québec.

Tous les participants ont entre 2 et 11 années de scolarité et le français n'est la langue maternelle d'aucun d'entre eux. Quatre ont déjà travaillé avant d'arriver au Québec et trois autres n'ont jamais eu d'emplois. La spécialisation choisie dans le programme ISP représente un nouveau domaine pour cinq des participants, alors que deux participants effectuent leur spécialisation dans un domaine dans lequel ils ont déjà travaillé plusieurs années.

Cinq participants sont d'origine africaine, un vient du Moyen-Orient et un autre de l'Amérique du Sud. Tous les participants sont arrivés au Québec en tant que réfugiés. Certains d'entre eux sont ici depuis une dizaine d'années, alors que d'autres sont arrivés il y a moins de deux ans. La majorité a vécu dans des camps de réfugiés avant d'immigrer au Québec.

## **5.2 Pourquoi participer au programme ISP?**

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre comment les personnes immigrantes faiblement scolarisées investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle perçoivent leur expérience de transition vers le marché du travail. Compte tenu de cet objectif, il est tout d'abord pertinent de comprendre les raisons qui ont mené les participants à s'engager dans le Programme ISP du Centre Louis-Jolliet avant d'intégrer le marché du travail. Cette question avait d'ailleurs été soulevée par la direction du Centre, alors que celle-ci avait manifesté le désir d'identifier ces raisons.

La participation à un programme scolaire représente en elle-même une transition, concept central de cette recherche. Cette question est donc d'autant plus pertinente. Le Programme ISP représente pour plusieurs une transition préalable à la transition vers le marché de

l'emploi. Pour reprendre les notions propres au concept de transition, il est ici question d'identifier les éléments déclencheurs qui ont mené les participants à s'engager dans ce Programme.

Les données recueillies montrent que deux trajectoires types ont mené les étudiants à décider d'intégrer le marché du travail au Québec à l'aide du Programme ISP. D'une part, trois d'entre eux considèrent qu'il ne s'agit pas d'un choix, mais d'une continuité de leur cheminement en francisation.

« J'ai commencé la francisation il y a 3 ans déjà. J'ai commencé et tout de suite je me demande ce que je fais après. Je vois le Programme ISP et je dis c'est pour moi. J'ai pas arrêté après la francisation et tout de suite dans ISP, moi ».

La transition de la francisation au Programme ISP semble se faire de façon naturelle et ne pas être vécue comme une difficulté supplémentaire puisqu'aucun des participants n'a émis de commentaire en ce sens. Plusieurs facteurs peuvent avoir facilité cette transition. D'une part, ces participants étaient déjà étudiants avant d'entreprendre le Programme. Ils ne changent donc pas de statut, par exemple de travailleur à étudiant; ils sont déjà habitués à l'horaire et à la précarité financière que peut représenter le fait d'être aux études. De plus, ils connaissent déjà l'institution du Centre Louis-Jolliet; son emplacement, ses infrastructures, son fonctionnement administratif, certains de ses visages. Les enseignants en francisation au Centre Louis-Jolliet et les étudiants participant au Programme ISP ont d'ailleurs exercé une influence évidente quant à la décision de participer à cette formation :

« Les enseignants en francisation m'ont dit : allez, fais le Programme ISP, tu es capable de faire ça. Alors, j'ai eu confiance que je devais faire ça.»

Le discours des participants montre que les enseignants en francisation et les agents administratifs du Centre Louis-Jolliet représentent à la fois des vecteurs d'information et des personnes dignes de confiance pour les étudiants en francisation. Certains enseignants en francisation et agents administratifs conseillent leurs étudiants en s'appuyant sur leurs connaissances des différents programmes destinés à leurs étudiants. Ces employés du Centre Louis-Jolliet représentent aux yeux des étudiants des personnes dignes de confiance et ils sont en mesure de les influencer quant à leur cheminement scolaire.

En plus des employés du Centre Louis-Jolliet, plusieurs participants ont mentionné avoir discuté avec des étudiants du Programme ISP. À l'instar des employés du Centre Louis-Jolliet, les étudiants sont eux aussi des vecteurs d'information. En plus de détenir des informations pertinentes pour les autres étudiants, ils expérimentent parfois eux-mêmes le Programme et peuvent relater leur expérience avec d'autres.

« Pendant mes études en francisation ici, j'ai vu beaucoup de personnes pour faire la formation ISP. J'ai demandé à beaucoup de personnes et ils m'ont dit : c'est facile, tu devrais t'inscrire ».

Plus qu'un centre de formation pour adultes, les différents programmes pour personnes immigrantes regroupent un bassin de personnes vivant des situations et des questionnements similaires. Le Centre Louis-Jolliet représente donc pour les participants un réseau à travers lequel ils peuvent aller chercher de l'information et du soutien concernant leur cheminement scolaire.

Ce cheminement scolaire est d'ailleurs clairement identifié non seulement comme un véhicule leur permettant d'accéder au marché du travail, mais comme un passage obligatoire pour y accéder.

« La principale raison pourquoi je suis au ISP, c'est le certificat. Ici, c'est pas comme dans mon pays. Dans mon pays, si tu peux faire le travail, c'est tout. Ici,

ils regardent même pas si tu es bon : ils te demandent des certificats d'école.  
Donc, je n'ai pas le choix, je dois faire le certificat.»

Leur discours montre qu'ils saisissent l'importance des études et la valeur des diplômes pour intégrer le marché du travail au Québec. Certains considèrent même que sans une certification, leurs aptitudes ne leur permettraient tout simplement pas d'intégrer le marché du travail ou encore de trouver un emploi adéquat pour eux. Le participant souligne que la façon de faire au Québec est complètement différente en déplorant que des employeurs n'ont pas évalué ses capacités, mais ont plutôt exigé d'emblée une certification. Il a donc conscience que ce fonctionnement a pour effet de diminuer la valeur des expériences de travail des personnes immigrantes qui viennent de pays où le diplôme est valorisé, mais facultatif.

Si la certification est identifiée comme un frein à leur intégration au marché du travail, le haut niveau de littératie requis pour occuper la majorité des emplois disponibles représente tout autant un obstacle pour les participants analphabètes. L'arrivée dans une société hautement éduquée est certainement une préoccupation majeure pour ceux-ci. Le Programme ISP représente pour eux une option qui leur permet de surmonter cette difficulté :

« Je sais pas écrire, je sais pas lire. Je dois trouver quelque chose que je peux faire. Le ISP c'est ça, c'est quelque chose que je peux faire avec un stage et un certificat. Sinon, je sais pas quoi faire. »

Le Programme ISP est non seulement décrit comme un cheminement préétabli garantissant l'accès à un emploi adéquat pour les personnes analphabètes, mais comme le seul cheminement possible. Ils sont incapables d'entrevoir d'autres possibilités dans leur situation. Ce cheminement qu'offre le Programme ISP est tracé simplement par ce participant : des cours adaptés, un stage et la certification. Ces trois éléments semblent

représenter aux yeux de ce participant la recette gagnante pour l'intégration au marché du travail.

Les participants qui ont déjà travaillé dans le passé indiquent que le Programme ISP leur permettra non seulement d'intégrer le marché du travail, mais qu'ils pourront trouver un emploi avec de meilleures conditions de travail. Ces derniers soulignent d'ailleurs la difficulté des emplois qu'ils occupaient avant leur arrivée au Québec. Les niveaux de stress et de douleur, la température, le salaire et l'horaire ont été mentionnés comme conditions de travail pouvant être améliorées grâce à la certification.

« Mon travail avant, c'est très dur. J'ai mal au dos et aux mains. C'est chaud, c'est humide. Avec le certificat [dans mon nouveau domaine], mon travail va être plus facile, moins stressant. Ça va être mieux pour moi. »

En plus des conditions de travail, la participation au Programme ISP représente pour d'autres une occasion de développer ou d'améliorer leurs aptitudes dans leur domaine. Ils considèrent ainsi qu'ils ont acquis un ensemble de connaissances et de savoir-faire au cours de leurs expériences de travail dans leur pays d'origine, mais qu'il est possible pour eux de parfaire leurs compétences :

« Parce que moi, dans mon pays, j'ai travaillé dans mon domaine. Mais quand je suis arrivé ici, j'ai vu qu'il y avait beaucoup de choses que je peux améliorer, parce qu'ici c'est plus compliqué et ça va plus vite. ISP me donne l'expérience pour savoir comment je peux continuer de travailler ici dans mon domaine. »

Ce participant indique qu'il y a place à l'amélioration quant à sa façon de travailler et qu'il s'agit d'une nécessité pour lui dans le monde du travail au Québec. Il a conscience que les

façons de faire sont bien différentes par rapport à son pays; son travail est donc plus compliqué au Québec, mais tout va également à une vitesse supérieure.

Au-delà des aptitudes à améliorer dans leur domaine spécifique, la communication revient régulièrement comme un élément central de leur intégration socioprofessionnelle. La plupart d'entre eux soulignent que le français est une limite qui les empêche d'être à l'aise dans leur recherche d'emploi et dans leurs futures fonctions lorsqu'ils seront engagés par une entreprise. Le Programme ISP représente à leurs yeux une occasion d'améliorer leur maîtrise de la langue :

« Quand travailler pour vrai, très stressé. Rencontrer le vrai patron (son visage exprime la peur). Moi je pas comprendre tout. Déjà moi pas comprendre tout à ISP. Maintenant c'est bien. Mais quand j'arrive au vrai travail, les gens vite vite vite. Moi pas comprendre. Pour aider moi ici.»

Le manque d'aisance en français entraîne une baisse marquée de leur confiance lorsqu'ils s'adressent à un employeur ou à des collègues de travail. Ils ont ainsi conscience qu'un niveau de français est attendu en milieu de travail et considèrent qu'ils n'ont pas encore atteint ce niveau. Ce manque à gagner induit chez les participants un stress évident, qui pourrait même être décrit comme de la gêne ou de la honte. Ils se sentent réduits par rapport aux autres personnes qui sont en mesure de s'exprimer aisément en français et, parallèlement, ils remettent en doute leur capacité de s'accomplir dans leur milieu de travail.

D'autres ont auparavant intégré le marché du travail et leur niveau de français a représenté des difficultés de fonctionnement si grandes qu'ils ont décidé d'entreprendre un parcours scolaire en français et ensuite de participer au Programme ISP afin de cibler leur capacité de communiquer précisément dans leur milieu de travail :



« J'ai travaillé avant le Programme ISP, pendant la francisation. Mais le français c'est difficile. Les gens parlent avec des mots vite-vite, avec des mots que je ne comprends pas qu'on utilise dans mon travail. Alors là, je me suis dit, je dois continuer en ISP après la francisation. »

Les difficultés de communication vécues lors des premières expériences de travail au Québec sont donc des leviers de motivation pour la participation aux cours de francisation et au Programme ISP. Le dernier participant cité indique que ses collègues de travail, dans le feu de l'action, ne prennent pas toujours le temps de lui parler lentement afin de favoriser sa compréhension. D'autre part, le vocabulaire spécifique à un milieu de travail, le jargon, est identifié comme une limite des cours de francisation. Le Programme ISP est ici présenté comme un moyen de pallier cette limite puisque les étudiants sont emmenés à développer le vocabulaire propre à leur domaine.

Si la communication en emploi est évidemment une problématique d'envergure pour les participants, la communication pendant la recherche d'emploi est également anticipée comme une source de difficultés. Les participants saisissent que cette recherche requiert plusieurs habiletés de communication :

« C'est que je manque de confiance à cause du français. Je manque beaucoup de vocabulaire. Dès que j'ai commencé ici, le professeur m'a aidé beaucoup pour les mots, pour chercher le stage, pour chercher le travail. »

En effet, pour chercher un emploi, il faut généralement être en mesure de lire des offres d'emploi et d'écrire un CV qui présente l'ensemble des expériences de travail antérieures, ce qui représente évidemment un défi pour plusieurs des participants. La rencontre d'un employeur ou du responsable des embauches demandent une aisance à l'oral et un vocabulaire qui permettront aux participants de mettre en valeur leur personnalité et leurs expériences de travail pertinentes. Pour l'ensemble de ces défis, le dernier participant cité

indique que son enseignant a été d'une grande aide depuis le début du Programme. Nous pouvons d'ailleurs comprendre que son manque de confiance et de vocabulaire est discuté telle une réalité qui est maintenant révolue.

Pour d'autres, le stage est l'élément clé du Programme qui leur permettra d'améliorer leur communication avec leurs collègues de travail. La francisation et les cours du Programme ISP représentent certes une occasion de parler en français; toutefois, communiquer avec des Québécois francophones semble un fait rare. En effet, le manque de contact avec des Québécois a été maintes fois souligné au cours des entrevues :

« Dans le stage, je vais pouvoir pratiquer de parler avec les Québécois. Avant, je parlais pas beaucoup avec les Québécois. Je parlais avec mon professeur et les autres étudiants sont immigrants. Sinon je parle à mes enfants. »

Le stage en milieu de travail est donc pour les étudiants une occasion de pratiquer leur français avec des Québécois en contexte de travail, occasion qu'ils ne peuvent obtenir par d'autres voies. En effet, à l'exception de leur enseignant, leurs collègues de classe allophones et leurs enfants sont parfois les seules personnes avec qui ils peuvent parler en français.

### **5.3 Pourquoi intégrer le marché du travail?**

L'expérience de transition vers le marché du travail des personnes participant au Programme ISP est le principal objet de cette recherche. Il sera question dans cette section d'identifier les éléments déclencheurs qui ont mené les participants à prendre la décision d'intégrer le marché du travail.

À la question « Pourquoi intégrer le marché du travail », quatre participants, soit une majorité, ont répondu que leur décision d'intégrer le marché du travail résulte d'une

séparation avec leur conjoint survenue depuis qu'ils ont immigré au Québec. Ces participants expliquent donc leur intérêt envers l'intégration du marché de l'emploi en énonçant une transition qu'ils viennent de vivre : le fait d'être en couple pour ensuite devenir célibataire. Ils perçoivent leur entrée sur le marché du travail comme un ajustement approprié à leur nouvelle situation. En effet, le divorce mène les nouveaux célibataires à assumer de nouvelles responsabilités et à devoir se réorganiser. Maintenant qu'ils habitent seul, leur rôle au sein de leur famille n'est plus le même ou encore d'autres rôles s'ajoutent à leur quotidien. Les participants nouvellement divorcés soulignent tous devoir maintenant assumer une pluralité de dépenses de façon indépendante, particulièrement en lien avec les enfants à charge. Ils anticipent que ce nouveau rôle de pourvoyeur sera mieux rempli sur le marché du travail qu'avec la seule aide du gouvernement.

« Moi, divorcée. Pas d'argent pour enfants. Mari, pas là. Je dois payer pour enfants.»

Compte tenu de ce qui précède, nous pouvons donc inférer que, peu importe la trajectoire type, les participants perçoivent l'entrée sur le marché du travail comme une amélioration directe des conditions de vie de leur famille. Cela indique que l'ensemble des étudiants interrogés se sont renseignés ou ont été informés quant à l'accession au marché du travail, aux implications que représente ce processus et à la valeur ajoutée que représente leur participation au Programme ISP. À cet égard, les participants soulignent maintes fois que l'aspect financier est important quant à leur décision de trouver du travail. Plusieurs sont inquiets de leur condition financière et expriment de l'appréhension quant à leur avenir s'ils ne parviennent pas à trouver un emploi.

« Mais le gouvernement me donne peu. C'est juste assez pour vivre. Si je fais les dépenses. Mais si je peux commencer à travailler, il va y avoir beaucoup de changements. Ce sera bien. Je vais avoir un salaire et je serai tranquille. »

Ce participant explique qu'il aura l'esprit tranquille s'il est en mesure d'intégrer le marché du travail. Sa réflexion est simple : les revenus que lui rapporterait un emploi sont bien plus avantageux que l'aide financière que lui accorde le gouvernement. Il illustre donc l'idée que la précarité des personnes bénéficiant de l'aide financière du gouvernement est un levier motivationnel pour l'intégration au marché du travail.

Au-delà du paiement des factures quotidiennes pour les besoins de la famille, le fait d'avoir un projet qui ne peut se réaliser que par l'entrée sur le marché du travail semble être une source de motivation pour certains participants. Certains évoquent le désir de devenir propriétaire, de parrainer un membre de leur famille pour qu'il vienne les rejoindre au Québec ou encore de s'acheter un véhicule.

« Ma vie avant, dans mon pays, nous avons eu une vie très difficile. J'ai travaillé dans des moments très difficiles. Il fallait travailler pour survivre. J'ai toujours travaillé, sinon... Ici, la vie et le travail, c'est beaucoup mieux. Maintenant, je dois travailler pour atteindre des objectifs pour ma vie, pour faire des choses pour ma vie. Pas pour survivre. »

Si l'intégration au marché du travail est pour plusieurs participants un projet dans lequel ils sont présentement engagés, la réalisation de projets à l'extérieur du travail est une source de motivation évidente pour l'intégration socioprofessionnelle. Pareillement, l'énoncé du dernier participant : « Il fallait travailler pour survivre » évoque une nouvelle façon de percevoir le monde du travail. L'intégration à leur nouvel environnement, le Québec, les amène nécessairement à prendre conscience de la différence majeure entre les conditions de travail auxquelles ils pouvaient aspirer dans leur pays d'origine et celles auxquelles ils peuvent aspirer au Québec. À cet égard, des participants soulignent maintes fois la différence quant à la gestion de l'horaire de travail des employés par le patron. Ils expliquent que leurs supérieurs n'avaient aucune considération à cet égard dans leur pays d'origine. Ils étaient donc forcés de travailler jusqu'à 15 heures par jour, soit près du double de la journée standard

de 8 h au Québec. Il s'agit pour eux d'une différence marquée qui nourrit leur désir d'intégrer le marché du travail.

