

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

LE TRAVAIL, LIEU PRIVILÉGIÉ D'INTÉGRATION :
LE CAS DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE D'IMMIGRANTS
MAROCAINS À MONTRÉAL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR
NADIA KADIRI HASSANI

MARS 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.01-2006). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

AVANT-PROPOS

En tant qu'immigrante marocaine, je suis particulièrement sensible au phénomène de l'intégration des immigrants à la société d'accueil. En me basant sur mon expérience personnelle et sur celle de mon entourage, j'ai pris conscience du rôle essentiel de l'emploi dans ce processus. Selon moi, occuper un emploi dans son domaine d'études et de compétences devrait permettre à l'immigrant de s'intégrer à la société d'accueil, de contribuer à son développement et donc de se sentir utile.

C'est en lisant *Liban déraciné* de Sélim Abou (1998) que j'ai compris que mon intérêt se portait particulièrement sur la **perception** qu'ont les immigrants de cette période de leur vie qui va de leur décision d'immigrer à leur intégration socioprofessionnelle au pays d'accueil. Je voulais que certains immigrants marocains me racontent **comment** ils ont tenté de s'intégrer socioprofessionnellement à la société québécoise, quels ont été les stratégies et les moyens développés pour amorcer puis réussir cette étape décisive.

Depuis que j'ai commencé cette recherche à temps partiel en 2003, de nombreuses études et articles se rapprochant plus ou moins de mon sujet ont été publiés. J'ai tenu compte de cet état de faits, particulièrement pour mettre à jour mon contexte, mais je sais que je n'ai pas été infallible, loin de là ! Il reste que je n'ai pas entendu parler de recherche qui s'intéresse principalement ou exclusivement aux perceptions des immigrants marocains quant à leur intégration socioprofessionnelle. Et c'est là, je pense, l'intérêt de ce projet.

Remerciements :

Je remercie chaleureusement ma directrice de recherche, madame Gina Stoiciu, professeur au département des communications de l'UQAM, pour ses commentaires éclairés, sa patience et ses encouragements.

Pour leur confiance en moi et leur amour, leur support moral et financier, je remercie mes parents sans qui ce projet n'aurait pu voir le jour.

Je remercie également mes proches et amis pour m'avoir enduré tout ce temps, m'avoir épaulé ou grondé selon mes phases ...

Merci aux personnes qui ont si généreusement accepté de m'accorder de leur temps pour me confier leurs perceptions sur cette étape de leur vie qu'est l'intégration ; ainsi que les personnes qui m'ont présenté à eux.

Et enfin, merci à tous ceux qui, de près ou de loin, ont participé à cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	ii
RÉSUMÉ.....	vii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I.....	3
CONTEXTUALISATION ET PROBLÉMATIQUE.....	3
1.1 Intérêts personnels et conjoncturels pour le sujet	3
1.2 Une définition intuitive de l'objet de recherche dans son contexte	5
1.2.1 Contexte général.....	5
1.2.2 Immigration : chiffres et origines.....	5
1.2.3 Politiques d'immigration et d'intégration au Québec.....	8
1.2.4 Situation du marché de l'emploi au Québec.....	11
1.2.5 Situation du marché de l'emploi à Montréal	13
1.2.6 Le défi de l'intégration	15
1.2.7 Les plus grands obstacles à l'intégration.....	19
1.2.8 Portrait de la communauté immigrante marocaine.....	21
1.3 Objectif, question et hypothèse de recherche	24
1.3.1 L'objectif de recherche.....	24
1.3.2 La question de recherche.....	25
1.3.3 L'hypothèse de recherche.....	25
1.4 Pertinence sociale et scientifique de l'objectif de recherche	26
1.5 Aspect communicationnel	27
CHAPITRE II.....	28
LE CADRAGE THÉORIQUE	28
2.1 Les principaux concepts de la recherche	29
2.1.1 Les concepts de base.....	29
2.1.2 Les autres concepts.....	31
2.2 La perspective théorique.....	33
2.2.1 L'ethnoscience	33
2.2.2 La perspective interprétative de l'École de Chicago.....	39

2.2.3 <i>La perspective systémique</i>	42
CHAPITRE III.....	44
CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE	44
3.1 Paradigme interprétatif et approche inductive	44
3.2 Choix stratégiques	46
3.2.1 <i>Type de recherche</i>	46
3.2.2 <i>Milieu visé, porte d'entrée et accessibilité</i>	47
3.3 Choix méthodologiques	47
3.3.1 <i>La technique des récits de vie et des récits de pratiques</i>	48
3.3.2 <i>La technique documentaire</i>	62
3.3.3 <i>L'observation participante</i>	62
3.4 Le registre épistémologique : validité de notre recherche	63
3.4.1 <i>La logique de la découverte</i>	63
3.4.2 <i>La question de la complétude</i>	64
3.4.3 <i>La question d'objectivité et de subjectivité</i>	64
3.4.4 <i>La question de la validité externe</i>	66
CHAPITRE IV	68
ANALYSE DES RÉSULTATS	68
4.1 Profil des répondants	69
4.2 Point de vue des répondants	71
4.2.1 <i>Avant le départ : les préparatifs et les attentes pour le grand saut</i>	71
4.2.2 <i>Arrivée : les difficultés et les obstacles rencontrés</i>	83
4.2.3 <i>Ajustement : les premiers pas professionnels</i>	95
4.2.4 <i>Adaptation : leur regard sur leur parcours</i>	109
4.3 Points émergents.....	121
4.3.1 <i>Les faits marquants concernant leur intégration professionnelle</i>	121
4.3.2 <i>Conseils à un futur immigrant</i>	122
4.3.3 <i>L'emploi et le processus d'intégration à la société québécoise</i>	125
4.3.4 <i>Conclusion</i>	126
CHAPITRE V	130
INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS	130

5.1 Interprétation des résultats : une vision transversale et symbolique.....	131
5.1.1 Avant le départ : motivations et attentes	131
5.1.2 Arrivée au pays d'accueil : confrontation.....	135
5.1.3 Ajustement : ressources et moyens utilisés.....	139
5.1.4 Adaptation : attentes comblées ou retour au Maroc à envisager ?.....	141
5.1.5 Typologie des bonnes et des mauvaises stratégies	146
5.1.6 Retour sur le questionnaire	148
5.2 Conclusion	152
CONCLUSION	154
APPENDICE A	158
PRÉPARATION À L'ENTREVUE.....	158
APPENDICE B.....	161
PROTOCOLE D'ENTREVUE	161
RÉFÉRENCES	165

RÉSUMÉ

L'intégration des immigrants tient une place de plus en plus importante dans les discours politiques des gouvernements successifs du Canada et du Québec. Leur préoccupation s'est notamment traduite par la mise en place de programmes visant à faciliter l'intégration linguistique, sociale et économique de ces nouveaux arrivants au sein de la société d'accueil. Néanmoins, le passage d'une société à l'autre ne se fait pas sans obstacles et les immigrants doivent encore relever plusieurs défis, notamment ceux reliés à l'accès à l'emploi.

Intuitivement, nous pensions qu'une fois qu'un immigrant est intégré professionnellement, il se rapproche de ses concitoyens et que cela facilite son intégration générale (culturelle entre autres). Nous avons alors émis l'hypothèse de départ suivante : *le travail est un lieu privilégié d'intégration pour les immigrants*. Nous avons essayé d'établir la plausibilité de cette hypothèse par le biais des récits de pratiques de cinq immigrants marocains arrivés au Québec depuis au moins cinq ans. Par notre démarche, nous n'avons pas cherché à généraliser ou à dégager de grandes tendances, mais plutôt à présenter des visions possibles de la réalité : les perceptions, le vécu de certains immigrants marocains quant à leur intégration socioprofessionnelle à la société montréalaise.

D'après les résultats de notre recherche, l'intégration par le travail serait l'aboutissement d'un processus que l'immigrant accomplit à travers un ensemble de pratiques sociales, dont la principale reste le fait de chercher / trouver un emploi qui le satisfait, qui répond à ses attentes et à ses compétences. De plus, cette intégration professionnelle serait éventuellement une ouverture pour une intégration plus générale puisque l'emploi permet d'élargir son cercle de connaissances et de se faire des amis, d'en apprendre davantage sur la société d'accueil, etc. Nous pensons que c'est par l'emploi aussi que l'immigrant peut contribuer à la lutte contre les préjugés et les discriminations, qu'il a l'occasion d'affirmer son identité culturelle et qu'au fil du temps, il développe son hybridité culturelle !

Nous voyons ce mémoire comme un témoignage d'immigrants sur leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil, mais aussi comme une occasion d'étoffer la base documentaire particulière à ce sujet.

Mentionnons qu'il aurait été tout aussi intéressant de voir comment les immigrants marocains de Montréal tentent de s'intégrer *culturellement* à la société québécoise ; question qui pourrait faire l'objet d'une recherche complémentaire ...

Mots clés :

Immigration ; immigrants marocains ; intégration socioprofessionnelle ; intégration par le travail ; récits de pratiques.

INTRODUCTION

Historiquement, le Canada et le Québec sont des terres d'accueil, d'immigration. Au niveau gouvernemental, à la volonté d'accueillir des immigrants des quatre coins du monde est associée la nécessité de les aider à s'intégrer dans leur nouvel environnement. Et de fait, des efforts sont faits, des programmes d'aide à l'intégration fédéraux ou provinciaux sont créés. Plusieurs ministères et organismes, dont le ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC), œuvrent dans le but de faciliter l'intégration linguistique, sociale et économique de ces nouveaux arrivants au sein de la société québécoise. Néanmoins, nombreuses sont les statistiques qui font état des différences notables entre immigrants et personnes nées au Canada, que ce soit au niveau de l'accès à l'emploi, de la rémunération, du taux d'activité ou de la pleine exploitation du niveau d'instruction. Ainsi, la publication de Citoyenneté et Immigration Canada *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal — un profil comparatif d'après le recensement de 2001* (Avril 2005, p. 47) souligne que «Les immigrants qui ne sont au Canada que depuis quelques années sont plus souvent au chômage que ceux qui s'y trouvent depuis plus longtemps». Que cet écart soit le lot de tous les immigrants à travers le monde est une éventualité. De même, la conjoncture économique et la compétitivité croissantes locales et internationales sont, entre autres, à considérer.

Mais au niveau des individus, quelles sont leurs perceptions, leur compréhension du phénomène ? Cette réalité avec laquelle doivent composer les immigrants nous a particulièrement interpellées. En tant qu'immigrante marocaine, nous voulions nous pencher sur le cas de cette communauté à Montréal et essayer de comprendre ce phénomène à travers les perceptions de certains de ses membres quant à leur intégration socioprofessionnelle à la société montréalaise : comment ils ont vécu cette période difficile de leur vie depuis leur décision d'émigrer, quels ont été les obstacles rencontrés, les stratégies mises en place, quelle est la place de l'emploi dans leur intégration plus générale, etc.

Par cet objectif exploratoire, nous espérons pouvoir donner une vision des réalités de ces immigrants venus poursuivre leur rêve, leurs projets dans la province du Québec et plus spécifiquement dans la ville de Montréal, carrefour multiethnique par excellence.

Notre recherche est basée sur une approche inductive par le biais d'une triangulation des lectures et des techniques. Nous aurons ainsi pour éclairages théoriques l'ethnoscience, la perspective interprétative de l'École de Chicago et la systémique (chapitre II). Notre lecture empirique, chapitre III, combinera récits de pratiques et analyse documentaire à notre observation participante en tant qu'immigrante marocaine. Dans un quatrième chapitre, les perceptions recueillies auprès d'immigrants marocains établis à Montréal seront comparées, confrontées et parfois combinées via plusieurs thématiques et sous-thèmes. Par un retour sur la théorie, le contexte et la problématique, nous procéderons dans un cinquième et dernier chapitre, à l'interprétation des résultats sous un angle diachronique, synchronique et symbolique. Ainsi, alors que dans notre chapitre analytique (chap. IV) nous donnerons la parole aux immigrants marocains rencontrés, dans le chapitre interprétatif (chap. V) nous ferons état de nos constats de chercheuse et tenterons de dégager des visions possibles du processus d'intégration socioprofessionnelle d'immigrants marocains.

Mais tout d'abord, dans le premier chapitre, nous plaçons le processus d'intégration dans son contexte, identifions l'environnement dans lequel les immigrants doivent évoluer et présentons la problématique de notre recherche.

CHAPITRE I

CONTEXTUALISATION ET PROBLÉMATIQUE

Le rappel de l'insertion de tout phénomène social dans le mouvement historique général de transformations des sociétés, mais aussi de la présence au sein même de tout phénomène social de la dimension temporelle, nous paraît d'autant plus nécessaire que beaucoup d'enquêtes sociologiques en font abstraction.
(Mills, 1967, chap. VIII ; cité dans Bertaux, 1997, p. 12)

Comme Mills, nous croyons à l'importance du contexte pour comprendre une situation, un événement. Dans le cadre de ce premier chapitre, nous présenterons le contexte général puis rapproché de notre recherche : l'immigration au Canada, au Québec, puis à Montréal ; les politiques d'immigration au Québec ; le marché de l'emploi au Québec et à Montréal ; le défi de l'intégration et ses obstacles ; et enfin, un portrait de la communauté immigrante d'origine marocaine à Montréal. Ensuite, nous exposerons notre objectif et notre hypothèse de recherche et nous justifierons la pertinence sociale, scientifique et communicationnelle de notre recherche. Mais tout d'abord, voyons nos intérêts personnels et conjoncturels pour le sujet.

1.1 Intérêts personnels et conjoncturels pour le sujet

En tant que Marocaine ayant suivi un enseignement français au Maroc, étudiante étrangère à Montréal depuis 2000 et enfin immigrante reçue depuis 2003¹, j'ai été et suis particulièrement sensible aux différences culturelles qui se côtoient et s'affrontent dans la société qui m'entoure. À mon arrivée au Québec, l'ampleur du phénomène de l'immigration et les défis inévitables qu'il soulève, entre autres au niveau de la communication

¹ Un immigrant reçu est une personne à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence et qui, par conséquent, bénéficie du droit de travailler entre autres.

interculturelle (stéréotypes, préjugés, ethnocentrisme...), m'ont particulièrement interpellé. Et lorsque j'ai fini mon baccalauréat en communication et que j'ai commencé à chercher un emploi dans le domaine, j'ai découvert un autre aspect de l'intégration, avec les interrogations qu'il soulève : à quelle porte cogner? Quel est l'état du réseau de contacts que j'ai bâti pendant ces trois années universitaires²? Comment me présenter aux employeurs : simplement en tant que diplômée ? Ou aussi en tant que *femme* issue d'une *minorité visible* ? Quelle valeur mes stages outre-mer ont-ils ?

Cette étape franchie, je me suis rendue compte que le fait d'avoir trouvé un emploi gratifiant dans mon domaine³ m'a permis de m'épanouir et de mieux m'intégrer à la société montréalaise : j'ai ainsi élargi mon cercle de connaissances, évolué dans un milieu riche en communication interculturelle et j'ai beaucoup appris sur ma société d'accueil.

De là m'est venue l'idée de me pencher, dans le cadre d'un travail dirigé de maîtrise, sur la question de l'intégration socioprofessionnelle telle que vécue par d'autres immigrants d'origine marocaine. J'ai ainsi voulu connaître la place du travail dans leur intégration générale (*lui donnaient-ils une place aussi importante que moi ?*), les obstacles ou défis rencontrés, les ressources utilisées pour y faire face, etc.

C'est ainsi que se présente ce mémoire : tout en se voulant une présentation objective de récits subjectifs d'immigrants marocains sur le sujet, analysés et interprétés d'après une perspective théorique prédéfinie, nous ne pourrions nier notre implication et croire en un regard neutre.

² Mes parents et le reste de ma famille, à part un de mes grands frères, étant restés au Maroc, la majorité de mes contacts étaient universitaires.

³ Mes employeurs avaient reçu une subvention d'un organisme gouvernemental, le Fonds Jeunesse Québec, pour recruter à temps plein pour une durée d'un an, un nouveau diplômé ayant une expérience professionnelle inférieure à une année dans son domaine et ayant moins de 25 ans. C'est ainsi que j'ai obtenu un poste de responsable des communications.

1.2 Une définition intuitive de l'objet de recherche dans son contexte

1.2.1 Contexte général

Depuis la révolution des transports à celle des technologies de l'information et des communications, le monde a subi de constantes évolutions : les déplacements, les importations et les exportations sont facilités par les révolutions du transport ; les multinationales apparaissent, les entreprises se délocalisent, les marchés et cours deviennent mondiaux ; un flot continu d'informations circule de façon instantanée à travers le monde (communication vocale, textuelle, picturale à travers le net) et les migrations humaines continuent de faire fi des frontières géographiques et d'augmenter les contacts interculturels.

Certaines personnes - à la recherche d'une meilleure qualité de vie, de sécurité, de démocratie, etc.- décident de s'établir dans un nouveau pays, d'y poursuivre leur vie ou d'y commencer une nouvelle. L'immigration est un phénomène qui ne date pas d'hier et qui continuera à faire parler de lui demain.

1.2.2 Immigration : chiffres et origines⁴

Le Canada est un pays d'immigration : «Tout au long de l'histoire du Canada, des millions d'immigrants sont venus dans ce pays et nous ont aidés à le bâtir. Nous accueillons chaque année des personnes venant de plus de 150 pays.» (Site officiel de Citoyenneté et Immigration Canada).

Selon le *Portrait de la population canadienne en 2006 : le portrait national* (Statistique Canada), chaque année depuis 2001, le Canada accueille en moyenne 240 000 nouveaux arrivants, pour un total d'environ 1,2 million d'immigrants en cinq ans. Ainsi, près

⁴ Les chiffres que nous présentons remontent principalement à 2001, résultats du dernier recensement de Statistique Canada disponibles en totalité. Cependant, nous avons ajouté toutes les données plus récentes en lien avec notre recherche que nous avons pu trouver. Pour le recensement de 2006, les données sont préliminaires et ne sont disponibles que pour certaines catégories.

des deux tiers de la croissance démographique canadienne proviennent aujourd'hui du solde migratoire international.

En 2001, Statistique Canada a recensé 706 965 immigrants au Québec, dont 64,3% ont 20 ans ou plus. Le Québec accueille au-delà de 40 000 immigrants par année (Emploi-Québec, 2004) avec un volume courant de sélection qui s'élève à 30 000 travailleurs qualifiés.

Depuis la fin des années 1980, le Québec accueille non plus des immigrants issus des bassins traditionnels (Royaume-Uni, Irlande, Italie, Grèce, États-Unis), mais des immigrants originaires de régions plus pauvres (Afrique, Amérique latine) et de pays de l'ancien bloc de l'Est (ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration, 2001). Selon le ministère de l'immigration et des communautés culturelles (MICC, 2007), entre 2002 et 2006, 18,5 % des immigrants admis au Québec sont originaires de l'Afrique du Nord. Le Maroc est le 4^e pays d'origine des immigrants du Québec (après l'Algérie, la Chine et la France) avec 7,7 %, soient 16 034 immigrants marocains sur un total de 209 456 immigrants admis durant cette période de quatre ans.

Selon le recensement de 2001 de Statistique Canada, la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal attire la majorité des immigrants admis dans la province : 70 % des personnes nées à l'étranger et présentes au Québec y habitaient, soient 629 100 immigrants.

En 2006, ces immigrants – issus de plus de 120 communautés culturelles - forment 28 % de la population totale de la région de Montréal⁵ qui a accueilli 30 409 nouveaux immigrants, une augmentation par rapport à 2001 mais une diminution par rapport à 2004 et 2005⁶. L'objectif pour 2007 est de 48 000 admissions. Selon les données préliminaires du

⁵ MICC : *La région de Montréal en bref*.

⁶ Ville de Montréal, *Bilan économique 2006 de l'agglomération de Montréal*.

recensement de 2006, 60,1 % de la population immigrante, durant l'année 2005, avait l'intention d'intégrer le marché du travail québécois⁷.

Selon Citoyenneté et Immigration Canada (Avril 2005), sur les 123 100 nouveaux immigrants admis dans la RMR de Montréal entre 1996 et 2000, 48 % étaient des immigrants économiques, 27 % faisaient partie d'un regroupement familial et 24 % des réfugiés⁸. De plus, ces immigrants admis après 1995 et qui habitaient Montréal au 15 mai 2001 sont plus scolarisés que ceux qui les ont précédés : une proportion plus élevée détient un grade universitaire (plus du tiers) ou un diplôme post-secondaire. Des immigrants admis depuis 1995, 94 % parlent le français, l'anglais ou les deux. Alors que les revenus des immigrants admis entre 1990 et 1995 atteignaient 50 % de ceux des personnes nées au Canada, ce chiffre monte à 60 % pour ceux admis entre 1996 et 2000.

Selon la même source, depuis 1985, les immigrants de Montréal viennent de partout dans le monde mais dans des proportions différentes de celles du reste du Canada. Haïti, l'Algérie et le Maroc sont les principaux pays de naissance répertoriés, Montréal accueillant plus de 80 % des immigrants au Canada provenant de ces pays. Le Liban, la Chine et la France sont également d'importants pays d'origine.

La diversité des origines des différentes vagues d'immigration a contribué à faire du Québec, et particulièrement de Montréal, un carrefour multiethnique pour lequel l'intégration professionnelle des immigrants joue un rôle décisif dans son présent et pour son avenir.

⁷ MICC, *Bulletin statistique trimestriel sur l'immigration permanente au Québec, 4e trimestre 2005*.

⁸ Nous n'avons pas de chiffres plus actuels puisque dans le recensement de 2001, les immigrants n'étaient pas interrogés au sujet de la catégorie d'immigration d'après laquelle ils avaient été admis au pays.

1.2.3 Politiques d'immigration et d'intégration au Québec

D'après un document réalisé par la Direction de la population et de la recherche du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI, 2003), c'est dans les années 1970 que le gouvernement du Québec s'est vu accorder les premiers pouvoirs lui permettant d'influencer de façon significative l'immigration lui étant destinée. Devant le nombre important de candidats à l'immigration, il s'est alors doté d'outils de sélection et a entrepris de planifier l'utilisation de ceux-ci en fonction d'objectifs spécifiques liés à la capacité d'accueil du Québec ainsi qu'à la composition de l'immigration qu'il souhaitait accueillir pour une période donnée. Selon l'article 3 de la *Loi sur l'immigration au Québec*⁹, la sélection des ressortissants étrangers a pour objectifs, entre autres, de :

contribuer à l'enrichissement du patrimoine socioculturel du Québec, à la stimulation du développement de son économie et à la poursuite de ses objectifs démographiques [...] ; faciliter les conditions du séjour au Québec des ressortissants étrangers qui désirent étudier, travailler temporairement ou recevoir un traitement médical, compte tenu des raisons de leur venue et des capacités d'accueil du Québec.

Selon le MRCI (2003), grâce à des ententes successives avec le gouvernement fédéral, et particulièrement depuis l'Accord Canada-Québec signé en 1991 (le dernier en date), le Québec a la responsabilité exclusive de fixer lui-même le nombre d'immigrants qu'il entend accueillir au cours d'une période donnée. Il bénéficie aussi de la possibilité de fixer et de gérer les paramètres de sélection de l'immigration économique et des réfugiés (voir ci-dessous) et bénéficie de la responsabilité exclusive des services d'accueil et d'intégration pour tous les immigrants¹⁰. Selon les termes de cet accord, le gouvernement fédéral doit inclure, dans sa propre planification, les volumes fixés par le Québec pour les catégories soumises à sa sélection. Le Québec, quant à lui, doit prendre en compte les intentions annoncées par le gouvernement fédéral pour l'ensemble de l'immigration à être admise au

⁹ Site des publications du Québec, Lois et règlements du Québec, *Loi sur l'immigration au Québec*, anciennement appelée *Loi sur le ministère des Communautés culturelles et de l'immigration*.

¹⁰ Depuis 1996, une nouvelle grille de sélection a été mise en place.

Canada dans l'établissement de ses objectifs propres et assumer sa part de responsabilités en matière d'accueil humanitaire.

Le gouvernement Québécois, à l'exemple du gouvernement fédéral, divise le mouvement d'immigration permanente en trois composantes. La première est la catégorie des immigrants économiques ou immigrants indépendants soit : les travailleurs (qualifiés) et les gens d'affaires (travailleurs autonomes, investisseurs et entrepreneurs) ainsi que les personnes à charge qui les accompagnent. La deuxième comprend les réfugiés et la dernière, les personnes admises au titre de la réunification familiale.

La catégorie des travailleurs constitue la composante la plus stratégique du mouvement et compte le plus grand nombre d'immigrants. Les candidats sont sélectionnés par un système de points en fonction de leur formation (niveau de scolarité et domaine de formation), de leur âge ou de leur expérience professionnelle, de leurs connaissances linguistiques (français et anglais), de leur adaptabilité (qualités personnelles, motivation, connaissance du Québec, lien avec le Québec et séjour au Québec) mais aussi de la présence de conjoints et d'enfants (critère valorisé), de leur capacité d'autonomie financière (minimum de 3 mois, selon des barèmes établis) et de la possession ou non d'une offre d'emploi validée. Par la suite, un Certificat de Sélection du Québec, délivré par le MICC à l'immigrant économique, confirme l'acceptation de ce dernier à l'immigration permanente au Québec.

D'après l'article «Québec rajuste son tir» paru dans *Le Devoir* (Lévesque, 11 mars 2004), le gouvernement du Québec entendait réviser, dès avril 2004, la grille de sélection des candidats à l'immigration afin d'accueillir moins d'universitaires et davantage de techniciens et de manœuvres. L'objectif étant «d'assurer une meilleure adéquation entre la sélection des travailleurs et les besoins prévisibles du marché du travail du Québec»¹¹. L'auteur rapporte qu'entre 1998 et 2002, plus de la moitié des universitaires étrangers admis faisaient face à de nombreuses résistances pour faire reconnaître leurs compétences auprès des ordres professionnels et intégrer le marché du travail. Notons que c'est seulement à l'automne 2006 que la grille de sélection a finalement été révisée dans ce sens.

¹¹ Plan d'action du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, «Des valeurs partagées, des intérêts communs» mi-février 2004 ; cité par Lévesque, Kathleen. 2004. «Québec rajuste son tir». *Le Devoir*, 11 mars.