« Ici, le patron respecte l'heure de travail pour commencer et pour terminer. Mais dans mon pays, le boss il respecter l'heure de travail pour commencer, mais pour terminer, non. Dans mon pays, on peut commencer à 7h, terminer à 17h, quelque fois à 20h ou 22h pour que le travail est terminé. Il n'est pas prudent pour regarder. »

L'écart des salaires entre le pays d'origine et le Québec est également un levier de motivation souligné à plusieurs reprises. Les participants indiquent qu'occuper un emploi à temps plein est souvent un revenu trop modeste pour pouvoir payer l'ensemble des dépenses d'une famille. Cet état de fait dégrade fortement l'ensemble des conditions de vie dans leur pays d'origine, alors qu'en contrepartie, les salaires offerts au Québec permettent aux participants d'espérer vivre dans de bonnes conditions.

« Dans mon pays, c'est pas facile. La vie, c'est difficile vraiment. Même lorsqu'il y a la paix, pour trouver du travail c'est difficile. Et c'est pas le bon travail. Ici, c'est mieux. Dans mon pays, c'est le contraire. C'est que tu travailles et l'argent n'est pas suffisant pour pouvoir aller à l'école et avoir la nourriture. Avoir 100 dollars dans mon pays c'est difficile. Avoir 100 dollars par mois dans mon pays c'est un bon travail. »

Ces participants ne sont donc pas étrangers à la stabilité économique et sociale du Québec ainsi qu'aux conditions salariales offertes ici. Ce sont pour eux des motivations évidentes à l'entrée sur le marché du travail. Un autre participant indique qu'il a également conscience qu'au sein même du Québec, les conditions de travail peuvent être très différentes d'une entreprise à une autre. Il indique qu'il est sûr de trouver du travail dans son domaine, mais

c'est plutôt le désir d'être embauché par certaines entreprises qui offrent des conditions avantageuses qui représente une source de stress pour lui. Le stage représente déjà une occasion de connaître une entreprise et il espère que celle-ci rejoindra ses attentes, sans quoi il devra lui-même se mettre à la recherche d'un emploi. Cette dernière option lui génère beaucoup d'incertitude.

« Ce qui me fait peur, c'est après le stage. Je dois trouver une entreprise qui me veut et que je veux travailler pour elle. Toutes les entreprises sont pas égales. Des entreprises paient beaucoup, il y a des entreprises qui paient moins... Il faut que je trouve la bonne. Le Programme ISP va m'aider à me trouver un stage. Après, je vois si j'aime l'entreprise. Sinon, je trouve une autre entreprise, mais ça je sais pas. »

Le discours des participants concernant le marché du travail et les gains que représente l'intégration à celui-ci met en lumière le fait que cette transition s'appuie sur une réflexion personnelle, jugeant les avantages et les désavantages entre le fait de « rester à la maison » ou de « trouver du travail ». Le travail est ici décrit comme une activité qui permet de diminuer le stress, de bouger, de « faire quelque chose ». Les participants décrivent presque le travail comme un passe-temps qui leur procure un certain entrain, sans lequel la vie serait ennuyeuse. Rester à la maison n'est pas une option pour eux.

« J'aime travailler, j'aime pas rester à la maison. J'aime changer de vie. J'aime pas rester à la maison sans faire quelque chose. J'aime pas la routine. »

Plusieurs participants évoquent d'ailleurs l'importance du travail pour leur bien-être psychologique. Le rôle que l'emploi leur permet d'occuper dans une organisation et les liens sociaux qu'ils peuvent y entretenir leur permettent de s'épanouir et de vivre de nouvelles expériences. Au contraire, le fait de ne pas travailler limite selon eux la réalisation de soi et

favorise l'isolement. Après avoir expérimenté le fait de demeurer à la maison plutôt que de travailler, certains ne veulent simplement plus vivre comme ils le faisaient auparavant.

« Moi, habitué de travailler. Moi, pas rester assis à la maison. Il faut travailler. Et pas travailler dans maison. Moi, la maison c'est fini. Il faut aider. Moi, aider les amis à Montréal une semaine quand ils arrivent en avion. Il faut travailler. Moi, si pas travailler, c'est penser beaucoup, c'est triste. »

Des participants indiquent être conscients du fonctionnement du système qui leur permet de recevoir une aide financière. Ils disent ne pas vouloir être dépendant de ce système pour subvenir à leurs besoins, et par le fait même, mettent de l'avant la valeur de l'autonomie dans leur discours. Cette valeur d'indépendance est ainsi présentée comme une justification de leur désir de trouver du travail, alors qu'ils insistent sur le fait que tous les immigrants devraient, comme eux, rechercher l'indépendance financière par l'entremise de l'intégration au marché du travail. Il s'agit pour eux d'une question de responsabilité individuelle. Certaines valeurs et croyances sont donc partagées par des participants, et celles-ci les mènent à adopter une attitude d'engagement dans leur intégration au marché du travail.

« Je suis arrivé ici et je reçois l'argent du gouvernement. Au début, je commence à étudier combien ça coûte. Chaque chose, combien ça coûte. Ça coûte cher. Après, je commence à étudier d'où vient l'argent. Ça, c'est l'argent de mon voisin. Je veux pas ça. J'ai 7 enfants. C'est beaucoup d'argent. Je dois travailler par moi-même. Je veux pas faire vivre par les autres. [...] Quand j'ai compris ça, tout de suite, je prends ma décision pour travailler. »

Certains participants indiquent pour leur part que l'occupation d'un emploi leur permet de se sentir « comme les autres ». Ils sont conscients que le fait de travailler est une norme sociale. Le travail prend donc la forme d'une pratique sociale qui leur permet de s'identifier à la

population à laquelle ils essaient de s'intégrer. Occuper un emploi est donc un objet de fierté, dans la mesure où cela leur permet de ressentir une certaine forme d'intégration.

« Avant, je reste à la maison. C'est correct, mais... Maintenant, je vais au travail tôt le matin et je vois tout le monde qui va travailler, dans l'autobus, dans la voiture... Je suis fier. Je suis utile... Je fais pas rien. Je paye la nourriture avec mon argent. J'aime ça. »

En conséquence, le discours valorisant l'autonomie, la responsabilité individuelle et la fierté de travailler mènent les participants à entretenir des croyances quant aux personnes immigrantes qui décident de ne pas entrer sur le marché du travail. Ils ne comprennent pas la décision de celles-ci et indiquent qu'ils vivent de la frustration quant à leur choix de ne pas chercher un emploi. La question « Pourquoi veux-tu intégrer le marché du travail? » a ainsi mené certains participants à soumettre leur réflexion concernant la situation inverse : « Pourquoi certaines personnes immigrantes dans une position semblable à la leur décident-ils de ne pas intégrer le marché du travail? »

« Eux qui travaillent pas comprennent pas que l'argent vient d'où. Moi, je vois une personne de mon pays d'origine. Il prend pas la formation, va pas travailler. Je pense : « Vraiment? » Tu restes chez toi et tu attends l'argent? Je comprends pas. C'est pas bien. C'est pas correct. C'est dur, mais le travail... il faut le travail. Et en plus il est immigrant. Après, les gens disent : « regarde l'immigrant, il travaille pas, il fait rien. » Et là, les gens pensent « c'est tous les immigrants, ils veulent pas travailler. » C'est vraiment... c'est pas bon! »



## 5.4 L'expérience de transitions similaires

Cette section traitera des expériences de transitions similaires à celles qu'ils vivent au cours de leur processus d'intégration au Québec et de leur impact sur les transitions actuelles des participants. Les expériences de trois types de transitions similaires ont été discutées au cours des entretiens : la transition vers le statut d'étudiant, la transition vers le marché du travail et la transition vers le statut d'apprenant d'une langue étrangère.

Une transition s'effectue toujours à partir d'un point de départ. Dans le contexte de la transition vers le statut d'étudiant, le nombre d'années d'études dans le pays d'origine varie de 2 à 11 années. Au-delà du nombre, le mode d'enseignement et la qualité de celui-ci sont extrêmement variables. Ces participants décrivent ici le milieu dans lequel s'est effectué l'apprentissage de leur métier. Si certains participants ont été scolarisés pendant de nombreuses années dans un milieu scolaire formel, d'autres ont reçu la majorité de leur instruction par l'entremise de leur famille ou sur les lieux de leur travail. Pour ceux-ci, la transition vers les études au Québec représente une marche bien plus haute que pour une personne ayant reçu un enseignement semblable à ce qui est offert dans les institutions d'enseignement.

« J'ai appris mon métier de mon père. Il m'a tout appris. C'est pas comme ici, on va pas à l'école. Tout était dans notre maison, pour travailler et pour exposer. Toute la famille, même les sœurs, connaissent ce travail.»

Ce participant explique ici que son éducation était loin de la réalité vécue dans le système scolaire québécois, alors qu'elle prenait plutôt la forme d'une transmission à la génération suivante d'un savoir-faire dans le lieu même où sa famille habite. De toute évidence, l'école est pour lui un univers pratiquement inconnu.

Le discours des participants montre à ce sujet qu'ils sont conscients que l'éducation en milieu formel est beaucoup plus accessible au Québec que dans leur pays d'origine. Ils se retrouvent sans diplôme dans la Ville de Québec, où 92,2 % des citoyens âgés de 25 à 64 ans ont obtenu leur diplôme d'études secondaires (ISQ, 2019). Des participants évoquent d'ailleurs qu'ils auraient préféré être scolarisés au sein d'une institution scolaire formelle. Conséquemment, ils n'auraient pas eu à vivre une transition supplémentaire en devenant étudiants au Centre Louis-Jolliet.

« Ici, il y a la possibilité de faire la formation avec le gouvernement, mais c'est le contraire dans mon pays. Pour faire la formation, il faut la famille, il faut avoir l'argent pour te soutenir. Si la famille n'a pas l'argent, tu peux pas faire de formation. Tu peux seulement apprendre directement dans l'atelier avec la famille ou les amis.»

Qu'il s'agisse d'une première adaptation au mode de vie étudiant ou d'un retour aux études, le nouveau statut d'étudiant des participants ne correspond pas au cadre normatif des cycles de vie socialement reconnus, c'est-à-dire d'aller premièrement à l'école à un plus jeune âge, pour ensuite intégrer le marché du travail. Certains participants indiquent que cet écart avec la norme est une préoccupation pour eux, ce qui pourrait être un frein quant à leur ambition d'intégrer le marché du travail. Toutefois, le fait d'avoir entrepris le programme ISP montre qu'ils considèrent que de vivre cette transition en marge du cadre normatif des cycles de vie socialement reconnus représente tout de même un investissement dont les avantages dépassent les inconvénients.

« Je regarde autour de moi... et moi, à mon âge... ahhhhhh [exprime du découragement]. C'est pour ça je dis à mes enfants : « ici, maintenant, c'est l'occasion d'étudier ». Je me suis demandé, moi, c'est comment je peux commencer tout ça à mon âge? Je peux faire tous les travaux. Mais si je peux

continuer mon ancien travail, ça peut m'aider beaucoup beaucoup. Alors, je pense, oui, je vais à l'école à mon âge. »

Ce participant montre par son discours une conscience du cadre normatif des cycles de vie en comparant sa situation avec celle de ses enfants. Il souhaite que ses enfants suivent le cadre normatif des cycles de vie en s'investissant au maximum dans leurs études alors qu'ils sont jeunes.

Dans le même ordre d'idées, la transition vers le marché du travail ne s'effectue pas du même point de départ pour tous. Alors que plusieurs ont déjà intégré le marché de l'emploi auparavant, certains n'ont jamais vécu cette transition. Le monde du travail est donc un environnement complètement nouveau pour eux et l'intégration à ce milieu demande une adaptation d'autant plus exigeante.

« Moi, jamais travaillé. Moi venir au Québec et commencer le travail avec ISP. »

Ce dernier participant indique n'avoir jamais travaillé et que c'est le fait d'avoir immigré au Québec qui l'a menée vers cette transition. D'autres ont pour leur part déjà travaillé dans leur pays d'origine ou dans un autre pays; ceux-ci doivent toutefois s'adapter aux exigences du monde du travail du Québec. De plus, l'expérience de travail n'est pas toujours telle qu'on la conçoit d'emblée, c'est-à-dire le fait de travailler pour une entreprise, d'être dirigé par un patron et de devoir suivre des règles établies.

Participant : « J'ai seulement vendre des beignes au marché dans mon pays. »

Intervieweur : « As-tu déjà eu un patron? »

Participant : « J'ai jamais eu un patron. Nouveau pour moi ».

Enfin, certains participants ont déjà travaillé au Québec, mais des difficultés les ont empêchés de compléter la transition à un niveau suffisant pour être confortables. Ils évoquent tous la même barrière pour expliquer cette situation : la communication en français dans le milieu de travail. Il s'agit d'ailleurs d'une autre transition importante que tous les participants vivent au Québec : le fait de devenir un apprenant d'une langue seconde dans un pays étranger. Si le fait de trouver un travail au Québec n'a pas représenté une difficulté pour ceux qui ont déjà travaillé dans la province, communiquer en français quotidiennement avec des Québécois les a empêchés de conserver leur emploi. Cet obstacle s'est toutefois avéré être un incitatif à entreprendre un programme d'étude en vue d'intégrer le marché du travail plus efficacement.

« Trouver un travail quand je suis arrivé, c'était facile. Mais pas pour le français. Je comprends rien. C'était stressant. C'est difficile avec les Québécois. Alors, j'ai fait la francisation au CÉGEP et ensuite la francisation au Centre Louis-Jolliet. Ensuite, j'ai trouvé un emploi. Et là, je parlais à tous les jours avec des Québécois. Là, j'ai vraiment appris le français. »

Parmi les participants, six ont indiqué parler plusieurs langues. Ces langues ont été apprises dans leur région d'origine et sont pour eux des langues secondes puisqu'elles sont communément utilisées dans leur pays d'origine. Un seul d'entre eux a indiqué avoir appris une langue à l'extérieur de son pays d'origine et qui n'est pas parlée dans celui-ci. Par le fait même, il s'agit pour lui d'une langue étrangère. Contrairement aux autres participants, il a déjà été confronté à ce défi, il connaît le niveau d'engagement nécessaire pour effectuer cette transition et il sait qu'il est en mesure de compléter celle-ci avec succès. Cette expérience le rend davantage susceptible de faire preuve de résilience si des difficultés surviennent pendant son apprentissage. De plus, il a certainement développé des outils comme des stratégies d'apprentissage qu'il peut mettre à profit pendant son apprentissage du français.

« J'ai quitté mon pays en 2009 pour aller [nom d'un pays voisin]. J'ai fait 8 ans là comme réfugié et je suis resté dans le camp. Je ne connais pas la langue locale. Si je parle ma langue, personne n'écoute. Après quelques mois, j'apprends. Ils me montrent : ça, c'est ça. La nourriture, c'est ça. Le travail, c'est ça. Et quand je quitte après 8 ans, je parle (aussi bien que les locaux), même qu'en ce moment c'est cette langue qu'on parle dans ma maison. »

La théorie de la transition de Schlossberg permet d'ailleurs d'effectuer l'analyse de l'expérience de ce participant. Celui-ci indique que l'élément déclencheur, soit le fait d'être forcé de se réfugier dans un pays étranger, a eu pour impact qu'il s'est retrouvé dans un milieu dont la langue est différente. Il exprime le sentiment d'impuissance qu'a entraîné pour lui le déséquilibre avec son environnement, alors qu'il relate que personne n'écoute s'il parle sa langue première. Afin de retrouver un équilibre avec son environnement, il a transité vers le statut d'apprenant d'une langue étrangère. Enfin, il indique que cette transition a été positive en soulignant le gain que représente l'apprentissage de cette nouvelle langue puisqu'il s'agit maintenant de la langue qu'il parle chez lui avec sa famille.

Un autre participant a pour sa part vécu une expérience plus difficile de transition vers le statut d'apprenant d'une langue étrangère dans un pays étranger. Il explique que la langue était un marqueur sur lequel la population locale s'appuyait pour le discriminer. Par le fait même, il indique avoir ressenti moins de discrimination au Québec en lien avec le fait de ne pas parler la langue locale en comparaison avec les autres pays dans lesquels il a vécu pendant son processus d'immigration.

« Avant de venir ici, je suis allé dans d'autres pays et là-bas, c'était beaucoup de racisme. Les gens voient que je suis pas né là-bas à cause de la langue. Mon accent. Alors ils sont pas gentils. Je peux pas trouver le travail. C'était difficile.»

Son discours reflète que cette transition n'a pas abouti en un retour vers l'équilibre avec son environnement. Contrairement au participant cité précédemment, sa transition vers le statut d'apprenant d'une langue étrangère n'a pas été complétée avec succès et ne peut donc être considérée comme une expérience positive. Il est donc possible que cette transition antérieure ait réduit sa capacité à être résilient face aux difficultés inhérentes à l'apprentissage du français au Québec.

## **5.5 Le rôle de la communication dans la transition**

Au cours des entrevues, les participants ont maintes fois souligné l'importance de la communication comme facteur déterminant les transitions vécues. La maîtrise du français est l'un des principaux défis auxquels les participants sont confrontés en ce qui a trait à la communication et naturellement, les participants sont tentés d'intégrer un milieu de travail qui partage une langue qu'ils ont déjà acquise. L'intégration à un tel milieu permet aux personnes immigrantes d'éviter l'ajout d'une transition supplémentaire dans leur processus d'immigration. En effet, l'apprentissage du français est une transition majeure; ce projet est évalué en années et l'atteinte de cet objectif peut nécessiter des changements importants pour la personne qui devient un apprenant en français.

« Après l'arrivée au Québec, je suis resté à la maison pour m'occuper de mes enfants. Puis, j'ai travaillé dans mon domaine, mais seulement dans un milieu où les autres qui parlent ma langue, donc pas de français. Donc j'ai dit : c'est fini, je dois retourner à l'école pour apprendre le français pendant plusieurs années. »

Non seulement est-il nécessaire pour les participants de suivre des cours de français, mais ils indiquent également qu'il est impératif d'élargir leur cercle social afin de pouvoir parler avec des francophones pour ainsi espérer apprendre mieux et plus rapidement. Il s'agit en fait d'un double défi : parler en français pour s'intégrer davantage et s'intégrer pour parler davantage

en français. Certains participants soulignent d'ailleurs les possibilités qu'offre l'élargissement du cercle social en termes d'opportunités et d'entraide.

« Ce qui est difficile pour ceux qui ne s'intègrent pas, c'est la langue. Parce que si on ne parle pas et on ne comprend pas, ça sera difficile. Si on ne parle pas, on a moins de possibilités. Plus tu parles à des gens, plus tu as des possibilités. Tu parles à quelqu'un et il te dit : « J'ai vu ça ou je connais quelqu'un » et il va t'aider. »

Le contact avec les collègues de travail représente une opportunité d'échanger et de connaître le monde du travail québécois. Une stratégie adoptée par quelques participants lors de leur arrivée est d'avoir tenté immédiatement l'intégration du marché du travail justement en vue d'améliorer leur français et de mieux comprendre les façons de faire au Québec.

« J'ai un peu travaillé dans une usine de légume à Québec. Ce n'était pas mon choix [comprendre ici : *Je n'avais pas le choix*], car pour avoir l'intégration, il faut entrer dans l'équipe des autres ici pour voir comment ça marche ici. Et il faut parler pour intégrer, pour communiquer avec les autres. Il faut entrer dans le marché pour s'améliorer dans la langue. »

Cette perspective révèle le caractère intrépide du participant et contraste avec le discours de certains de ses collègues, pour qui la communication avec les francophones représentait plutôt une source importante de stress, et par le fait même, réduit leur aptitude à élargir leur cercle social afin d'être en contact avec le français.

À cet égard, des participants mentionnent que le programme ISP leur a permis de réduire progressivement leur niveau de stress en lien avec le fait de communiquer en français avec des francophones, particulièrement en milieu de travail. La gradation est frappante : ils

expliquent que lors de leur arrivée, ce contexte de communication suscitait de la peur, alors qu'après le Programme ISP, ils envisagent le fait de communiquer en français avec confiance.

« Je ne suis pas stressé, pas du tout, pour mon stage. Avant, je rencontre des Québécois et j'ai peur. Je ne comprends pas. Après la francisation, je comprends un peu. Avec ISP, je comprends toutes les demandes pour le travail. Si je comprends pas, je peux demander. Je sais comment. Dans mon pays, il y a pas ça quelqu'un qui te montre et pour poser des questions si tu ne comprends pas. »

Ce participant souligne que le type de formation pour l'intégration à l'emploi n'était pas disponible dans son pays d'origine. Il indique d'ailleurs que le programme ISP lui a fait prendre conscience que l'intégration d'un employé dans sa condition est un processus sensiblement différent de ce qu'il a déjà vécu. Il explique qu'il a désormais le droit de ne pas comprendre, et que dans cette situation, il sait comment réagir et exprimer son incompréhension sans craindre des représailles. Il envisage que ses futurs collègues seront empathiques et feront preuve d'ouverture envers sa réalité.

D'autres participants indiquent que le programme ISP leur a permis de saisir l'importance de nourrir la relation avec les supérieurs en milieu de travail afin que cette dernière soit marquée par le respect et la confiance. Chacun des partis doit communiquer efficacement, sans quoi des frictions peuvent survenir. Cette façon de faire semble nouvelle pour certains participants, qui avaient plutôt l'habitude de réduire au maximum la communication avec les collègues et les supérieurs, et ce peu importe la situation.

« Au ISP, j'apprends qu'il faut travailler. J'apprends qu'il faut le respect avec les personnes et le chef du travail. Il faut se parler. Si je comprends pas, il faut parler. Il faut que le chef parle si pas content. Parler pour pas fâché. Si tu arrives et faire tes choses sans parler, c'est pas bon. Il faut toi parler aux autres. »



## **5.6 Les caractéristiques personnelles nécessaires à la réussite des transitions**

Le discours des participants interviewés dans cette étude montre qu'ils sont relativement confiants quant à leur capacité d'intégrer le marché de l'emploi au Québec et que leur participation au programme ISP est une voie efficace afin de réaliser positivement cette transition. Au-delà de cette conviction, les participants ont régulièrement mis en évidence les caractéristiques personnelles qui, selon eux, permettent de réaliser une transition positive, soit en faisant part de leurs réflexions ou en relatant leur expérience personnelle. Du même souffle, certains révélaient les caractéristiques personnelles qui, selon eux, pouvaient entraver un processus de transition.

L'humilité et l'ouverture sont des ingrédients identifiés par plusieurs participants comme des incontournables à la réussite de leur transition vers le statut d'étudiant. En effet, l'intégration au marché du travail est un objectif que plusieurs participants avaient déjà atteint antérieurement au cours de leur vie. Ces participants, qui comptent souvent de nombreuses années d'expérience dans leur domaine, ont tout de même décidé de retourner sur un banc d'école en participant au programme ISP. Pour pleinement s'engager dans ce projet d'étude, ils doivent faire preuve d'ouverture envers de nouvelles idées et de nouvelles façons de faire, tout en se montrant humbles quant à leurs aptitudes dans leur domaine.

« Le travail, je crois que je peux m'améliorer beaucoup plus qu'avant quand je travaille, puisque je sais que je peux apprendre beaucoup et prendre de l'expérience. Il y a beaucoup de choses que je ne connais pas. Je peux l'apprendre ici, ça je le sais. [...] Je pense que c'est ça la vie. C'est une partie de l'intégration. Tu ne peux pas arriver puis connais tout... non, non, non. Il faut commencer petit à petit, puis tu deviendras. »

L'expérience de certains participants indique par ailleurs que l'audace, ou encore le courage, est un trait de caractère qu'il est nécessaire de posséder afin de réussir leur projet d'intégration. Le fait de se retrouver dans un environnement différent dans lequel les participants sont habitués d'évoluer peut être inconfortable. À titre d'exemple, choisir d'évoluer dans un milieu de travail francophone plutôt que dans un milieu qui partage leur langue maternelle permet aux participants d'apprendre plus rapidement le français, mais est un défi d'autant plus difficile à relever. Les participants qui prennent délibérément cette décision manifestent un profond désir de changement et doivent être prêts à sortir de leur zone de confort.

« Avant, j'ai pensé : « Je vais trouver un stage dans un milieu où on parle ma langue maternelle. » Après, j'ai pensé : « Je dois sortir de ça. Je dois commencer. » Je vais apprendre plus, surtout le français. »

Dans le même ordre d'idées, les participants doivent faire preuve de détermination afin de mener à terme les différentes transitions qu'ils vivent. Ils indiquent que les personnes immigrantes qui ne sont pas engagées dans les transitions nécessaires à l'intégration n'affichent pas suffisamment de volonté et vont plutôt trouver des prétextes afin d'éviter de s'engager dans une transition. Selon ces participants, des personnes immigrantes peuvent réussir certaines transitions, mais ne pas être en mesure d'entreprendre les transitions subséquentes car ils ne sont pas assez tenaces. Un participant indique d'ailleurs qu'il a dû faire preuve de discipline afin de continuer à entretenir des liens avec des francophones et ainsi maintenir ses acquis. Selon lui, un effet boule de neige peut survenir : une perte de motivation a pour effet de freiner le processus de transition, et cette baisse de régime peut à son tour causer une perte de motivation encore plus importante.

« J'ai parlé avec mon mari (avant le divorce) d'aller au Centre Louis-Jolliet. Je lui ai dit « C'est bien, on apprend beaucoup de choses ». Mais il dit « Non, c'est

très loin. » [...] Il me dit « Tu es meilleure que moi ». Moi, je lui dis « Tu dois avancer tranquillement. Tu vas voir, quand tu avances un peu, c'est facile. Il faut pas arrêter, sinon on pense qu'on est pas capable ». Et là, lui, c'est qu'il reste seulement avec des personnes qui parlent sa langue et de sa culture... Là, si tu fais ça, tu oublies tout. Et il faut recommencer. Il faut rester connecté beaucoup avec les Québécois, parce que tu es ici, pas dans ton pays. Et si tu déconnectes, tu perds le courage. »

L'idée de ce dernier participant à l'effet qu'il est nécessaire de demeurer en action afin de nourrir la motivation rejoint le discours d'un autre participant qui, au cours de l'entrevue, avait prodigué un conseil aux futurs immigrants dans sa condition : se mettre en action le plus rapidement possible dès l'arrivée au Québec. Le fait d'être proactif serait donc à son avis une caractéristique personnelle qui permet d'entreprendre rapidement le processus de transition, sans quoi la motivation peut disparaître avant même que la personne ne se mette en action.

« (Il faut) commencer le plus rapidement possible la francisation et ISP. Parce que plus tu attends, plus c'est difficile. On a pas le courage plus on attend. »

Certains participants trouvaient d'ailleurs une source de motivation en évaluant leur condition actuelle avec gratitude. La transition vers l'emploi représente un défi considérable, mais ceux-ci prennent le temps de penser aux difficultés qu'ils ont éprouvées avant de se retrouver engagés dans cette nouvelle transition au Québec. Cette réflexion fait écho à l'impact d'expériences de transition similaires, tel que discuté dans la section 6.5. Avoir vécu de difficiles transitions antérieurement permet à des participants de relativiser la transition qu'ils vivent actuellement et d'être ainsi reconnaissants d'évoluer dans le contexte actuel. Certains se comptent simplement chanceux d'avoir l'occasion d'intégrer le marché de l'emploi dans une région qui jouit d'une paix sociale durable.

« Travailler au Québec, c'est bien. Dans mon pays, beaucoup de guerre, tous les mélanges de guerre, pas facile pour le travail. Il faut partir, aller, aller. C'est une bonne chance pour moi arriver au Canada. »

Si certains participants s'estiment heureux de vivre cette transition présentement, plusieurs difficultés doivent tout de même être surmontées pendant celle-ci. Des participants affirment à cet égard avoir été en contact avec plusieurs personnes leur ayant indiqué qu'ils seraient incapables de mener à terme leur intégration au marché du travail. À leur avis, il faut demeurer inébranlable, afficher une indépendance d'esprit par rapport à l'opinion des autres et user de patience afin de traverser les difficultés en cours de transition.

« Tout le monde pense qu'on peut pas réussir. Mais quand tu commences, et que tu continues et tu continues, ça va mieux, un peu, un peu. »

Les remises en question peuvent également provenir des étudiants eux-mêmes. Le discours de ceux qui relatent vivre des incertitudes montre néanmoins qu'ils sont en mesure de contrebalancer celles-ci par leur caractère optimiste. À titre d'exemple, côtoyer des personnes qui pratiquent leur métier depuis plusieurs années peut être intimidant pour un étudiant qui débute dans un milieu. Un participant explique que dans ce contexte, il se projette à la suite de tous ses efforts vers un futur prometteur :

« Je regarde les autres et ils travaillent vite et bien. Je me dis « Ouf, est-ce que je vais être capable? » Mais pour eux, c'est une habitude. Ils font ça depuis longtemps et un jour je serai comme eux. Et j'aime apprendre. À tous les jours, c'est un peu nouveau. »

## 5.7 L'adaptation des schèmes comportementaux en cours de transition

Une des questions posées lors des entrevues portait précisément sur la façon dont les participants vivent leur processus d'intégration au marché du travail. La plupart des participants ont spontanément répondu en expliquant les changements qu'engendre pour eux ce processus plutôt qu'en énumérant simplement les émotions que celui-ci leur fait vivre. Ce réflexe des participants rejoint l'importance qu'accorde la théorie de la transition aux changements dans l'environnement. Ce contexte expose la personne à de nouveaux problèmes que ses façons de faire et de penser ne lui permettent plus de surmonter, lui causant un inconfort. Elle doit alors adapter ses schèmes comportementaux afin de retrouver un équilibre avec son environnement et un fonctionnement satisfaisant. Un participant explique avec ces mots l'inconfort, puis l'adaptation que ces changements lui font vivre :

« Je pense que le changement, c'est peur [comprendre ici : *épeurant*] pour des beaucoup d'immigrants. Parce que moi, je dois penser différent. Les gens pensent différent ici. Les gens me voient différent. Ils veulent des choses différents. Alors moi, je dois penser différent. Et au début, c'est dur. Tu penses et tu dis « Oh... c'est pas moi, ça ». Mais c'est pas parce que différent que pas bon. Mais les gens ont peur. Parce que si la personne change, tout change. »

Ce participant explique ici sa réflexion concernant les effets de la transition sur les personnes immigrantes dans sa condition. Il exprime tout d'abord l'inconfort vécu par plusieurs immigrants en évoquant un sentiment de peur face aux changements dans l'environnement. Ceux-ci entraînent de nouvelles attentes, et le participant indique se sentir contraint de réfléchir différemment. Le participant indique que ces nouvelles façons de penser et de faire sont bien plus qu'une adaptation de surface; l'identité du participant est marquée par cette adaptation, tout comme sa relation avec son environnement.

La capacité de mener une telle réflexion ne se produit évidemment pas de façon instantanée lorsqu'une personne immigrante met les pieds au Québec. Le premier pas est tout d'abord

d'entamer une prise de conscience des changements dans leur environnement avant d'être en mesure d'adapter leurs schèmes comportementaux en conséquence. Cette prise de conscience peut s'effectuer par expériences directes ou par échanges d'informations. Un participant mentionne que dès son arrivée, des explications lui ont été fournies sur les façons de faire au Québec.

Intervieweur : « Avant d'arriver ici, est-ce que tu savais déjà que c'était différent au Québec? Ou c'est quand tu es arrivé, tu as vu et tu t'es dit « Ah oui, c'est différent »? »

Participant : « Oui, je savais déjà. J'avais déjà écouté comme ça. Puisque quand nous arrivons ici, l'endroit que nous accueillons à l'hôtel [possiblement le Centre multiethnique de Québec], ils parlaient que comme ça, ici, l'orientation, comment ça fonctionne. »

Certains participants indiquent que leurs expériences de travail avant de commencer le programme ISP leur ont permis d'apprendre différentes facettes du monde du travail au Québec. Deux d'entre eux soulignent qu'ils ont été frappés par la valeur accordée à la productivité au sein des entreprises dans lesquelles ils ont travaillé, ce qui représente à leurs yeux un fort contraste culturel avec leur pays d'origine. Un des participants soulève que cette expérience représente pour lui une prise de conscience qui lui permet de mieux comprendre les difficultés vécues dans son pays. Il exprime que la nécessité d'accélérer son rythme de travail a d'abord représenté une source de craintes quant à sa capacité à s'adapter, pour ensuite devenir une source de motivation à devenir un meilleur employé.

« Lorsque j'ai travaillé dans l'usine, j'ai vu que les gens travaillent vite, vite. Mais dans mon pays, ils travaillent lentement. [...] Ici, parce que tu travailles à l'heure, après 2 ou 3 heures, il faut montrer quoi tu fais. Tu ne peux pas perdre 2 ou 3 heures à faire autre chose. Ça, je suis content pour ça, vraiment. Quand je suis arrivé ici, je vois une personne faire beaucoup de choses en 2 ou 3 heures,

moi non. Mais qu'est-ce qui se passe? Alors j'ai commencé à apprendre et je suis motivé à faire comme ça ici.. »

Le discours des participants montre également que leurs expériences de travail au Québec leur permettent de mieux comprendre l'organisation du travail dans la province. Certains indiquent avoir remarqué que le travail est davantage rationalisé par rapport à leur pays d'origine et que l'attribution des tâches aux employés s'effectue de façon plus précise. Ils disent également comprendre que des institutions se chargent d'administrer le monde du travail en aidant les personnes à trouver des entreprises qui recherchent du personnel.

« Ici, le travail est bien organisé. Chaque personne connaît ce qu'il doit faire dans l'entreprise. Mais pas seulement dans l'entreprise. Si tu as plus de travail dans l'entreprise, tu peux aller à Emploi Québec et ils vont te trouver une autre entreprise. »

Dans le même ordre d'idées, des participants ont remarqué que la relation avec le temps contraste avec ce à quoi ils sont habitués. Un participant explique qu'il hésite à demander des informations aux personnes qu'ils croisent car il a le sentiment qu'elles sont pressées par le temps. Tous semblent se diriger vers un lieu et avoir calculé le nombre de minutes nécessaires pour s'y rendre. Le concept d'horaire précis est donc un élément culturel nouveau et ils ressentent la nécessité d'intégrer celui-ci à leur fonctionnement quotidien.