Pour finir ce passage sur les politiques d'immigration et d'intégration au Québec, nous ne pouvons passer outre ce à quoi s'engage le MICC pour favoriser l'établissement et l'intégration linguistique, sociale et économique des personnes immigrantes sur le territoire québécois¹² :

- Accélérer et personnaliser la démarche d'intégration des personnes immigrantes ;
- Faciliter et assurer la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger ;
- Soutenir les candidats à l'immigration et les immigrants dans leurs démarches visant l'admission à un ordre professionnel et à d'autres organismes de réglementation par le biais, depuis septembre 2002, du Service d'information sur les professions Réglementées (voir aussi le guide d'aide à l'intégration *Apprendre le Québec*, art. 1.2.4) ;
- Encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles avec, depuis 2005, le *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)*¹³ ;
- Accroître la francisation en adaptant les services aux besoins des personnes immigrantes et en diminuant les coûts.

Concrètement, pour atteindre ces objectifs, le MICC met à la disposition des immigrants des sessions d'information pour le nouvel arrivant, des cours de français aux non-francophones, des services offerts par des organismes communautaires, des services d'information sur les professions et métiers réglementés, une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec.

¹² MICC, Rapport annuel de gestion 2004-2005, p. 18.

¹³ Ce programme, entré en vigueur en mai 2005 et mis en place par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Emploi-Québec) et le MICC, vise à soutenir les petites et moyennes entreprises dans le recrutement et l'intégration au marché du travail de personnes immigrantes et des minorités visibles qui vivent leur première expérience nord-américaine dans leur domaine de compétence. Selon le Rapport annuel de gestion 2005-2006 du MICC, au 31 mars 2006, 611 entreprises se sont qualifiées au programme et 561 participants avaient obtenu un travail à temps complet.

En parallèle, le candidat à l'immigration s'engage à :

- connaître les valeurs et les fondements de la société québécoise (démocratie, liberté, égalité, laïcité, ...);
- connaître **ses** responsabilités (prendre en charge sa démarche d'intégration et l'amorcer rapidement à l'aide des moyens mis à sa disposition; se renseigner sur différentes régions à propos, notamment, des possibilités d'emploi, de la disponibilité et du coût des logements et du transport, de l'accessibilité aux services publics, établissements d'enseignement, loisirs et lieux de culte, de la présence d'une communauté de même origine que la sienne)
- connaître les responsabilités de la société d'accueil (l'engagement du gouvernement : services publics, éducatifs etc.);
- évaluer les coûts liés à son projet
- prévoir un budget suffisant avant de partir.

1.2.4 Situation du marché de l'emploi au Québec

Pour comprendre dans quel contexte économique les immigrants se retrouvent et doivent évoluer, voici un portrait de la situation du marché de l'emploi du Québec selon l'étude *Les chiffres clés de l'emploi au Québec* (2006) réalisée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie et produite par la Direction des communications du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.

Après un fléchissement en 1996, l'emploi au Québec a augmenté à un rythme annuel moyen de 1,9 % entre 1996 et 2005 et le taux d'emploi pour 2005 s'est maintenu au-dessus de la barre des 60 %. Le taux de chômage s'établissait en 2005 à 8,3%, son niveau le plus faible des trente dernières années, résultat d'une augmentation relative de l'emploi plus importante que celle de la population active. Quant au taux d'activité, il a connu un recul pour une deuxième année consécutive en 2005, à 65,6 %. L'emploi à temps partiel a suivi une courbe ascendante dans les vingt dernières années. Mentionnons néanmoins que cette nette tendance à la hausse depuis 2000 de la proportion du travail à temps partiel, semble

s'être stabilisée dernièrement autour de 18 %. Quant à la proportion du travail indépendant, elle est demeurée relativement stable au cours des vingt dernières années.

Les personnes les plus scolarisées sont de plus en plus nombreuses à occuper un emploi alors que l'effet inverse est observé chez les personnes moins scolarisées. Selon l'étude (p. 18), cette situation illustre l'amélioration des compétences des ressources humaines sur le marché du travail : «les jeunes générations, qui remplacent peu à peu celles qui les précèdent, ont un niveau de scolarité plus élevé». C'est dans la catégorie des certificats ou diplômes d'études post-secondaires que nous retrouvons le plus de personnes, suivis des diplômés universitaires puis des diplômés d'études secondaires. En général, le taux de chômage diminue en fonction de l'augmentation de la scolarité : en 2005, le taux de chômage s'élevait à 16,8 % pour les personnes ayant moins de neuf années de scolarité, alors qu'il n'était que de 6,2 % chez les diplômés universitaires. La recherche souligne toutefois que, même s'il demeure faible, le taux de chômage des titulaires d'un diplôme universitaire était plus élevé en 2005 que cinq ans auparavant. Cela étant dû au fait que, dans ce groupe, la population active croît plus rapidement que le nombre d'emplois.

En 2005, le secteur tertiaire compte pour 71 % de l'emploi, le secteur secondaire 22,2 % et le secteur primaire 2,7 %. Entre 2000 et 2005, l'emploi a connu une hausse dans toutes les catégories professionnelles, à l'exception de celle de la transformation, de la fabrication et des services d'utilité publique. Durant cette période, ce sont les emplois de niveau de compétence professionnelle qui ont vu leur proportion augmenter le plus (16,1 % à 17,5 %). Les professions de niveaux intermédiaire et technique, qui représentent près des deux tiers de l'emploi, ont crû à un rythme nettement inférieur à celui de l'ensemble des professions au cours de cette période, notamment en raison de la faible croissance des emplois de niveau intermédiaire.

Par ailleurs, voici quelques caractéristiques du marché de l'emploi au Québec selon *Apprendre le Québec : guide pour réussir mon intégration*, le guide que les candidats à l'immigration reçoivent du MICC¹⁴ et qui pour eux constitue une source officielle de renseignements et une promesse pour le succès de leur intégration.

¹⁴ Aussi disponible sur le site Internet du MICC.

La formation minimale exigée dans la majorité des offres d'emploi est de onze années de scolarité (ce qui correspond au diplôme d'études secondaires) ; la bonne connaissance écrite et parlée des langues française et anglaise est déterminante ; les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui recrutent le plus de travailleurs ; il peut être plus facile d'obtenir une entrevue avec les employeurs potentiels en dehors de la période des vacances d'été ; le Québec offre de bonnes possibilités pour le travail autonome et il est possible d'obtenir des emplois à temps plein, à temps partiel, temporaires ou à contrat.

Ce guide informe les futurs immigrants de la probabilité qu'ils rencontrent des difficultés dans leur recherche d'emploi et propose la déqualification temporaire ou la réorientation professionnelle pour y remédier : «Pour vous intégrer au marché du travail, il vous faudra peut-être accepter, du moins dans un premier temps, des responsabilités inférieures à celles que vous avez assumées dans un emploi antérieur ou encore changer de domaine professionnel.» (p. 56).

1.2.5 Situation du marché de l'emploi à Montréal

Montréal est devenue au fil des ans un important centre d'activité économique qui génère près de 1 112 820 emplois dans plusieurs secteurs en croissance, tels que la fabrication de machines, la fabrication d'aliments et de boissons, les services professionnels, scientifiques et techniques, les soins de santé et d'assistance sociale et les services aux entreprises et aux bâtiments¹⁵.

Pour resserrer davantage le contexte économique dans lequel les immigrants se retrouvent et doivent évoluer, voici un portrait de la situation du marché de l'emploi de la RMR de Montréal selon le *Bulletin métropolitain sur le marché du travail : Région Métropolitaine de Recensement de Montréal* (Emploi Québec, 2006).

L'emploi a repris sa croissance pour atteindre une hausse de 1,8 % en 2006, après avoir enregistré un ralentissement durant les trois dernières années avec une croissance variant

¹⁵ Site Internet du MICC, onglet «Où s'installer», Montréal : *La région de Montréal en bref*, paragraphe sur «l'Économie et l'emploi».

entre 0,9 % et 1,4 % par an. Le taux d'emploi (61,8 %) a atteint le même sommet qu'en 2003. Quant au taux d'activité, il s'est lui aussi raffermi (67,5 %), sans toutefois dépasser le précédent record de 2003 (68,3 %). Après avoir connu la stagnation en 2004, la population active s'est remise à croître en 2005 (de 0 % à 1,1 %) pour atteindre 1,5 % en 2006. Ce qui représente l'arrivée de 29 400 personnes sur le marché du travail de la RMR de Montréal. Le taux de chômage, qui avait stagné entre 2004 et 2005, est passé à 8,7% en 2005 et à 8,4 % en 2006.

Depuis 2004, la création d'emplois provenait principalement de l'emploi à temps plein. En 2006, 45,5 % des 33 300 nouveaux emplois créés dans la RMR de Montréal étaient des emplois à temps plein.

Depuis 2003, la croissance de l'emploi est plus forte pour les hommes que pour les femmes. Et, contrairement à l'année 2005, tous les principaux indicateurs du marché du travail pour les hommes se sont améliorés alors que le mouvement inverse est observé pour les femmes.

En 2006, c'est encore dans le secteur des services (qui regroupe 80 % des emplois de la RMR de Montréal) que le plus grand nombre d'emploi a été créé. Mais c'est du côté de la production de biens que l'emploi a été le plus malmené, particulièrement dans le secteur de la fabrication manufacturière et dans les sous-secteurs de la fabrication de biens non durables.

La croissance de l'emploi s'est matérialisée dans presque tous les niveaux de compétence, à l'exception des professions reliées à la gestion. La plus forte progression appartient aux professions de niveau technique.

En 2006, le nombre de prestataires d'assurance-emploi a continué de diminuer dans la zone métropolitaine d'emploi (ZME) de Montréal même si ce rythme de diminution a ralenti.

Cependant, nous retrouvons parallèlement des études et des statistiques qui brossent un tableau beaucoup moins rose : selon le recensement de 2001, les immigrants originaires du Maghreb et de l'Asie de l'Ouest affrontent désormais sur le marché du travail plus de discrimination (22%) que les Noirs (18,4%) et les Latino-américains (15,7%) (Emploi-Québec, 2004).

Selon la recherche sur les immigrants récents de la RMR de Montréal de Citoyenneté et Immigration Canada (Avril 2005), plus l'arrivée des immigrants est récente, plus leur taux

d'activité est bas, et plus leur taux de chômage est élevé. Leur revenu est également moins élevé que pour les natifs du Canada. Ces différences tendent à s'estomper avec le temps. C'est une tendance qui s'observe chez tous les groupes d'âge et les deux sexes, sauf chez les immigrants qui ont un faible niveau de scolarité.

Une recherche réalisée en 2006 par le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine (Lenoir, 2006), met également l'accent sur le chômage et la différence salariale plus prononcés chez les immigrants : «les immigrants issus des minorités visibles sont plus nombreux que la moyenne nationale à se trouver au chômage et obtiennent après plus de dix ans de séjour des salaires inférieurs à ceux des natifs» (p. 1).

1.2.6 Le défi de l'intégration

Ces immigrants qui arrivent et s'installent au Québec, à Montréal, sont prêts à commencer une nouvelle vie. Ils ont, pour la plupart, fait le choix d'immigrer et doivent assumer leur intégration qui ne se fait pas sans obstacles, sans changements. Pour illustrer cela, nous empruntons la métaphore du tango argentin développée par Danielle Leloutre (1999, p. 8) :

L'immigrant adulte doit faire face à des difficultés et des changements auxquels il tente de s'adapter par à coups. C'est un véritable tango quotidien, deux pas en avant, un pas en arrière et parfois aussi un tango renversé ... auquel l'immigrant s'efforce d'accorder ses pas, en écrasant le moins d'orteils possible.

Par le biais de cette métaphore nous pouvons imaginer le parcours sinueux de l'immigrant depuis son arrivée - ses premiers pas, ses erreurs, ses ajustements - à son adaptation. Comme le souligne Leloutre (p. 8), c'est à un «va-et-vient d'acceptations et de refus face au nouveau mode de vie qu'il affronte et face aux nouvelles valeurs qu'il découvre» que l'immigrant est exposé.

Ainsi, les changements dus à la période transitoire immigration-intégration mettent les immigrants en présence d'hommes et de femmes différents, qui communiquent de façons différentes. Ils doivent s'adapter à ce monde nouveau, comprendre et se faire comprendre, et essayer de développer des relations de travail et des relations interpersonnelles basées sur une compréhension et un respect mutuels des différences de chacun. Les immigrants doivent être prêts «à découvrir et à respecter les valeurs fondamentales» de la société québécoise, en participant, avec leurs descendants, «à la vie nationale»¹⁶. Afin de s'intégrer à la société, l'immigrant est sensé connaître ou faire des efforts pour apprendre le français, langue officielle du Québec et langue la plus utilisée dans la vie publique¹⁷. Ce qui, à priori, n'est pas une grande difficulté pour les immigrants originaires du Maroc.

Cependant, le défi de l'intégration économique des immigrants concerne autant la société d'accueil (par le biais de démarches facilitatrices prévues par le gouvernement et les organismes) que les immigrants eux-mêmes. Selon un article de Élisabeth Garant paru dans le bulletin *Vivre Ensemble* (Automne 2002 – Hiver 2003, p. 1-2), dans le cadre de sa planification de l'immigration, le gouvernement a augmenté les critères de sélection des immigrants. L'objectif recherché était de répondre aux disponibilités du marché du travail et accueillir les personnes dont la flexibilité professionnelle pouvait plus facilement permettre l'adaptation à la conjoncture économique. Malgré cela, Garant remarque que nombreux sont les nouveaux arrivants qui se heurtent à la difficulté de trouver un emploi qui prend en compte leurs compétences et leurs expériences. Nombreuses aussi sont les professions qui demeurent occupées par des non-immigrants (ingénieurs, avocats, médecins et autres). Les immigrants doivent faire face à des pratiques discriminatoires reliées à leur faciès, leur culture ou leur religion. Garant souligne l'urgence de mettre en place des stratégies qui peuvent modifier cette réalité puisque : «le travail joue, pour les adultes immigrants que nous

¹⁶ Site Internet du MICC, section «Pour choisir le Québec».

¹⁷ *Ibid.* Pour préserver et promouvoir la langue française, le gouvernement du Québec a rendu obligatoire l'école française aux enfants des immigrants et offre à tous les immigrants la possibilité de prendre des cours de français.

accueillons, un rôle non négligeable d'intégration à la vie en société et une fonction de reconnaissance de la contribution que ceux-ci peuvent y apporter».

Selon les conclusions d'une étude réalisée par Jean Renaud et Tristan Cayn du Centre d'études ethniques des universités montréalaises pour le compte du MICC en mars 2006¹⁸, certains facteurs (qui peuvent par la suite devenir des obstacles) jouent un rôle décisif dans le processus d'intégration de l'immigrant et particulièrement dans le fait de trouver un emploi selon ses compétences.

C'est le cas du domaine d'études, du niveau de scolarité, du niveau de l'emploi pré-migratoire, de l'emploi projeté et de la connaissance de la langue française. La région de provenance aussi a une influence non-négligeable puisqu'ils remarquent une sous-utilisation systématique des compétences d'une partie des nouveaux immigrants en fonction de leur région d'origine. Ainsi, les auteurs font état d'une différenciation marquée durant les dix-huit premiers mois pour les immigrants originaires du Maghreb, de l'Europe de l'Est et de l'ex-URSS par rapport à ceux venant de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis. Cependant, puisque cette différenciation disparaît par la suite pour devenir statistiquement non significative, les auteurs rejettent l'hypothèse reliée à un processus de discrimination et voient là plutôt «un processus *temporaire* d'adaptation, d'acculturation, d'apprentissage des façons de faire ou de contournement qui prend fin, qui est réglé, après un an et demi de séjour».

Renaud et Cayn remarquent l'influence positive des séjours au Québec avant immigration dans l'accès au premier emploi. Ces séjours ont pu permettre la création de réseaux sociaux locaux et, pour certains, constituent de l'expérience professionnelle québécoise. De plus, ils soulignent que la formation réalisée au Québec est vraisemblablement mieux reconnue sur le marché de l'emploi local.

Ils constatent aussi que lorsque les immigrants acceptent un emploi demandant une scolarité inférieure à la leur dans le but de s'assurer un revenu en attendant une situation plus avantageuse, l'effet de ralentissement sur le regain de statut est considérable. Ainsi, d'après

¹⁸ L'objectif général de cette étude du MICC était d'évaluer globalement dans quelle mesure les immigrants admis au Québec entre janvier 1997 et juin 2000 - à la suite de l'adoption de la nouvelle grille de sélection de 1996 - avaient réussi à s'intégrer au marché du travail québécois.

les résultats de leur étude (p. 40) : «la prise d'expérience québécoise ou la capacité d'attendre et de chercher un meilleur emploi constitue un processus somme toute efficace, qui aide la requalification, tout en la retardant mais de moins en moins au fil du temps». Par ailleurs, les auteurs remarquent que dans les premiers cinq ans, plus de 91 % des travailleurs sélectionnés vont accéder au marché du travail ; 68,7 % auront au moins atteint un premier emploi correspondant à leur niveau de scolarité et rares (12,2 %) sont ceux qui, une fois un emploi de ce niveau atteint, passent à un emploi de niveau inférieur. Nous pensons que ce dernier facteur nous sera très utile à considérer lors de notre analyse des résultats.

Les auteurs ajoutent qu'à première vue on pourrait conclure qu'il n'y a pas sous-utilisation majeure des compétences puisque le taux d'équivalence études-emploi obtenu au Québec est très voisin de celui de la performance pré-migratoire de l'échantillon. Cependant, ils rappellent que la situation pré-migratoire n'est pas une bonne référence puisque c'est peut-être le fait de ne pas trouver d'emploi selon ses compétences qui est à l'origine du projet migratoire. Dans ce cas-là, «la migration n'aurait alors, globalement, servi à rien, et il faudrait alors conclure qu'il y a, au moins du point de vue des sujets, sous-utilisation majeure des compétences».

Enfin, un élément que nous avons trouvé très intéressant de retenir est que : «contrairement aux attentes, le regain de statut n'est pas modulé par les périodes de croissance ou de ralentissement de l'économie».

Notons qu'alors que Renaud et Cayn en viennent à la conclusion qu'il faut éviter d'accepter un emploi inférieur à ses compétences, le guide *Apprendre le Québec* du MICC (p. 88) dit l'inverse et n'a pas encore été mis à jour depuis l'étude:

L'important, c'est de prendre rapidement contact avec le marché du travail québécois et d'en comprendre le fonctionnement. [...] Il est possible que votre premier emploi soit moins qualifié que celui que vous souhaitez occuper ou qu'il ne soit pas en lien avec vos compétences professionnelles. Selon votre situation, vous occuperez cet emploi le temps d'entreprendre ou de poursuivre une formation ou, encore, il s'agira pour vous d'un moyen de subvenir à vos besoins, le temps de trouver mieux.

De plus, mentionnons le discours inadapté du gouvernement (dans *Apprendre le Québec*, p. 18) qui laisse croire aux immigrants qu'au bout de trois mois, ils auront trouvé un emploi :

Si vous avez été sélectionné à titre de travailleur indépendant, de travailleur autonome ou d'entrepreneur, vous vous êtes engagés à disposer d'une somme suffisante pour subvenir, pendant les trois premiers mois de votre établissement au Québec, à vos propres besoins et à ceux des membres de votre famille qui vous accompagnent. Nous vous rappelons que vous devrez posséder cette somme minimale à votre arrivée.

1.2.7 Les plus grands obstacles à l'intégration

Bien que les paliers ministériels fédéraux, provinciaux et municipaux liés à l'immigration aient mis en place plusieurs initiatives pour attirer les immigrants qualifiés et les aider à s'intégrer davantage à la société canadienne et au marché du travail, des efforts sont également à faire à un niveau plus micro, celui de l'individu confronté à un apprentissage quotidien et multidimensionnel. En effet, ces immigrants, venant d'un peu partout dans le monde, et qui tentent de s'intégrer apportent avec eux leur culture, leurs valeurs, leurs croyances et leur identité propre ; ils ont une perception différente du commerce, du temps, de l'argent, des priorités et de la famille. Afin de s'intégrer socialement, ils doivent se familiariser avec les valeurs, normes et règles du pays d'accueil (qui ne sont pas toujours en accord avec les leurs propres), essayer de trouver leur place dans cette nouvelle société. C'est un important défi que les immigrants doivent surmonter et qui peut nuire à leur bien-être et à leur équilibre s'ils échouent.

Comme le souligne Amel Bel Hassen dans un article paru dans le bulletin *Vivre ensemble* (2002), quelle que soit la catégorie d'immigration dans laquelle il se situe, l'immigrant doit se trouver un emploi pour vivre et se bute à différents obstacles qui font de cette étape une épreuve. L'auteur cite (p. 12) : «les barrières structurelles (crise et récession, politiques d'emploi, etc.), les barrières individuelles d'âge ou de niveau de scolarité, la fermeture

des corporations, les barrières systémiques de l'ordre de la discrimination». Ces obstacles ont pour conséquences une précarité de la situation des immigrants qui ne trouvent pas d'emplois stables et de longue durée et une perte de leur statut d'avant l'immigration.

Selon les premiers résultats de l'*Enquête Longitudinale auprès des immigrants du Canada* (Statistique Canada, 2003), un très grand nombre d'immigrants rapporte que la recherche d'emploi est l'activité pour laquelle ils rencontrent le plus de difficultés. Lors de cette enquête, les deux obstacles les plus souvent déclarés par les immigrants qui avaient eu du mal à trouver du travail sont le manque d'expérience sur le marché du travail canadien et la difficulté de faire reconnaître les titres ou l'expérience acquis à l'étranger. Les problèmes linguistiques, la pénurie d'emploi et l'absence de contact social sur le marché du travail sont les trois autres difficultés évoquées.

Mentionnons que d'après le MICC (site Internet), les candidats à la recherche d'un emploi peuvent se heurter à quatre obstacles officiellement reconnus : le manque de connaissance du français (ou de l'anglais dans certains cas) ; la difficulté de faire reconnaître l'expérience et la formation acquises à l'étranger et l'absence de réseaux de connaissances ; la méconnaissance par certains employeurs du potentiel et de la qualité de la main-d'œuvre immigrante ; la difficulté d'avoir accès à des formations d'appoint et la rareté de l'emploi dans certains secteurs ou certaines régions.

D'après la recherche réalisée par le Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine (Lenoir, 2006), voici par ailleurs les obstacles à l'insertion en emploi que les immigrants maghrébins ont relevé : absence d'un réseau professionnel efficace, absence d'expérience de travail en sol canadien, attitude «négative» des employeurs (attentes élevées, attitude discriminante), absence de concertation entre les différents paliers ministériels. En conséquence, et pour les aider à surmonter ces difficultés, ces personnes réclament une intervention individualisée qui tiendrait compte de leurs besoins spécifiques et qui les aiderait à développer un réseau professionnel. Elles demandent aussi que les différents ministères concernés (en l'occurrence Emploi-Québec et le MICC) se concertent davantage afin de s'assurer que les services offerts soient «pertinents, accessibles et ce, dans des délais raisonnables».

1.2.8 Portrait de la communauté immigrante marocaine

Nous avons initialement placé ce portrait avant le défi et les obstacles à l'intégration (1.2.6 et 1.2.7) car nous voulions regrouper les éléments relatifs à l'immigration versus ceux relatifs à l'intégration. Cependant, dans un souci de resserrement autour de l'objet, dans une logique d'entonnoir, il nous a semblé plus judicieux de le déplacer ici.

Chaque communauté immigrante à son histoire, un profil qui lui est propre. Voici un portrait statistique de la population d'origine ethnique marocaine recensée au Québec en 2001, d'après une étude réalisée par la Direction de la recherche et de l'analyse prospective du MICC en 2005. Mais tout d'abord, précisons que les immigrants marocains ont *choisi* de venir s'installer au Québec –contrairement à d'autres dont l'immigration est forcée- et donc qu'ils acceptent, à priori, les difficultés liées à cette immigration dite économique (*voir* art. 2.1.2).

Une immigration récente :

Nous pouvons considérer l'immigration marocaine comme une immigration récente vu que 67,7% des membres de cette communauté (incluant les résidents permanents) sont de la première génération, donc nés à l'étranger et que près des deux tiers de cette communauté sont arrivés ici après 1990. Ces dernières années, le pourcentage de personnes immigrantes d'origine marocaine a doublé : alors qu'entre 1971 et 1980 on comptait 10,6% d'immigrés marocains, entre 1981 et 1995 ce chiffre se stabilise à environ 20% pour ensuite monter à 42,7% entre 1996 et 2001. Nous ne disposons pas de données quant à la proportion d'immigrant marocain de la catégorie économique, mais à l'instar des chiffres au niveau de l'immigration générale, nous présumerons que c'est la catégorie la plus représentée soit plus de 40% des immigrants.

Une population jeune :

Au Québec, en 2001, 17 545 personnes forment la communauté d'origine ethnique marocaine avec une plus forte proportion d'hommes que de femmes. Dans cette population composée principalement de musulmans (63,8 %) ¹⁹, la structure d'âge est plus jeune que dans

¹⁹ La religion juive est la deuxième religion ayant le plus grand nombre d'adeptes avec 24,7 %.

celle de l'ensemble de la population québécoise : 44 % des personnes sont âgées de moins de 25 ans (contre 31,4 %) et 40,2 % sont âgés de 25 à 44 ans (contre 30,2 %).

Montréal, destination privilégiée des immigrants marocains :

La communauté d'origine marocaine s'est principalement installée dans la RMR de Montréal (91,9 %) alors que très peu de ses membres se sont installés dans la RMR de Québec, de Gatineau ou de Sherbrooke. Notons que nous ne pouvons pas vraiment parler de quartier ethnique vu que dans la ville de Montréal, la plus grande proportion des membres de cette communauté, qui représente seulement 17,9 %, habite l'arrondissement de Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce. Par la suite, les arrondissements regroupant la proportion la plus élevée de membres sont : Côte-Saint-Luc–Hampstead–Montréal-Ouest, Saint-Laurent, Ahuntsic-Cartierville et Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension (un des arrondissements où le revenu moyen par ménage est le moins élevé à Montréal).

Les Marocains et la langue française :

D'après cette étude, la quasi-totalité des immigrants marocains connaissent le français (95,6 %), alors que plus de la moitié (55,1 %) connaissent à la fois le français et l'anglais. Et c'est le français qui est la langue la plus souvent parlée à la maison pour 54,9 % des membres de cette communauté. De plus, 21,1 % des personnes parlent une autre langue que le français ou l'anglais à la maison, alors que 14,9 % parlent plusieurs langues. La langue française est d'ailleurs, à notre avis, l'une des principales raisons qui pousse les marocains à choisir le Québec comme lieu d'émigration.