« Je peux pas vraiment demande de l'aide aux gens ici. Si j'ai besoin de savoir quelque chose, je vois les gens qui marchent vite, vite vers quelque part. Toujours. Je peux pas demander car les gens en retard. Quelques fois, tu rencontres quelqu'un qui peut t'écouter. Mais ici je vois que les gens marchent sur le programme, et ils savent qu'ils doivent marcher tant de minutes pour arriver à telle heure. »

Outre les expériences personnelles, le programme ISP est identifié comme une importante source d'information sur le fonctionnement en entreprise au Québec. L'enseignement explicite du fonctionnement a permis aux étudiants d'acquérir différentes connaissances qui leur permettent de démarrer leur transition vers le marché du travail avant même d'avoir mis les pieds dans une entreprise. Ces apprentissages rassurent les participants puisqu'ils savent davantage à quoi s'attendre lorsqu'ils seront en emploi.

« Le programme ISP m'a appris beaucoup. [...] C'est nouveau pour moi. Avant, dans mon pays, j'allais dans mon pays et je ne (me) sentais pas important. La relation avec les collègues et le boss ici, c'est nouveau. C'est bien d'apprendre, sinon je sais pas et j'ai peur comme avant. »

Les participants indiquent avoir appris un ensemble de normes qui régissent le travail au Québec. Si ces différentes normes peuvent paraître évidentes pour un Québécois d'origine, le fait d'énoncer clairement et formellement le cadre normatif du monde du travail offre aux participants des repères tangibles sur lesquels ils peuvent s'appuyer une fois en emploi. L'importance de respecter ce cadre est inculquée aux participants, et de leur côté, il s'agit d'une balise qui leur permet de savoir qu'ils rejoignent les attentes du monde du travail.

« Je comprends mieux comment respecter. Respecter les autres, l'heure, l'aire de travail, pour faire le travail comme il faut [...] Ici, ils nous enseignent, si tu respectes l'heure, si tu travailles avec le courage, si tu fais attention à ton travail, car c'est les principales choses qui peuvent te faire un problème, on sait que je peux bien faire mon travail. »

Le changement qui a le plus marqué les participants concerne assurément les relations interpersonnelles au travail. Ils rapportent avoir été étonnés d'apprendre à quel point les relations égalitaires entre les employés et leur supérieur sont valorisées au Québec, ce qui représente une différence majeure par rapport à ce qu'ils étaient habitués dans leur pays



d'origine. Il s'agit pour eux d'un soulagement et soulignent tous apprécier cette différence culturelle.

« Avec le patron, c'est différent beaucoup ici. Dans mon pays, le patron... hé hé hé hé [son visage exprime la peur]. Quand le patron entrer dans entreprise, tous les gens font alerte, alerte. Si quelqu'un même le voit à l'extérieur, il dit « le patron, il est ici ». Et là tout le monde commence à travailler. Mais ici, ce que je vois, le patron, il parle avec les employés. C'est égal. Ça, ça ne fonctionne pas dans mon pays. (...) J'aime ça beaucoup, beaucoup, beaucoup. »

Les enseignants du programme ISP font bien plus que renseigner les étudiants sur cette différence culturelle; ils leur enseignent des comportements concrets qui la mettent en pratique. La communication non verbale est à cet effet mise de l'avant comme un symbole important qui influence la relation qu'entretiennent les interlocuteurs. À titre d'exemple, le regard est un outil de communication qui revêt un sens complètement différent selon les cultures; regarder son interlocuteur est ici un signe de respect. Devoir adapter ce schème comportemental a été vécu comme un choc par la majorité des participants.

« Au début, mon professeur m'a dit : regarder le professeur et le patron. J'ai dit « non! », on peut pas. C'est pas correct. Mais j'ai vu les autres et je peux regarder. Maintenant c'est correct. Je peux regarder. C'était difficile de changer. Pas comme dans mon pays, ici. Là-bas, si des enfants regardent un monsieur dans la rue, il dit « Pourquoi ils me regardent? Ils sont impolis. » Ici c'est correct. Ici, c'est poli de regarder. »

Dans le même ordre d'idée, un participant mentionne qu'il comprend que le fait de communiquer, ou de ne pas le faire, est un message en soi. Si une personne adresse la parole à un interlocuteur, ce dernier se doit de signifier sa compréhension du message, sans quoi il

peut paraître désintéressé ou impoli. Cette connaissance des attentes par rapport au langage non verbal et aux codes sociaux dans la culture québécoise est indispensable pour fonctionner aisément dans le monde du travail. Un participant explique à cet égard que le sourire est un outil de communication qu'il commence à employer non seulement dans ses interactions dans son milieu de travail, mais également dans sa vie personnelle :

« Avant, moi, j'ai écoute, mais pas parler. Quand le chef (le patron) parle, il faut au moins parler, au moins sourire, sinon lui pas comprendre que moi comprendre. Et maintenant moi à la maison, moi parler plus et sourire beaucoup. Pas comme dans mon pays. »

La relation caractérisée par l'égalité avec le supérieur est donc pour eux un aspect culturel à apprivoiser. Le fait d'être en mesure de mieux s'expliquer les façons de faire en milieu de travail au Québec permet aux participants d'envisager avec sérénité les interactions qu'ils devront entretenir une fois en emploi. Un participant indique d'ailleurs qu'il désire envoyer un signal clair à son supérieur quant au fait qu'il a bien assimilé l'importance de l'égalité et de la communication efficace en milieu de travail en faisant valoir ses idées et ses opinions, tout en cherchant à connaître celle des autres.

« Une autre chose très importante, c'est échanger des idées avec le patron et les collègues. C'est égal entre moi et lui. Je dois comprendre qu'il est ouvert et il doit comprendre que je suis ouvert. Je dois poser des questions. Tout ce qu'on ne sait pas, on doit le demander au patron ou aux collègues. »

La relation avec les collègues de travail est également mentionnée comme une différence importante. Les participants envisagent que ces derniers seront majoritairement enclins à entretenir des relations basées sur l'égalité et à leur venir en aide au besoin. Il s'agit d'un changement en comparaison avec leurs expériences de travail dans leur pays d'origine, alors

que certains participants expliquent que leurs collègues avaient plutôt tendance à tirer avantage de toutes les situations dans lesquelles il était possible d'affirmer une forme de supériorité. Les participants croient ainsi qu'ils seront moins méprisés par leurs collègues au Québec, et qu'en conséquence, ils peuvent se permettre de demander davantage d'aide de leur part.

« Quelques fois, tous les gens ne pourront me faire comprendre, mais ils vont aider beaucoup. C'est ça que je vois ici. Les gens sont gentils pour moi. Tous les gens ne peuvent pas être parfaits. Dans mon pays, c'est contraire. Si tu ne comprends pas bien, les gens vont te négliger. Tu es comme une bête, comme un tonneau vide. Donc, si tu connais plus que l'autre, tu vas te croire supérieur. Dans mon pays, ce n'est pas bien. Ici, si tu ne sais pas, l'autre va aider à faire les choses correctement. Ici, tu peux demander une 2<sup>e</sup> ou une 3<sup>e</sup> fois, et il va encore expliquer. Dans mon pays, le contraire. »

Les participants comprennent ainsi qu'il est préférable d'entretenir une communication efficace et ouverte en milieu de travail. Il s'agit d'une divergence importante par rapport au contexte dans lequel les participants sont habitués d'évoluer et ils doivent adapter leurs schèmes comportementaux à cet effet. Cet ajustement dans le monde du travail mène plusieurs participants à réfléchir sur leurs façons de faire à l'extérieur de celui-ci. Un participant explique que ce processus a suscité chez lui une réflexion sur sa relation avec sa femme. S'il doit communiquer davantage en milieu de travail, il signifie que ce schème comportemental doit être également appliqué au sein d'une relation de couple au Québec, sans quoi des frictions peuvent survenir. Cette réflexion rejoint les idées développées dans la section 5.6 à l'effet que la communication représente un facteur déterminant les processus de transition. Les apprentissages effectués dans le programme ISP sont donc sujets à engager les participants dans une réflexion qui dépasse le milieu du travail et ces derniers peuvent mettre en application leurs acquis dans leurs relations quotidiennes.

« Je n'ai pas vraiment d'entourage. Avant, il y avait ma femme, mais comme je l'ai dit, on s'est séparés après être venus au Québec. Ça ne marchait plus. La communication était pas bonne. En fait, je me rends compte que je dois communiquer, et c'est ça qui manque. Ici, on communique toujours. Il faut communiquer. Sinon, ça ne marche pas. Comme au travail. »

En plus d'avoir remarqué un écart important dans les façons de communiquer au sein des relations interpersonnelles, plusieurs participants constatent que la distribution des rôles au sein de la famille est bien moins tranchée que dans leur pays d'origine. Le genre est une variable beaucoup moins déterminante en comparaison des modèles dominants parmi lesquels ils ont précédemment évolués. Ils indiquent que la différence est principalement causée par la présence des femmes sur le marché du travail, ce qui a pour impact de remettre en question l'ensemble de l'attribution traditionnelle des rôles dans la famille.

« Ici, femmes travailler. Dans mon pays, femme pas travailler. Femme à la maison. C'est nettoyer la maison, c'est garder les enfants, c'est cuisiner. Monsieur, c'est travailler, c'est l'argent, c'est manger. Au Canada, femmes, messieurs, tous travailler. [...] Dans mon pays, femme pas d'argent. C'est monsieur qui a l'argent et la femme c'est pas parler. Mais ici, c'est le monsieur et c'est la femme qui a l'argent. »

L'équilibre des ressources financières entraîne nécessairement des répercussions sur l'équilibre des pouvoirs, menant concurremment à une restructuration des paramètres sur lesquels étaient auparavant fondés les couples des participants. Ce processus de restructuration regroupe d'ailleurs tous les ingrédients pour être considéré comme une transition à part entière, alors que le processus d'entrée sur le marché du travail mène à un déséquilibre des paramètres du couple, ce qui peut faire vivre de l'inconfort à ses membres et nécessiter une adaptation importante des schèmes comportementaux de ceux-ci. Un

participant énumère d'ailleurs tous ces éléments alors qu'il explique l'impact sur son couple de son processus d'intégration au marché du travail:

Participant : « C'est égal. Ici, j'apprends que moi et toi c'est égal. Alors dans la famille, c'est égal. Pas avant. Ça, c'est le problème dans beaucoup de familles quand ils arrivent. C'est différent et ça fait peur. »

Intervieweur : « Le fonctionnement dans la famille, c'est différent? »

Participant : « Oui, c'est ça, le fonctionnement. C'est plus : le mari dit "fais ça" et lui fait ça. Et la femme parle pas. Là je parle, et le mari dit « pourquoi? Tu fais pas ça avant. » Et là, ça fonctionne pas parce que lui aussi doit penser comme ça. Et des fois c'est trop difficile. Et le mari va dire « Non, c'est pas bon. Les Québécois c'est pas bon ». Mais c'est juste différent. Et lui connaît pas. »

Les tensions au sein du couple peuvent donc prendre la forme d'une entrave à la transition vers le marché du travail. En effet, l'inconfort auquel les participants doivent faire face peut représenter une grande détresse, et les changements chez le conjoint peuvent être vécus comme une perte de contrôle. À cet égard, les tensions au sein du couple font écho aux motivations d'intégrer le marché du travail qu'avait exprimé la majorité des participants : le fait d'être nouvellement divorcés. Certains participants présentent d'ailleurs le divorce comme une conséquence de leur arrivée au Québec. Ils expliquent avoir dû s'adapter, et par le fait même, avoir modifié leur façon de penser et de fonctionner. Cette adaptation individuelle a toutefois une incidence sur le fonctionnement du couple, alors qu'ils ne peuvent collaborer de la même façon qu'avant leur arrivée au Québec, entraînant d'importantes tensions.

Participant : « Lorsque j'arrive ici, ma femme, je vois qu'il y a beaucoup de secousses. L'intégration, ça complique beaucoup. Je vois que ça change. Nous habitons dans mon pays, puis je vois que ça change. »

Intervieweur : « Peux-tu m'expliquer ce qui a changé? »

Participant : « Nous changeons de pays, et la vie ça change. Avant, moi et ma femme, on travaille en équipe. La communication. Mais quand nous arrivons ici, je vois que quelque chose commence à changer. Tous les jours les chicanes à la maison, parfois devant les enfants. Je vois que non, non, non, ça, ça ne marche pas. »

Intervieweur : « Pourquoi tu penses qu'en arrivant ici il y a eu un changement? »

Participant : « Je ne sais pas. Quand je te dis que c'est la nouvelle vie, même dans le travail il y a beaucoup, il faut apprendre. Ça, je le prends pour l'intégration ici. Oui, c'est un problème, mais je ne peux pas le prendre comme un blocage dans ma vie. Il faut avancer et c'est pour ça le Programme ISP et le travail. Mais bon, c'est 20 ans de mariage, et un an ici au Québec, et ça ne fonctionne plus. »

La transition du couple au célibat est un inconfort évident pour ce participant. Si ce dernier a de la difficulté à s'expliquer les raisons qui ont mené son couple vers la séparation, il identifie toutefois clairement le processus d'intégration comme un facteur prépondérant. Maintenant célibataire, l'entrée sur le marché du travail représente pour lui un moyen de retrouver une certaine harmonie avec son environnement. L'expérience et le discours des participants peuvent donc nous permettre de supposer qu'une personne immigrante peu scolarisée en processus de transition vers le marché du travail vivra possiblement des tensions avec son conjoint si elle est en couple.

## **5.8 Les stress concurrents au processus de transition**

La transition vers le marché du travail peut être affectée négativement si les personnes vivent concurremment des enjeux importants dans d'autres sphères de leur vie. Ces problématiques peuvent causer du stress et désorganiser une personne engagée dans une transition. La personne doit alors investir son temps ainsi que mobiliser ses ressources cognitives et

financières afin de résoudre les problématiques et en réduire les conséquences. Elle ne peut donc allouer ce temps et ces ressources au processus de transition en cours.

Le discours des participants rejoint l'idée voulant que les problématiques dans d'autres sphères de la vie peuvent avoir des conséquences négatives sur la transition vers le marché du travail. Certains indiquent qu'ils désirent réduire au minimum les événements qui pourraient les déranger au cours de cette transition, sans quoi sa réalisation peut être compromise.

« Pour travailler, il faut diminuer tout le stress qui est dans votre idée, dans ta tête. Tu peux concentrer sur les choses à faire. Si tu es trop stressé, tu vas avoir peu de travail. »

Avant même d'entamer une transition vers le marché du travail, le départ du pays d'origine vers le Québec représente une grande source de stress pour les personnes immigrantes. Elles laissent derrière eux une partie de leur réseau social et mettent une croix sur une pluralité de projets. Plusieurs vivent ce départ comme un déchirement et ressentent de la détresse émotionnelle bien après l'arrivée au Québec. Cette détresse réduit évidemment la capacité des personnes immigrantes à entreprendre de nouvelles transitions.

« Quand je suis arrivé, je stresse beaucoup pour ma famille qui est restée au camp de réfugiés. J'avais beaucoup mal à la tête, pleurer beaucoup. Je peux pas rire, je peux pas sourire, je reste comme ça.»

Dès l'arrivée, certains participants ont affirmé avoir vécu de la discrimination en raison de leur statut d'immigrant, du fait qu'ils parlent peu le français, de leur couleur de peau ou encore de leur pratique religieuse. La discrimination peut avoir pour conséquence de

diminuer l'estime d'eux-mêmes, de se sentir honteux, d'engendrer un sentiment de colère ou encore de les mener à se replier sur eux-mêmes. Ces conséquences peuvent avoir pour effet d'inhiber certaines caractéristiques personnelles nécessaires pour réaliser une transition positive. Cette discrimination peut aussi faire obstacle à l'égalité des chances, entre autres dans la recherche d'emploi. Un participant affirme d'ailleurs avoir dû défendre son identité et son intégrité afin d'être respecté lors de sa première expérience de travail :

Quand j'ai commencé à travailler, les Québécois me disent « Ah! Tu viens de l'Amérique latine. Tu es Pablo Escobar. Tu dois avoir beaucoup de drogue. » Moi, je comprenais pas au début et je ris. Mais après, quand je comprends, je regarde et je lui dis « C'est pas mon nom. Je suis pas Pablo Escobar. » Et là il est fâché contre moi et il m'insulte. Et là je continue à travailler. Mais là c'est le début. Le début du respect.

Le fait de ne pas parler la langue commune a également été identifié comme un facteur de stress important. Les participants indiquent ne pas être en mesure de fonctionner de façon indépendante et devoir s'appuyer sur d'autres personnes pour accomplir certaines tâches quotidiennes, rendant celles-ci beaucoup plus exigeantes. Certains participants expliquent ne pas avoir eu le choix d'exiger de leurs enfants qu'ils jouent régulièrement le rôle d'interprète depuis l'arrivée au Québec. Il peut s'agir d'un stress supplémentaire pour les enfants et entraîner une certaine forme de culpabilité chez les parents.