Un niveau de scolarité élevé :

Près du tiers (32,3 %) des membres de cette communauté âgés de 15 ans et plus ont un grade universitaire, soit une proportion relativement plus élevée que celle de l'ensemble de la population québécoise (14 %). Par ailleurs, 51,7 % de ces immigrants détiennent au moins un certificat d'études secondaires et 16,1 % seulement ont un niveau de scolarité inférieur à ce certificat.

Taux d'emploi et professions occupées :

Alors que le taux d'activité des marocains est comparable à celui de l'ensemble de la population québécoise, le taux d'emploi est plus faible (50,9 % contre 58,9 %) et le taux de

chômage bien plus élevé (20,2 % contre 8,2 %). La proportion des hommes en activité dans cette communauté (chômeurs ou à l'emploi) est plus élevée que celle de l'ensemble des Québécois. Ils travaillent généralement dans les secteurs industriels de la fabrication (14,7 %), du commerce de détail (12,8 %), des services professionnels, scientifiques et techniques (9,3 %), de même que dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (9 %). Les femmes, à l'inverse, joignent plus difficilement le marché du travail que l'ensemble des Québécoises. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à œuvrer dans les secteurs du commerce de détail et des soins de santé et de l'assistance sociale. En général, les professions les plus répandues au sein de cette population sont celles liées à la vente et aux services (23,1%) ; aux affaires, à la finance et à l'administration (18 %) ; à la gestion (13,2 %) ; aux sciences naturelles et appliquées 12,6 % ; et aux sciences sociales, à l'enseignement et à l'administration publique 12,1 %. Les femmes sont, par ailleurs, proportionnellement plus nombreuses à exercer cette dernière profession ainsi que celles des affaires, de la finance et de l'administration. Quant aux hommes, ils sont sur-représentés dans les professions des sciences naturelles et appliquées ainsi que dans les métiers, le transport et la machinerie.

Revenu :

La majeure partie du revenu (81,4 %) de cette communauté provient de l'emploi. Le revenu moyen est de 23 371 \$ et le revenu médian de 14 313 \$. Les femmes, dont le revenu est en moyenne inférieur à celui des hommes, perçoivent deux fois plus souvent que ces derniers des revenus en provenance de transferts gouvernementaux.

En résumé, nous pouvons dire que les immigrants marocains sont, dans l'ensemble, scolarisés et possédant une assez bonne connaissance du français. L'arrivée massive de ces immigrants, issus de la catégorie économique pour la plupart, s'est faite entre 1996 et 2001 et la grande majorité s'est installée à Montréal. C'est une population jeune avec une plus forte proportion d'hommes. Le taux d'emploi est plus faible que celui de l'ensemble de la population québécoise et le taux de chômage plus élevé alors qu'ils sont plus nombreux que l'ensemble des québécois à avoir un grade universitaire. Les professions les plus répandues sont celles liées à la vente et aux services ; aux affaires, à la finance et à l'administration ; à la gestion ; aux sciences naturelles et appliquées; et aux sciences sociales, à l'enseignement et à l'administration publique. Plus de 80 % de leurs revenus proviennent de l'emploi.

Avant de conclure ce volet et de passer à la formulation de nos objectifs, question et hypothèse de recherche, nous aimerions souligner une des conclusions de l'article de Bel Hassen. Ce sont les stratégies non-formelles qui mobilisent les ressources ethniques, tels que les réseaux de connaissances et les réseaux ethniques, que les immigrants maghrébins de l'étude ont privilégié pour contourner les pratiques discriminatoires de tout genre auxquelles ils se sont heurtés et ainsi, échapper à l'exclusion de certains secteurs d'emploi. Nous y reviendrons lors de l'analyse et de l'interprétation de nos résultats pour voir si ce sont ces mêmes stratégies qui ont favorisé nos répondants marocains.

1.3 Objectif, question et hypothèse de recherche

1.3.1 L'objectif de recherche

L'intégration socioprofessionnelle des immigrants constitue une préoccupation centrale des recherches sur les nouveaux arrivants, puisqu'une grande partie de cette population a été sélectionnée selon son profil prometteur.

L'objectif principal de ce mémoire sera d'essayer de comprendre le point de vue des immigrants marocains concernant leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil à travers leurs perceptions : comment ces immigrants ont tenté de s'intégrer ; comment ils racontent leur expérience, comment ils ont vécu cette période de leur vie ; quels sont les problèmes, les obstacles et les défis rencontrés ; les moyens et les supports qu'ils avaient à leur disposition ou qu'ils sont allés chercher (réseaux institutionnels, communautaires et/ou interpersonnels) ; les bons et les mauvais pas effectués ; les bonnes et les mauvaises stratégies mises en place.

1.3.2 La question de recherche

Comment les immigrants marocains de Montréal tentent-ils de s'intégrer socioprofessionnellement à la société québécoise ?

Sous-questions :

Quelle place / importance dans leur intégration socioprofessionnelle, les immigrants accorderaient-ils au fait d'avoir un emploi selon leurs qualifications ?

Quel pourrait être le profil des immigrants marocains pour lesquels l'intégration socioprofessionnelle est «réussie» ?

Selon les motivations de départ, pourrions-nous relever des différences dans le processus d'intégration socioprofessionnelle ? des similitudes ?

Quels seraient les stratégies et les moyens mis en place afin de réussir cette intégration ?

1.3.3 L'hypothèse de recherche

Nous avons alors formulé l'hypothèse de recherche suivante : *Le travail, lieu privilégié d'intégration pour les immigrants.*

En nous intéressant au poids (à la place) de l'intégration par le travail dans l'intégration générale, nous en sommes arrivées à formuler ces sous-hypothèses :

Sous-hypothèse 1 : L'intégration par le travail est l'aboutissement d'un processus que l'immigrant doit accomplir à travers un ensemble de pratiques sociales, dont la principale reste le fait de chercher et trouver un emploi qui répond à ses attentes et à ses compétences.

Sous-hypothèse 2 : L'intégration socioprofessionnelle (par le travail) facilite l'intégration culturelle et générale des immigrants.

D'où notre intérêt pour les stratégies et les interactions que développent ces immigrants et qui peuvent leur permettre de réussir leur intégration.

Mentionnons que nous avons retrouvé chez Abou (1977, p. 25) le même intérêt pour la question dans son étude de l'intégration libanaise : «Ce qui importe, c'est de savoir dans quelle mesure l'insertion professionnelle, relativement aisée, s'accompagne d'une intégration sociale proprement dite».

1.4 Pertinence sociale et scientifique de l'objectif de recherche

En se penchant sur cet objectif, nous avons pour intérêt de mieux comprendre le phénomène d'intégration socioprofessionnelle qui fait suite à l'immigration d'un point de vue particulier : celui des acteurs. Ce mémoire serait en même temps un témoignage d'immigrants ainsi que l'occasion d'étoffer la base documentaire particulière à ce sujet.

Ainsi, futurs immigrants ou immigrants reçus pourraient avoir des exemples de ce qui a été vécu par d'autres, s'en inspirer tout en adaptant ces données à la réalité particulière de leur situation. Les professionnels de la communication et autres «scientifiques» pourraient, quant à eux, s'en servir comme ouvrage de référence dans le cadre de leurs recherches sur le sujet.

Pour moi, en tant que chercheuse en devenir, il s'agit d'avoir une réflexion poussée sur un cas en particulier, la communauté marocaine à Montréal à laquelle j'appartiens et par laquelle je me définis partiellement – je commence également à me définir comme québécoise par le biais de ma pensée et de mes pratiques.

Remarque : il aurait été tout aussi intéressant de voir comment les immigrants marocains de Montréal tentent de s'intégrer *culturellement* à la société québécoise ; question qui pourrait faire l'objet d'une recherche complémentaire ...

1.5 Aspect communicationnel

Pour Yves Winkin (1981, p. 25), la communication est «un orchestre dont chacun fait partie et où tout le monde joue en suivant une partition invisible». Ainsi, seule la relation est envisagée et la *perspective psychologique est remplacée par une perspective sociologique*, où l'acteur social participe à la communication par ses paroles, ses gestes, ses vêtements, son regard, etc. «L'analogie de l'orchestre a pour but de faire comprendre comment on peut dire que chaque individu participe à la communication plutôt qu'il n'en est l'origine ou l'aboutissement.»

En s'inspirant de cette métaphore, l'intérêt de notre recherche serait de savoir selon quelle partition invisible les acteurs d'une communication ont-ils accordés leurs violons et plus précisément, quelles stratégies les immigrants marocains mettent-ils en place pour négocier avec leur nouvel environnement, pour tenter de réussir leur intégration par le travail. En d'autres mots, nous pensons qu'alors que le musicien annote sa partition pour préciser des éléments de cette dernière (pour des variations de tempo par exemple), c'est dans ses gestes, ses actes et ses paroles que l'immigrant fait de même. C'est par ce jeu de négociation et d'ajustement avec son environnement, avec lui-même, avec les autres, que l'immigrant se positionne, s'adapte et s'intègre.

C'est donc cette vision du processus d'intégration comme une négociation et un ajustement continu, somme toute une communication, qui sera la toile de fond de notre recherche que nous comptons orienter selon une vision systémique, mais aussi situationnelle et interactionnelle.

Bien que le Canada soit depuis tout temps un pays d'immigration, nous avons vu que ces dernières années, de nombreuses mises à jour dans les politiques d'immigration et d'intégration ont dû être faites. Malgré cela, nous ressentons encore un décalage entre les actions entreprises, les discours gouvernementaux et la perception des immigrants. Pour cette étude, nos préoccupations vont particulièrement aux immigrants marocains qui sont sélectionnés grâce à leur niveau de scolarité et à leur bonne connaissance du français, qui s'attendent à trouver une meilleure situation professionnelle au Québec, mais qui sont finalement loin d'être au bout de leurs peines.

CHAPITRE II

LE CADRAGE THÉORIQUE

Cet itinéraire qui va du déracinement à l'implantation, de l'exclusion à l'intégration, du rejet à la reconnaissance, tous les immigrants le suivent ou tentent de le suivre avec plus ou moins de bonheur.
(Abou, 1977, p. 2)

C'est en lisant *Liban déraciné* de Sélim Abou (1998) que nous avons été séduites par les récits de vie et l'approche ethnosociologique qui teintent aujourd'hui ce travail de recherche. Nous avons par la suite étendu nos ouvrages de références à d'autres auteurs et approches (ethnopsychologie, identité culturelle, ethnopsychanalyse, ethnicité et identité ethnique, etc.) avant de n'en choisir que deux autres pour encadrer la première : les perspectives interprétative et systémique. Nous sommes cependant conscientes que ces approches font davantage état de l'intégration culturelle et que les concepts, théories et hypothèses y sont souvent reliés. Nous allons néanmoins nous en inspirer pour essayer de comprendre le processus d'intégration socioprofessionnelle de certains immigrants.

Par ailleurs, nous tenons à préciser que les écrits de Gina Stoiciu sur l'intégration (1996 et 2005) nous ont guidé dans l'articulation de ce chapitre théorique. En effet, l'accès à l'éventail global des théories sur l'intégration nous a permis de choisir la perspective compréhensive qui compose avec les récits de vie et les interprétations, les constructions de sens par les acteurs.

Pour débiter ce chapitre, nous allons définir les concepts de base de notre recherche : l'intégration (dans un sens général) et l'intégration socioprofessionnelle. Nous présenterons ensuite d'autres concepts tels que l'immigration, l'assimilation, l'acculturation et l'adaptation, qui permettront de resserrer les premières définitions. Puis, nous exposerons les trois approches choisies.

2.1 Les principaux concepts de la recherche

2.1.1 Les concepts de base

Les mots qui entourent l'arrivée puis l'établissement de l'immigrant dans la société d'accueil – assimilation, insertion, acculturation, adaptation, intégration – ont beaucoup évolué historiquement. Beaud et Noiriel (1989) remarquent que ces termes sont interchangeables selon les disciplines et qu'ainsi en économie serait utilisé le mot *insertion* alors qu'en psychologie *adaptation* et *acculturation*, qu'en anthropologie *acculturation* et *assimilation* et qu'enfin, en politique et en sociologie, *intégration*. Pour éviter toute confusion, voici les définitions de ces termes ainsi qu'une justification de notre choix pour le terme *intégration* comme concept principal de cette recherche.

L'intégration considère les origines et le passé de l'intégré qui s'adapte à la société d'accueil en conservant ses différences identitaires. Selon le rapport de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme, *L'apport culturel des autres groupes ethniques*, cité par Nadia Azzimani (2004), «L'intégration au sens large du terme, n'implique pas, pour l'individu, la perte de son identité (...). L'intégration dont nous parlons n'est pas synonyme d'assimilation.». Azzimani rapporte que l'intégration implique que l'immigrant garde sa culture, sa langue et dans l'ensemble son identité, tout en se considérant comme membre de la société d'accueil. Selon Berry *et al.* (1989, p. 185-206), l'intégration est perçue comme synthèse des deux codes culturels : celui de la société d'accueil et celui de la société d'origine.

Sélim Abou définit le processus d'intégration selon trois rituels de passage : «le projet migratoire» (l'avant, les préparatifs), «l'arrivée et les premiers pas» (l'entre-deux) et l'après (l'intégration, quelques années après)²⁰. Il ajoute (1986) que l'intégration est un «processus d'acculturation volontaire et assumée». Mais Abou (p. 189) établit une distinction entre intégration et acculturation²¹ : alors que la première serait la participation des

²⁰ Les termes entre guillemets ont été empruntés au résumé de Gina Stoiciu (2005, p.91-92) sur les apports ethnopsychologiques de Sélim Abou en particulier concernant le processus d'intégration.

²¹ Pour une autre définition de l'acculturation, voir art. 2.1.2.

immigrants à l'exercice du pouvoir, la seconde consisterait en la participation des immigrants à l'édification d'une culture commune. Il donne au concept d'intégration une teneur sociologique et le définit comme l'insertion de l'immigrant au niveau des structures sociales, économiques (reconnaissance sociale du diplôme, trouver un emploi) et politiques (connaître les lois et les devoirs en tant que citoyen) de la société d'accueil. Il existerait donc selon lui deux types d'intégration, une fonctionnelle (instrumentale et sociale) et l'autre structurelle en voulant dire culturelle. Après avoir lu le chapitre sur l'intégration de Gina Stoiciu (2005, p. 81), nous pensons que pour cette distinction, Abou s'est inspiré de Milton Gordon qui, dans les années 1960, avait établi une distinction entre assimilation structurelle (adaptation à l'ordre social : aux institutions, groupe et club) et assimilation culturelle (processus d'apprentissage de la langue et des modes de vie de la société d'accueil).

Selon Gina Stoiciu (2005, p. 79), «Dans les pays d'immigration où le pluralisme ethnique et culturel fait partie du tissu social, l'intégration renvoie avant tout au processus d'adaptation des immigrants à la société d'accueil». Toujours selon cet auteur (1996, p. 20), il faut tenir compte de deux acteurs dans le processus d'intégration. L'«intégrateur» qui a pour enjeu principal la gestion de l'immigration, de l'intégration et de la différence culturelle par le biais de politiques de sélection, d'accueil et de gestion. Et «l'intégré» dont l'objectif primordial serait l'intégration à l'espace géo-démographique, économique, social, politique, linguistique et culturel. Stoiciu ajoute que «l'intégration, en tant qu'objet d'étude pour plusieurs approches et disciplines, réfère au processus d'insertion des minorités ethniques (minorités historiques, diasporas, réfugiés) et des communautés immigrées à l'État-nation».

L'intégration peut prendre plusieurs formes : sociale, culturelle, professionnelle ... Dans notre souci de souscrire la recherche à un aspect particulier de l'intégration, nous avons décidé d'orienter notre recherche principalement vers **l'intégration socioprofessionnelle** ou encore fonctionnelle telle que vue par Abou. Nous tiendrons donc compte des compétences linguistiques et professionnelles de nos répondants, de leurs diplômes, de leurs démarches de recherche d'emploi et de leur expérience canadienne. Nous considérons un immigré comme intégré lorsqu'il a une source de revenus régulière, des conditions de logement et d'alimentation «*décentes*», la connaissance de la (ou des) langue(s) officielle(s) de son pays d'accueil et l'accès aux soins et aux loisirs. Par intégration socioprofessionnelle (ou

socioprofessionnellement), nous entendons l'intégration en emploi des immigrants et particulièrement le fait de posséder un emploi selon leurs compétences et leurs qualifications, leurs expériences, mais aussi leurs attentes. En effet, intuitivement, nous pensons que l'intégration est l'objectif que cherche à atteindre un nouvel immigrant. Et pour cela, l'immigrant devrait se sentir utile à la société tout en étant satisfait de sa nouvelle place, ce qui selon nous, implique inévitablement un emploi valorisant.

2.1.2 Les autres concepts

Voici les définitions d'autres concepts qui permettent de comprendre le choix du mot *intégration* dans la question de recherche, d'étayer la justification sociologique de notre travail et de distinguer les différents phénomènes relatifs au sujet choisi.

Immigration : Selon l'École de Chicago, c'est le passage d'une culture à une autre qui implique les étapes suivantes : l'installation, l'adaptation et l'intégration. C'est un processus qui est considéré comme une rupture des cadres sociaux. Les immigrants de même origine forment une minorité ethnique.

Assimilation : Selon Beaud et Noiriel (1989), le terme assimilation désigne le processus par lequel les immigrants «sont incorporés» à la société d'accueil. L'assimilation est définie par l'École de Chicago comme un processus de reconstruction qui nécessite une rupture d'avec les membres d'origine après avoir tout d'abord reconstitué ce milieu dans la société d'accueil. Selon eux, ce terme est moins utilisé aujourd'hui à cause de ses «connotations à la fois ethnocentristes et évolutionnistes» : la société d'accueil engloutit l'immigrant en lui imposant ses normes et ses valeurs mais en balayant sa culture d'origine. Aujourd'hui, l'assimilation est considérée comme un cas de figure d'échec de l'intégration selon Beaud et Noiriel, d'où le titre de leur livre *L'«assimilation» un concept en panne*.

Acculturation : contrairement à l'assimilation et à l'intégration, l'acculturation ne fonctionne pas à sens unique, les changements se produisent aussi dans la société d'accueil. Sélim Abou (1977, p. 36) définit ce concept comme «les phénomènes d'interférences culturelles qui résultent, à tous les niveaux de l'adaptation et de l'intégration, de la confrontation du système originel de valeurs et de représentations des immigrants avec celui de la société d'accueil». Il existe selon lui (1986, p. 56-57) trois types d'acculturation : spontanée, obligée et forcée. La première, «lorsqu'il n'y a pas de contact permanent entre les populations concernées», peut découler des échanges économiques entre deux pays ou deux groupes ethniques, de l'exportation des produits de civilisation d'une grande puissance ou de l'importation d'idéologies politiques nées dans d'autres pays. Nous retrouvons l'acculturation obligée, qui nous pensons se rapproche le plus de l'intégration telle que nous la définissons, lorsque des immigrants sont obligés d'adopter les institutions, modèles... de la société d'accueil mais qu'ils peuvent conserver ceux de leur culture d'origine : «l'acculturation est obligée lorsqu'elle est imposée par la situation, mais que le rythme et, jusqu'à un certain point, les modalités en sont laissés à l'initiative des groupes et des individus». Enfin, l'acculturation est imposée ou forcée par l'intégrateur (la société d'accueil) «lorsque le rythme et les modalités en sont planifiés par le pouvoir et imposés dans les mêmes termes à toute la population». Abou donne l'exemple de la colonisation et ajoute que les effets de cette acculturation dépendent du degré de rigidité et d'autocratie des planificateurs.

Adaptation : désigne l'accommodation des immigrants au milieu physique du pays d'accueil et à leur nouvel habitat (Abou, 1977, note de page 3 de la p. 2).

Ainsi, nous avons choisi le terme *intégration* car il peut porter en lui un volet insertion et un volet adaptation sans totalement exclure l'acculturation. De plus, en tant qu'immigrante, nous rejetons le mot assimilation puisque nous pensons qu'un immigrant ne peut totalement effacer ce qui le constituait avant son arrivée au pays d'accueil. Aussi, utiliser le terme *intégration* plutôt qu'*assimilation* est selon nous plus qu'une simple manœuvre politique puisque le premier terme prend en compte le rôle joué par les immigrants dans le processus d'adaptation / d'intégration et admet la subsistance des spécificités culturelles, sociales et morales.

2.2 La perspective théorique

Compte tenu de notre intérêt particulier pour l'intégration des immigrants dans la sphère socioprofessionnelle de leur pays d'accueil, nous avons privilégié les approches théoriques qui se sont le plus rapprochées de ce sujet soient principalement l'ethnosociologie, la perspective interprétative de l'École de Chicago et quelques aspects de la systémique.

2.2.1 L'ethnosociologie

Nous avons vu que, pour cette étude, nous nous concentrerons sur l'intégration fonctionnelle, soit le premier niveau d'intégration énoncé par Abou (*voir* art. 2.1.1). C'est pourquoi, pour l'analyse de ce phénomène spécifique qu'est l'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à la société montréalaise, nous avons opté pour la perspective ethnosociologique. Selon Daniel Bertaux (1997, p. 7), cette approche privilégie l'étude d'un fragment particulier de réalité sociale historique par le biais d'une recherche empirique fondée sur l'enquête de terrain ; c'est ce qui la différencie de la sociologie traditionnelle et normative. Selon l'auteur (p. 14), l'hypothèse centrale de cette approche est :

En observant de façon approfondie un seul, ou mieux quelques-uns de ces derniers [microcosmes], et pour peu qu'on parvienne à en identifier les logiques d'action, les mécanismes sociaux, les processus de reproduction et de transformation, on devrait pouvoir saisir certaines au moins des logiques sociales du mésocosme²² lui-même.

Nous pensons qu'ainsi, nous pourrions comprendre comment cet «objet *social*» qu'est l'intégration socioprofessionnelle, fonctionne et se transforme. L'analyse de ces formes sociales (les rapports sociaux, les mécanismes, les processus, les logiques d'action), en cherchant celles qui seraient susceptibles d'être présentes dans des contextes similaires, permet au chercheur de passer du particulier au général. C'est d'après cette «tension» entre le

²² Par mésocosme, Bertaux entend les mondes sociaux qui constituent la société globale en tant que macrocosme. Chaque mésocosme comporte plusieurs microcosmes.

particulier et le général que Bertaux (p. 11) définit l'*ethnosociologie*. Notons que certains auteurs considèrent la perspective de Abou comme ethnopsychologique mais comme cette approche fait partie de ce grand courant qu'est l'ethnosociologie, nous avons préféré, dans le cadre de notre recherche, faire fi de cette distinction.

Nous avons vu précédemment (voir art. 2.1.2) que Abou définit trois types d'acculturation, mais voilà qu'il définit aussi cinq processus d'acculturation (1986, p. 57 à 60) : le processus de *réinterprétation* ; de *synthèse* ; de *synchrétisme* ; d'*assimilation* ; et de *contre-acculturation*. Même si notre concept de base est l'intégration, nous comptons aussi nous inspirer de cette distinction dans le cadre de notre analyse en nous penchant particulièrement sur le processus de *réinterprétation* qui nous semble le plus significatif concernant l'intégration socioprofessionnelle d'immigrants établis depuis au moins cinq ans. En effet, selon Abou (*ibid.*), ce processus consiste en une acculturation «matérielle», partielle et sectorielle : «c'est-à-dire lorsqu'elle affecte les contenus de culture du groupe récepteur et qu'elle laisse intacte sa manière de les vivre, sa manière de penser et de sentir. Dès lors les contenus nouveaux sont «réinterprétés» en fonction du système culturel originaire et dotés de significations anciennes». C'est donc dans la sphère des relations secondaires que s'établissent les échanges. Ce processus est généralement unilatéral et tend à n'affecter que les immigrants (principalement les immigrants de 1^{ère} génération).

Les motivations d'émigration selon la perspective ethnosociologique :

Nous avons vu (voir art. 2.1.1) que les motivations d'émigration font partie du premier rituel de passage du processus d'intégration identifié par Abou. Nous avons alors voulu identifier les principales motivations énoncées par la perspective ethnosociologique.

Notons tout d'abord que Abou (1986, p. 83), en se basant sur des critères juridiques, distingue quatre catégories de migrants internationaux pour lesquels les motivations d'immigration sont différentes : les immigrants, les travailleurs étrangers, les personnes déplacées et les réfugiés politiques. Mais il ajoute que «au-delà de ces différences, tous les migrants, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, ont à affronter les mêmes problèmes d'adaptation, d'intégration et d'acculturation».

De plus, Abou (1977, p. 8) s'inspire d'Arturo Jauretche (1974, p. 158) et distingue motivations positives et négatives de départ des émigrants : «on émigre vers des possibilités

dont on sait qu'elles existent» et «On émigre pour sortir de la strate sociale sclérosée à laquelle on appartient». À cela, il ajoute trois causes qui peuvent être à l'origine de la nouvelle émigration libanaise et dont nous pouvons nous inspirer pour la présente recherche.

Les **causes d'ordre social** comprennent la quête d'un meilleur environnement politique, social et économique. Selon Abou, immigrer permet aux libanais d'échapper «au système politique, social et économique du Liban qui les étouffait et les empêchait de se réaliser» et «à la dégradation de l'administration et [à] la corruption de la mentalité qui l'accompagne». Voici, par ailleurs, ce qui semble revenir souvent dans les récits recueillis par Abou : «engagé pour mes compétences et non pas pour faire plaisir à un tel» ; «j'avais un ami / cousine à Montréal qui m'a dit» ; «nous avons pensé d'abord à la France mais les possibilités étaient limitées» ; «Un pays aussi développé que les États-Unis mais avec l'avantage de la langue et de la culture française au Québec», etc.

Les **causes d'ordre familial** sont reliées au désir de mettre une distance avec une famille trop envahissante ou à celui de rejoindre des parents déjà immigrés au Canada. Ainsi, «fuir les contraintes de cette micro-société traditionnelle et autoritaire qu'est souvent encore la famille libanaise originaire de la montagne» ou «appelés à venir travailler avec eux et «partager leur fortune»» (p. 14 et 16).

Enfin, les **causes d'ordre individuel** concernent ceux qui ont émigré pour des raisons personnelles telles que poursuivre des études ou se spécialiser au Québec, répondre à un goût de l'aventure ou des voyages. Abou intègre donc à cette dernière catégorie ceux qui viennent au Québec pour des raisons professionnelles : «Pour faire des études supérieures, je devais donc travailler en même temps et, au Liban, à cause des pressions sociales, je ne pouvais pas faire n'importe quel travail. J'ai pensé qu'à l'étranger, loin de mon milieu, je me débrouillerais mieux» (témoignage d'un immigrant libanais, p. 18).

Dans *Identité culturelle*, Abou (1986, p. 199) cite à nouveau Arturo Jauretche (1974, p. 158) :

Ce n'est pas la faim, comme on l'a souvent prétendu, qui est le mobile immédiat de l'émigration. Elle n'agit comme telle qu'exceptionnellement. Les émigrants apparaissent comme des individus forts et dévorés par la passion du progrès, à côté de ceux qui sont restés chez eux, incapables de tenter l'aventure.

Abou ajoute que dans leur enthousiasme pour leur projet, les émigrants amplifient abusivement les possibilités de la société d'accueil par un effet inévitable de l'imagination. Ainsi, à la dynamique des motivations positives et négatives s'associe **le mythe de la Terre promise** (1986, p. 200) : «Pour l'émigrant, l'Amérique, la terre du bonheur et de la prospérité, c'était l'espace indéterminé des possibilités illimitées offertes à l'expansion du moi et au développement de son identité». Il ajoute que ce mythe est encore d'actualité au Québec en 1977 pour de nouveaux immigrants d'origines diverses, de professions libérales : «Tous avaient inconsciemment mythifié, pour les ajuster à leur désir, les informations qu'ils avaient obtenues sur le Canada avant d'entreprendre le voyage» (p. 201).

En citant Pierre George, Abou (1986, p. 201) ajoute le succès, «faire fortune», comme un autre facteur important :

le contenu de la notion de fortune est complexe et ambigu. Il n'implique pas seulement l'ascension à un certain niveau de revenu, la constitution d'un capital, mais aussi le succès, ce succès dont on veut donner une image par divers moyens ... La fortune, c'est en grande partie la condition de la considération.

Selon Abou (1986, p. 202), la libre expansion du moi et le désir d'ascension sociale auxquels aspirent les émigrants nécessitent la reconnaissance par autrui comme gage de réussite :

Tout homme nourrit secrètement le rêve ou l'utopie d'une terre promise, d'un lieu où il puisse sans entrave devenir ce qu'il est ou ce qu'il croit être, développer sans contrainte son identité personnelle et culturelle et lire, dans le regard des autres, l'hommage de la reconnaissance. Dans ce sens, «émigrer ou mourir» est l'alternative qui se pose à tout homme, dès le moment où il perçoit la nécessité de s'arracher à son milieu immédiat – habitat, famille, groupe, classe – pour réaliser en d'autres «lieux» sociaux ce qui lui paraît irréalisable dans son milieu. Se défaire des lieux qui l'attachent à son milieu, c'est non seulement échapper à l'emprise paralysante de la routine, c'est aussi voir s'ouvrir devant lui le champ de tous les possibles, à la mesure de son désir infini.

Ainsi, nous pouvons dire que la toile de fond de la motivation de l'émigrant est la quête de la reconnaissance (souvent inconsciente) et la réalisation de soi.

Mais une fois arrivés, les immigrants sont déçus, selon trois étapes de rupture symbolique : l'immigrant est déçu ; l'immigrant se rend compte que ce qu'il cherche c'est davantage la reconnaissance des autres que la richesse ; l'immigrant doit détruire l'ancien monde pour que ses enfants soient reconnus dans le nouveau. Abou (1986, p. 198-199 et 203) souligne que ces étapes sont nécessaires dans le processus d'intégration de l'immigrant :

Les émigrants se mettent en route sous l'impulsion d'une image hautement mobilisatrice : celle d'une terre promise au-delà des mers ; mais c'est paradoxalement l'image opposée du paradis perdu qui leur permet de s'établir dans ce monde étranger et commencer à s'y adapter.

.....
 «Émigrer *et mourir*» : telle est la vérité amère qu'apprennent les immigrants aussitôt débarqués dans le pays d'élection. [...] Les immigrants contemporains, eux, se trouvent brusquement face à un système politique, économique, social et culturel dont les mécanismes leur échappent en grande partie et qui, de ce fait, semble les exclure. [...] Dans un tel contexte de solitude et de désarroi, l'immigrant tend à idéaliser le pays qu'il a abandonné, et une nostalgie lancinante confère peu à peu à l'ingrate terre natale le visage d'un *paradis perdu*.

Selon Gina Stoiciu (Été 2005, notes de cours COM 7905, *Stage de recherche production 1*), les immigrants ne sont pas déçus par la réalité qu'ils découvrent mais c'est plutôt la confrontation entre leur imaginaire, leurs attentes et la réalité qui leur donne cette déception : «Ils ne détruisent pas l'ancien monde, ils déconstruisent et reconstruisent le monde».

La fonction intégratrice du *paradis perdu*

Alors que certains retournent dans leur pays d'origine, d'autres ne s'avouent pas vaincus pour autant et vont neutraliser leurs déceptions pour s'intégrer à la société nouvelle et tenter de restituer *au paradis perdu* «sa pureté originelle» sur cette même nouvelle terre d'accueil. Ainsi, Abou pense que le mythe du *paradis perdu* exerce sur les immigrants une fonction intégratrice et que la stratégie défensive des regroupements ethniques par quartier et le resserrement des liens affectifs entre individus de même ethnie sont les conditions nécessaires à l'intégration et à l'acculturation. De plus, par ces regroupements, l'individu lutte contre la menace de l'assimilation, «il est venu pour s'affirmer, non pour disparaître» (1986, p. 205).

Abou explique que pour surmonter la difficulté liée à l'apprentissage d'un code culturel nouveau et contrôler son angoisse face à la société d'accueil, l'immigrant établit une distinction entre les relations primaires (relations émotionnelles avec la famille et les individus de même ethnie) et les relations secondaires (les relations d'affaires, de travail). Ainsi, «Moyennant cette division, il se contente d'adopter les modèles de comportement exigés par la vie publique dans le pays d'accueil et il garde intacts les modes de penser et de sentir hérités de sa culturelle originelle» (p. 205). Selon Abou, plus un immigrant s'attache au noyau dur de la famille, «pourvoyeur de réconfort cognitif et affectif», plus son intégration sociale est facilitée.

Nous avons trouvé intéressant de retenir cette théorie des cercles d'appartenance sachant que la famille est d'ordinaire très présente dans les mœurs et les valeurs marocaines. Nous verrons cependant si elle est aussi valorisée chez les immigrants marocains que nous avons rencontré.

Autres étapes : *deuxième et troisième mort*

Selon Abou (1986, p. 205-206), lorsque l'immigrant prend conscience qu'il n'atteindra jamais réellement la reconnaissance des autres, c'est là une *deuxième mort* : «Son mimétisme ne peut en effet donner le change sur sa mentalité ou son style de vie qui restent étrangers aux autres, à quelque classe sociale ou groupe ethnique qu'ils appartiennent». Ses seules consolations consistent à chercher la reconnaissance auprès de ses proches restés au pays ou à espérer que ses enfants réussissent là où il a échoué.

Abou ensuite parle d'une *troisième mort* lorsqu'il voit que l'empreinte de sa terre natale perd de son intensité dans le présent de ses enfants : «Dans le regard de ses enfants, l'immigrant lit le déclin prochain de tout un monde qu'il a eu tant de peine à défendre et à maintenir». Cependant, Abou précise que ce déclin est momentané et qu'une fois que les enfants d'immigrés se sentent reconnus, ils rétablissent les liens avec leur passé et la terre d'origine de leurs parents et ainsi réalisent le projet initial de ces derniers.

Ainsi, nous avons vu que grâce à l'ethnoscience, nous pourrions nous pencher sur un niveau particulier de l'intégration des immigrants, l'intégration socioprofessionnelle, pour avoir une image - même partielle - du processus dans sa globalité. Nous avons également vu que les motivations d'émigration jouent un rôle dans le processus d'intégration des

immigrants et que les mythes de *terre promise* et *paradis perdu* pourraient être des concepts clés lors de notre analyse et interprétation des résultats. Voyons maintenant ce que la perspective interprétative de l'École de Chicago peut apporter à cette recherche.

2.2.2 La perspective interprétative de l'École de Chicago

2.2.2.1 La genèse de l'École de Chicago d'après Daniel Bertaux (1976)

L'École de Chicago est née du désir de John D. Rockefeller en 1892 d'investir une partie de sa fortune au service de l'humanité et de celui de William Rainey Harper de fonder une université dont le niveau et la taille la placeraient dans les premiers rangs du pays. Dès le départ, la sociologie était une discipline à part entière au même titre que les autres et la recherche faisait partie des tâches assignées aux enseignants dans l'idée de faire progresser les connaissances autant que d'enseigner les acquis.

Les quatre premiers professeurs de sociologie étaient : Albion Small, William Isaac Thomas, George Edgar Vincent et Charles Richmond Henderson. Selon Bertaux, Thomas s'est distingué par ses sujets d'intérêts : l'anthropologie, l'assimilation des immigrants dans la société américaine et les femmes. Thomas, dans *Le paysan polonais* (1998), est le premier aux États-Unis à relier la théorie sociologique et les recherches concrètes. Cet ouvrage est considéré comme «la grande œuvre de fondation de la sociologie empirique nord-américaine» (Bertaux, p. 23). Bertaux rappelle que c'est après la guerre, entre 1920 et 1932, que le département de sociologie de l'École de Chicago a connu son apogée.

Soulignons que, quelque soit la génération des auteurs, ce qui différencie l'approche de l'École de Chicago des autres approches est l'importance que ses auteurs ont accordé aux perceptions des sujets étudiés (la définition de la situation par les acteurs) et à leur interaction avec eux, via l'observation participante, pour la compréhension d'un phénomène (*voir par. 3.3.1.1*). C'est d'ailleurs cette dimension interprétative qui a retenu notre attention pour la présente recherche.

2.2.2.2 «L’immigration» et «l’intégration» selon l’École de Chicago

Pour les auteurs de cette école, l’immigrant est un marginal qui, une fois installé au pays d’immigration, est un hybride culturel. Alors qu’en Europe, on utilise le terme «intégration», aux États-Unis, on utilise celui d’«adaptation». Pour Thomas et Znaniecki (1998), l’intégration est un processus social qui passe par la désorganisation et la réorganisation familiale et sociale, phases de déstructuration et de restructuration de la culture par lesquelles passe tout groupe d’immigrants. Coulon (2002) rapporte qu’ils définissent l’organisation sociale comme «un ensemble de convictions, d’attitudes et de valeurs collectives qui l’emportent sur les intérêts individuels d’un groupe social». Pour Bertaux (1976, p. 27), Thomas et Znaniecki ont démontré que ces groupes dont la culture était en train d’être «détruite», subissaient une situation passagèrement difficile de «désorganisation culturelle» en attendant de s’approprier une nouvelle culture. Selon Gina Stoiciu (2005, p. 81) cette définition de l’immigration et de l’intégration comme un processus de rupture du cadre social, de désorganisation et de réorganisations sociales est une des trois contributions théoriques majeures de l’École de Chicago à l’étude des relations raciales et interethniques²³.

Le cycle de l’intégration diffère quelque peu selon les deux courants de pensée de l’École. Pour les premiers penseurs (dans les années 30), le processus social d’adaptation passe par quatre étapes : conflit, compétition, adaptation et assimilation. C’est ce que Park a appelé la théorie du *cycle des relations raciales*. Ce premier courant tient davantage compte du social et voit l’assimilation comme la finalité du processus d’intégration.

Pour la génération de 1960 (E. Goffman, H. Becker, A. Strauss, les termes ont été ajustés comme suit : choc culturel, confrontation (désorganisation et réorganisation sociale), ajustement et aisance biculturelle. Ils tiennent donc comptent davantage du culturel.

²³ Les deux autres contributions soulignées par l’auteur (p. 80-81) étant : la théorie du *cycle des relations raciales* de Park et le questionnement concernant la figure de l’étranger.

2.2.2.3 «L'assimilation» et l'École de Chicago, quelques concepts encore d'actualité

Au début de ce chapitre, nous avons renié le terme assimilation que nous jugions mal adapté à notre projet. Cependant, nous ne voulons pas rejeter par là le travail de recherche qui avait été fait à l'époque autour de ce concept. Voilà pourquoi nous allons présenter comment l'École de Chicago le définissait en retenant particulièrement ce qui pourrait nous être utile et que nous pourrions transférer à l'*intégration*.

Selon Beaud et Noiriel (1989) qui se sont penchés sur la question, l'École de Chicago ne donne pas de définition claire et opératoire de l'assimilation qui est davantage vue comme un processus que comme un résultat. Les auteurs retiennent cependant deux aspects essentiels de la problématique, développés par Thomas et Znaniecki, et qui sont encore pertinents aujourd'hui :

En quittant leur pays, les immigrants vivent une rupture d'avec les membres du groupe d'origine et pour qu'il y ait assimilation, la première étape est la reconstitution d'une vie collective, d'une vie sociale active, dans le milieu d'accueil. C'est ainsi que les auteurs soulignent l'importance du groupe primaire à cette étape du processus et remarquent qu'au début, les immigrants recherchent la compagnie de leurs pairs dans la société d'accueil.

Le deuxième aspect est que l'assimilation n'est pas le passage d'un état culturel de départ à un état culturel d'arrivée. Cet essai de reconstruction d'un groupe primaire donne naissance à un nouveau groupe ethnique médiateur imprégné de la culture de départ mais aussi d'arrivée. Pour Thomas et Znaniecki, les conflits ne sont pas forcément des obstacles à l'assimilation puisqu'ils permettent à l'étranger de prendre conscience de sa nationalité avant d'évoluer vers la nationalité du pays d'accueil qu'ils considèrent comme la deuxième étape du processus.

Ainsi selon les auteurs, l'assimilation peut être vue comme un processus surtout inconscient, qui ne dépend pas des politiques du pays d'accueil mais des interactions des membres d'un groupe entre eux et avec le monde extérieur.

Enfin, parallèlement aux étapes et causes de l'immigration telles que présentées par Abou et outre le cycle de l'intégration de l'École de Chicago, nous avons aussi été attirées par les quatre désirs de l'immigrant selon W.I. Thomas (Thomas et Znaniecki, 1998 ; cité par

Bertaux, 1976, p. 45-50) : désir d'aventure, désir de prestige, désir de pouvoir (de domination) et désir de sécurité (basé sur l'instinct de peur). Ces désirs, selon Thomas, ne peuvent être satisfaits que par l'insertion de l'immigrant dans une société donnée.

Avec la systémique, nous avons trouvé une nouvelle catégorisation qui nous a aussi semblé pertinente pour la présente recherche.

2.2.3 La perspective systémique

Nous présentons cette perspective car nous avons l'intention de nous inspirer de la définition de Kim et Gudykunst (1992) de l'intégration selon quatre étapes. Notons que si nous avons choisi de nous pencher sur l'intégration des immigrants d'un point de vue plus général ou sur les perceptions de ces immigrants quant à leur intégration culturelle, ces auteurs et cette perspective auraient sûrement pris une place encore plus importante dans notre recherche.

La perspective systémique est basée sur une vision holistique où chaque phénomène est vu comme un système dont les parties interdépendantes forment un tout et où le contexte est très important. Ainsi, selon cette perspective, Gina Stoiciu (2005, p. 86) décrit le processus d'intégration comme «une chaîne communicationnelle dont tous les éléments sont interdépendants; la modification d'un seul d'entre eux aurait des répercussions sur l'ensemble du processus». Dans ce système, *intégré* et *intégreur* recherchent l'équilibre et la réduction de l'incertitude du système par un jeu de rétroactions et de négociations. Ainsi, toujours selon Stoiciu, «L'approche systémique est de mise devant des questions du genre : Comment intégreur et intégré recherchent-ils constamment l'équilibre par la négociation et le positionnement stratégique ?».

Kim et Gudykunst (1992) parlent de deux lectures possibles du phénomène de l'intégration : une première lecture contextuelle et une lecture interactionniste (les acteurs, les problèmes, les stratégies de bonnes ou mauvaises réponses, les résultats et l'adaptation). Stoiciu (p. 88) rappelle qu'ils expliquent le mécanisme d'intégration comme un processus de

négociation en quatre étapes (choc, confrontation, ajustement, adaptation) qui se fait entre les acteurs et pour lequel la communication joue un rôle crucial. Kim et Gudykunst, dans cette perspective communicationnelle adaptative, introduisent les concepts de bonnes et de mauvaises stratégies de négociation.

Pour une meilleure visualisation de ces étapes, nous avons pris des exemples donnés par Gina Stoiciu et nous les avons schématisés :

Situation / Étape	Bonne stratégie communicationnelle	Mauvaise stratégie communicationnelle
Choc	Étonnement	Colère, déprime, culpabilité
Confrontation	Répit	Retrait, abandon, fuite
Ajustement	Affirmation de soi	Agressivité et syndrome de la victime
Adaptation	Ajustement et bricolage identitaire (= réussite de l'intégration)	Assimilation, marginalisation (=échec)

Dans ce chapitre, nous sommes allées chercher la vision et les apports de l'ethnopsychologie et des perspectives interprétative et systémique concernant l'intégration socioprofessionnelle des immigrants. Nous retenons que ces approches parlent du mythe de la *Terre promise*, de phases de ruptures, de désorganisation et de réorganisations sociales par lesquelles passe tout immigrant. Nous avons aussi vu qu'il nous faudra tenir compte des motivations d'émigration et du contexte - d'émigration et d'immigration - dans nos rencontres avec nos répondants, puis dans l'analyse et l'interprétation des résultats. Nous retenons également le rôle de la communication, des interactions et des négociations dans le processus d'intégration des immigrants, que ce soit au niveau des relations primaires ou secondaires. Enfin, nous nous sommes laissées inspirer de tout cela pour l'énoncé de nos thématiques d'entrevues, en attendant de voir sur le terrain quelles seraient celles énoncées par nos répondants et que nous intégrerons alors à notre analyse et à notre interprétation. Pour nos entrevues, nous avons défini le processus d'immigration vers une intégration fonctionnelle selon quatre étapes : *Avant* l'immigration ; l'*Arrivée* au pays d'accueil, le choc et la confrontation économique / sociale ; l'*Ajustement* ; et l'*Adaptation*. Ces étapes seront présentées en détails dans les chapitres suivants.

CHAPITRE III

CADRAGE MÉTHODOLOGIQUE

Pour répondre à notre désir de compréhension du point de vue des immigrants marocains et dans notre quête de leurs perceptions concernant leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil, nous avons évalué plusieurs avenues. Cependant, nous revenons toujours à un même point : notre attrait pour la méthode des récits de vie utilisée par Sélim Abou dans *Liban déraciné* (1998). C'est donc cet intérêt qui a aiguillé notre méthodologie et notre choix d'approche que nous présentons dans ce chapitre. Nous y verrons ainsi le type de recherche, le milieu visé et les techniques privilégiés. Mais, commençons par présenter le type de paradigme et d'angle choisis.

3.1 Paradigme interprétatif et approche inductive

Guidées par une perspective de compréhension, nous avons choisi de faire notre recherche selon le paradigme interprétatif et donc d'aller chercher auprès des acteurs leurs perceptions, leur façon de voir, leur langage naturel avant d'essayer d'en tirer des conclusions ou de dégager les prémices d'un modèle. Nous privilégierons ainsi la parole de l'intégré plutôt que celle de l'intégrateur (terminologie utilisée par Gina Stoiciu – voir art. 2.1.1). Nous prendrons aussi note de la remarque de Grell (1986, p. 167) qui conseille de laisser parler l'informateur et donc d'être dans la position de celui qui reçoit l'information et non pas de celui qui la donne : «Il est très important d'effectuer ce déplacement du centre de gravité de l'interviewer à l'interviewé [...] la personne interviewée conduit son récit, sait de quoi elle parle et le chercheur est là pour écouter, apprendre et au besoin rappeler ce dont il était convenu de parler». C'est cette ambivalence, chercheur ignorant malgré sa position de

dominant et informateur en position subalterne mais qui détient la connaissance, qui permet de faire progresser la connaissance objective.

Pour Lapassade (1991, p. 112), la sociologie interprétative s'intéresse au niveau «élémentaire» de l'interaction sociale dans la vie quotidienne de l'individu, «elle n'ignore certes pas le niveau des normes et de l'ordre macro-social, mais elle cherche à en vérifier l'existence et le sens sur le plan de la perception qu'en ont les acteurs dans la vie quotidienne». Selon W.I. Thomas et F. Znaniecki dans *The Polish Peasant* cités par Bertaux (1976, p. 26), «tant qu'on n'aura pas vu la situation comme les immigrants eux-mêmes la voient (la "définissent", comme dit Thomas) on ne pourra rien comprendre à leurs réactions (parmi lesquelles la criminalité, l'alcoolisme, la désertion du foyer, la prostitution, etc.)». L'idée centrale des deux auteurs est que seule l'analyse sociologique permet d'acquérir la connaissance objective de la situation pour agir en conséquence. Selon Bertaux, (1997, p. 14), le recours aux récits de vie permet de «recueillir des témoignages décrivant «de l'intérieur» plusieurs microcosmes et les logiques de passage de l'un à l'autre». Ainsi, la personne interviewée joue le rôle d'un *informateur* qui décrit des expériences vécues personnellement et les contextes dans lesquelles elles se sont inscrites. Une comparaison systématique des témoignages des informateurs ainsi qu'une vérification auprès d'autres sources permet de s'assurer de la véracité des informations recueillies (Bertaux, p. 18 ; voir aussi art. 3.3.1).

À l'image de l'ethnosociologie, nous tenterons d'établir la plausibilité d'une hypothèse (à partir des observations et d'une réflexion sur les récurrences) plutôt que d'essayer de la vérifier (Bertaux, p. 21). Ainsi, nous tenterons de décrire, par le biais d'une analyse en profondeur, le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à la société montréalaise. Nous essayerons aussi de voir si le travail est perçu comme un lieu privilégié pour cette intégration. Nous favoriserons donc une approche inductive qui consiste à «enquêter sur un fragment de réalité sociale-historique dont on ne sait pas grand-chose à priori» (*id.*, p. 18).

3.2 Choix stratégiques

3.2.1 Type de recherche

Vu l'objectif de compréhension de notre étude, la recherche qualitative nous apparaît la plus adaptée. Pour Pires (1997, p. 51), elle se caractérise, entre autres, selon «sa capacité de décrire en profondeur plusieurs aspects importants de la vie sociale relevant de la culture et de l'expérience vécue étant donné, justement, sa capacité de permettre aux chercheurs de rendre compte (d'une façon ou d'une autre) du point de vue de l'intérieur ou d'en bas».

D'après Deslauriers et Kérisit (1997, p. 88), en plus de permettre de mieux connaître les individus et leurs préoccupations, la recherche qualitative de nature exploratoire «peut aussi servir à déterminer les impasses et les blocages susceptibles d'entraver un projet de recherche à grande échelle.».

De plus, selon ces mêmes auteurs (*ibid.*) :

Une recherche descriptive posera la question des mécanismes et des acteurs (le comment et le qui des phénomènes) ; par la précision des détails, elle fournira des informations contextuelles qui pourront servir de base à des recherches explicatives plus poussées. Cependant, elle est la plupart du temps complète en elle-même et n'a pas nécessairement besoin d'être poursuivie par d'autres chercheurs au moyen d'autres techniques.

À la lumière de ces définitions, nous avons décidé que lors de notre analyse, nous ne séparerons pas la recherche exploratoire de la recherche descriptive, mais que nous combinerons plutôt les éléments recueillis grâce à l'une et l'autre. Dans notre quête de connaissances sur le processus d'intégration socioprofessionnelle de l'immigrant marocain à la société québécoise, nous explorerons les facettes du phénomène et «décrirons» (dans le sens de rapporter) les perceptions des immigrants. Nous tenterons de décrire ce qui s'est passé, quel a été le parcours de ces immigrants depuis leur décision d'immigrer, quelles ont été les étapes qui ont suivi, comment s'est passée leur intégration au marché du travail (comment ont-ils trouvé un emploi, répondait-il à leurs attentes ?...). Ainsi, nous chercherons à voir quels sont les différents aspects de cette intégration et quels en sont les obstacles. Nous

intégrerons également à cette démarche les nouvelles «facettes» de cette intégration socioprofessionnelle telles que suggérées par les informateurs durant les entretiens.

Enfin, compte tenu de notre expérience personnelle en tant qu'immigrante d'origine marocaine, ayant travaillé dans son domaine d'étude et possédant les codes culturels de la population étudiée, nous adopterons la position privilégiée d'un observateur intégré à l'objet de recherche.

3.2.2 Milieu visé, porte d'entrée et accessibilité

Nous avons choisi de nous pencher sur le cas d'immigrants marocains installés à Montréal depuis au moins cinq ans.

Le fait d'être marocaine, de parler l'arabe dialectal (le «marocain») et d'avoir vécu cette immigration et cette intégration, devraient nous rapprocher de nos éventuels informateurs. Grâce à notre réseau de contacts et au *bouche-à-oreille*²⁴, nous allons pouvoir rencontrer des personnes qui seraient intéressées à raconter leur cheminement. Au besoin, nous pourrions aussi avoir recours à d'autres ressources telles que les organismes communautaires et le Consulat du Maroc à Montréal.

3.3 Choix méthodologiques

Triangulation des techniques :

Pour essayer de comprendre les perceptions des immigrants marocains concernant leur intégration socioprofessionnelle, mais aussi pour une lecture possible de la société, nous avons choisi les récits de vie et particulièrement les récits de pratiques comme principale technique de cueillette d'information. Nous pensons que c'est le matériau idéal vu qu'ils

²⁴ Moyen très utilisé pour faire circuler l'information dans la communauté et communément appelé le «téléphone arabe».

tiennent compte de la subjectivité de chacun mais qu'à travers eux, nous pouvons aussi atteindre une certaine objectivité. Pour compléter cette triangulation, nous pensons également utiliser les techniques documentaires, mais surtout l'observation participante étant donné notre statut actuel d'immigrante marocaine.

3.3.1 La technique des récits de vie et des récits de pratiques

3.3.1.1 Introduction à la technique des récits de vie

Le premier ouvrage à reposer principalement sur la technique du récit autobiographique est *Le paysan polonais en Europe et en Amérique* de W.I. Thomas et F. Znaniecki (1998). C'est alors la première fois que «la démonstration est faite que la sociologie peut faire l'étude objective de la réalité sociale contemporaine» selon Bertaux (1976, p. 24). Depuis, de nombreuses études, dans différentes disciplines, ont utilisé le récit de vie comme méthode.