« Pendant les 3 premières années, chaque visite chez le médecin, j'avais un interprète. Mais pas après. Après c'est mes enfants. Mes enfants sont allés à la maternelle au Québec. Ils ont appris (plus) vite que moi. Mes enfants étaient mes interprètes. Quand j'allais quelque part, ils venaient et parlaient aux Québécois. »



S'assurer du bien-être des enfants est identifié comme une source de stress. D'une part, jongler entre son propre horaire et l'horaire de l'école est un défi pour eux, alors que le concept d'horaire représente souvent une nouveauté dans leur vie. Le temps peut leur manquer pour accomplir l'ensemble des tâches et des soins aux enfants.

« C'est difficile avec les enfants. Le matin à 7 h, je pars à pied laisser mes deux plus jeunes enfants au service de garde. Je laisse mon enfant le plus vieux tout seul. Je suis obligé de faire (ça), sinon je suis en retard à mon cours. »

Des parents expliquent se soucier en tout temps de leurs enfants, même pendant les cours du programme ISP. Ils doivent s'habituer à ne pas avoir la même disponibilité qu'auparavant pour leurs enfants et réfléchir en détail à l'organisation familiale pour éviter de rater des cours ou des activités.

« Pendant que je suis à l'école, je regarde toujours l'heure. Je pense : « Où sont mes enfants en ce moment? » Je pense toujours à eux. Est-ce que j'ai oublié quelque chose pour eux? Ouf! C'est nouveau de pas être disponible à la maison. »

Si la parentalité représente un stress pour les participants, la relation de couple peut également représenter une entrave au processus de transition vers le marché de travail. En effet, tel qu'il a été expliqué dans la section 6.4, le divorce est l'un des principaux facteurs qui ont mené les participants à prendre la décision d'intégrer le marché du travail. Cet événement peut mener les participants à devoir réorganiser leur quotidien ainsi qu'à vivre de la frustration et de la déception. Un participant évoque d'ailleurs que, suite à son divorce, ces émotions l'ont dérangé pendant sa transition vers le marché du travail, mais qu'ensuite, l'engagement envers cette transition lui a permis de mieux gérer ses émotions :

« Au programme ISP et dans mon stage, parfois j'étais fâché à cause de ma femme. La séparation... c'est difficile. Mais là, ça va mieux. Je me concentre sur ce que je fais ici et ça fait du bien. Je pense juste à ça et je suis fier. »

L'adaptation à un nouveau cadre normatif familial est aussi vécue comme une difficulté personnelle. Certaines pratiques acceptées dans leur pays d'origine n'est pas chose commune au Québec, ou encore n'est tout simplement pas accepté. Ces pratiques se poursuivent après l'arrivée dans la province et celles-ci engendrent une discordance avec l'extérieur du milieu familial. Un participant explique tenter de cacher sa réalité aux personnes qui l'entourent pour éviter d'être jugé et exclu du groupe. Cette problématique peut, tout comme la discrimination en raison du statut d'immigrant, de la langue ou de la couleur de peau, avoir pour effet d'inhiber certaines caractéristiques personnelles nécessaires pour réaliser une transition positive comme l'ouverture, la confiance et la proactivité.

« Je le dis à personne, mais mon mari a une autre femme dans mon pays. Il est là-bas et il va peut-être venir ici, peut-être pas. Il parle à mes enfants au téléphone. Moi, à l'école, quand les autres parlent de leur famille, je ne dis rien. Je ne dis pas que mon mari a deux femmes. Je sais que c'est pas correct ici. Je sais pas comment dire. Je veux pas que les gens sont fâchés contre moi. »

## **5.9 Le soutien en cours de transition**

Les sections précédentes ont majoritairement porté sur l'influence qu'exercent les particularités des participants sur les transitions, comme leurs motivations, leurs caractéristiques personnelles et leurs expériences antérieures. Afin de dresser un portrait global, les particularités de leur environnement doivent également être analysées. Cette section examinera le discours des participants concernant le soutien sur lequel ils peuvent s'appuyer au cours de leurs transitions. Outre le soutien apporté par le programme ISP et

l'aide financière gouvernementale, les participants ont plusieurs fois soulevé au cours des entrevues l'appui, ou l'absence de celui-ci, qu'offre leur réseau social.

Trois participants ont indiqué avoir été mis en contact avec des bénévoles. Leur discours montre que ces derniers représentent des personnes significatives au sein de leur réseau social souvent limité. Les échanges avec eux sont autant d'occasions de parler en français avec un francophone. Les participants évoquent également l'implication des bénévoles auprès des enfants sous la forme de soutien financier et d'aide aux devoirs.

« Je ne connais personne à part mes enfants. Mais j'ai un couple bénévole avec moi. Parfois, je vais la fin de semaine chez (eux) et les enfants dorment là-bas avec moi. Parfois, ils achètent de la nourriture pour nous ou des vêtements pour les enfants. Aussi, je peux parler. Parler beaucoup avec (eux). Avec des Québécois. Ça m'aide beaucoup. Chaque lundi et mardi, ils viennent étudier avec mes enfants pour aider l'école. C'est comme les amis maintenant. »

Les bénévoles mentionnés par les participants sont tous d'origine québécoise et jouent donc naturellement le rôle d'intermédiaire culturel. Ils représentent une source fiable d'informations avec qui les participants peuvent interagir et à qui ils peuvent poser des questions au fil de leurs interrogations. En effet, les participants indiquent avoir été submergés par les différences de leur nouveau milieu lors de leur arrivée et avoir grandement profité des explications sur le fonctionnement des institutions.

« Moi, depuis que je suis au Québec, je vois un bénévole. Elle est venue à moi et je passe les samedis ou les dimanches avec elle. Elle est québécoise et elle me parle français. Quand je suis arrivé, moi rester deux semaines au centre communautaire et rencontre Mme québécoise et après dans mon appartement elle vient et elle m'explique tout et est très gentil avec moi. Pour moi, c'est famille. »

Deux des participants ayant profité de la présence de bénévoles depuis leur arrivée au Québec mentionnent d'ailleurs que ces derniers les ont aidés dans leur cheminement scolaire, plus particulièrement à leur admission au programme ISP. Ils expliquent que d'avoir reçu des explications provenant d'une personne en qui ils ont confiance et d'avoir été appuyés par celles-ci leur a permis de confirmer leur choix d'entreprendre ce programme.

Après un an en francisation, la bénévole venir au Centre Louis-Jolliet avec moi pour savoir comment va mon français. Ils expliquent à la bénévole le programme ISP et la bénévole expliquer à moi et j'avais confiance. Avant je savais, mais là je dis oui. »

Les bénévoles peuvent pareillement soutenir les participants pour leur recherche d'emploi. Bien que le programme ISP forme les participants à la recherche d'emploi, ce participant soulève qu'il n'est pas confiant d'avoir la capacité d'effectuer cette recherche dans la Ville de Québec. Son discours montre qu'il ne croit pas avoir un niveau de littératie et de numératie suffisant pour accomplir cette tâche et que l'appui d'un bénévole peut compenser ces lacunes :

« Si je veux trouver le travail, il faut envoyer le CV. Mais je sais pas où. Il faut utiliser Internet, mais moi je connais pas internet. Je peux demander à mes bénévoles pour aider. »

Deux participants soulèvent pour leur part avoir élargi leur réseau par l'entremise du lieu de culte qu'ils fréquentent. Ce lieu regroupe un ensemble de personnes qui se rassemblent pour célébrer un bassin de valeurs communes. Ce bassin prend la forme d'un liant social qui outrepassé d'autres particularités individuelles, comme le statut social, la couleur de peau ou encore la langue première. La fréquentation d'un lieu de culte offre ainsi la possibilité d'interagir avec des dizaines de personnes régulièrement, dont des francophones. Cette

stratégie permet aux participants de se créer un réseau de contacts et de mettre celui-ci à profit lorsqu'ils sont à la recherche d'informations ou d'un emploi.

« Ce qui est difficile pour ceux qui ne s'intègrent pas, c'est la langue. Parce que si on ne parle pas et on ne comprend pas, ça sera difficile. Si on ne parle pas, on a moins de possibilités. Plus tu parles à des gens, plus tu as des possibilités. Tu parles à quelqu'un et il te dit : « J'ai vu ça ou je connais quelqu'un » et il va t'aider. Moi aussi je vais à l'église et je suis dans leur groupe Facebook. Il y a toujours beaucoup de Québécois. C'est un moyen pour moi d'avoir beaucoup de contacts. »

Des participants soutiennent par ailleurs que leur transition vers le marché du travail peut envenimer les relations avec des compatriotes. Lors de leur arrivée au Québec, les personnes originaires du même pays représentent un réseau social naturel pour les participants. Toutefois, certaines personnes immigrantes complètent avec succès les transitions nécessaires à leur intégration et d'autres n'y arrivent pas. Les propos des participants font écho aux idées développées dans la section 6.4, à l'effet qu'un écart identitaire prend place entre les individus des deux groupes et s'accroît au fur et à mesure que des transitions sont complétées. Les participants expliquent qu'ils ne peuvent alors plus compter sur le soutien de personnes qui n'ont pas complété les mêmes transitions qu'eux, et même qu'au contraire, leurs relations tendent alors à devenir conflictuelles. Les participants se voient donc dans l'obligation de se créer un autre réseau de soutien pour pallier cette perte.

« Les immigrants qui travaillent pas sont pas le courage. Ils ont peur. Ils disent « Non, je fais pas de formation, c'est trop difficile. Non, je veux pas travailler avec les Québécois, je comprends pas ». Alors ils restent à la maison faire rien. Moi je dis « Si tu restes à la maison, tu parles pas le français. Alors il faut aller travailler ». Et là mes amis sont fâchés. Ils disent que c'est plus facile pour moi. Mais non, c'est difficile. Et ils sont fâchés très longtemps. »

La plupart des participants divorcés indiquent pour leur part qu'ils ont coupé les ponts avec leur conjoint. Ce dernier pouvait être pour eux un point de repère auquel ils ne peuvent plus se fier. De plus, si les enfants peuvent représenter une charge importante pour les parents, ils peuvent aussi représenter un soutien émotif et une source de motivation pour les participants. Ceux-ci soulèvent donc que la séparation les prive non seulement du soutien de leur conjoint, mais également de celui de leurs enfants dans le contexte d'une garde partagée ou complète par l'autre parent. Le contexte financier difficile dans lequel les participants se retrouvent suite à la séparation peut en surplus avoir des conséquences quant à la garde des enfants.

« Je ne sais pas ce que mon ex-conjointe pense de moi dans le programme. Je ne lui parle plus. Je sais qu'elle fait de la francisation. Chacun fait sa vie. [...] Moi, j'ai beaucoup des enfants. Ils ont commencé à demander de venir le samedi soir ou le vendredi soir pour rester chez moi. Et parce que j'habite dans une maison de deux chambres avec un salon, il y a quelques enfants qui restent là, mais qui retournent le dimanche. Je n'ai pas assez d'argent et des enfants, ça demande beaucoup. C'est elle qui reçoit tout l'argent. »

## **5.10 Après les cours : l'expérience du stage**

À la suite des différents cours suivis dans le cadre du programme ISP, les participants doivent compléter un stage en entreprise dans leur domaine spécifique. Il s'agit pour eux d'une occasion de mettre en application leurs nouvelles connaissances et de vivre une expérience de travail concrète dans une entreprise. Une deuxième entrevue a été réalisée auprès de trois des participants au cours de cette étape du programme. Cette section a pour objectif de décrire les faits marquants de leur expérience en stage.

Le programme ISP continue l'encadrement sur les lieux du stage, ce qui permet aux participants de se sentir en confiance. Le fait d'être visité par un visage connu leur permet de signaler plus facilement si un problème ou une difficulté survient. Ces visites sont également l'occasion de renseigner les participants quant à l'atteinte des objectifs du stage.

« Mon enseignant vient dans mon stage à toutes les semaines. Il parle avec le patron, il parle avec moi. Il me demande si tout va bien, si j'ai des questions. Et puisque je le connais bien, c'est facile. Et comme ça je sais que ça va bien avec mon stage. J'aime ça. »

Tous les participants considèrent que leur apprentissage le plus utile en stage concerne les lois au travail et les droits des travailleurs. Ils affirment que le chemin parcouru est énorme, alors qu'ils n'avaient jamais entendu parler de règles encadrant le travail. Il s'agit de repères concrets sur lesquels ils peuvent s'appuyer afin de mieux comprendre leur milieu de travail. De plus, ces connaissances leur donnent confiance quant au fait de trouver un emploi avec de meilleures conditions que ce qu'ils ont connu auparavant.

« Je suis contente de savoir les lois. Les lois sur le travail, les lois sur mes droits. Je suis en confiance. Si je suis malade, je sais ce que je peux faire et mes droits. Si quelque chose arrive pendant mon travail, je sais que je suis protégé. Et le salaire aussi. Les conditions... Avant ISP, j'avais aucune idée de tout ça. C'est nouveau pour moi. Et c'est utile pour moi à chaque jour de travail. »

Maintenant en stage, les participants considèrent également que l'apprentissage du vocabulaire lié à l'emploi est un élément clé de leur formation. Ils expliquent que les termes techniques ne sont pas les mêmes que dans leur pays, et que sans la formation, chaque tâche pourrait s'avérer complexe à comprendre. Les interactions sont beaucoup plus fluides sur le lieu de travail et les directives sont bien mieux comprises.

« Dans mon pays, c'est pas les mêmes mots. Ici, on dit ça comme ça, pas comme avant quand je travaillais. Ça, c'est vraiment important. L'ISP m'a donné ça, c'est une chance. Sinon, je sais pas à chaque demande du patron, c'est difficile. Ils m'ont vraiment préparé. »

Si les participants sont d'accord sur le fait que les cours du programme ISP sont indispensables, ils s'entendent également sur le fait que les cours en classe ont des limites. Ils indiquent qu'à ce stade de leur transition, le stage est un milieu d'apprentissage qui permet de poursuivre la formation de façon efficace. D'une part, l'apprentissage de la langue utilisée dans un milieu de travail ne peut être effectué entièrement en classe. Chaque domaine présente trop de spécificités pour l'ensemble du vocabulaire soit explicitement enseigné. D'autre part, les apprentissages ne peuvent être directement appliqués à la complexité d'un milieu réel. Le fait de se retrouver avec un supérieur et des collègues de travail leur permettent d'être confrontés à leurs difficultés et de trouver des moyens pour les surmonter de façon autonome.

« Je ne suis pas capable d'apprendre tous les mots à l'école. Quand je travaille dans l'équipe de travail avec les autres pour parler comme nous parlons ici, pour moi, ça peut m'aider beaucoup. C'est mieux. Même l'accent par exemple, je vois c'est différent dans mon pays. [...] Quand je suis dans la société comme ça, je pense que ça peut m'aider, même si c'est difficile. »

Les participants sont tout de même conscients qu'une différence subsiste entre un stage et le travail rémunéré en entreprise. Ils ont conscience qu'ils n'ont pas encore atteint leur objectif, être en emploi, et que les attentes seront différentes lorsqu'ils seront payés pour leurs heures de travail. Les premiers temps sont particulièrement appréhendés, alors que des adaptations doivent être effectuées pour bien fonctionner dans ce nouveau milieu. Ces adaptations vont



bien au-delà des tâches de l'emploi; les participants doivent comprendre l'horaire, s'habituer aux règles, apprivoiser l'environnement, etc.

« Moi faire le stage, c'est facile. Moi contente. Mais, moi quand le stage c'est fini, travailler pour vrai, très stressé. Rencontrer le vrai patron [son visage exprime la peur]. Moi, je pas comprendre tout. Déjà moi, pas comprendre tout au stage. Maintenant, c'est bien. Mais quand j'arrive au vrai travail, les gens vite vite vite. Moi, pas comprendre. Mais après une semaine, deux semaines, un mois, moi, ça va. Je connais les règles. Je sais où il faut manger, quand il faut travailler. »

Après quelques semaines de stage, les participants rapportent qu'ils sont maintenant plus à l'aise avec les Québécois d'origine. En effet, le fait de les côtoyer fréquemment pendant le stage développe leur compétence en communication interculturelle. Les participants comprennent mieux les valeurs qui sous-tendent les comportements de leurs collègues et disent apprécier la plupart du temps ces nouvelles façons de penser. Le discours d'un participant rejoint les idées développées dans la section 5.6 à l'effet que la valorisation de l'égalité au sein des relations de travail est une différence interculturelle particulièrement marquante à laquelle ils doivent adapter leur comportement :

Participant : « Je comprends mieux comment ça fonctionne un Québécois. »

Interviewer : « Comment ça fonctionne un Québécois? » (rires)

Participant : « C'est l'égalité. Toujours l'égalité. Quand je rencontre quelqu'un, je dois me dire « On est égal », et là ça va toujours bien. Avant, je pensais toujours à inférieur. Mais les Québécois fonctionnent pas comme ça. »

Au fil du stage, les échanges deviennent authentiques et les participants sont éventuellement traités comme l'ensemble des employés de l'entreprise. Si des difficultés surviennent, les

participants peuvent éventuellement se sentir inférieurs et marginalisés par leurs collègues. Un participant indique que ces difficultés à effectuer les tâches et à communiquer de la même façon que ses collègues ont des impacts sur son intégration dans le groupe. Bien que son discours démontre de la résilience, il explique vivre de la solitude, autant en raison du fait qu'il se sent marginalisé qu'en raison des relations interpersonnelles qui demeurent strictement professionnelles, une différence marquante par rapport à son pays d'origine.