Dans leur livre, Thomas et Znaniecki proposent la technique des récits de vie afin de saisir «les définitions de la situation» que les êtres humains portent en eux et ce, dans le but d'«atteindre les expériences humaines réelles». Par «définition de la situation», les auteurs entendent la *perception* de la situation et les conséquences réelles qu'elle engendre du point de vue des principaux acteurs concernés. Bertaux (p. 54) insiste sur le fait que c'est bien à leurs perceptions que les individus réagissent et non pas à leur «situation objective».

Paul Grell, dans sa section sur les récits de vie comme une méthodologie pour dépasser les réalités partielles (dans Desmarais, 1986, p. 158), remarque que pour tout récit de vie, nous sommes en présence d'un «phénomène de pratique synthétique qui intériorise et retransforme par son activité de déstructuration / restructuration». Le narrateur raconte donc son vécu – ou certains éléments qu'il juge essentiels alors que d'autres sont oubliés - en le synthétisant et en faisant un montage qu'il pense cohérent, sans forcément se douter qu'il donne ainsi une lecture possible de la société. Le sujet individuel devient un sujet social, un groupe. Grell cite Ferrarotti (p. 174) «Chaque vie humaine se révèle jusque dans ses aspects les moins généralisables comme synthèse verticale d'une histoire sociale. Chaque

comportement et acte individuel apparaît dans ses formes les plus uniques comme la synthèse horizontale d'une structure sociale». Dans le même ordre d'idées, Houle (1997, p. 276) souligne que le récit *de* vie devient un récit *de la* vie, comme une image possible de la société.

Grell (dans Desmarais, 1986) souligne aussi «l'aspect fondamentalement collectif et réflexif» de la démarche des récits de vie qui est avant tout une activité communicationnelle : l'informateur est actif, il réfléchit et fait son propre examen, propose des interprétations de ses actions, tente de donner des conseils et des suggestions à ce public imaginaire symbolisé par l'enregistreuse ... c'est l'une des rares méthodologies à permettre cela et c'est d'ailleurs ce que lui reprochent les méthodes «plus scientifiques».

3.3.1.2 Les trois fonctions possibles de cette technique

Bertaux (1986, p. 21-34 ; 1997, p. 47) relève trois *fonctions* des récits de vie comme trois modalités d'existence du rapport entre enquêteur et enquêté. Au début, le chercheur a une posture **d'explorateur** et les récits de vie recueillis lui permettent de baliser le terrain, de s'initier à ses particularités et de relever les traits structurels saillants. L'auteur souligne que c'est aussi l'occasion pour le chercheur de «désapprendre» les présupposés qu'il porte en lui.

Dans l'étape suivante, les récits de vie recueillis ont une **fonction analytique**. Le fait de réécouter, retranscrire les récits de vie, relire les notes prises durant les rendez-vous, permet au chercheur de relever des indices qui l'aideront à élaborer ses hypothèses. Il construit ainsi une *représentation mentale* des processus sur lesquels il décide de se concentrer et qui semblent être répétitifs dans les différents récits de vie recueillis. Par la suite, il cherche à confirmer ses interprétations par la *saturation* et à étayer une théorie qui sera mise à l'épreuve pour en vérifier la validité et atteindre un nouveau niveau de saturation. Selon Bertaux (1980, p. 208) : «La saturation est un processus qui s'opère non pas dans le plan de l'observation, mais dans celui de la *représentation* que l'équipe de recherche construit peu à peu de son objet de recherche». Pour Gilles Houle (1997, p. 49), «ni *survey*, ni échantillon donc, le nombre de récits de vie est relatif à la représentation construite de l'objet

d'enquête, c'est-à-dire au moment où cette représentation est reconnue telle par le chercheur». Ce qui peut prendre du temps selon Bertaux, ce n'est pas de noter les récurrences mais de saisir leurs véritables significations et d'en rendre compte en termes justes. Pour cela, il recommande au chercheur de rester alerte à tout ce qui le choque ou le dérange, le déstabilise : «signes que le réel ne correspond pas à ce qu'il imaginait».

Enfin, le chercheur «devient» écrivain pour retranscrire les mots du narrateur (en s'appuyant sur des extraits du récit) et c'est la **fonction expressive** de cette technique. Bertaux ajoute que les récits de vie ayant une fonction expressive sont recueillis lorsque le chercheur a l'intention de publier de larges extraits du récit, dans un objectif de communication.

Ainsi, dans un premier temps, en respectant la fonction exploratoire des récits de vie, nous tenterons de connaître et comprendre les perceptions de nos informateurs sur leur intégration socioprofessionnelle ; connaître les obstacles et les défis rencontrés ; les stratégies mises en place. Par la suite, nous tenterons de vérifier la plausibilité de nos hypothèses mais sans nécessairement vouloir atteindre la saturation (*voir* art. 3.4.2). Enfin, dans un objectif de communication, nous accèderons à la fonction expressive en retranscrivant -en tant qu'exemples des rapports et processus sociaux étudiés- les mots des informateurs, en leur donnant une vie éternelle par l'écriture, en essayant de *faire s'exprimer* ce qu'ils nous ont dit, plutôt qu'en l'exprimant nous-mêmes.

3.3.1.3 Récit de vie ou récit de pratiques ?

Pour Bertaux (1997, p. 6), le récit de vie en sciences sociales «résulte d'une forme particulière d'entretien, l'entretien narratif, au cours duquel un chercheur (lequel peut être un étudiant) demande à une personne ci-après dénommée «sujet» de lui raconter tout ou partie de son expérience vécue». Pour l'auteur, l'histoire du sujet est structurée autour d'une succession temporelle d'*événements* et de *situations* qui en résultent : «cette forme de recueil de données empiriques colle à la formation des trajectoires ; cela permet de saisir par quels

mécanismes et processus des sujets en sont venus à se retrouver dans une situation donnée, et comment ils s'efforcent de gérer cette situation.» (p. 15). Le récit de vie constitue alors «un effort de description de la structure diachronique du parcours de vie, caractéristique qui le distingue radicalement des autres formes (non narratives) d'entretien». Le chercheur demande au sujet de voir ses expériences passées à travers un filtre qui orientera l'entretien, celui de l'intérêt (ou l'intention) de connaissances du chercheur. Bertaux ajoute qu'il faut abandonner la vision maximaliste d'un récit de vie «complet». Pour l'auteur, il y a *du* récit dès que l'interviewé utilise la forme narrative pour raconter un épisode de son expérience vécue et ce, même si à côté, il décrit les contextes des actions et interactions, les personnes impliquées etc. ; c'est la conception «minimaliste» de la perspective ethnosociologique.

Bertaux (1976, p. 199) souligne que ce ne sont pas des vies qui sont mises en scène, mais des rappports - sociaux (pouvoir, force, Loi) versus interhumains (amour, passion, haine)- et qu'il faut donc considérer les récits autobiographiques comme des récits de pratiques plutôt que comme des récits de vie. Il prône le regard sur les rapports, sociaux et interpersonnels, qui environnent et pénètrent chaque être humain. Cependant, comme les rapports ne sont pas observables, c'est en analysant les pratiques que nous pouvons commencer à comprendre les *contextes sociaux* au sein desquels elles se sont inscrites et qu'elles contribuent à reproduire ou à transformer (p. 8).

Dans un souci d'adapter adéquatement la méthode des récits de vie à notre «objet social», nous allons aiguiller nos sujets vers **le récit de pratiques se rapportant principalement à leurs démarches d'intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil**. Nous chercherons à connaître leurs perceptions, leur interprétation et leur compréhension du phénomène. De plus, comme notre analyse sera ethnosociologique, nous nous intéresserons aux faits et aux actions, donc à l'aspect informatif du texte des entretiens.

3.3.1.4 Récit de pratiques d'intégration par le travail

Notre intention est de faire remonter le récit des narrateurs à quelques temps avant leur intention d'immigrer : description du milieu dans lequel ils vivaient, diplôme(s) obtenu(s) et emploi(s) occupé(s) ...

En effet, à l'image de Lipiansky et Ladmiraal (1989) qui donnent une importance particulière à l'Histoire (au passé) dans la construction des représentations et de Thomas et Znaniecki (Bertaux, 1976, p. 41) qui s'efforcent toujours de restituer les attitudes dans les contextes sociologique et historique dans lesquels elles apparaissent, et qui les ont en quelque sorte produites, nous comptons nous pencher sur l'origine des représentations de la population dont nous ferons l'analyse. Nous pensons que les attitudes et comportements au présent d'un individu sont largement influencés par ses expériences passées, ses traditions et les valeurs de sa société d'origine.

Comme Bertaux (1976, p. 206), nous voyons la société structurée selon des rapports de classes dont le plus important est le rapport capital-travail qui détermine les autres :

Dans la mesure où l'on considère qu'une vie particulière n'est que l'effet des rapports sociaux (point de vue réducteur, mais nécessaire pour rompre avec l'idéologie biographique), dans cette mesure même on est amené à ne prendre en compte que les plages "cohérentes" des vies concrètes : les plages, les tronçons, qui sont le produit d'un même sous-ensemble de rapports sociaux. On ne cherche plus à "expliquer une vie", expression qui a perdu tout son sens; mais, à partir des tronçons de biographies, tels qu'ils se révèlent dans des récits de vie que l'on considère comme des récits de pratiques, on cherche à reconstruire la logique de production de ces pratiques par les rapports sociaux.

Et c'est pourquoi nous avons l'intention de nous intéresser tout particulièrement aux récits de pratiques d'intégration par le travail. Ainsi, nous reprendrons les différentes étapes de l'immigration telles que vues par Abou en mettant l'accent sur les perceptions / descriptions particulières au domaine professionnel, aux éléments de l'intégration par le travail.

Enfin, nous avons vu (*voir* sect. 3.1) qu'il est très important de laisser parler la personne interviewée. Or, ce n'est pas toujours facile de parler de soi, de se confier à un interlocuteur étranger, et ça l'est encore moins lorsqu'il enregistre nos confidences. C'est

pourquoi nous avons tenu à prévenir nos répondants, dès la prise de rendez-vous au téléphone, que nous utiliserions un magnétophone lors de notre entretien. Par la suite, au début de la rencontre, nous avons promis la confidentialité des échanges à nos répondants : un pseudonyme leur sera donné et toute information pouvant permettre leur identification sera supprimée de notre recherche (nom d'employeur et autres).

3.3.1.5 Des concepts théoriques aux concepts opératoires : nos thèmes et sous-thèmes

Comme les auteurs cités précédemment (chapitres 2 et 3), nous pensons que les événements et les obstacles rencontrés, les actions entreprises, les ressources personnelles et les stratégies mises en place ainsi que les contextes particuliers qui les suscitent sont des informations qui peuvent être catégorisées.

Nous avons lu dans Deslauriers et Kérisit (1997, p. 98) que pour préparer nos entrevues, nous pouvions emprunter des concepts déjà définis dans la littérature scientifique²⁵. Mais que par la suite, nous devrions aussi ajouter les concepts que nous emprunterions à nos informateurs et auxquels nous aurions donné une forme scientifique. C'est ce que soulignaient les auteurs (p. 101) en citant Blumer (1954) et son «concept opératoire» : «une sorte de catégorie provisoire indiquant dans quelle direction regarder, sans fixer définitivement le réel [...] Situé entre le sens commun et le travail scientifique, ce concept permet de classer les données et de les rendre intelligibles».

En s'inspirant de ces auteurs et tel qu'annoncé précédemment, voici les «concepts opératoires» que nous avons construit. Ces thèmes et sous-thèmes nous serviront lors de nos entrevues à aiguiller les immigrants marocains rencontrés dans leur récit d'intégration socioprofessionnelle à la société québécoise (*voir* Appendice B : Protocole d'entrevue).

²⁵ Lors de l'opérationnalisation des concepts, nous nous sommes également préparées aux entrevues en nous inspirant de Daniel Bertaux (1997) et de Danielle Desmarais (1986) - *voir* Appendice A : Préparation à l'entrevue.

Avant le départ : la situation professionnelle, les motivations à l'émigration et les principales sources d'informations sur la société d'accueil (les attentes pour un emploi valorisant dans **son domaine d'étude/de compétence**).

L'arrivée au pays d'accueil, le choc et la confrontation économique / sociale : les problèmes et les obstacles rencontrés.

L'ajustement : les stratégies, les moyens et les réseaux mis en place.

L'adaptation (les «résultats» plusieurs années après) : qu'est-ce qu'une intégration par le travail réussie ? non-réussie ? Comment définissent-ils leur situation ?

3.3.1.6 Diachronie, synchronie et symbolique comme lectures possibles des récits de pratiques

Il existe selon Abou (1998, dans l'avant-propos), trois lectures possibles du texte (diachronique, synchronique ou symbolique) sur lesquelles nous comptons baser notre analyse puis notre interprétation des résultats. Soulignons comme Gina Stoiciu (2005, p. 91) que Abou s'est inspiré de la méthode des récits de vie utilisée par les sociologues de l'École de Chicago mais en y apportant une nuance : dans son analyse, il a procédé par transversalité en combinant une lecture diachronique à une lecture synchronique.

La lecture diachronique ou le récit chronologique

Bertaux (1997) distingue la diachronie, de la chronologie et de l'Histoire. Il définit la première comme une succession temporelle des événements, leurs relations avant/après. La deuxième comme la datation des événements en termes de millésimes (1981...) ou en termes d'âge (sujet âgé de 18 ans...). Et l'Histoire et le changement social comme le fait d'essayer de replacer les événements des parcours biographiques dans le temps historique en prenant graduellement «conscience de l'impact des phénomènes historiques collectifs et des processus de changement social sur les parcours biographiques» (p. 78).

Il ajoute que le récit comporte trois ordres de réalité et peut donc être vu comme ce que le narrateur se souvient des principaux événements de sa vie, comment il les a «vécus,

mémorisés et totalisés». Le premier ordre, la réalité historico-empirique de l'histoire vécue, reprend les situations vécues par le narrateur ainsi que la façon dont il les a perçues, évaluées etc. Quant à la réalité psychique et sémantique, elle concerne ce que le sujet sait et pense de son parcours : «elle résulte de la totalisation subjective que le sujet a fait de ses expériences jusqu'ici». Le dernier ordre, la réalité discursive du récit, c'est «ce que le sujet veut bien dire de ce qu'il sait (ou croit savoir) et pense de son parcours».

Bertaux (p. 71) remarque que le narrateur raconte généralement les situations en respectant la temporalité. Lorsque ce n'est pas le cas - lorsqu'il saute certains passages ou revient en arrière - c'est au chercheur d'essayer de rétablir l'ordre diachronique des événements biographiques lors de l'analyse. Outre l'objectivité discursive, cette structure diachronique permet de restituer la causalité séquentielle afin de comprendre les actions et les enchaînements de causalité qui permettent à leur tour de mieux comprendre les mécanismes sociaux que le sociologue cherche à identifier. Cependant, même si les écarts tels que «associations d'idées, nécessités d'expliquer, de justifier, d'évaluer, éloignent le récit d'un exposé linéaire» (p. 74), ils permettent de comprendre ce qui fait sens pour le narrateur. Ils apportent également des éléments complémentaires aux récits, parfois pour des raisons qui paraissent indépendantes mais qui sont en fait venues toucher le sujet et qui ont modifié sa trajectoire. Lors de la narration d'un récit de vie, il se peut que le narrateur ne donne aucune information sur certaines périodes soit par oubli, soit parce qu'il s'agissait de périodes d'existence routinière, soit parce qu'il ne veut pas en faire part. Après analyse approfondie de l'entretien, rappeler la personne peut permettre au chercheur de compléter ces zones d'ombre que Bertaux appelle les zones blanches.

Soulignons que selon Abou aussi, la lecture *événementielle* comporte trois temporalités distinctes : le temps dominant (celui qui marque les faits et gestes qui concernent le narrateur depuis son enfance au moment présent), un temps plus court (celui qui concerne les *biographies parallèles* des personnes qui ont joué un rôle dans la vie du narrateur) et le temps de l'histoire sociale dans laquelle s'insère la vie du narrateur (temps qui agit en toile de fond).

En conclusion, nous pouvons dire que retrouver la structure diachronique de l'entretien consiste à : respecter la logique de l'interviewé et reprendre ses propres mots en le citant ; mais aussi, organiser les étapes chronologiquement selon les rituels de passage. Dans notre

analyse, cela reviendra à les organiser selon quatre rituels : l'avant émigration, l'entre-deux, l'ajustement et l'après (l'intégration, quelques années après).

La lecture synchronique ou le récit thématique

Selon Stoiciu (2005, p. 92), le récit «s'intéresse aux thématiques qui nuancent les enjeux de chaque étape de ce rituel» tout en reprenant les mots du narrateur. Nous dégagerons ainsi les normes sociales et les valeurs présentes dans le milieu où vit l'informateur par le biais de nos thèmes et sous-thèmes.

Selon Bertaux (1997, p. 94), dans une enquête ethnosociologique, l'analyse comparative des récits permet de passer de cas empiriques à des hypothèses sociologiques, à un «*modèle* – d'abord grossier et entaché des présupposés initiaux, puis de plus en plus précis et riche en formulations sociologiques – du «comment ça se passe» au sein de l'objet étudié». Ainsi, la classification de l'information par thèmes (et sous-thèmes) nous permettra de comparer les contenus de ces passages d'un récit à l'autre et facilitera la rédaction de l'analyse des résultats dans un premier temps, puis de l'interprétation des résultats que nous ferons par un retour sur la théorie et le contexte.

Cependant, Bertaux nous met en garde «compte tenu de la violence faite ainsi aux récits» de ne pas transformer le sens de ces passages ainsi isolés. Selon lui, l'erreur la plus courante lors de l'insertion d'extraits de récit de vie est d'avancer une hypothèse et de l'illustrer par un extrait. «Ce faisant, on donne à un cas particulier le statut de confirmation d'une hypothèse générale ; et de plus, il est probable qu'on inverse ainsi artificiellement l'ordre de la découverte» (p. 113). Dans le déroulement de l'enquête, si les extraits étaient des *indices*, alors il faut les considérer comme tels lors de la rédaction ; de même s'ils confirmaient une intuition ou une hypothèse. Lorsqu'un bref extrait modifierait le sens donné par le narrateur et qu'un long extrait nuirait au texte sociologique, la meilleure solution est de «*résumer soi-même*» le contexte discursif, voire le segment pertinent de l'histoire du sujet qui l'a amené à la scène, à la situation, à l'action, à la révélation d'un mécanisme social décrit de façon si juste ou si expressive qu'on tient à reproduire ses paroles» (p. 114).

Abou (1977, p. 2) aussi pense que la comparaison des témoignages recueillis permet de «dégager les problèmes et les solutions inhérents au phénomène étudié, d'inventorier les combinaisons dont ils sont l'objet et de restituer même, grâce au procédé de la citation, la

tonalité singulière de chaque expérience, qui se propose alors comme pur objet d'intuition.». Il ajoute que c'est aux mêmes types de problèmes que les immigrants se heurtent et aux mêmes types de solutions qu'ils ont recours lorsqu'ils arrivent dans leur société d'accueil et qu'ils essaient de s'intégrer. La différence réside dans «la manière dont problèmes et solutions se combinent dans chaque cas, selon le contexte déterminé dans lequel se situe l'expérience de l'individu et les ressources particulières dont il dispose pour y correspondre».

C'est pourquoi, dans le cadre d'entrevues semi-dirigées, des questions relatives à certaines thématiques prédéfinies seront posées aux sujets afin de recueillir leurs perceptions depuis leur intention d'émigrer à leur intégration socioprofessionnelle (*voir* Appendice A et «Des concepts théoriques aux concepts opératoires ...» dans l'article 3.3.1). Rappelons qu'une ouverture vers d'autres thématiques apportées par eux est également envisagée.

La lecture symbolique (à la fois diachronique et synchronique)

Elle est la troisième lecture possible selon Abou (1998) : «elle vise à saisir l'incidence conflictuelle du système des contraintes sociales et culturelles sur le déroulement d'une vie individuelle». Il ajoute que dans le cas d'immigrants de deuxième génération, le conflit se double puisque ce sont deux systèmes de valeurs qui se mesurent. Et le conflit se complique davantage lorsque le processus d'acculturation influe non seulement sur les *contenus* de la conscience psychique mais aussi sur la *façon* de penser cette conscience.

Abou (1986), considère que la lecture symbolique est la plus complète car elle fournit à la psychanalyse tous les éléments nécessaires à une explication autonome alors que les lectures événementielle et thématique ne fournissent que «des éléments d'appoint, partiels et sujets à la vérification».

Par lecture symbolique nous entendons aussi la recherche des éléments du discours dans le récit de l'informateur qui résultent de son imaginaire. Ainsi, nous nous inspirerons des étapes de rupture symbolique telles que vues précédemment (*voir* art. 2.2.1), ainsi que des mythes de *terre promise* et *paradis perdu*.

3.3.1.7 Échantillon

Selon Deslauriers et Kérisit (1997, p. 97), la recherche qualitative aussi utilise l'échantillon de type non probabiliste ou théorique - parfois il est le seul à pouvoir l'être - dans des recherches menées dans le milieu naturel ou nécessitant une analyse fine :

Si la régularité et la taille de l'échantillon probabiliste nous permettent de connaître des aspects généraux de la réalité sociale, le caractère exemplaire et unique de l'échantillon non probabiliste nous donne accès à une connaissance détaillée et circonstanciée de la vie sociale. C'est donc au regard des résultats auxquels il donne lieu et de sa pertinence que l'échantillon non probabiliste se justifie.

Échantillon d'acteur et échantillon événementiel

Selon la typologie de l'échantillonnage par cas unique des micro-unités sociales développée par Alvaro P. Pires dans *La recherche qualitative* (1997, p. 137), nous avons opté pour un échantillon d'acteur (plutôt qu'un échantillon de milieu, géographique ou institutionnel), combiné à un échantillon événementiel (ou d'intrigue). En effet, nous pensons nous situer entre échantillon d'acteur - récit oral d'une personne par le biais de profondes entrevues - et échantillon événementiel - un événement qui est relativement rare au niveau de la fréquence et à partir duquel la recherche se structure. Selon Pires, «l'intérêt du chercheur se porte ici sur un événement qu'il juge stratégique pour la connaissance plutôt que sur un milieu ou une histoire de vie». Nous pensons que c'est justement le cas du processus d'immigration qui part des désirs de changements profonds à l'intégration à un monde nouveau. Ainsi, notre corpus empirique sera constitué à partir de profondes entrevues de quelques personnes qui ont un point commun : leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil.

Pour Pires aussi il existe deux types d'histoire de vie. L'histoire de vie *complète*, porte sur la vie d'un informateur dans son ensemble, sur les principales dimensions mais en favorisant certains thèmes. L'histoire de vie *segmentée* ou *topique* porte, elle, sur un thème central de la vie de l'informateur et se concentre sur quelques dimensions ou problématiques précises de sa vie. En accord avec le thème central de notre recherche et comme nous l'avons

précédemment vu pour les récits de vie versus les récits de pratiques (*voir* art. 3.3.1), c'est le second type d'histoire de vie que nous avons décidé de privilégier.

Construction de l'échantillon

Nous pensons que la construction de l'échantillon est une étape importante de la recherche qualitative et principalement dans le cas de récits de vie ou de pratiques.

Selon Bertaux (1997, p. 22),

Pour découvrir ce qu'il y a de général, voire de générique, dans chaque cas particulier, il faut disposer non pas d'un seul cas, mais d'une série de cas construite de manière à rendre possible leur comparaison, ce qui implique à la fois similitudes et différences.

Selon le rôle, le statut, la profession qu'un individu occupe, sa perception du monde est différente et il agit en conséquence de ce qu'il voit comme *la* réalité d'une situation donnée, et non pas selon la réalité objective telle que cherche à la connaître le sociologue. Toujours selon Bertaux, c'est en faisant le tour des différentes catégories d'acteurs et en mettant en rapport les différentes vérités que le chercheur construit progressivement un modèle de l'objet d'étude.

Critères de sélection

Nous avons pris la structure de *Liban déraciné : immigrés dans l'autre Amérique* (Abou, 1998) comme exemple : cinq portraits pour rendre compte de l'intégration socioprofessionnelle marocaine à la société québécoise.

Nous avons choisi de restreindre notre échantillon à la population immigrante marocaine parce que nous en faisons partie (donc accès à l'information et sensibilité de compréhension particulière aux valeurs, coutumes ...) mais aussi car ce serait particulièrement intéressant de faire des recoupements ou de marquer les différences entre l'expérience vécue de personnes originaires d'un même pays.

Selon la «qualité» et la richesse des témoignages recueillis, nous envisageons interviewer quatre à six immigrants marocains au Québec depuis au moins cinq ans, période

que nous jugeons nécessaire pour que ces immigrants aient eu le temps de bien amorcer leur intégration socioprofessionnelle. Nous pensons que malgré la taille de notre échantillon, nous pourrions éventuellement dégager un profil des immigrants marocains pour lesquels l'intégration socioprofessionnelle est «réussie». Nous avons ainsi fait cinq entrevues.

Au départ, nous pensions prendre un nombre égal de témoignage selon les sexes afin de déceler des différences ou des similitudes dans le processus d'intégration par le travail. Nous avons finalement abandonné cette idée pour avoir une vision plus globale et non probabiliste.

Nous n'avons pas restreint notre échantillon à des immigrants ayant un travail selon leurs compétences et qui répond à leurs attentes puisqu'ils pourraient représenter une portion d'immigrants pour lesquels l'intégration n'est pas encore «réussie». Nous avons cependant d'abord envisagé de choisir nos répondants en fonction de leur profession, pour ensuite orienter notre recherche vers des personnes de toutes professions confondues, pour enfin nous retrouver avec des professionnels diplômés espérant ainsi dégager une relation travailleurs professionnels-difficultés rattachées.

Nous ne nous sommes pas restreintes non plus à des marocains ayant le même statut (célibataire, marié, avec ou sans famille à Montréal) ou ayant atteint le même niveau d'études. Nous nous sommes cependant limitées à des immigrants économiques, même si comme nous l'avons vu (*voir* art. 2.2.1), Abou considère que «tous les migrants, à quelque catégorie qu'ils appartiennent, ont à affronter les mêmes problèmes d'adaptation, d'intégration et d'acculturation». Soulignons que, à l'exemple de Abou, nous incluons dans cette catégorie d'immigrants économiques les étudiants universitaires puisque avec leur diplôme collégial nous pouvons les considérer comme des travailleurs qualifiés.

Enfin, lorsque nous recherchions des immigrants marocains qui accepteraient de nous faire part de cette étape de leur vie, nous n'avons pas précisé que ces personnes devaient être arrivées au Canada en tant qu'immigrantes. Ainsi nous avons recueilli le témoignage de deux immigrants qui sont arrivés à Montréal en tant qu'étudiants étrangers. Après mûre réflexion, nous avons décidé de garder leurs témoignages pour éventuellement relever des différences par rapport aux personnes qui arrivent ici avec des priorités différentes.

Comme nous l'avions prévu, c'est grâce à notre réseau de contacts que nous avons pu faire la connaissance de nos répondants. Alors que nous assistions à une conférence, nous

avons rencontré une personne qui a tout de suite été très intéressée par notre sujet de recherche et qui a accepté de nous orienter vers des marocains susceptibles de vouloir nous rencontrer pour une entrevue. Et en parlant de notre sujet dans notre cercle d'amis et de connaissances, nous avons pu rencontrer d'autres personnes pour compléter notre échantillon.

Validité de l'échantillon

Nous pensons que par le biais de profondes entrevues d'un échantillon non probabiliste de cinq répondants, nous réussirons à recueillir suffisamment d'informations (de perceptions, de constructions de la réalité) pour avoir une vision assez juste du processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants d'origine marocaine à la société québécoise.

3.3.1.8 Outils pratiques pour l'analyse et la présentation des résultats

Grâce à nos lectures, nous avons pris conscience de l'importance de faire un découpage organisé dans le foisonnement du matériel recueilli pour l'analyse des résultats. Nous nous sommes inspirées de Desmarais et Panet-Raymond (1986), qui eux-mêmes s'inspirent de l'étude de Poirier et al (1983) qui ont identifié deux étapes pour la classification et l'organisation du matériel : l'élaboration de profils personnels et la construction d'un cadre catégoriel. Pour ce dernier, le chercheur organise ses données selon ses catégories de départ (thèmes) combinées à celles qui ressortent de ses lectures des entrevues. Selon Panet-Raymond, «Il s'agit de rassembler pour chacune des catégories thématiques les fragments du discours s'y rapportant. Chaque récit de vie est donc relu de manière à découper le texte pour le faire entrer dans le système catégoriel.» (1986, p. 121-122).

Nous tenterons également de faire une analyse verticale et horizontale à l'image de celle faite par Jean Panet-Raymond pour son étude. L'analyse verticale consistera à dégager le fil conducteur - «le processus reliant les événements et les actions entreprises (stratégie)» - pour chacun des entretiens, à partir des informations sur les événements et les actions entreprises depuis leur décision d'immigrer. Par la suite, nous ferons une analyse horizontale,

en systématisant le matériel pour arriver, lors de notre interprétation, à une typologie des différentes stratégies entreprises et recommandées (ou non) par les répondants.

3.3.2 La technique documentaire

Cette technique comprend tous les documents analysés en lien avec l'objet de notre recherche et qui nous ont été utiles ou non : les documents de contextualisation, les sources institutionnelles (études et rapports gouvernementaux, sites Internet tels que Statistique Canada ...), les livres touchant l'immigration et particulièrement l'intégration des immigrants à leur société d'accueil. Nous avons également fait un bref survol de forums de discussion et de sites relatifs à l'immigration Maroc-Canada (tels que Immigrer.com qui se dit la plus grande communauté en ligne sur le thème de l'immigration au Québec et au Canada depuis 1999)²⁶ ou encore des articles parus dans la presse au Maroc et ici au Québec.

3.3.3 L'observation participante

En tant qu'immigrante d'origine marocaine, je suis déjà sensibilisée au phénomène de l'intégration. Je suis arrivée à Montréal, avec un statut d'étudiante étrangère, pour suivre des études supérieures. Pendant les deux premières années, j'ai vécu majoritairement dans ma «communauté», entourée de mon frère - qui était déjà installé à Montréal depuis quatre ans - et de ses amis maghrébins. Ce n'est que vers la fin de mon baccalauréat, lorsque j'ai commencé à chercher un emploi, que j'ai commencé à m'ouvrir davantage vers le «monde extérieur». Et c'est à partir du moment où j'ai commencé à travailler dans mon domaine, à prendre part économiquement au développement de la société québécoise, que j'ai réalisé à quel point il était important pour un immigrant d'avoir un emploi selon ses attentes pour réussir à s'intégrer socialement. De par cette position, j'occupe un rôle de membre

²⁶ Vous trouverez ces références dans notre bibliographie à la section Sites Internet.

complémentaire «immergé» dans le groupe, selon la typologie de Gold (1958, p. 217-223) reprise par Alain Coulon (1992, p. 95) : «ce statut suppose que le chercheur a le même statut que les membres du groupe, qu'il partage les mêmes vues, les mêmes sentiments et poursuit les mêmes buts. De plus, il peut expérimenter, par lui-même, les émotions et les conditions des participants».

De plus, selon l'angle de recherche choisi, il fallait recueillir les perceptions des narrateurs, qu'elles soient explicitement décrites ou qu'il faille les déceler. Ainsi, mon interaction directe avec les acteurs, mes questions de compréhension ou de récapitulation etc. ont, selon nous, revêtu une importance capitale.

3.4 Le registre épistémologique : validité de notre recherche

3.4.1 La logique de la *découverte*

En nous appuyant sur la phrase de Alfred Schütz (1987 ; cité par Bertaux, 1997, p. 45), «Toute expérience de vie comporte une dimension sociale» et selon Bertaux (1997, p. 45) pour qui «les expériences vécues constituent autant de gisement de savoirs qui ne demandent qu'à être exploités au profit de la connaissance sociographique et sociologique», nous pensons que notre recherche permettra de comprendre le travail comme lieu privilégié d'intégration sociale des immigrants marocains à Montréal. D'après l'angle ethnosociologique de notre recherche et le choix des récits de pratiques, nous ne chercherons pas à dégager de grandes tendances, mais plutôt des visions possibles de la réalité, des reconstructions symboliques.

3.4.2 La question de la *complétude*

Dans notre cueillette de données (récits de pratiques et autres), nous ne chercherons pas à atteindre la saturation. Nous voulons plutôt essayer de dégager un profil plausible des immigrants marocains pour lesquels l'intégration sociale est réussie en se basant sur la description des défis et des obstacles à l'intégration socioprofessionnelle vécue par cinq d'entre eux.

3.4.3 La question d'*objectivité* et de *subjectivité*

Bertaux (1976, p. 55) voit les récits de vie «comme constituant peu à peu une sorte de psychographie sociale de certaines catégories, une sorte d'enregistrement objectif de subjectivités [...] Il y a, à titre implicite, dans l'idée de l'observation de la subjectivité, l'idée de sa préservation sous forme objective.». Ainsi, ce qui fait la valeur à long terme des récits de vie, c'est qu'ils fixent pour toujours des idées subjectives et par là même, leurs confèrent une certaine objectivité. Et plus particulièrement, dans l'étude de récits de pratiques, selon Bertaux (1997, p. 9) : «... un entretien narratif orienté vers la reconstitution d'enchaînements d'événements, de situations, d'interactions et d'actions contient nécessairement bon nombre d'informations factuelles générales exactes».

Selon Houle (1997, p. 280), le sujet donne un fondement légitime (éthique et scientifique) à la recherche et c'est pourquoi il faut lui reconnaître un certain statut théorique et donc reconnaître la valeur de la subjectivité. Le chercheur doit maintenir une distance entre lui et le narrateur pour réussir à construire l'objectivité, pour passer du sens commun au sens sociologique.

Deslauriers et Kérisit (1997, p. 97) citent les deux critères qui permettent de juger de la validité des instruments de collecte de données : la capacité des instruments d'apporter les informations voulues et leur efficacité, leur rentabilité, dans un rapport temps/coût/accessibilité. Ils ajoutent un troisième critère, celui de l'éthique qui consiste à respecter les caractéristiques du milieu.

Poupart quant à lui, présente quelques questions auxquelles le chercheur peut être confronté :

est-ce que le chercheur a le droit d'intervenir sur le terrain ? Doit-il, dans le cas d'une observation participante, prendre part à tous les actes, même répréhensibles, du groupe social dans lequel il vit ? Est-il moral que le chercheur dissimule le véritable motif de sa présence ? Quelles sont les limites de la confidentialité dans la collecte de récits de vie ?... (Deslauriers et Kérisit, 1997, p. 98)

Ainsi, comme de nombreux sociologues, nous nous sommes posées des questions quant à la forme que doit prendre un récit de vie : doit-il couvrir tous les domaines de la vie du narrateur ? Peut-on considérer certains de ces contenus comme objectifs ou est-ce «une reconstruction subjective de l'expérience vécue» ? Mais au fur et à mesure de nos lectures, nous avons décidé de focaliser nos efforts sur un volet précis de la vie de notre échantillon - leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil - et de considérer la somme des subjectivités recueillies comme une des descriptions objectives possible (parmi d'autres).

Nous essaierons de ne pas tomber dans le piège du subjectivisme en validant automatiquement des comportements ou des signes observés en leur attribuant une valeur issue de notre propre perception. Enfin, en référence à la remarque de Ladmiral sur le déni du national autant présent chez les participants, que chez les chercheurs, les animateurs etc., nous nous souviendrons qu'en tant que chercheuse, nous ne sommes pas à l'abri de nos propres égarements. Et que nous sommes également susceptibles de nous éloigner du chemin que nous nous étions tracé à cause de considérations techniques, monétaires ou autres. Le plus important est de faire un retour critique sur notre recherche et de relever ces impairs pour les indiquer au lecteur.

Comme Park, nous pensons que le chercheur peut faire partie du même groupe que le groupe étudié, cependant, il doit adopter une attitude détachée (vers l'objectivité), qui est selon lui «le secret de l'attitude scientifique» et qui aide le chercheur à tracer les frontières de la recherche scientifique (Coulon, 2002, p. 96).

3.4.4 La question de la *validité externe*

Alors que certains chercheurs qualitatifs rejettent la possibilité d'une généralisation des résultats, d'autres, l'envisagent seulement sous forme d'hypothèses de travail et d'autres encore, la juge possible à condition de la redéfinir en termes de profondeur de l'analyse (Houle, 1997, pp. 386-387).

Nous nous situons dans la deuxième catégorie de chercheurs pour lesquels cette généralisation serait possible grâce à «la spécification des caractéristiques du contexte et de la population de la recherche originale (de même que des procédures de recherche, pour certains), afin de rendre possible l'identification de situations similaires». Ainsi, en circonscivant notre échantillon aux immigrants marocains arrivés depuis au moins cinq ans en plus d'autres critères de sélection (*voir* par. 3.3.1.7) et grâce aux récits de pratiques, nous pensons donner une vision possible du processus d'intégration socioprofessionnelle tel que vécu par certaines personnes de cette population. Nous pensons que nos résultats permettront aussi d'appuyer l'hypothèse de travail suivante : l'emploi est un lieu privilégié d'intégration des immigrants. Nous entendons par là que posséder un emploi selon ses qualifications pourrait-être un élément décisif dans l'intégration globale à la société d'accueil.

Impliquées dans la recherche de par notre statut de membre complémentaire «immergé» dans le groupe, poussées par notre désir de compréhension et aiguillées par notre quête des *perceptions* des immigrants marocains quant à leur intégration professionnelle, les options méthodologiques qui s'offraient à nous semblaient claires. La recherche qualitative, le paradigme interprétatif et l'approche inductive nous étaient tout indiqués. Après avoir compris que le cumul de subjectivités pouvait mener à une ébauche de connaissances objectives, nous avons décidé que le récit de pratiques d'intégration socioprofessionnelle - d'immigrants marocains installés au Québec depuis au moins cinq ans - serait la principale technique de cueillette d'information de notre projet. Cela a déterminé le registre épistémologique dans lequel s'intégrerait notre recherche mais a aussi orienté les angles à privilégier pour l'analyse puis l'interprétation des résultats.

Ainsi, inspirées par Abou et Panet-Raymond, nous avons opté pour une présentation transversale des perceptions recueillies auprès de nos sujets : diachronie et synchronie seront combinées pour l'analyse. Pour cela, dans notre quatrième chapitre, en systématisant le matériel et par le biais de la comparaison des témoignages nous organiserons les résultats chronologiquement selon les quatre rituels de passage mais aussi thématiquement. De plus, nous intégrerons les éléments symboliques des récits à ce découpage. Puis, nous relèverons et résumerons les points émergents des récits. Notons que pour ne pas «faire violence» aux récits de nos répondants, nous comptons intégrer de plus ou moins longues citations à ce chapitre analytique. Enfin, dans un cinquième chapitre dédié à l'interprétation des résultats, nous tenterons de confronter les données contextuelles et théoriques relevées (chapitre I et II) aux résultats obtenus (chapitre IV). Nous pensons alors pouvoir éprouver la plausibilité de notre hypothèse centrale. Nous tenterons également une typologie des différentes stratégies entreprises et recommandées (ou non) par les répondants. Rappelons cependant que notre objectif ne sera pas de généraliser nos résultats et hypothèses à une plus grande échelle.

CHAPITRE IV

ANALYSE DES RÉSULTATS

Après avoir lu *Liban déraciné* de Sélim Abou (1998), nous avons pensé à la présentation des résultats par profil, mais nous nous sommes vite rendues compte que cette méthode ne servirait pas au mieux nos intérêts de recherche. Nous avons alors décidé de faire une analyse chronologique et thématique où les résultats seraient présentés selon quatre rituels de passage et incluraient plusieurs sous-thèmes. Notons qu'après une première systématisation des perceptions recueillies, nous avons effectué une réorganisation du contenu de certains de ces thèmes et sous-thèmes pour une plus grande fluidité.

C'est par la *comparaison* de certains éléments des récits recueillis que nous avons procédé à l'analyse. Rappelons en effet que l'intérêt de notre démarche réside dans les récits des répondants qui sont autant des interactions avec le milieu que des réalités subjectives et des reconstructions symboliques. Par conséquent, pour respecter la parole de nos sujets mais aussi l'esprit de notre démarche, nous avons inclus de nombreuses et assez longues citations dans ce chapitre²⁷. De plus, les ressemblances et les différences que nous avons relevées dans les récits peuvent être vues comme des indices reliés à l'intégration socioprofessionnelle de nos répondants à la société d'accueil²⁸.

Dans ce chapitre, nous avons tenté de rester le plus neutre possible pour laisser nos opinions et interprétations ainsi que les parallèles avec le contexte et la théorie pour le chapitre suivant. En effet, ce n'est que dans le cinquième et dernier chapitre que nous essaierons de dégager une vision du processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à Montréal.

²⁷ Dans ces citations, lorsqu'un mot est souligné, c'est que le narrateur a volontairement appuyé son énonciation lors de son récit. Cependant, les mots en caractère gras résultent de notre volonté de mettre l'accent sur certaines réflexions de nos répondants.

²⁸ Selon Bertaux (1997, p. 65), «Il ne s'agit pas d'extraire d'un récit de vie *toutes* les significations qu'il contient, mais seulement celles qui sont *pertinentes* pour l'objet de la recherche et qui prennent le statut d'*indices*».

Lors des entrevues, après une petite introduction de notre identité en tant que chercheuse, suivie d'une brève présentation de l'objectif principal de la recherche, nos répondants nous ont confié leurs perceptions et leurs interprétations concernant leur intégration socioprofessionnelle à la société québécoise. Puis, par le biais d'un retour sur le questionnement, ils nous ont souligné ce qui les a le plus marqué dans leur démarche et nous ont donné les stratégies qu'ils recommanderaient à un futur immigrant (ce volet sera présenté dans la dernière section de ce chapitre). Voici tout d'abord un bref profil des cinq immigrants marocains installés à Montréal depuis au moins cinq ans que nous avons rencontrés. Ensuite, nous présenterons les points forts des entrevues ainsi que les recoupements que nous avons pu faire.

4.1 Profil des répondants

Nous avons interviewé trois hommes et deux femmes, avec également une vision d'ensemble (moins complète) du parcours de l'époux de l'une d'entre elles.

Amine est arrivé à Montréal en tant qu'immigrant en mars 2002. Avant de quitter le Maroc, il avait l'équivalent d'un baccalauréat en communication et avait eu plusieurs expériences professionnelles dans son domaine - dont des postes à responsabilités. En décembre 2002, soit dix mois après être arrivé, Amine a obtenu un poste d'assistant-gérant dans une grande chaîne de pharmacie au Québec. Quelques mois plus tard, il a été promu gérant à temps plein. Depuis son retour aux études pour un diplôme de Master Business Administration (MBA), il est gérant à temps partiel. Une fois ce diplôme obtenu, il aimerait trouver un emploi qui correspondra davantage à ses nouvelles qualifications.

Maria est arrivée à Montréal en tant qu'étudiante étrangère en août 1999 pour suivre un programme de baccalauréat en administration des affaires à l'université. Avant de quitter le

Maroc, elle avait un brevet de technicien supérieur (BTS)²⁹ en marketing et actions commerciales et travaillait dans son domaine. Mais cela ne la satisfaisait pas et elle a voulu poursuivre des études à l'étranger. À Montréal, une fois son diplôme obtenu, elle a d'abord trouvé un stage rémunéré dans son domaine. Durant les quatre dernières années, elle a cumulé plusieurs contrats de travail tout en ayant des périodes d'inactivité plus ou moins longues entre chacun. Depuis un an, elle est à la recherche d'emploi. D'un point de vue général, Maria est plus ou moins satisfaite de son intégration socioprofessionnelle : elle aimerait trouver un emploi permanent dans son domaine.

Meryem et son mari ont immigré à Montréal depuis février 2001. Au Maroc, Meryem a occupé pendant dix ans un emploi de secrétaire qui correspondait à ses compétences. Par contre, son mari, malgré un emploi dans son domaine, se sentait freiné dans son ascension professionnelle. Après un début plutôt difficile à Montréal, ils semblent aujourd'hui satisfaits de leur intégration professionnelle à la société québécoise et occupent tous deux un emploi selon leurs attentes. Seule Meryem était présente lors de notre rencontre, mais elle nous a également parlé au nom de son mari.

Samir et sa femme ont immigré à Montréal depuis 2003. Samir était notre principal interlocuteur ; sa femme, qui n'était pas toujours présente dans la pièce, a très peu participé à notre conversation. Au Maroc, Samir occupait un poste à responsabilités dans son domaine - ingénieur technico-commercial - et s'était vu proposer, peu avant son départ, la direction de l'entreprise où il travaillait. Sa femme avait un emploi d'électronicienne dans une grande multinationale. Aujourd'hui, Samir aussi semble satisfait de sa nouvelle vie : il occupe un emploi qui répond à ses compétences. Quant à sa femme, elle s'occupe de leur enfant qu'elle a eu quelques mois après leur arrivée à Montréal.

Ahmed est arrivé à Montréal en tant qu'étudiant étranger en août 1999. Peu de temps après s'être installé, il a fait sa demande de résidence permanente pour devenir citoyen canadien. Ce n'est que deux ans plus tard, à la veille d'obtenir son diplôme d'études collégiales en technologie des systèmes ordinés que Ahmed s'est retrouvé sur le marché du travail montréalais à la recherche d'un stage rémunéré. Par la suite, il a cumulé plusieurs autres stages rémunérés exigés

²⁹ Le brevet de technicien supérieur est un diplôme équivalant à deux années après le cégep.

pour l'obtention de son deuxième diplôme - un baccalauréat en génie informatique (génie électrique mais profil informatique) de l'École des Technologies Supérieures (ETS). Aujourd'hui, Ahmed occupe un poste à responsabilités dans son domaine. Mais, tout en étant satisfait de son emploi et de sa situation, il estime qu'il a encore du chemin à faire et vise un diplôme de MBA.

4.2 Point de vue des répondants

Nous avons demandé à nos répondants de nous raconter leur processus d'intégration socioprofessionnelle à la société québécoise en tant qu'immigrants marocains. Nous leur avons proposé de nous communiquer leurs **perceptions** et les descriptions particulières au domaine professionnel selon quatre grandes étapes qu'ils pouvaient modifier ou compléter à leur guise :

- Avant le départ : motivations, principales sources d'information, attentes etc. ;
- L'arrivée au pays d'accueil : confrontation, obstacles rencontrés ;
- L'ajustement : ressources et moyens utilisés, et le (ou les) emploi(s) ;
- L'adaptation : bons et mauvais pas, «résultats» plusieurs années après.

Notons que nous leur avons également proposé, en début d'entretien, de nous donner leur perception générale de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à Montréal. Cependant, pour des raisons de fluidité, nous les présenterons à la fin de cette section en même temps que leur définition de la situation et leur bilan plusieurs années après leur arrivée à Montréal.

4.2.1 *Avant le départ* : les préparatifs et les attentes pour le grand saut

4.2.1.1 Avant le départ, les motivations

Tel qu'annoncé précédemment, les immigrants marocains que nous avons rencontrés sont tous des immigrants de type économique (par opposition à l'immigration familiale ou

aux réfugiés). Cependant, même si les motivations de chacun sont individuelles et propres, nous avons parfois fait certains recoupements.

Pour Maria, Ahmed, Samir et sa femme, c'est l'intérêt de poursuivre des études de qualité tout en vivant dans un environnement francophone en Amérique du Nord qui les a d'abord motivé à venir au Québec, à Montréal. Alors que pour les deux premiers, le projet d'immigration était encore à l'état embryonnaire, les deux autres sont arrivés ici en tant qu'immigrants.

Maria, tout en mettant l'accent sur l'attrait de suivre des études dans un environnement francophone, nous donne également ses perceptions du Canada avant d'y arriver :

Au Maroc, j'ai fait l'équivalent d'un BTS en marketing et actions commerciales. Puis j'ai commencé à travailler. [...] Au bout de quelques mois, je n'étais pas très satisfaite de ce que je faisais, j'ai commencé à me poser des questions sur la possibilité de continuer des études à l'étranger ... disons que c'est beaucoup plus valorisé chez nous. La France ne m'intéressait pas. Déjà **le Canada c'est un pays très sécuritaire**, ça tout le monde le sait, c'est la raison pour laquelle la plupart des gens viennent ici. Le côté aussi de **la qualité des études**, vu qu'elles sont payantes, les universités sont meilleures etc. Pourquoi le Canada et pas les États-Unis ? C'était surtout pour la langue. **Parce qu'au Québec on parle français** puis je n'avais pas besoin de faire une année d'anglais etc. Je savais aussi que si j'aimais, j'avais la possibilité de demander ma citoyenneté. Ce qui est quand même plus difficile aux États-Unis.

.....
Donc au départ c'était la poursuite d'études supérieures. Mais tout le côté je dirais avantageux du Canada, c'est-à-dire la sécurité, parce que bon **au niveau professionnel c'est sûr que c'est l'idéal**, mais y a tout le côté dont on entend parler au Maroc ou en Europe : que le Canada **c'est un pays sécuritaire, que c'est l'un des pays le plus stable au monde, un pays qui est neutre politiquement**, donc tout ça, ça fait des plus-values parce que du travail y en a en Europe aussi.

Vers la fin de sa scolarité, Maria, qui retournait souvent en vacances au Maroc mais qui ne se voyait guère y vivre, a demandé sa résidence permanente.

Ahmed est arrivé en août 1999 en tant qu'étudiant étranger. Il avait choisi de venir étudier au Canada car pour lui c'est l'un des pays les plus avancés dans le domaine technologique et informatique :

J'avais le choix entre la France, la Suisse, la Belgique et le Canada. Ben ... je dirais le plus proche du Maroc c'est la France bien sûr et ainsi de suite. Pourquoi j'ai choisi le Canada ? **Parce que dans le domaine où je suis, c'est le plus avancé** [Pause]. J'ai étudié au Maroc en électronique, électricité - ça c'était mon 1^{er} diplôme - et j'ai fait une année en informatique. J'ai aimé cette branche-là et je voulais combiner les deux. C'est pour ça que j'ai choisi Technologie des systèmes ordinés. Je me suis inscrit du Maroc. C'est comme ça que ça a commencé.

De plus, Ahmed, comme tous les autres répondants, souligne l'importance pour lui d'aller dans un endroit dont il connaissait déjà la langue d'usage «au Canada ? C'est le français. C'est pour ça que les immigrants en général, les Marocains, choisissent et cherchent la langue la plus simple.». Quelques mois après son arrivée, Ahmed a fait sa demande d'immigration, séduit par la vie à Montréal.

Comme Maria et Ahmed, Samir avait envisagé la possibilité de faire ses études supérieures ou d'émigrer vers un pays européen. Maîtrisant l'allemand, il aurait pu s'installer dans un pays germanique mais sa femme préférait, elle, un environnement francophone. Le couple a alors décidé d'émigrer au Québec pour améliorer leur qualité de vie et suivre des études supérieures dans un milieu francophone : «On a pris la décision de venir ici pour changer, voir la vie occidentale ; c'était ça notre objectif. Et de peut-être étudier, faire des études supérieures. En fait, la décision était comme ça : étudier puis voir la vie occidentale.». Peu de temps avant leur départ, Samir s'est vu proposer la direction de l'entreprise pour laquelle il travaillait, mais il a refusé :

J'ai quand même décidé de venir ici. Juste pour te dire que ce n'est pas le motif de l'argent. [Hésitation] Ce n'est pas vraiment de trouver un travail qui va me rapporter beaucoup plus, qui va me donner la possibilité de faire une maison ici et une maison au Maroc comme la plupart des gens pensent. Moi j'aime profiter de la vie, vivre sans stress. En tout cas le stress accepté dans le travail, c'est tout à fait normal, il n'y a pas une job qui n'est pas stressante. Ma vision est comme ça. Travailler, être un bon travailleur mais profiter aussi de la vie. Parce que je vois des gens qui ne profitent pas de la vie et qui travaillent juste pour l'argent.

Comme Maria, Samir et sa femme étaient aussi attirés par la réputation de paix et de tranquillité du Canada : «Parce que le Canada en fait a une bonne image pour la plupart des citoyens du monde ; le Canada c'est un pays de paix et de prospérité.»