« Dans mon stage, ça se passe bien, mais... l'intégration, c'est un peu difficile. Je commence à m'habituer. J'ai beaucoup de difficulté de parler aux gens avec qui je travaille. Les gens avec qui je travaille, ils voient que j'ai de la difficulté et je le sens. Mais, ils sont patients. Souvent, ils me parlent plus parce que je parle moins. Ils sont gentils. [...] Mais quand le travail fini, c'est fini. Chacun retourne chez soi. Ça, c'est différent de mon pays. Là-bas, on retourne et on mange tout le monde ensemble. Nos femmes se connaissent. Nos enfants se connaissent. Là, le travail finit et je retourne tout seul chez moi. C'est comme ça. »

Malgré les difficultés vécues, les participants affirment qu'ils se réalisent dans ce stage. Ils sont en mesure de prouver qu'ils ont leur place au sein de marché du travail au Québec, et en surplus, dans une entreprise francophone. Le fait de se sentir profitable à l'entreprise est un accomplissement pour eux, alors que la réussite de ce projet était loin d'être une certitude il y a à peine quelques mois. Ce sentiment montre qu'ils sont en train de compléter positivement leur transition vers le marché du travail.

Participant : « Je suis heureux dans mon stage. Mais c'est pas le bon mot. »

Interviewer : « Satisfait? Fier? »

Participant : « Oui, fier! C'est ça. Je suis fier de pouvoir travailler avec des Québécois et que ça fonctionne. Je sens que j'ai ma place et que je suis utile. Avant, je savais pas... Là, je suis beaucoup fier. »

En somme, bien que le stage soit l'occasion pour les participants de sortir de leur zone de confort, le programme ISP continue son encadrement par des visites régulières des enseignants dans les milieux de stage. À la suite des cours, les participants indiquent que l'apprentissage des lois et des droits des travailleurs est un processus essentiel dans la formation puisqu'il fournit des repères qui leur permettent de mieux comprendre leur milieu. Pareillement, l'apprentissage du vocabulaire lié à l'emploi permet aux participants de mieux comprendre les tâches de leur emploi. Bien qu'ils considèrent les cours comme une étape incontournable de leur formation, les participants soulignent que le stage est à leur stade un meilleur milieu d'apprentissage. Le stage leur permet de mettre en application l'ensemble des compétences acquises et de faire face à leurs lacunes. Ils sont d'ailleurs conscients que l'entrée sur le marché du travail, à la suite du stage, exigera encore une fois une grande capacité d'adaptation. Cette dernière compétence est particulièrement sollicitée au cours du stage, alors qu'il s'agit pour certains participants de leur première expérience de travail avec des Québécois d'origine. Un participant indique pour sa part se sentir parfois marginalisé en raison de ses difficultés, en plus de trouver difficile que les relations avec ses collègues demeurent strictement professionnelles. Enfin, la fierté prime chez les participants, alors qu'ils ont maintenant la certitude d'être en mesure de travailler dans une entreprise francophone.

## **6. Discussion des résultats**

La question à laquelle cette étude tente de répondre est « Comment les personnes immigrantes faiblement scolarisées investies dans un programme d'intégration socioprofessionnelle perçoivent-elles leur expérience de transition vers le marché du travail? »

Trois objectifs spécifiques avaient été définis afin de répondre à cette question de recherche. Plusieurs constats se dégagent des résultats et permettent d'établir les ressemblances et les dissemblances avec les connaissances préexistantes. Ensuite, à la lumière de ces constats, une critique du modèle Piguet et Winner sera effectuée. Enfin, nous présentons les limites de cette démarche scientifique, des pistes d'intervention et certaines perspectives de recherche.

### **6.1 Constats liés aux motivations à intégrer le marché du travail par l'entremise du programme ISP**

Afin de répondre à la question de recherche, un des objectifs spécifiques qui avait au départ été fixé était de mieux comprendre les motivations qui mènent les personnes immigrantes peu scolarisées à intégrer le marché du travail par l'entremise d'un programme d'intégration socioprofessionnelle. Dans la théorie de la transition, les motivations réfèrent au concept d'élément déclencheur.

Bien qu'ils soient interdépendants, l'intégration au marché du travail et l'engagement dans un programme d'intégration socioprofessionnelle ont été présentés par les participants comme deux transitions distinctes. Suivant l'ordre chronologique de ces transitions pour les participants, les constats liés aux motivations des participants à intégrer le programme ISP seront présentés avant de poursuivre avec les constats liés à leurs motivations à intégrer le marché du travail.

Plusieurs participants voient leur engagement dans le Programme ISP comme une continuité naturelle à leur cheminement en francisation. Si certains n'avaient pas l'idée de continuer dans ce programme lorsqu'ils ont commencé la francisation au Centre Louis-Jolliet, les participants ont identifié les enseignants en francisation et les agents administratifs du Centre Louis-Jolliet comme des personnes clés les ayant informés et encouragés à s'inscrire au Programme. Les participants signalent également qu'ils développent un réseau de soutien avec les autres étudiants du Centre et que les échanges avec ceux-ci leur permettent d'obtenir des informations sur les expériences de leurs pairs. Plusieurs participants soulignent par ailleurs l'importance de la certification dans leur processus d'intégration au marché du travail, certains allant même jusqu'à affirmer qu'ils n'y parviendraient pas sans un tel programme. Le discours des participants rejoint donc l'idée développée par Pierson (1998) à l'effet que le marché de l'emploi exige aujourd'hui davantage d'années de scolarité, et ce même pour les emplois requérant peu de qualifications. Quant aux participants analphabètes, ceux-ci affirment que le Programme ISP est le seul cheminement leur garantissant l'accès à un emploi adéquat dans leur condition. Pour d'autres, le Programme est non seulement l'occasion d'améliorer leurs aptitudes dans leur domaine, mais également leurs conditions de travail en comparaison avec un emploi ne nécessitant pas de certification. Plus largement, la compétence de la communication semble être une préoccupation majeure pour la plupart des participants et ils perçoivent le Programme ISP comme une façon d'amenuiser l'écart entre ce qu'ils considèrent être les attentes du marché du travail en termes de niveau de français et leur propre niveau. Nos résultats corroborent donc la prédiction d'Holzer (1996) : les emplois n'exigeant que peu de scolarité requièrent aujourd'hui la capacité de communiquer dans bien plus de situations qu'auparavant. Le stage est d'ailleurs identifié comme une étape très importante du Programme, alors qu'ils pourront pratiquer leur français en contexte de travail avec des Québécois francophones. Les commentaires des participants concernant le programme ISP et leur progression sont généralement très positifs. Ainsi, la perception du programme ISP ne correspond pas aux idées avancées par Craats, Kurvers et Young-Scholten (2006) à l'effet que les méthodes d'enseignement dans les programmes pour les personnes immigrantes sont souvent en inadéquation avec les capacités et les stratégies d'apprentissage de ces derniers.

Quant aux motivations à intégrer le marché du travail, une majorité de participants et de participantes ont évoqué qu'un changement dans leur environnement, comme la rupture avec leur conjoint, a rendu nécessaire leur intégration au marché du travail en raison des nouvelles responsabilités que cela représente. De ce fait, ces participants perçoivent forcément l'entrée sur le marché du travail comme une amélioration des conditions financières de leur famille et une façon de réaliser des projets auxquels ils aspirent, dont une éducation adéquate pour leurs enfants. L'idée que le projet migratoire est souvent réfléchi en fonction du futur de la famille, particulièrement celui des enfants (Vatz-Laaroussi et Messe-Bessong, 2008), semble être avérée dans le cas des participants. Certains soulignent par ailleurs que le fait de travailler représente pour eux une amélioration de leur bien-être psychologique, ce qui confirme les propos de Le Goff, McAll et Montgomery (2005) indiquant que l'emploi est bien plus qu'un revenu. Les participants indiquent qu'il s'agit d'une forme d'organisation qui régule leurs habitudes de vie et leur permet de développer un réseau.

Enfin, le discours des participants véhicule une représentation de deux groupes dont l'attitude est aux antipodes, au point de créer des conflits entre les membres de chacun d'eux. Leur groupe d'appartenance est engagé positivement dans son intégration au marché du travail, alors que les membres de l'autre groupe manquent de courage, sont irresponsables et ne sont pas prêts à surmonter des obstacles afin de s'intégrer. Pour reprendre les termes de la typologie d'Herman et Réa (2017), les participants veulent à tout prix éviter une « carrière de dépendance sociale ». Cet engagement se rapporte à une valeur importante de la société québécoise : l'autonomie financière. Ce clivage tracé par les participants montre qu'ils entretiennent un sentiment d'appartenance envers cette valeur. Le Goff, McAll et Montgomery (2005) indiquent à cet égard que le travail et l'autonomie financière sont des composantes importantes de l'identité et de l'estime que les personnes ont d'elles-mêmes. Les propos des participants montrent qu'ils actualisent ces valeurs en suscitant la culpabilité des personnes de leur groupe d'appartenance qui n'ont pas le même engagement envers celles-ci. Si Fortin (2000) souligne que la notion d'intégration peut revêtir une signification complètement différente d'une personne immigrante à une autre, les idées des participants semblent plutôt montrer une standardisation des perceptions quant à l'intégration. En effet,

ces derniers semblent simplement avoir adhéré au discours dominant concernant la primauté de l'insertion socioprofessionnelle sur le processus général d'intégration. Dans le cadre d'une autre étude, il serait intéressant de savoir si les personnes immigrantes peu scolarisées qui ne sont pas dans un processus d'intégration au marché du travail adhèrent également au discours dominant.

## **6.2 Constats liés aux caractéristiques personnelles et environnementales qui favorisent le processus d'intégration au marché du travail**

Afin de répondre à la question de recherche, un des objectifs spécifiques qui avait au départ été fixé était d'identifier les caractéristiques personnelles et environnementales qui favorisent le processus d'intégration au marché du travail chez les personnes immigrantes peu scolarisées. Trois composantes de la théorie de la transition ont permis de rejoindre cet objectif : l'expérience de transitions similaires, les caractéristiques personnelles nécessaires à la réussite de la transition et le soutien au cours de celle-ci.

D'une part, les expériences de transitions similaires à celles qu'ils vivent ici au Québec varient grandement selon les participants. Concernant la transition vers le statut d'étudiant, s'ils affirment tous déjà avoir fréquenté une institution scolaire, le mode d'apprentissage et le nombre d'années de fréquentation diffèrent grandement. Les entretiens montrent également que des participants ont conscience que leur retour à l'école ne s'insère pas dans le cadre normatif des cycles de vie socialement reconnus. Cette idée rejoint les propos de Le Goff, McAll et Montgomery (2005) indiquant que l'âge peut représenter un handicap aux yeux des personnes voulant intégrer le marché du travail. L'expérience d'une transition vers le marché du travail est également variable entre les participants, alors que certains n'ont jamais travaillé, plusieurs ont des expériences de travail dans plusieurs pays et d'autres n'ont jamais travaillé pour une entreprise avec un patron. Le fait de devenir un apprenant d'une langue seconde dans un pays étranger a pour sa part été vécu par deux participants, l'un réussissant avec succès à s'adapter et l'autre conservant des souvenirs difficiles de cette transition. Le fait que presque tous les participants parlent plusieurs langues a soulevé un questionnement concernant les similitudes entre l'expérience d'apprendre une langue

seconde dans son pays d'origine à un jeune âge et l'expérience d'apprendre une langue étrangère à l'âge adulte dans un pays étranger. Herschensohn et Young-Scholten (2013) indiquent à cet égard que la capacité cognitive des enfants est normalement égale à leur capacité langagière et ceux-ci apprennent donc des mots qui représentent des concepts dont ils n'avaient jamais entendu parler auparavant. Au contraire, la capacité cognitive des adultes dépasse largement leur capacité langagière dans le contexte de l'apprentissage d'une langue étrangère, ce qui engendre le sentiment de ne pas être reconnu à sa juste valeur intellectuelle. Puisque l'expérience d'apprendre une nouvelle langue est grandement influencée par l'âge, l'apprentissage d'une langue seconde à un jeune âge dans son pays d'origine n'a pas été considéré dans cette recherche comme une expérience similaire à l'apprentissage d'une nouvelle langue étrangère en pays étranger à l'âge adulte.

D'autre part, les participants à cette recherche ont régulièrement mis en évidence les caractéristiques personnelles nécessaires pour réaliser une transition positive en faisant part de leur réflexion ou de leur expérience personnelle. Afin de s'engager pleinement comme étudiant dans le programme ISP, des participants ont souligné qu'il était préférable de faire preuve d'humilité et d'ouverture. De façon plus large, l'expérience d'intégration au Québec décrite par plusieurs participants indique que le fait d'être audacieux permet plus naturellement de sortir de sa zone de confort. Les participants doivent également se montrer déterminés afin de mener à terme les différentes transitions qu'ils vivent, alors que le manque de volonté est invoqué pour expliquer que certaines personnes immigrantes ne s'engagent pas dans ces mêmes transitions. Les participants interrogés conseillent aux futures personnes immigrantes d'être proactives dès leur arrivée afin d'enclencher leur processus d'intégration rapidement et d'éviter de mettre celui-ci sur pause pour maintenir un niveau élevé de motivation. Ce conseil s'aligne aux résultats de l'étude de Le Goff, McAll et Montgomery (2005) soulignant que l'insertion rapide en emploi d'une personne immigrante réfugiée stimule sa participation au marché du travail dans l'avenir. Le fait d'être en mesure de remettre en perspective la transition dans laquelle ils sont engagés est d'ailleurs une source de motivation pour certains. Enfin, pour éviter que des remises en question n'entravent les



processus de transition, les participants indiquent qu'il est nécessaire de faire preuve d'indépendance d'esprit et d'optimisme.

Enfin, outre le soutien apporté par le programme ISP et l'aide financière gouvernementale, les participants ont plusieurs fois soulevé au cours des entrevues l'appui qu'offre leur réseau social. Les participants qui ont bénéficié du soutien de bénévoles ont indiqué que ces derniers étaient des personnes significatives pour eux. Le soutien apporté par ces derniers prenait différentes formes : occasions de parler en français, aide aux devoirs, soutien financier, source d'information et intermédiaire culturel, appui dans le cheminement scolaire et la recherche d'emploi. La fréquentation d'un lieu de culte représente également une stratégie pour se créer un réseau de contact que les participants peuvent ensuite mettre à profit lorsqu'ils sont à la recherche d'informations ou d'un emploi. Les participants mentionnent toutefois qu'un écart identitaire a tendance à se développer avec leurs compatriotes qui ont de la difficulté à compléter les transitions nécessaires à leur intégration au Québec, ce qui mène les relations à devenir conflictuelles. Le divorce est aussi présenté comme une perte de soutien, autant par rapport au conjoint qu'aux enfants dans le cadre d'une garde partagée ou complète.

### **6.3 Constats liés aux adaptations nécessaires pour favoriser le bon déroulement du processus d'intégration au marché du travail**

Afin de répondre à la question de recherche, un des objectifs spécifiques qui avait au départ été fixé était d'explorer les adaptations que les personnes immigrantes peu scolarisées doivent réaliser pour favoriser le bon déroulement du processus d'intégration au marché du travail. Trois composantes de la théorie de la transition ont permis de rejoindre cet objectif : l'adaptation des schèmes comportementaux en cours de transition et les stress concurrents au processus de transition.

D'une part, bien que la capacité d'adaptation n'ait pas été spécifiquement nommée au cours des entrevues, les participants montrent qu'ils sont bien conscients de l'importance de cette caractéristique personnelle pour le déroulement des transitions. Ils vivent en effet leur transition vers le marché du travail comme un ensemble de changements dans leur environnement qui peuvent leur causer un inconfort et auxquels ils doivent adapter leurs schèmes comportementaux. Leur perspective est donc en accord avec la théorie de la transition de Schlossberg (1995). Avant d'être en mesure de s'adapter, la première étape est de prendre conscience de ces changements, soit par l'expérience directe ou par l'échange d'information. Des participants indiquent avoir été frappés par les valeurs accordées à la productivité et à l'organisation du travail au Québec, tout comme par la relation qu'entretiennent les Québécois avec le temps. Le programme ISP représente par ailleurs une source abondante d'informations qui leur permet de comprendre le cadre normatif du monde du travail. La valorisation de l'égalité au sein des relations de travail est la différence la plus marquante pour les participants, alors qu'ils doivent s'habituer à communiquer verbalement et non verbalement de façon égalitaire et efficace avec le supérieur et leurs collègues. Le fait que les participants soulèvent régulièrement cette adaptation montre que, comme l'a énoncé Gordon (2004), la culture occidentale met de l'avant l'égalité entre les sexes et il peut s'agir d'un choc pour les personnes immigrantes venant d'une culture non occidentale. Ces apprentissages sont sujets à engager les participants dans une réflexion qui dépasse le milieu du travail. Certains affirment désirer mettre en application ces nouveaux schèmes comportementaux dans leurs relations interpersonnelles à l'extérieur de celui-ci. Cette affirmation donne raison à Girard (2012) quant au fait que l'intégration des schèmes comportementaux communs dans la société d'accueil peut engendrer des remises en question importantes dans la sphère familiale, autant sur le plan de l'identité individuelle que du partage du pouvoir au sein de la famille.

Le discours des participants montre par ailleurs qu'ils considèrent la communication comme un facteur déterminant les différentes transitions qu'ils vivent, les menant à adopter différentes stratégies d'adaptation. L'une d'entre elles est d'intégrer un milieu de travail qui partage leur langue première lors de leur arrivée. Ceci leur permet d'éviter l'ajout d'une

transition supplémentaire à leur projet d'immigration, celle de devenir apprenant en français langue étrangère. L'apprentissage du français est en effet un imposant projet qui nécessite des changements importants. Une autre stratégie est au contraire d'entrer immédiatement sur le marché du travail dans un milieu francophone afin de parler en français et d'approprier les façons de faire. Lorsque les participants s'engagent dans l'apprentissage de la langue, ils doivent élargir leur cercle social pour être en contact avec celle-ci, mais les difficultés à la parler compliquent ce processus. Si la communication en français dans leur milieu de travail représente une grande source de stress, des participants indiquent que leur engagement dans le programme ISP leur permet d'envisager ces interactions avec sérénité. Toutefois, des participants indiquent ne pas avoir atteint un niveau de numératie adéquat pour la recherche d'emploi. Cette difficulté rejoint des rapports de l'Institut de la statistique du Québec (2015) et de l'OCDE (2012) quant à la nécessité pour les personnes immigrantes d'être en mesure d'utiliser les nouvelles technologies de la communication dans différentes sphères de leur vie.

D'autre part, les participants indiquent que la transition vers le marché du travail peut être affectée négativement par des enjeux dans d'autres sphères de leur vie. Le départ du pays d'origine a été un vecteur de détresse émotionnelle pour plusieurs participants, ce qui rejoint le constat de Vatz-Laaroussi et Messe-Bessong (2008) concernant l'impact des circonstances auxquelles sont soumises les personnes avant et pendant la migration sur leur équilibre mental. Une fois arrivés au Québec, des participants soulèvent qu'ils sont parfois l'objet de discrimination en raison de leur statut d'immigrant, de leur difficulté à s'exprimer en français, de leur couleur de peau ou encore de leur pratique religieuse. Cette discrimination peut avoir pour effet d'inhiber des caractéristiques personnelles contribuant au processus de transition. Les situations soulevées par les participants soulignent les difficultés auxquelles font face les personnes immigrantes dans leurs relations avec le groupe culturel majoritaire. Comme l'énoncent Obin et Obin-Coulon (1999), les différentes formes de pouvoir, d'exclusion et de discrimination doivent être analysées par quiconque veut traiter d'intégration, puisque ce dernier concept renvoie à un rapport social inégal. Cet état de fait signale que l'une des lignes directrices de l'interculturalisme, la lutte à la discrimination, a encore entièrement sa place

en 2020. Par ailleurs, le fait de ne pas parler la langue commune rend également les tâches quotidiennes plus exigeantes, en plus de rendre les participants dépendants, obligeant parfois même les parents à compter sur leurs propres enfants pour interagir. À cet égard, Mayhew (2008) souligne que la facilité avec laquelle les jeunes enfants peuvent apprendre une langue peut les amener à servir d'interprètes pour les parents. Ils peuvent également jouer un rôle dans la liaison culturelle, rôle qui contrevient à la relation normale parent-enfant. Mayhew indique ainsi qu'il est préférable d'éviter de faire jouer le rôle d'interprète aux enfants. De plus, un enfant peut se sentir inapte à assumer ce rôle et celui-ci peut représenter une charge trop grande aux yeux de l'enfant, ce qui peut être pour lui une grande source de stress. La conciliation travail-famille ou étude-famille est d'ailleurs une nouvelle réalité éprouvante pour les parents. Le divorce suscite aussi des émotions négatives qui peuvent entraver la transition vers le marché du travail, bien que certains disent que leur engagement dans cette transition permet de leur changer les idées. Enfin, des participants expliquent que certaines réalités familiales auparavant acceptées dans leur pays d'origine sont pour eux une source de honte. Ce contexte les empêche de s'ouvrir pleinement aux personnes avec qui ils évoluent au cours de leur transition.

## **6.4 Une critique du modèle Piquet et Winner**

Le modèle Piquet et Winner (2000), présenté précédemment dans la section 2.3, rend compte des facteurs individuels d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes réfugiées. Les résultats de notre étude permettent de porter un regard critique sur ce modèle.

D'une part, selon les facteurs démographiques du modèle, le fait d'être un homme et d'être célibataire augmente les probabilités qu'une personne immigrante réfugiée intègre le marché du travail. Piquet et Winner expliquent que les hommes réfugiés sont plus actifs sur le marché du travail car certains couples ont une division traditionnelle des tâches et les célibataires n'ont plus souvent qu'eux-mêmes pour subvenir à leurs besoins. Si les résultats de notre étude confirment que certains couples de cette population ont une division traditionnelle des tâches et que les célibataires sont seuls pour subvenir à leurs besoins, ils permettent

également de mettre en relation ces deux facteurs et de les contextualiser dans une réalité complexe.

Quatre des sept participants à notre étude ont divorcé depuis leur arrivée au Québec. Leur discours indique que leur couple fonctionnait selon une division traditionnelle des tâches. Dans ce contexte, il est probable que l'homme soit le seul à intégrer le marché du travail. Leur discours montre également qu'une prise de conscience progressive s'est effectuée quant à la culture dominante du milieu dans lequel les membres du couple évoluent, le Québec, et celle-ci valorise plutôt une division davantage égalitaire des tâches et des pouvoirs. Cette situation peut créer des tensions au sein du couple, et un des moyens de surmonter cet inconfort est la séparation. L'intégration au marché du travail d'une plus grande proportion d'hommes peut donc certes découler d'une division traditionnelle au sein des couples. Toutefois, dans un contexte social où ce fonctionnement au sein des couples n'est pas valorisé, les tensions causées par la division traditionnelle des tâches peuvent mener au célibat. La dimension expérientielle du concept de transition permet donc d'établir un rapport d'interdépendance entre ces deux facteurs d'insertion socioprofessionnelle du modèle Piguet et Winner.

D'autre part, selon les facteurs d'adaptabilité au marché du travail du modèle, plus le temps de séjour est élevé, meilleure est la maîtrise de la langue d'accueil du pays et la connaissance du marché du travail, ce qui augmente les probabilités d'intégration au marché du travail. Les données de notre étude montrent effectivement que la maîtrise de la langue et la connaissance du marché du travail sont corrélées à l'entrée sur le marché du travail. Toutefois, le discours des participants indique que le temps depuis leur arrivée au Québec est une variable moins importante que l'accès aux ressources qui leur permettent d'améliorer leurs compétences langagières et leur compréhension du marché du travail. En effet, des participants ont indiqué qu'ils n'ont commencé à apprendre le français qu'après plusieurs années au Québec grâce à un programme de francisation, et que leur connaissance du marché du travail était très limitée avant de s'engager dans le programme ISP. De plus, au-delà de la disponibilité des ressources, l'engagement auprès de celles-ci peut être favorisé ou entravé

par les caractéristiques personnelles des participants, tel qu'expliqué à la section 6.7. Dans le futur, une étude pourrait porter sur les personnes immigrantes peu scolarisées qui décident de ne pas intégrer le marché du travail et de ne pas utiliser des ressources comme le programme ISP.

Par ailleurs, le capital social est un autre facteur d'adaptabilité du modèle car il serait une source d'information et de recommandation importante pour la recherche d'emploi, ce que les données de notre étude confirment. Le discours des participants montre également que l'accès à des ressources qui permettent de développer le réseau social, comme un programme d'accompagnement par des bénévoles, est une variable significative dans le processus d'intégration au marché du travail. En surplus, si l'étendue du réseau social d'une personne facilite l'intégration au marché du travail, le discours des participants indique que cette intégration peut les mener à couper les ponts avec une partie de leur réseau qui n'a pas réussi son entrée sur le marché du travail ou encore à remettre en question les paramètres de leur relation de couple.

Enfin, la troisième catégorie de facteur du modèle Piguet et Winner est l'histoire de la personne et le projet migratoire. Le contexte de départ et la planification de ce dernier influenceraient l'importance de l'intégration en emploi. Nos données ne contredisent pas cette idée. Le discours des participants montre que le fait d'avoir vécu des difficultés majeures depuis le début de leur processus migratoire peut représenter une source de motivation pour certains, alors que ceux-ci se comptent simplement chanceux d'avoir l'occasion d'intégrer le marché de l'emploi dans une région qui jouit d'une paix sociale durable.

En somme, l'utilisation des concepts de la théorie de la transition dans cette recherche a permis de confirmer plusieurs facteurs individuels d'insertion professionnelle du modèle de Piguet et Winner, mais a également montré que certains facteurs méritent d'être nuancés et que des catégories de facteurs pourraient être enrichies.

## **6.5 Limites de l'étude**

Cette étude comporte certaines limites. D'un point de vue méthodologique, l'échantillon de sept participants est très restreint et ne permet pas d'arriver à une saturation des données. Il n'est donc pas possible de généraliser les résultats à l'ensemble de la population étudiée. Les participants qui composent l'échantillon n'étaient d'ailleurs inscrits qu'à une poignée des spécialisations possibles dans le programme ISP. Si les participants avaient été inscrits à d'autres spécialisations, leur expérience aurait pu être significativement différente. De plus, les participants ont été sélectionnés sur une base volontaire de façon aléatoire, ce qui fait en sorte que l'échantillon n'est pas représentatif d'un point de vue sociodémographique. Quant à la méthode d'analyse retenue pour cette étude, l'analyse de contenu, elle comporte une part de subjectivité puisque les catégories utilisées pour classer les contenus sont créées par le chercheur (L'Écuyer, 1990). Enfin, les données du deuxième entretien pendant le stage ont été recueillies auprès de seulement 3 participants. Les données sont donc moins riches et peuvent donc difficilement servir de point de comparaison avec le premier entretien.

## **6.6 Pistes pour l'intervention**

La présente étude permet de mieux comprendre l'expérience d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes peu scolarisées. Il est donc possible de dégager certains constats et certaines recommandations pour aider les intervenants et les organismes à intervenir de façon efficace. Tout d'abord, tous les participants sont unanimes : ils conçoivent le programme ISP comme un élément structurant positivement leur intégration au marché du travail. Pareillement, les participants ont fait partie d'un programme de jumelage avec des bénévoles indiquent qu'ils ont grandement bénéficié de celui-ci.

Les personnes immigrantes peu scolarisées gagneraient à intégrer le marché du travail par l'entremise du bénévolat. En effet, bien qu'il s'agisse de travail non rémunéré, la pratique du bénévolat exige le développement de compétences semblables à celles dans un milieu de

travail rémunéré, sans qu'un stress de performance soit sur les épaules des bénévoles. Il s'agit d'une voie vers l'intégration du marché du travail qui nécessite peu de ressources, alors que les personnes immigrantes peu scolarisées seraient immédiatement mises à contribution.

Les changements au sein des relations de couple ont été soulevés de nombreuses fois par les participants. Les organismes et les intervenants qui accompagnent les personnes immigrantes peu scolarisées gagneraient à aborder ce sujet avec eux. De plus, dans une perspective de travail social, la mise sur pied de groupes de soutien exclusifs à cette population serait pertinente. Les personnes vivant de la détresse liée à ce contexte pourraient alors s'exprimer, partager leurs expériences et avoir accès à un réseau de soutien.

## **6.7 Perspectives de recherche**

Étant donné que le petit échantillon de la population étudiée dans cette étude restreint la portée des résultats et que peu d'études portent sur les personnes immigrantes peu scolarisées, d'autres recherches sont nécessaires dans le futur. La présente étude permet tout de même de cibler quelques pistes pertinentes à cet effet.

D'une part, la présente étude porte sur le processus d'intégration au marché du travail. Il serait pertinent d'étudier le taux de rétention en emploi des personnes immigrantes peu scolarisées ayant intégré le marché du travail par l'entremise d'un programme d'intégration socioprofessionnelle, et de comparer ce taux avec les membres de cette population ne s'étant pas engagés dans un tel programme.

D'autre part, une étude pourrait porter sur les bénévoles qui accompagnent des personnes immigrantes peu scolarisées. Il serait alors possible de mieux comprendre les pratiques bénévoles dans ce contexte et d'aider à la formation de ceux-ci.

Enfin, la présente étude porte sur l'expérience d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes peu scolarisées. Partant du principe que le développement des



connaissances à ce sujet a pour objectif d'augmenter le nombre de ces personnes qui intègrent le marché de l'emploi, il serait tout autant pertinent qu'une étude se penche sur les personnes immigrantes n'ayant pas intégré le marché du travail. Une telle étude permettrait de mieux comprendre leurs motivations à ne pas s'engager dans un programme d'insertion socioprofessionnelle et de connaître les facteurs qui influencent leur cheminement en marge du marché du travail.

## Conclusion

Dans un contexte où les mouvements de population ne cessent de croître aux quatre coins du globe, l'immigration est autant louangée pour son apport économique et démographique que critiquée lorsqu'il est question d'intégration. L'immigration représente une multitude de défis et d'opportunités pour les sociétés d'accueil, tout comme pour les personnes qui la vivent. Le vécu des immigrants qualifiés est d'ailleurs régulièrement sous la loupe des chercheurs, alors que les immigrants peu qualifiés se retrouvent en marge des études et de l'œil des décideurs publics. C'est dans ce contexte qu'il a été choisi de donner la parole aux personnes immigrantes peu scolarisées afin de mieux comprendre l'expérience que représente pour eux l'insertion au marché du travail.

La théorie de la transition a été choisie comme cadre conceptuel car elle offre un cadre souple aux participants de la recherche pour exprimer leur expérience d'intégration au marché du travail. Normalement employée pour analyser d'importantes périodes de transitions chez des populations plus scolarisées, comme la prise de la retraite de personnes carriéristes, cette théorie contenait certains concepts qui ont dû être mis de côté ou encore simplifiés afin de permettre à la population étudiée de comprendre les questions qui leur étaient adressées.

Tout de même, l'utilisation de cette théorie a permis d'approfondir la compréhension des motivations qui mènent les personnes immigrantes peu scolarisées à intégrer le marché du travail par l'entremise d'un programme d'insertion socioprofessionnelle. Leur discours a montré qu'ils sont conscients des exigences de plus en plus élevées des milieux du travail au Québec et que les personnes immigrantes qui désirent intégrer le marché du travail se définissent par la valeur de l'autonomie. De plus, les participants ont pu identifier ce qu'ils perçoivent comme les conditions gagnantes pour l'intégration au marché du travail des personnes immigrantes dans leur condition. Certains traits de caractère ont été ciblés, tout comme certains besoins sociaux comblés par des services de soutien ou la création d'un nouveau réseau. En outre, les participants ont indiqué les plus importantes adaptations qu'ils

ont dû réaliser afin de favoriser le bon déroulement de leur transition vers le marché du travail. Le discours des participants a montré que la prise de conscience des différences culturelles qu'ils entretiennent avec le Québec est déjà une première étape essentielle à leur adaptation. Les réflexions qu'ils ont menées dans le cadre des entrevues suggèrent que l'adaptation dans une sphère de vie produit un effet domino dans l'ensemble des autres sphères.

Cette recherche constitue une contribution à la rare littérature sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisée. Considérant que le phénomène de l'immigration est voué à croître au Québec, la réflexion ici amorcée sur leur expérience se doit d'être poursuivie et celle-ci doit être prise en compte dans le cadre de l'élaboration de politiques sociales qui visent à améliorer leurs conditions de vie.

# Bibliographie

- Akoun, A. & Ansart, P., (Eds.). (1999). *Dictionnaire de sociologie*. Le Robert; Éditions du Seuil.
- Amireault, V. (2017). L'alphabétisation des immigrants adultes faiblement scolarisés au Québec. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*. URL : <http://ries.revues.org/4476>
- Arsenault, S. (2017). Histoire de l'immigration et de la protection des réfugiés au Canada et au Québec. (Texte non publié). Université Laval.
- Bejan, R., et Lightman, N. (2014). Intègre! Intégrons! Intégrez! The economic imperative of integration within Canadian immigration: a commentary on the 16th National Metropolis Conference. *Transnational Social Review*, 4(2-3), 303-308.
- Bouchard, G. (2012). *L'interculturalisme. Un point de vue québécois*. Montréal, Éditions Boréal, 2012.
- Bouchard, G., Battaini-Dracconi, G. Saint-Pierre, C. Nootens, G, Fournier, F. (2011) L'interculturalisme. Dialogue Québec-Europe. *Actes du Symposium international sur l'interculturalisme*. Montréal : 25-27 mai 2011.
- Boudarbat, B., et Boulet, M. (2010). Immigration au Québec: Politiques et intégration au marché du travail. *CIRANO*. URL : <http://www.cirano.qc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>
- Chevrier, J. (2003). *La spécification de la problématique*. Dans Gauthier, B. (dir). Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données. Québec : Presses de l'Université du Québec
- Chiswick, B. R., et Miller, P. W. (2003). The complementarity of language and other human capital: Immigrant earnings in Canada. *Economics of Education review*, 22(5), 469-480.
- Costigan, C. L., et Koryzma, C. M. (2011). Acculturation and adjustment among immigrant Chinese parents: mediating role of parenting efficacy. *J. Counsel. Psychol.* 58, 183–196.
- Craats, I. V. D., Kurvers, J., et Young-Scholten, M. (2006). Research on low-educated second language and literacy acquisition. *LOT Occasional Series*, 6, 7-23.
- Dustmann, C., et Van Soest, A. (2002). Language and the earnings of immigrants. *Industrial and Labor Relations Review*, 55, 473-492.
- Dionne, A. M., et Berger, M. J. (2007). *Les littératies: perspectives linguistique, familiale et culturelle*. University of Ottawa Press.