Pour Amine, l'idée de venir vivre à Montréal était un concours de circonstances. C'est au cours d'un déplacement à l'étranger dans le cadre de son travail, qu'il a rencontré à l'aéroport entre deux avions retardés, un spécialiste de l'immigration vers le Canada qui l'a encouragé à entamer les démarches d'immigration. Par la suite, la décision finale a été prise après une rupture sentimentale qui le laissa déprimé et dégoûté de l'interférence des traditions et de la religion dans les relations de couple : «Il fallait que le destin intervienne. J'avais une histoire avec une fille, une histoire d'amour, ça n'a pas marché. [...] **J'étais révolté contre tout ce qui est culturel dans ce pays, tout ce qui est religion**, ... tout ce qui est en rapport avec ça.»

Meryem et son mari sont arrivés à Montréal en tant qu'immigrants économiques francophones désireux d'améliorer leur qualité de vie d'un point de vue général et motivés à réussir professionnellement en particulier. Ils ont eu l'envie d'immigrer d'après le récit et les photos de la sœur de Meryem venue passer des vacances à Montréal³⁰.

Écoute c'est très simple, c'est parce que **mon mari travaillait à la banque et qu'il n'avancait pas. Pas de promotions**. Tous les gens qui étaient pistonnés avaient des promotions sauf lui... bon ça tu le sais je veux dire dans tous les pays sous-développés je pense ça se passe comme ça. Et euh pas d'avancement. Il connaissait un expatrié³¹ qui faisait le même travail que lui et qui gagnait cinq fois son salaire, sans exagérations, appartement payé etc. Vraiment le même travail, ce n'est pas une blague. Et tu sais **c'est rageant**. C'est rageant quand tu vois ça et que tu vois que toi tu n'avances pas, que tu as du mal à joindre les deux bouts, que tu as du mal à voyager alors que tu as de bons diplômes. Je veux dire : tu as tout ce qu'il faut et tu n'avances pas. Il avait passé des entrevues pour d'autres postes mais à chaque fois ça bloquait, bref ça ne marchait pas. Et de là nous est venue l'idée d'immigrer.

³⁰ Récit de vie parallèle : La sœur de Meryem a commencé les démarches d'immigration en même temps qu'eux. Son employeur à Casablanca avait ouvert un bureau à Montréal et lui proposait de venir y travailler. Elle est arrivée en mai 2001, quatre mois après Meryem.

³¹ Par expatrié, le sujet entend : un étranger au Maroc.

Par ailleurs, Meryem souligne que comparativement à la France ou à d'autres pays francophones d'Europe, le Canada est ouvert à l'immigration :

Le Canada on dit que c'est un pays qui est sous-peuplé, qui te donne l'opportunité de venir, **qui donne l'opportunité aux immigrants de s'installer**, pourquoi pas nous ? D'autres sont partis, n'ont pas réussi et sont revenus mais d'autres ont réussi et sont restés. On a vraiment tenté le tout pour le tout, on a tout bazzardé, les meubles, la voiture et tout, et on a atterri ici avec nos valises en main, notre argent. Et voilà.

Plus loin dans son récit, elle revient sur leur motivation à améliorer leur qualité de vie et insiste sur les opportunités et les possibilités qui s'offrent à eux au Canada davantage qu'ailleurs :

[...] c'est parce que je veux vivre mieux, je veux avoir une meilleure qualité de vie, je ne veux pas gagner des mille et des cents, parce qu'on n'est pas plus riches, mais reste qu'on vit mieux, qu'on a plus d'opportunités, **plus de possibilités d'arriver par ses propres moyens**, puis la vie est moins chère et il y a beaucoup d'activités gratuites. Ils te donnent les moyens d'arriver. Reste à toi de faire ton bout de chemin, de te battre pour arriver. [...] La mentalité, tout, une nouvelle vie, autre chose quoi. Et puis nous sommes jeunes, nous sommes venus il y a six ans quand même, j'avais 30 ans et mon mari 32. Nous n'avions pas d'enfants. On ne perdait rien en venant. On n'avait rien à perdre. Au pire ça n'aurait pas marché on serait revenu c'est tout.

Ainsi nous pouvons dire que les principales motivations de départ étaient la quête d'une meilleure qualité de vie, la poursuite d'études supérieures, la recherche d'un nouvel horizon et la réussite matérielle, le tout dans un environnement francophone et sécuritaire. Cependant, l'importance de la réussite professionnelle était plus perceptible chez le mari de Meryem. Nous pouvons également ajouter que pour Meryem et la femme de Samir, il s'agissait aussi d'un projet familial puisqu'elles suivaient la décision de leurs maris : si le mari de Meryem n'avait pas trouvé d'emploi, ils seraient retournés au Maroc ; la femme de Samir n'a pas occupé d'emploi à Montréal puisque peu de temps après son arrivée, elle est tombée enceinte et que maintenant elle est mère au foyer.

4.2.1.2 Avant le départ, les principales sources d'information

Par le biais de ce sous-thème, nous avons voulu relever les principales sources d'information de nos répondants au Maroc concernant la société d'accueil. Nous avons remarqué qu'outre les documents fournis par le consulat Canadien (trousse d'information sur la vie au Canada, au Québec) et quelques sites Internet (officiels et non-officiels), nos répondants ont surtout eu accès à des sources d'information informelles (le bouche-à-oreille, les amis, la famille).

C'est auprès de sa tante qui vit à Montréal depuis plusieurs années que Meryem avait eu ses premières informations sur Montréal. Cependant, le couple a commencé à penser à l'émigration lorsque la sœur de Meryem est venue passer des vacances à Montréal et qu'elle leur a vanté les conditions de vie de la ville. À part la famille très proche, Meryem nous confie que très peu de personnes étaient au courant de leur projet ce qui a pu restreindre leur champ d'informations informelles. Par ailleurs, Meryem nous dit qu'ils ne cherchaient pas d'informations qui pourraient contredire leur rêve, que de toutes façons, leur décision était prise :

Là-bas, au consulat, quand ils te donnent les papiers de résidents permanents, tu as une formation où ils te disent qu'on est 30 millions d'habitants pour un pays aussi grand que le Canada parce que je pense c'est l'un des pays les plus grands au monde, la plus grande superficie mais en fait tu ne sais pas que la moitié c'est juste les grands pâturages ... **tu le sais et tu ne le sais pas. Tu ne veux pas le savoir non plus parce que tu as un rêve et tu ne veux pas... tu idéalises.** Tu idéalises un peu trop. Et on avait envie de rêver aussi donc tu te dis, je vais arriver, j'ai des diplômes, j'aurai l'embarras du choix et tout.

.....
On avait reçu une trousse d'information, avec les métiers qui sont privilégiés donc les métiers de main-d'œuvre, ce qui ne s'applique pas du tout à nous ; et la vie, comment trouver un logement, les cliniques, des choses comme ça. Mais je te dirais sérieusement je ne me rappelle pas vraiment l'avoir lu ; je pense que j'ai dû lire ça dans l'avion en venant au Canada pour la 1^e fois et encore ... **quelle que fut l'information ça n'aurait rien changé. J'attendais d'arriver pour tout découvrir à l'œil nu.**

Au Maroc, outre ses recherches sur Internet, Ahmed avait obtenu des informations auprès de cousins et cousines étudiant à Montréal, dont l'un d'eux suivait des cours à l'école même où Ahmed s'est par la suite inscrit. Mentionnons aussi que Ahmed estime que l'information disponible au Maroc sur le Québec n'est pas suffisante et les sources pas assez diversifiées (voir le sous-thème *Conclusion*). Cependant, ce qui nous a le plus marqué dans son récit, et qui revient à la même idée du lieu idéal évoqué par Meryem, c'est sa remarque concernant la perception que les Marocains ont du Canada :

Avant de quitter le Maroc c'est pire parce que là-bas on a une **impression qu'ici c'est le paradis**. Ça vient je pense du peuple. C'est du peuple. **Ce sont des mensonges** ... d'après moi ça vient de l'actualité aussi ... Ils montrent juste les bonnes choses ! ... alors que ce n'est pas vrai.

Notons que par ces propos, nous pouvons aussi entrevoir une motivation à l'émigration : émigrer vers le paradis...

Initialement, Amine avait l'intention de s'installer en Colombie-Britannique où vivait un de ses amis. Au Maroc, il a rencontré le frère de cet ami qui habite Montréal et qui lui a proposé d'y faire une escale qui s'est avérée définitive. Mis à part l'information envoyée par le gouvernement du Canada, Amine est très souvent allé sur des sites Internet gouvernementaux et non gouvernementaux («immigrer.com», Jobboom, Workopolis) ; il regardait aussi des émissions et télé-séries québécoises sur TV5 Monde.

Comme les autres, Samir a eu au moins une personne de son entourage qui lui a vanté la vie au Canada. Ainsi, outre une cousine installée à Montréal, Samir avait fait la connaissance - dans le cadre de son travail - d'un ontarien qui l'avait invité à venir le voir à Toronto et qui l'encourageait à poursuivre son projet d'immigration. Par la suite, une fois la décision prise et les documents envoyés par Immigration Canada lus, Samir avoue avoir fait très peu de recherches sur la société d'accueil et sur le marché de l'emploi :

J'ai fait juste quelques recherches. Même pas une semaine sur Internet. Sur la vie au Canada, sur la possibilité de travail, sur le domaine technique puisque c'est mon domaine professionnel. Que ce soit technique, électromécanique ou informatique vu que c'est un pays industrialisé, je savais que je n'aurais pas de problèmes à trouver.

Quant à Maria, c'est la seule de nos répondants à être venue visiter Montréal avant de prendre la décision de venir y étudier. Elle est venue en hiver pour s'assurer qu'elle pourrait supporter la rudesse des hivers québécois dont elle entendait parler au Maroc : «Je suis venue en hiver au Canada pour voir comment ça se passe, voir si j'allais supporter, parce que bon, tout le monde sait que l'hiver est rude.».

Enfin, nous empruntons une citation de cette dernière pour résumer les principales sources d'informations auxquelles nos répondants ont eu accès à partir du Maroc : «Le consulat. Ça c'est pour le côté administratif. Sinon pour le reste, c'est vraiment le bouche-à-oreille : les perceptions des gens qui ont été au Canada, des gens qui vivent au Canada ou des familles qui ont des amis ou de la famille qui vivent au Canada».

4.2.1.3 Avant le départ, l'emploi occupé

Au Maroc, tous nos répondants avaient un emploi. Pour Amine, Samir et sa femme, Meryem et Ahmed, l'emploi occupé répondait à leurs qualifications et à leurs attentes ; mais pour Maria et le mari de Meryem ce n'était pas le cas.

Ainsi, Amine avait eu plusieurs expériences dans son domaine au Maroc et occupait, durant les cinq années qui précédèrent son départ, un poste de responsabilités rémunéré à un salaire intéressant : «Moi au début, j'étais responsable du marketing puis après j'étais responsable de la prospection c'est-à-dire que c'est moi qui allais voir les nouveaux produits, chercher les nouveaux produits».

Après un premier diplôme en économie, Samir a étudié deux années dans le domaine de la technologie dans un institut allemand (formation alternée études et stage rémunéré en entreprise). Au Maroc, Samir était ingénieur technico-commercial, en passe de devenir le nouveau directeur de l'entreprise pour laquelle il travaillait :

Juste après l'obtention de mon visa – je n'en avais pas parlé avec mon directeur parce qu'à un certain moment j'ai hésité à venir – j'ai eu un meeting avec le directeur de mon entreprise et il m'a proposé de prendre la gestion de toute l'entreprise avec une conséquente augmentation de salaire.

La femme de Samir était électronicienne dans une multinationale très connue au Maroc.

Quant à Ahmed, après avoir obtenu son BTS, il a travaillé dans son domaine, l'informatique, pendant un an et demi.

Maria, elle, même si son premier emploi était dans son domaine d'études, elle aspirait à mieux et voulait poursuivre des études universitaires à l'étranger :

J'ai travaillé pendant 6-7 mois dans une agence qui produit des émissions télé et vidéos. J'étais assistante du directeur, de la directrice marketing et du département commercial. On vendait les émissions qu'on produisait aux différentes chaînes de télévision. Au bout de quelques mois, je n'étais pas très satisfaite de ce que je faisais, j'ai commencé à me poser des questions sur la possibilité de continuer des études à l'étranger.

Alors que Meryem était satisfaite de son emploi, «secrétaire dans un cabinet d'expertise comptable. Pendant 10 ans. [...] j'étais bien alors je n'avais pas de raisons pour changer.», ce n'était pas le cas de son mari. Ce dernier travaillait depuis plusieurs années dans une banque et voyait que, contrairement à d'autres, il n'avancait pas. Il se sentait lésé et de là lui est venue l'idée d'immigrer vers un pays où son ascension professionnelle ne serait pas sclérosée (voir sous-thème *Avant le départ, les motivations*).

4.2.1.4 Avant le départ, les attentes professionnelles de nos répondants pour Montréal : l'importance donnée au fait de trouver un emploi valorisant qui répond à leurs qualifications et compétences

Nous avons remarqué que, tout en ayant plus ou moins de grandes attentes pour la qualité de vie en générale à Montréal, nos répondants n'avaient pas placé d'attentes très élevées pour leur première expérience professionnelle. En fait, tous semblaient avoir l'idée qu'il serait facile de se trouver un premier emploi quel qu'il soit, mais que ce serait plus long et difficile – quoique assuré - d'en trouver un dans leur domaine et selon leurs compétences. Samir, Amine et Meryem, dans un premier temps, voulaient un «job», une porte d'entrée sur le marché du travail montréalais et une ressource financière pour subvenir à leurs besoins

primaires en attendant de trouver un emploi répondant à leurs qualifications. Maria, Ahmed et le mari de Meryem préféraient, eux, directement circonscrire leurs recherches à leur domaine, quitte à commencer au bas de l'échelle.

Samir, partisan du premier raisonnement, a mis l'accent sur l'importance d'avoir des attentes rationnelles et d'avancer par étapes. Il nous a dit qu'il était confiant de trouver un emploi dans son domaine mais savait que cela prendrait du temps. En attendant, il était prêt à travailler en dehors de son domaine et en dessous de ses qualifications :

Que ce soit technique, électromécanique ou informatique vu que c'est un pays industrialisé, je savais que je n'aurais pas de problèmes à trouver un emploi, **j'étais sûr de trouver dans mon domaine**. [...] Dans son domaine, ce n'est pas évident, même au Maroc. Partout. Il faut prendre le temps pour trouver. Moi je m'attendais à travailler n'importe où pour commencer, comme ouvrier même si je suis ingénieur, parce que je savais que c'est une autre culture, une autre société, il faut être logique. J'avais des attentes mais logiques. «Je vais trouver un emploi mais ça va me prendre du temps». Dieu merci je l'ai eu [en parlant de l'emploi dans son domaine]. Il faut retenir quelque chose de nos études, moi j'ai étudié dans les sciences expérimentales et techniques, il faut suivre la logique pour avoir le résultat. Passer étapes par étapes. Surtout avec les problèmes de la reconnaissance de diplômes.

Même s'il était très important pour elle de se trouver un emploi, Meryem non plus n'avait pas de grandes attentes, elle était prête à travailler presque n'importe où et savait qu'elle n'avait donc pas d'inquiétudes à avoir :

Et ce qui était bien ... enfin moi je n'avais pas peur pour moi parce que je m'étais dit je ferais n'importe quoi, mais vraiment n'importe quoi. Pas au Mc Do parce que au Mc Do ce n'est pas mon truc et je n'ai plus l'âge mais j'étais prête à travailler dans les maisons, faire des boulots vraiment ingrats entre parenthèses dans notre pays. Je n'aurais eu aucun problème à les faire. J'ai même postulé pour travailler dans des maisons, pour être aide-ménagère.

Quant au mari de Meryem, il était prêt à occuper un emploi sous-qualifié et mal rémunéré tant que ce serait dans un de ses domaines d'intérêts : «Il me disait «écoute je me donne six mois. Si je ne me trouve pas un bon travail, c'est-à-dire même si c'est mal payé, mais un travail dans un bureau, je reviens au Maroc ... au bout de six mois, on revient».

Le couple se donnait deux ans pour atteindre un niveau d'emploi au moins équivalent à celui qu'ils avaient au Maroc. Finalement, cela lui a pris un an à elle et deux ans à lui. Cependant, comme ils étaient prêts à quitter Montréal et retourner au Maroc si lui ne trouvait pas d'emploi satisfaisant dans les six mois, cela peut vouloir dire que pour Meryem, l'importance de trouver un emploi selon ses compétences était plutôt relative comparée à celle de son mari.

Dans un premier temps, la stratégie de Amine était aussi d'avoir des attentes professionnelles modérées pour ne pas être déçu par la suite. Il se donnait le temps de s'acclimater à sa nouvelle vie avant de chercher un poste dans son domaine. Dans l'intervalle, il recherchait simplement un premier emploi pour s'occuper, ne pas se sentir inutile et désœuvré :

Je savais que j'allais travailler. Quand je suis arrivé ici, un mois et demi plus tard je travaillais. Mais tu penses que je suis allé chercher dans mon domaine ou selon mes compétences ? **Je savais que je n'avais aucune chance. Je venais d'arriver, d'une culture différente, je vivais encore le choc culturel** ... Je me suis donné 3 ans quand je suis arrivé ici [...] mes attentes n'étaient pas si hautes que ça. Je pense que ça m'a beaucoup aidé.

.....
Ce n'était pas si important que ça «surprisingly» [de trouver un emploi selon mes compétences] ce n'était pas un problème. Ce qui était important pour moi c'était de trouver un emploi point. Quand je suis venu ici, j'ai amené de l'argent avec moi. Puis j'avais besoin de travailler pour ne pas me sentir inutile ou un rejet ou je ne sais pas quoi. La seule chose que je voulais au début c'est de travailler point. Travailler dans mon domaine ou pas dans mon domaine ... Dans mon domaine c'est sûr c'est l'idéal et sinon, ... **ça ne me dérangeait pas de commencer par le bas mais sachant que - on me l'a dit au début - on évolue vite, faut juste commencer quelque part.** Le peu d'argent que je faisais me permettait de payer mes factures, et ce n'était pas si mal que ça hein ! J'arrive, je suis dans un pays que je ne connais pas et il faut que je m'y adapte si je veux rester là - je savais que j'étais là au moins pour 3 ans, il fallait que je m'adapte -c'est à moi de faire le travail.

Pour Maria aussi il était très important de trouver un emploi dans l'optique de s'occuper et de subvenir à ses besoins, mais également pour contribuer au développement de la société par le biais d'un emploi au sein d'une association caritative par exemple :

[Avoir un emploi] c'est une priorité c'est sûr. Parce qu'on a besoin de ça. D'abord au niveau du porte-feuilles ça fait du bien. Ensuite au niveau de ... je ne suis pas carriériste mais je ne peux pas rester sans travailler, je me sens inutile, j'ai besoin de ça, **j'ai besoin de contribuer à quelque chose** et je ne peux pas ne pas travailler donc c'est très important pour moi c'est sûr et certain. De contribuer à l'avancement de la société. Le fait de travailler dans des associations, des fondations me fait beaucoup de bien parce que justement ça montre à quel point tu peux aider. [...] Déjà quand j'étais au Maroc j'étais très impliquée associativement, en tant que bénévole. Mais je dirais que la différence entre le Maroc et ici c'est qu'au Maroc, les associations c'est souvent du bénévolat. Très souvent. Il n'y a pratiquement pas d'associations qui recrutent et même quand c'est le cas, les salaires sont tellement bas que c'est impossible de travailler pour une association et de vivre correctement. Le côté associatif au Canada disons qu'il est très très développé.

Cependant, contrairement aux autres, Maria a mis l'accent sur l'importance qu'elle donnait à trouver un emploi selon son expertise, dans son domaine d'études³² :

C'est sûr que je voulais avoir un poste de débutante, pas trop mal payé, un poste où j'allais apprendre, où un supérieur allait m'aider à apprendre.

.....
ben moi ça ne m'intéresse pas de faire du télémarketing, c'est sûr et certain. Ça ne m'intéresse pas d'avoir juste un salaire. [...] **c'est tout à fait normal, quand tu fais des études, tu t'attends à avoir un travail qui correspond à tes études.** Sinon à quoi ça sert de faire des études. C'est ridicule.

Même si Ahmed aussi est initialement venu à Montréal pour y poursuivre ses études, il n'excluait pas la possibilité de travailler. Comme Maria, il n'aurait accepté qu'un poste dans son domaine d'études et était conscient que cela pouvait prendre plus de temps à trouver :

Il y avait une idée d'avancer. De travailler peut-être pas ! Mais d'avancer ! D'aller le plus loin que je pourrais au niveau des études. Si j'ai des opportunités c'est sûr que ... Travail-études c'était ça mon objectif. C'était de subvenir à mes besoins et de travailler et d'étudier pour aller le plus loin possible. Les attentes par rapport à un emploi ... c'est sûr que quand je suis arrivé, ils disaient qu'avec un DEC on obtient mettons 44 000 par année, donc il y avait beaucoup beaucoup beaucoup de blabla je dirais.

³² À l'époque, Maria venait d'obtenir son diplôme de baccalauréat en administration des affaires d'une université québécoise.

Je n'aurai pas pu travailler dans n'importe quoi. Parce que si j'avais voulu ça, je n'aurais pas étudié. En attendant c'est sûr que j'aurai pu trouver un travail général euh ... un travail physique. Ce n'était pas ... parce que si je trouvais un travail général... ça ne m'aurait pas aidé à continuer mes études dans ce domaine-là. Donc moi je cherchais toujours dans mon domaine. Mais, j'aurai accepté ... je ne cherchais pas le top dans le domaine ! [Il prend la voix de l'énumération] un travail de maintenance, un travail de technicien, un travail d'emballage de pièces électroniques, je cherchais ça. Mais je ne cherchais pas mettons un travail chez un boucher ! Ça c'est sûr ! Mais je cherchais le minimum dans mon domaine.

En conclusion, nos répondants pensaient que pour trouver un emploi valorisant qui répond à leurs qualifications et compétences, ils devaient être patients et se donner un premier temps d'adaptation à leur nouvelle vie. Qu'ils aient décidé d'occuper des postes en dehors de leur domaine pour un temps ou qu'ils aient choisi de rester dans leur domaine mais dans un emploi qui n'utilise pas au mieux leurs compétences, l'objectif était le même pour tous et chacun : trouver à terme un emploi selon leurs qualifications dans leur domaine d'études.

4.2.2 Arrivée : les difficultés et les obstacles rencontrés

Par le biais de ce thème, nous voulions connaître les perceptions de nos répondants quant aux problèmes, obstacles et défis rencontrés lors de leur recherche d'emploi et de leurs premières expériences professionnelles : choc ? obstacles de la langue (le bilinguisme français / anglais) ou de la reconnaissance des diplômes ? difficultés à trouver un emploi **valorisant** par manque d'expérience canadienne ?³³ etc.

Nous allons d'abord présenter les problèmes ou obstacles qui ont été communs à au moins deux répondants avant de finir par ceux qui ont été propres à chacun.

³³ Rappelons que selon l'*Enquête Longitudinale auprès des immigrants du Canada* de Statistique Canada (voir art. 1.2.7), les obstacles les plus souvent cités par les immigrants qui avaient eu du mal à trouver du travail sont : le manque d'expérience sur le marché du travail canadien et la difficulté de faire reconnaître les titres ou l'expérience acquis à l'étranger. Autres obstacles : les problèmes linguistiques, la pénurie d'emploi et l'absence de contact social sur le marché du travail.

4.2.2.1 Difficultés ou obstacles communs à au moins deux répondants

Amine, Maria, Meryem et Samir pensent que leur manque d'expérience canadienne a joué en leur défaveur lorsqu'ils ont commencé leur recherche d'emploi. Ainsi, pour Amine, cette difficulté a été présente même lorsqu'il a postulé pour un emploi de vendeur automobile ou de représentant alors qu'il était surqualifié pour le poste.

Maria ajoute le manque de références au manque d'expérience canadienne et par là souligne l'importance du réseau de contacts surtout pour les immigrants (notons que c'est par le biais d'un bénévolat actif durant ses périodes de chômage que Maria a trouvé la plupart de ses contrats) :

Dans la recherche d'emploi ... je dirais que franchement, selon ma propre expérience, **les gens ne te recrutent pas tant qu'ils ne te connaissent pas ou si tu n'es pas référée**. Je pense que quand tu as un nom étranger, ce n'est pas par rapport au racisme ni quoique ce soit que je dis ça, sur mon CV il est clairement dit que je viens du Maroc, que je parle arabe, que j'ai une partie de mon expérience au Maroc. Donc ce côté fait peut-être peur aux entreprises parce que ça demande peut-être finalement **plus de travail à l'entreprise de former quelqu'un et de faire travailler quelqu'un qui vient d'un autre pays**. [Pause] Parce que c'est sûr qu'il y a beaucoup de choses que tu n'as pas : les réflexes d'ici, etc. Ce sont des choses que tu apprends sur plusieurs années. Des trucs qui sont tout à fait simples pour quelqu'un qui est né ici et qui ne sont pas aussi simples pour moi. [...] Et peut-être que ça, ça dérange l'entreprise et je dirais que franchement, au niveau du travail, en général quand j'envoie des CV, il n'y a jamais personne qui m'a rappelé pour me proposer une entrevue. Tous les boulots que j'ai eus c'est parce que j'ai été référée ou parce que les gens m'ont vu, qu'ils m'ont connu.

Nous avons vu que Meryem était prête, dans un premier temps, à occuper n'importe quel emploi qui pourrait lui fournir un revenu. C'est ainsi que, tout en faisant des recherches dans son domaine, elle a postulé pour des emplois d'aide-ménagère qu'elle n'a pu obtenir : «j'ai même postulé pour travailler dans des maisons, pour être aide-ménagère. Et puis on ne m'a jamais accepté parce que je n'avais pas d'expérience ici. Je te jure ce n'est pas une blague. Parce que je n'avais aucune lettre de référence.». Lorsqu'elle s'est tournée vers une agence de placement pour trouver un emploi elle a de nouveau rencontré cette réticence : «L'agence a eu du mal ... était très sceptique pour m'engager, parce que je venais à peine d'arriver, ça faisait ... écoute je suis arrivée en février 2001, puis j'avais un C.V assez maigre

vu qu'au Maroc je n'ai fait qu'une seule boîte pendant 10 ans. Alors mon C.V tenait sur UNE page».

Quant à Samir, lorsque nous lui avons demandé s'il pensait que son manque d'expérience canadienne a pu jouer en sa défaveur, il a approuvé catégoriquement : «oui, ça c'est sûr et certain. Ça, ça ne m'étonne pas.»