- McAuliffe, M., et Ruhs, M. (2017). World migration report 2018. *Geneva: International Organization for Migration.*
- Enchautegui, M. E. (1998). Low-skilled immigrants and the changing American labor market. *Population and Development Review*, 811-824.
- Fortin, S. (2000). *Trajectoire migratoire et espace de sociabilité : stratégies des migrants de France à Montréal* (Thèse de doctorat) Université de Montréal.
- Girard, M. (2012). *Integration of Low-Skilled Immigrants to the United-States and Work-Family Balance*. Institute of European Studies. University of California : Berkeley.
- Gordon, D. (2004). "I'm tired. You clean and cook." Shifting gender identities and second language socialization. *Tesol Quarterly*, 38 (3), 437-457.
- Hainmueller, J., et Hiscox, M. J. (2010). Attitudes toward highly skilled and low-skilled immigration: Evidence from a survey experiment. *American political science review*, 104(1), 61-84.
- Harvey, J. (1994). L'intégration des immigrants. Dans Langlois, S., Martin, Y., & Dumont, F. (dir.) *Traité des problèmes sociaux*, (1<sup>ère</sup> édition, p.923-944) L'institut québécois de recherche sur la culture.
- Helbling, M., et Kriesi, H. (2014). Why citizens prefer high-over low-skilled immigrants. labor market competition, welfare state, and deservingness. *European Sociological Review*, 30(5), 595-614.
- Helly, D., M. Vatz Laaroussi et L. Rachédi (2001). *Transmission culturelle aux enfants par de jeunes couples immigrants*, Montréal, Immigration et Métropoles.
- Herman, B., et Rea, A. (2017). La longue et sinueuse route vers l'emploi: les carrières d'insertion professionnelle des réfugiés sur le marché du travail en Belgique. *Revue européenne des migrations internationales*, 33(4), 109-134.
- Herschensohn, J. R., et Young-Scholten, M. (Eds.). (2013). *The Cambridge handbook of second language acquisition*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Holzer, H. (1996). *What Employers Want: Job Prospects for Less-Educated Workers*. New York: Russell Sage Foundation.
- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2015). *Les compétences en littéracie, en numératie et en résolution de problèmes dans des environnements technologiques : des clefs pour relever les défis du XXI<sup>e</sup> siècle*. Québec : Gouvernement du Québec.

- Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2019). *Panorama des régions du Québec*. Québec : Gouvernement du Québec
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et concept de soi*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.
- Le Goff, F., McAll, C., et Montgomery, C. (2005). *La transformation du communautaire: expériences d'intervention auprès de jeunes sans emploi*. Éditions Saint-Martin.
- Le May, G. (2004). *L'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes au Québec* (essai présenté pour l'obtention de la maîtrise en éducation) Université Laval.
- Lindemann, E. (1944). Symptomatology and management of acute grief. *American journal of psychiatry*, 101(2), 141-148.
- Mayer, R., et Deslauriers, J. P. (2000). Quelques éléments d'analyse qualitative: l'analyse de contenu, l'analyse ancrée, l'induction analytique et le récit de vie. Dans Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M., Turcotte, D., *Méthodes de recherche en intervention sociale*, 159-189.
- Mayer, R., et Saint-Jacques, M. C. (2000). L'entrevue de recherche. Dans Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M., Turcotte, D., *Méthodes de recherche en intervention sociale*, 115-133.
- Mayhew, M. (2008). *Les soins aux enfants néo-canadiens – Guide pour les professionnels de la santé œuvrant auprès des familles immigrantes et réfugiées*. Société canadienne de pédiatrie. URL : <https://www.enfantsneocanadiens.ca/culture/adaptation>
- Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sports (2015). *Programme d'études – Intégration socioprofessionnelle*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (2011). *Programme-cadre de français pour les personnes immigrantes adultes au Québec*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (2015). *Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (2017). *Grille synthèse des facteurs et critères applicables à la sélection des travailleurs qualifiés*. Gouvernement du Québec.
- Ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration (2019). *Plan stratégique 2019-2023*. Gouvernement du Québec.

- Misiorowska, M. (2012). *Les trajectoires socioprofessionnelles des nouveaux arrivants, travailleurs qualifiés au Québec : qu'est-ce qu'une «intégration réussie»?* (thèse de doctorat), Université de Montréal.
- Molgat, M. (2007). Définir le travail social... Dans J.-P. Deslauriers et Y. Hurtubise (dir.) *Introduction au travail social* (2<sup>e</sup> édition, p. 19-40) Les presses de l'Université Laval.
- Nanhou, V., et Desrosiers, H. (2019). Regard sur les jeunes adultes sans diplôme d'études secondaires âgés de 18 à 34 ans au Québec: Portrait sociodémographique et compétences de base. Institut de la statistique du Québec.
- Obin, J. P., et Obin-Coulon, A. (1999). *Immigration et intégration*. Hachette éducation.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (2015), *Les indicateurs de l'intégration des immigrés 2015 – Trouver ses marques*. Éditions OCDE, 360 p.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) (2016) *Les clés de l'intégration - Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*, Paris, Éditions OCDE.
- Padgett, D. (2017). *Qualitative methods in social work research* (3e éd.). Los Angeles: SAGE.
- Palardy, C. (2017). *Portrait de l'immigration permanente au Québec, selon les catégories d'immigration, 2012–2016*. Gouvernement du Québec.
- Papalia, M. D., Olds, M. S., et Feldman, M. R. (2010). *Psychologie du développement humain*. Chenelière Éducation.
- Pierson, C. (1998). *Beyond the welfare state? The new political economy of welfare*. Penn State Press.
- Piguet, E., et Wimmer, A. (2000). Les nouveaux «Gastarbeiter»? Les réfugiés sur le marché du travail suisse. *Journal of International Migration and Integration*, 1(2), 233-257.
- Potocky-Tripody, M. (2002). *Best Practices with Refugees and Immigrants*, New York, Columbia University Press.
- Poupart, J. (1981). La méthodologie qualitative en sciences humaines: une approche à redécouvrir. *Apprentissage et socialisation*, 4(1), 41-47.
- Redfield, R., Linton, R., et Herskovits, M. J. (1936). Memorandum for the study of acculturation. *American anthropologist*, 38(1), 149-152.

- Reitz, J. G. (2013). Closing the gaps between skilled immigration and Canadian labor markets: Emerging policy issues and priorities. Dans *Wanted and Welcome?* (pp. 147-163). Springer, New York, NY.
- Sabourin, P. (2003). L'analyse de contenu. Dans B. Gauthier (dir.) *Recherche sociale – De la problématique à la collecte des données* (4e éd.), (p 357-385). Québec : Presse de l'Université du Québec.
- Schlossberg, N. K. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. New York : Springer Publishing Company.
- Schnapper, D. (2007). *Qu'est-ce que l'intégration?*. Paris: Gallimard.
- Simard, M., Pépin, L., et Girard, C. (2004). Le lien avec la famille immédiate et la parenté dans la vie des jeunes adultes québécois nés de parents immigrants installés en région. *Recherches sur la famille*, 5(2), 7-10.
- Steiner, P. (2000) *La sociologie de Durkheim*, Paris : La Découverte.
- Statistique Canada (2017). Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du recensement de 2016. *Le quotidien*. Gouvernement du Canada.
- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. (2004). *Cap sur l'intégration*. Consulté à l'adresse [[http://tcri.qc.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme\\_Cap\\_sur\\_l-integration.pdf](http://tcri.qc.ca/images/menus/qui-sommes-nous/Plateforme_Cap_sur_l-integration.pdf)]
- Trudel, L., Simard, C. et Vonarx, N. (2007) La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire? *Recherche Qualitative*, Hors-Série (5), 38-45.
- Vatz-Laaroussi, M., et Messe-Bessong, J. M. (2008). Être parents en situation d'immigration: Défis, enjeux et potentiels. Dans Parent, C. et Drapeau, S. *Visages multiples de la parentalité* (223-253) Presses de l'Université du Québec.
- Vérificateur général du Québec (VQG) (2017). *Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2017-2018*. Gouvernement du Québec.
- Young-Scholten, M. (2013). Low-educated immigrants and the social relevance of second language acquisition research. *Second Language Research*, 29(4), 441-454.
- Zhu, N., et Batisse, C. (2014). *L'effet des politiques sociales sur l'emploi des nouveaux immigrants à Montréal*. Cirano.



# **Annexe A : Cursus du cours *Intégration socioprofessionnelle***

## Dimension *choix professionnel* :

- Choix d'une forme de travail (75 heures)
- Choix d'un métier (75 heures)

## Dimension *Intégration et maintien en emploi* :

- Conciliation travail-vie privée (50 heures)
- Gestion de ses interactions au travail (100 heures)
- Gestion de son temps au travail (75 heures)
- Initiative au travail (75 heures)

## Dimension *compétences professionnelles* :

- Formation à un emploi non spécialisé (200 heures)
- Formations à un métier semi-spécialisé (375 heures)
- Actualisation professionnelle (100 heures)

## Dimension *Recherche d'emploi* :

- Outils de recherche d'emploi (50 heures)
- Pistes et sources d'emploi (100 heures)
- Entrevues d'emploi (75 heures)

## **Annexe B : Guide d'entretien**

1. Présentation mutuelle
2. Information sur la recherche et consentement
3. Remplir avec la personne la fiche signalétique
4. Test et démarrage du magnétophone
5. Consigne de départ :

« Vous vivez présentement une expérience d'intégration au marché du travail et vous êtes investi dans le programme ISP du Centre Louis-Jolliet. Dans le cadre de cette recherche, nous voulons mieux comprendre l'expérience que vous vivez présentement. Je vais vous poser des questions et vous pourrez ensuite y répondre dans vos mots. »

6. Question synthèse : Selon vous, quel est l'élément le plus important à retenir de votre expérience dans le cadre de notre recherche?
7. Désirez-vous ajouter d'autres choses?
8. Avez-vous des questions?

## Annexe C : Grilles d'entrevue

<b><u>Grille d'entrevue :</u></b>	
<b><u>début du programme d'ISP</u></b>	
<b><u>Indicateurs</u></b>	<b><u>Questions</u></b>
1, 2	Pourquoi désirez-vous intégrer le marché du travail dans la Ville de Québec?
3, 4	La décision d'intégrer le marché du travail était-elle facile ou difficile à prendre? Pour quelles raisons?
5	Avez-vous déjà fait des démarches pour intégrer le marché du travail, au Québec ou à l'étranger?
6	Avez-vous des responsabilités ou y a-t-il des événements qui ajoutent un stress supplémentaire à votre processus d'intégration socioprofessionnelle?  De quelle façon ajoutent-ils du stress supplémentaire?
11, 12, 13, 14	Comment vivez-vous votre processus d'intégration au marché du travail jusqu'à maintenant?  Est-ce facile ou difficile personnellement?  Pour quelles raisons?
15, 16, 17, 18	Considérez-vous que votre entourage (famille, amis, voisins, organisations) vous soutient convenablement dans votre processus d'intégration au marché du travail?  Avez-vous confiance que votre entourage vous soutiendra à long terme dans votre processus d'intégration au marché du travail?

	Comment votre entourage vous soutient-il?
15, 16, 17, 18	De quelle façon croyez-vous que le programme ISP vous appuiera dans votre processus d'intégration au marché du travail?
19, 20, 21, 22	Pouvez-vous nommer deux difficultés que vous anticipez dans votre processus d'intégration au marché du travail?  Comment allez-vous surmonter ces difficultés?

**Grille d'entrevue :**  
**fin du programme d'ISP**

<b><u>Indicateurs</u></b>	<b><u>Questions</u></b>
6	<p>(Si des responsabilités ou des événements avaient été mentionnés lors de la première entrevue) Les responsabilités et les événements que vous aviez mentionnés représentent-ils toujours un stress de la même importance?</p> <p>Depuis la dernière entrevue, est-ce que de nouvelles responsabilités ou de nouveaux événements ont ajouté un stress supplémentaire à votre processus d'intégration socioprofessionnelle?</p> <p>De quelle façon ces responsabilités et ces événements vous ont-ils affecté pendant votre processus d'intégration au marché du travail?</p>
11, 12, 13, 14	<p>Comment avez-vous vécu votre processus d'intégration au marché du travail jusqu'à maintenant?</p> <p>Est-ce facile ou difficile personnellement jusqu'à maintenant?</p> <p>Pour quelles raisons?</p>
15, 16, 17, 18	<p>Considérez-vous que votre entourage (famille, amis, voisins, organisations) vous a soutenu convenablement dans votre processus d'intégration au marché du travail jusqu'à maintenant?</p> <p>Comment votre entourage vous a-t-il soutenu jusqu'à maintenant?</p>

15, 16, 17, 18	<p>Êtes-vous satisfait de l'appui du programme ISP dans votre processus d'intégration au marché du travail jusqu'à maintenant?</p> <p>De quelle façon le programme ISP vous a-t-il appuyé dans votre processus d'intégration au marché du travail?</p> <p>Pouvez-vous nommer deux façons dont le programme ISP vous a aidé dans votre processus d'intégration au marché du travail?</p> <p>Pouvez-vous nommer deux éléments qui pourraient être améliorés dans le programme ISP?</p>
19, 20, 21, 22	<p>Pouvez-vous nommer deux difficultés que vous avez vécues jusqu'à présent dans votre processus d'intégration au marché du travail?</p> <p>Comment avez-vous surmonté ces difficultés?</p> <p>Avez-vous développé de nouvelles stratégies pour faire face aux difficultés depuis le début du programme ISP?</p>

# **Annexe D : Feuillet d'information pour un consentement verbal**

Avant de vous demander si vous consentez à participer à ce projet de recherche, je vais vous présenter des renseignements sur la recherche et sur ce qui est attendu de votre participation. Je vous invite à me poser toutes les questions que vous jugerez utiles pour bien comprendre ces renseignements.

## **Présentation du chercheur**

Cette recherche est réalisée dans le cadre du projet de maîtrise, dirigé par Stéphanie Arsenault, du département de Travail social à l'Université Laval. Elle a été approuvée par le Comité d'éthique de l'Université Laval.

## **Nature et objectifs du projet**

Cette recherche a pour titre « L'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées dans la région de Québec ». Elle a pour but d'explorer l'expérience d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes peu scolarisées.

## **Déroulement du projet**

Votre participation à cette recherche consiste à répondre à des questions qui vous seront posées dans le cadre d'une entrevue individuelle, d'une durée d'environ une heure, et qui porteront sur les éléments suivants:

- Votre démarche d'intégration du marché du travail
- Les défis que représente votre intégration du marché du travail
- Votre expérience dans le programme d'Intégration socioprofessionnelle du Centre Louis-Jolliet

## **Avantages et inconvénients possibles liés à la participation**

Avantages : Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter en toute confidentialité sur votre démarche d'intégration socioprofessionnelle et de faire connaître votre point de vue.

Inconvénient : Certaines questions pourraient vous mettre mal à l'aise. Vous pouvez simplement refuser d'y répondre sans avoir à vous justifier.

## **Participation volontaire et droit de retrait**

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche et de vous retirer en tout temps sans conséquence négative et sans avoir à justifier votre décision. Si vous mettez fin à votre participation, le matériel et les données que vous aurez fournies seront détruits, à moins que vous ne m'autorisiez à les utiliser pour la recherche, malgré votre retrait.

## **Confidentialité**

Puisqu'en recherche, les chercheurs sont tenus protéger la vie privée des participants, voici les mesures qui seront appliquées pour assurer la confidentialité du matériel et des données :

Durant la recherche:

- votre nom sera remplacé par un code;
- je serai le seul à pouvoir consulter la liste contenant les noms et les codes;
- tout le matériel de la recherche, incluant les formulaires de consentement et les enregistrements seront conservés dans un classeur barré, dans un local sous clé;
- les données en format numérique seront conservées dans des fichiers protégés par l'utilisation d'un mot de passe;

Lors de la diffusion des résultats :

- les noms des participants ne paraîtront dans aucun rapport ni dans aucun texte publié
- et il sera impossible d'identifier les participants lors de la lecture de la recherche;

Après la fin de la recherche :

- tout le matériel et toutes les données seront détruits lors de la diffusion de la version finale de la recherche.

## **Attestation verbale du consentement**

Avez-vous bien compris le projet et les implications de votre participation?

Acceptez-vous de confirmer, sur cet enregistrement audio, que vous consentez à y participer?

Acceptez-vous que cette entrevue soit enregistrée?

## **Remerciements**

Je vous remercie pour le temps et l'attention que vous acceptez de consacrer à votre participation.

## **Renseignements supplémentaires**

Pour vous permettre de communiquer avec moi si vous le jugez nécessaire ou pour vous retirer du projet, je vous remettrai une copie du document que je suis en train de vous présenter et qui contient mes coordonnées.

Marc Lindsay



### **Plaintes ou critiques**

En terminant, je souhaite vous informer que toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université Laval. Ses coordonnées sont également inscrites sur le présent document dont je vous remets à l'instant une copie.

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3320  
2325, rue de l'Université  
Université Laval  
Québec (Québec) G1V 0A6  
Renseignements - Secrétariat : (418) 656-3081  
Ligne sans frais : 1-866-323-2271  
Courriel : [info@ombudsman.ulaval.ca](mailto:info@ombudsman.ulaval.ca)