Ahmed, lui, ne pense pas que les obstacles à trouver un emploi dans son domaine soient reliés à la reconnaissance des diplômes ou au manque d'expérience canadienne puisqu'il avait déjà effectué un premier stage au Québec lorsqu'il a rencontré des difficultés par la suite à en trouver d'autres :

Moi je ne peux pas dire : reconnaissance de diplôme, ni expérience. [...] J'ai déjà travaillé ici; j'ai étudié ici, j'ai un DEC, une formation au Québec. Une formation Canadienne. Donc pour moi ce n'est pas ça. Pourquoi je ne sais pas. Mais dans le temps, 2002-2003, je connaissais plus de 10 étudiants, des immigrants, qui étaient dans cette situation, qui ne trouvaient pas de stages. Maintenant c'est différent.

Par ailleurs, Amine, Maria et Meryem s'accordent à dire qu'ils auraient aimé bénéficier d'un service personnalisé d'aide à la recherche et à l'insertion en emploi.

Selon Amine, cela aurait pu se faire par le biais d'un organisme dont la mission serait de développer un partenariat avec les entreprises pour offrir une première expérience professionnelle canadienne aux immigrants et leur donner ainsi accès au marché du travail : «Des entreprises qui accueillent les gens, qui vont dire «ok nous on accueille des immigrants ici, on leur montre comment, ... » [...] sans nécessairement un grand salaire, tu sais un salaire normal, minimum ... mais ça leur fait une première expérience et ça briserait la glace».

Maria souligne qu'au niveau institutionnel, ce sont davantage des outils qui sont mis à disposition des chercheurs d'emploi plutôt qu'une aide personnalisée :

J'ai été plusieurs fois au centre local d'emploi. Tout ce qu'on te dit c'est que tu peux passer un test d'entrevue avec quelqu'un ; tu peux avoir des formations pour faire ton CV, etc. Mais ça, bon à un certain moment ... puisque je suis toujours en recherche d'emploi, j'ai souvent travaillé sous contrat, je n'ai pas besoin de faire un test sur comment envoyer mon CV etc. Sinon l'aide qu'ils te proposent, ils ont des postes d'ordi où ils affichent des postes, où tu peux faire des recherches; mais je veux dire tu

te débrouilles ... En fait c'est comme si c'était un support pour les débutants et un support pour des gens qui veulent utiliser internet. [...] **C'est vraiment un accès pour les débutants qui n'ont aucune idée de comment chercher un travail** ; tu viens de finir tes études et tu veux avoir des petites formations pour savoir comment te mettre en valeur. Ce qui n'est pas mon cas.

Maria n'est pas allée voir sur le site du MICC et n'était pas au courant du programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi. Cependant, selon elle, comme pour le CLE, ce ne sont pas des outils qui lui sont adaptés :

Je ne sais pas si c'est intéressant parce qu'à mon avis ça doit être la même chose que ce que fait le centre local d'emploi. Parce que tu me dis que c'est un truc sur l'intégration des immigrants et qu'ils donnent de l'information sur le marché du travail. Moi j'ai trois ans d'expérience. Je n'ai pas besoin d'avoir de l'information sur le marché du travail. Ça c'est pour les gens qui viennent d'arriver, qui ne connaissent pas etc. [...] J'ai déjà été plusieurs fois au Carrefour Jeunesse emploi ; c'est pour les gens qui ont moins d'un an d'expérience, qui viennent de sortir de l'école. Et encore une fois ce sont des gens qui te montrent les outils pour trouver du travail. C'est-à-dire qu'ils te réfèrent à des sites, qu'ils te disent comment envoyer ton CV quand tu as trouvé un poste. Tu as une imprimante à ta disposition, tu peux utiliser le téléphone etc. Ça c'est l'aide qu'ils te proposent. Ce n'est pas personnalisé. Ce n'est pas une agence de recrutement.

Maria en vient à dire, comme Amine nous l'a souligné, que les employeurs sont plus réticents à embaucher des étrangers et qu'un effort devrait donc être fait pour la valorisation de ces travailleurs venus d'ailleurs :

Je pense à mon avis qu'il faut trouver un moyen pour valoriser les gens qui viennent de l'extérieur. Ou pour au moins rassurer les entreprises ou leur donner de l'aide, je ne sais pas ce que ça peut-être comme aide, mais pour qu'ils puissent recruter des gens sans avoir peur. Parce que je suis sûre que c'est ça. C'est-à-dire que moi, si j'étais québécoise et que j'avais une entreprise, peut-être que je préférerais recruter quelqu'un qui vient d'ici parce que c'est quelqu'un du pays, qui connaît bien le pays. Donc si j'ai deux C.V égaux, je vais probablement prendre la personne qui vient d'ici. [...] Franchement à part les compagnies qui travaillent avec l'international, le reste ne s'y intéresse. Moi, dans tous les boulots que j'ai eus - à part [X] parce qu'ils travaillent avec l'Afrique et que c'était un avantage pour eux que je sois là en tant qu'africaine - ça ne les intéressait pas. Ça ne les intéresse pas du tout quelqu'un qui a travaillé à l'étranger. Pour eux ça ne sert à rien.

Pour débiter leur recherche d'emploi, Meryem et son mari sont allés à un Centre Local d'Emploi (CLE) figurant sur la liste fournie par les agents d'immigration de l'aéroport. Comme mentionné précédemment, ils ont été très déçus lorsqu'ils se sont aperçus que ce n'était pas un service d'aide personnalisée :

Je te dirais que c'est assez démoralisant merci ! Parce que tu arrives, il y a une centaine de gens qui parlent français et d'autres non. [...] C'est comme si tu venais demander de l'aide sociale. Je me rappelle qu'on était dans un petit cubicule avec une dame qui nous demandait ce qu'on cherchait comme emploi «ah ben en ce moment je n'ai rien... je vous invite à aller sur Internet tous les jours ... ce n'est pas évident de trouver un emploi mais bon, il n'y a pas de raisons ... » «mais rassurez-moi, je vais trouver ?» «Ben je sais pas ...». C'est assez dur. [...] Ce n'est pas le manque d'encouragements parce qu'avec le temps je les comprends, ils ne peuvent pas t'assurer de trouver un emploi. Mais qu'on me dise la vérité : ils n'attendent pas que moi et je dois me battre pour trouver un boulot. Qu'est-ce qu'il faut que je fasse ? [...]C'est assez mélangé je te dirais : ça allait du manutentionnaire au cadre, jusqu'au directeur. C'était des gens qui cherchaient un boulot pour être balayeur alors que d'autres un boulot administratif. **Ce n'était pas adapté, trop mélangé**, démoralisant, avec des numéros. Puis la dame m'avait dit d'aller visiter le centre local d'emploi de notre quartier. J'y suis allée, mon mari n'est pas allé avec moi. J'ai rencontré un algérien qui travaillait là-bas ... Tu sais j'avais besoin d'être rassurée, qu'on me dise d'avoir confiance en moi. Et là tu rencontres quelqu'un qui ne te propose que du bénévolat : d'être secrétaire bénévolement, de venir l'aider bénévolement. «Non j'ai besoin d'argent, j'ai besoin de vivre, je ne peux pas travailler bénévolement».

Quant à Ahmed, ce n'est qu'à la fin de notre entretien qu'il est revenu sur un obstacle rencontré pour y mettre l'accent : le manque d'informations gratuites parmi les ressources disponibles :

Je peux revenir à une chose. Euh ... je suis arrivé comme étudiant donc j'ai eu beaucoup d'informations à l'école, avec mes amis, mes collègues d'étude etc. Par contre, pour trouver de l'information c'était difficile. Il n'y a pas beaucoup beaucoup de choix où tu peux directement trouver la chose simplement quoi. Mettons pour trouver les organismes comme Centre Jeunesse Arabe³⁴. Si le centre n'avait pas fait l'annonce dans le journal, je ne l'aurais pas trouvé. Donc ce serait de mettre par exemple une liste gratuite, parce que le journal je dois le payer et que si je ne l'avais pas acheté, je ne l'aurais pas vu. Donc euh ... c'est juste à ce niveau-là **il n'y a pas**

³⁴ Organisme communautaire spécialisé dans l'aide à l'intégration en stage des jeunes arabes.

beaucoup d'information. Gratuite. Maintenant peut-être que ça a changé. Sur Internet à l'époque il n'y avait pas. Centre Jeunesse Arabe n'avait pas de site.

Enfin, revenons à une remarque de Amine qui nous dit que lors d'un bref emploi en tant que recruteur dans une agence de placement, il se fait dire de ne pas sélectionner les immigrants arrivés au Québec depuis moins de deux ans : «Une personne qui a moins de deux ans à Montréal ... pas besoin d'appeler [...] On prend le C.V. et on le garde mais on n'appelle pas, on va attendre un an, deux ans avant d'appeler cette personne qui a donné son C.V. maintenant». Ainsi, outre le manque d'expérience professionnelle au Canada, certains employeurs semblent aussi tenir à ne sélectionner que des personnes qui ont une certaine expérience de vie canadienne.

Pour Maria et Ahmed, il est impossible que leurs difficultés à trouver un emploi soient reliées à un problème de reconnaissance de diplôme puisqu'ils ont complété respectivement un diplôme de baccalauréat dans une université québécoise et un DEC dans un institut québécois.

Meryem non plus n'a pas relevé de problèmes dus à l'équivalence de diplôme dans sa recherche d'emploi. Elle pense que c'est relié au fait qu'elle possède un diplôme de secrétaire bilingue délivré par l'International House et reconnu par l'Université de Cambridge. Même chose pour Samir qui avait obtenu au Maroc un diplôme de l'institut allemand et qui dit ne pas avoir senti de décalage au niveau professionnel. Cependant, il pense que c'est tout de même un facteur présent dans la recherche d'emploi des immigrants, mais ce, quelque soit la nationalité d'origine³⁵ :

J'ai accepté cette difficulté de trouver du travail parce que j'ai vu qu'à un certain moment, il y a une justice que tu sois marocain ou pas. Que tu sois européen ou africain ou arabe ou peu importe, tu rencontres les mêmes problèmes que les autres. J'ai rencontré des européens, des français même qui cherchent leurs équivalences pour leurs diplômes. Ce n'est pas juste pour nous, c'est pour tout le monde donc il faut qu'on soit logique, il faut avoir la patience et chercher surtout.

³⁵ À d'autres moments de l'entretien aussi Samir avait rapidement fait mention de la reconnaissance des diplômes comme obstacle possible à l'insertion en emploi (voir par exemple le sous-thème *Avant le départ : les attentes professionnelles de nos répondants pour Montréal*).

Comme Amine ne fait pas mention de ce type d'obstacle, nous pouvons supposer qu'il ne pense pas qu'il y ait un problème au niveau de l'équivalence des diplômes.

Maria, Ahmed et Samir soulignent la difficulté à trouver un emploi qui répond à leurs attentes, qualifications etc. Ainsi, Maria établit une distinction, que nous jugeons très utile pour notre étude, entre la recherche d'un emploi «général» et la recherche d'un emploi selon les attentes de l'individu :

Moi je me rappelle que quand j'étais au Maroc, les gens me disaient, euh «tu sais, tu peux trouver du travail super facilement, en deux temps trois mouvements» mais ce n'est pas faux ! C'est ça le pire. Au Canada tu peux trouver du travail facilement, mais quel genre de travail ? C'est-à-dire que le taux de chômage est beaucoup plus bas que dans la plupart des pays européens. Par exemple, si tu compares à la France où beaucoup de marocains vont vivre, le taux de chômage est beaucoup plus bas au Canada. Et tu peux trouver du travail dans un domaine différent. Dans la vente, tu peux toujours trouver du travail. Dans le télémarketing, tu peux toujours trouver du travail. Et tu peux en vivre ! C'est ça le Canada. Tu peux avoir un salaire et vivre correctement. Mais maintenant, est-ce que ça correspond à tes attentes professionnelles, ce sont deux choses différentes.

Quant à Ahmed, il souligne qu'il lui aurait été aisé d'avoir un emploi en dehors de son domaine puisque les agences de placement qu'il était allé voir lui en proposaient :

À l'époque ... pendant que je cherchais un travail, c'était difficile [de trouver un emploi selon mes qualifications]. Peut-être que maintenant ce le serait moins ... Il y avait une crise économique au Québec. Donc c'était difficile, même si je cherchais, je ne trouvais pas. Le travail général était là. Les agences de placement m'appelaient pour un travail général mais je refusais. Ce n'était pas mon objectif. Je ne voulais pas embarquer dans ce chemin là parce que je savais qu'aussitôt que j'allais faire de l'argent j'allais rester là-bas. Je ne voulais pas.

Samir, quant à lui, souligne qu'étant donné sa spécialisation, trouver un emploi dans son domaine n'était pas aisé : «Au début c'était difficile vu que ma profession est vraiment technique et scientifique». Il nous confie qu'il a dû adapter son C.V en l'amputant de plusieurs qualifications pour espérer être pris dans son emploi actuel :

Si pour le poste que j'occupe maintenant, c'est un poste de technicien ... hmmm, si j'avais appliqué avec mon C.V complet, ça m'aurait étonné qu'ils m'embauchent parce que mon CV aurait eu les compétences techniques qu'ils veulent, plus des compétences informatiques comme cadre informaticien. Et ça, pour eux c'est comme un gérant. Pour le monsieur qui te fait passer l'entrevue, c'est comme si tu venais pour prendre sa place.

Le mari de Meryem aussi a rencontré des difficultés à trouver un emploi même s'il ne tenait pas absolument à trouver un emploi selon ses compétences pour commencer :

Pour mon mari par contre c'était plus difficile. Il me disait «écoute je me donne six mois. Si je ne me trouve pas un bon travail, c'est-à-dire même si c'est mal payé, mais un travail dans un bureau, je reviens au Maroc ... au bout de six mois, on revient». J'ai dit ok. Quand on est arrivé ici, la 1^{ère} semaine, je pense qu'il a dû envoyer 200 à 300 C.V. Avec zéros résultats. [...] Au Maroc, il a travaillé aux ressources humaines, il a été formateur et recruteur, puis il a fait du marketing, puis il a travaillé dans des agences de pub. Il était assez polyvalent je te dirais. Et donc il tablait un peu partout. Puis il n'a rien trouvé.

Amine, Samir, Maria et Meryem voient différemment le rôle qu'a joué la langue dans leurs démarches de recherche d'emploi.

Selon Amine, à son arrivée, ses difficultés à comprendre l'accent et les expressions typiquement québécoises, lors d'entrevues téléphoniques par exemple, l'ont désavantagé :

Parce que s'il te pose la question «depuis quand êtes-vous ici ?», tu réponds «ça fait trois mois» ou quand tu passes l'entrevue téléphonique puis que tu comprends juste les ¾ de ce qu'il dit, le reste tu le passes ... «comme ça» et que tu le fais répéter 70 fois, il comprend très bien...

Samir, lui, perçoit plutôt ces différences au niveau de la linguistique et du vocabulaire comme une occasion d'enrichir son lexique :

Je ne les calcule pas comme *difficultés*, je les qualifie comme *adaptation*. Comme pour les mots techniques ici : ils parlent en français alors tu t'attends à ce qu'ils te disent les mots techniques en français mais ils sont souvent dits en anglais. Par exemple une rondelle, tout le monde sait ce que ça veut dire, ici ils disent «washer» mais lorsque tu dis c'est «rondelle», ils te disent oui c'est vrai, c'est un vrai mot français. Fait qu'on fait un échange. J'enrichis mon dictionnaire.

Pour Maria, son non-bilinguisme parfait ne peut être la principale cause de sa difficulté à trouver un emploi : «je parle un peu anglais, mais la plupart des personnes avec qui j'ai travaillé ne parlaient pas plus anglais que moi.». Alors que Meryem avait obtenu au Maroc un diplôme anglophone, son mari lui connaissait très peu la langue de Shakespeare. Selon Meryem, c'est l'une des principales raisons pour laquelle certaines de ses entrevues téléphoniques ont tourné court. Soulignons que Amine et Samir avaient suivi des études en anglais au Maroc et c'est pourquoi ils n'ont pas souligné de difficultés reliées au bilinguisme. Quant à Ahmed, après son premier diplôme et pendant sa recherche de stage, il a suivi des cours d'anglais dans une université montréalaise.

Une autre difficulté commune à deux de nos répondants – Ahmed et Samir - est la conjoncture économique du secteur de l'informatique. Ils ont tous deux souligné qu'après les attentats de 2001, la plus grosse compagnie en informatique à Montréal, qui avait l'habitude d'embaucher les diplômés dès leur sortie d'école, rencontrait de grosses difficultés et licenciait une partie de son personnel.

Ainsi, une fois diplômé, Ahmed a cherché intensivement un emploi dans son domaine pendant quatre mois avant d'abandonner et de se concentrer de nouveau sur ses études :

J'ai cité Nortel parce que déjà avant de terminer le DEC, elle venait embaucher à peu près 75 % des étudiants de l'Institut. Et cette année-là ils ne l'ont pas fait vu qu'il y avait une crise économique. En plus ils ont mis dehors je pense 3000 employés. 3000 personnes qui elles aussi cherchaient de l'emploi donc c'était difficile de trouver. Je suis resté environ quatre mois à chercher ici et là, j'ai pris des cours d'anglais pour ne pas perdre de temps ... Puis je me suis inscrit à l'ETS.

Même chose pour Samir qui nous dit qu'en 2003, lors de ses premières recherches d'emploi, le marché de l'informatique éprouvait encore des difficultés et que la compétition s'est avérée tellement rude qu'il s'est alors tourné vers son premier domaine d'expertise :

J'ai rencontré un grand problème ici, je vais donner juste un exemple, Nortel télécom a licencié ses ingénieurs informaticiens. Fait que Montréal était déjà inondée par des informaticiens du pays, expérimentés, avec une expérience canadienne. Je ne sais pas si maintenant ça a changé mais en tout cas, après une année et quelque de recherche dans le domaine informatique, je ne voulais plus gaspiller plus de temps. Heureusement, j'avais une bonne expérience et un diplôme dans mon 1^{er} domaine qui

est *Technique des machines automatisées*. J'ai aiguillé ma recherche vers ce domaine. Ça a pris à peu près trois à quatre mois.

Enfin, avec beaucoup d'hésitation, Samir nous a avancé l'hypothèse qu'il se pourrait que son nom à consonance arabe ait eu un impact négatif lors de sa recherche d'emploi (rappelons que Maria aussi a fait une allusion à l'influence que peut avoir eu son nom, ainsi que les autres informations disponibles sur son C.V, lors de ses démarches de recherche d'emploi) :

Euh ... peut-être que ... euh mon nom ou quelque chose comme ça ... mais moi je ne crois pas à ça parce que dans le domaine du travail ... mais ça se peut, parce que ça c'est personnel ... le gars qui fait la sélection des CV, il se peut qu'il soit raciste, ok, mais à un certain moment, il sera obligé de ... [Pause] comment dirais-je ... d'embaucher quelqu'un qui est compétent. C'est ce qui se passe actuellement, ils sont obligés d'embaucher les gens compétents. Donc les compétences jouent beaucoup. Et aussi la chance. [...] Ce que j'appellerais la chance, c'est qu'ils soient obligés d'embaucher quelqu'un dans l'immédiat comme c'était mon cas dans cette entreprise.

À ce dernier obstacle commun, nous ajouterons une remarque de Samir par le biais de laquelle nous entrevoyons le stress que peuvent vivre les immigrants dans l'exercice de leur premier emploi, particulièrement dans un emploi qui répond à leurs qualifications. Ainsi, il semblerait que les immigrants doivent être aussi bons sinon meilleurs que leurs confrères «québécois» pour prouver à leur employeur qu'il a fait le bon choix :

Ils ont reçu beaucoup de CV, ça c'est sûr et certain. Mon chef a été honnête avec moi, il m'a dit «j'ai reçu beaucoup de CV, j'ai écarté les CV, tous les CV et je t'ai choisi». Et c'est vrai qu'ils ont ... comme s'ils avaient misé sur moi. Ça m'a stressé au départ, pour que je sois ... pour leur montrer mes compétences, il fallait que je sois à la hauteur. Et Dieu merci ça a été le cas !

Rappelons à ce sujet, que dans une précédente citation de Maria, nous avons vu qu'elle pensait qu'à compétences égales, les employeurs préfèrent prendre des québécois de souche.

4.2.2.2 Difficultés ou obstacles propres à chacun de nos répondants

Pour Maria, les premiers obstacles rencontrés en emploi sont plutôt d'ordre culturel. Elle souligne la présence de préjugés et d'obstacles à la communication³⁶ :

Au sein de l'association, franchement, il y avait beaucoup de gens qui avaient des préjugés [Pause] probablement par ignorance, parce qu'ils ne connaissent pas ... La plupart sont québécois mais quand je dis québécois c'est-à-dire québécois de souche et donc ils n'ont pas l'habitude des étrangers. [Pause]. Et ça, ça dérange un petit peu. Parce que des fois tu as des remarques, tu as des préjugés qui te mettent mal à l'aise et qui te font vraiment sentir que tu n'es pas dans ton pays ...

De plus, d'après son récit, Maria n'a jamais réussi à trouver un emploi stable et permanent. Les emplois qu'elle a obtenu étaient davantage contractuels et temporaires, entraînant des périodes plus ou moins longues d'inactivité. Maria nous a fait son analyse de la situation et a éliminé graduellement les causes possibles, tels que la reconnaissance des diplômes et la connaissance de l'anglais. Et c'est ainsi qu'elle en est venue à nous dire, tel que relevé précédemment, que cela était peut-être dû à la réticence des employeurs d'avoir des employés qui n'ont pas de références et d'expériences professionnelles canadiennes.

Pour Meryem, la principale difficulté rencontrée à son premier emploi a été l'animosité avec laquelle ses collègues l'ont accueilli. Meryem pense que le harcèlement dont elle a été victime est relié au fait que ses collègues étaient outrées que, en tant qu'immigrante fraîchement arrivée, elle ait eu accès à un emploi dans une école aussi reconnue :

On m'a souvent et carrément dit «tu peux t'estimer chanceuse, tu viens d'arriver au Canada puis moi j'ai ramé toute ma vie pour avoir un boulot comme ça et toi t'arrives du jour au lendemain, une petite jeunette, puis tu as tout de suite le poste...». De la jalousie vraiment flagrante. [...] Le harcèlement moral. C'est-à-dire j'arrivais le matin en larmes, je repartais en larmes, je me faisais humilier des fois devant les étudiants [...] Tu sais quand tu viens à peine d'arriver, tu as peur... J'aurai pu appeler l'agence de placement ou aller me plaindre aux ressources humaines. Mais je n'ai rien dit de peur que l'agence dise «c'est un cas difficile, on ne va pas se mouiller pour elle, c'est une fille à problèmes».

³⁶ Notons que nous n'approfondirons pas davantage cet obstacle qui aurait eu une toute autre importance si notre recherche se consacrait à l'intégration culturelle des immigrants.

Un peu plus loin, lors de l'entrevue, Meryem mentionne le climat négatif, le découragement et l'incertitude qui entouraient sa recherche d'emploi même lorsqu'elle était consciente qu'il valait mieux quitter son premier emploi que d'y rester :

... Je me le rappellerais toute ma vie, c'était le jour où je devais partir, j'avais les yeux qui larmoyaient, j'étais triste de partir, pas triste de les quitter, mais triste de l'inconnu, de ce qui m'attendait dehors : est-ce que j'allais trouver du travail ? En entendant tous les jours que les gens ne trouvent pas de boulot, que les gens arrivent et n'ont rien ... je n'avais aucune confiance en moi ... Tout ça, ça te démolit quand même. [...] Les gens autour de toi, les Marocains, les immigrants, puis quand tu lis le journal et quand tu regardes la télévision, la semaine d'intégration m'avait démolit, «tu sais on ne trouve pas de boulot, ne croyez pas qu'on vous attend ici avec le tapis rouge, non ! Il n'y a pas de travail, tout ce que vous faisiez avant, oubliez-le. Ici c'est une nouvelle vie, vous allez commencer de zéro». Ça, ça ne me faisait pas peur, mais c'était «est-ce que je vais pouvoir un jour commencer de zéro» qui me faisait peur, est-ce qu'on allait me donner la chance de pouvoir commencer à zéro ?

Ajoutons à cela que, quelques temps après son arrivée à Montréal, Meryem a perdu contact avec sa tante qui les avait hébergés les dix premiers jours : «Ma tante que je ne voyais jamais parce qu'après il y a eu des problèmes : «on te dit viens, viens, viens» et quand tu arrives et que ta tante te dit «tu as fait la plus grosse bêtise de ta vie, il n'y a pas de travail ici, tu aurais du rester là-bas, tu avais un travail tu avais tout ce qu'il te fallait !»».

Lorsqu'il cherchait un stage rémunéré pour répondre aux exigences de l'ETS, Ahmed a rencontré des difficultés dont il n'a pas réussi à établir la cause. Il insinue cependant que cela pourrait être relié au fait qu'il soit immigrant puisqu'il n'était pas le seul dans cette situation :

Et au début de toutes les façons, le problème que j'avais rencontré c'est que c'était difficile de trouver un stage. Je faisais des entrevues mais je n'étais pas accepté. J'arrivais toujours 2^e ou 3^e. Mais je n'étais pas accepté. La 2^e session, la même chose ; la 3^e session pareille. Je ne sais pas pourquoi exactement. Euh... je n'étais pas le seul, il y avait beaucoup d'étudiants qui étaient dans la même ... je dirais beaucoup d'immigrants qui étaient dans la même situation que moi.
.....
j'ai trouvé du travail ce n'était pas un problème, mais c'était difficile de trouver un stage rémunéré.

Cependant, à un autre moment de son récit, Ahmed nous dit qu'il a rencontré beaucoup moins de difficultés pour les stages suivants grâce à la conjoncture économique :

Le pire c'était de trouver le 1^{er} stage parce que dès que j'ai trouvé mon 1^{er} stage les choses se sont résolues. [...] Et si je compare les postes de travail qui sont affichés maintenant à ceux affichés durant la période à laquelle je cherchais, c'est l'incomparable. Je vous donne un exemple, pendant toute la session, voici comment le système d'affichage fonctionne : il y a le 1^{er} affichage c'est code 1 ; le 2^e affichage c'est code 2 ; le 3^e affichage c'est code 3 ; après ça il y a un 4^e affichage qui s'appelle *Placement juste à temps*. Donc en général pendant la session, il y a quatre affichages des postes. Euh ... donc à la période où je cherchais mon 1^{er} stage –période difficile je dirais- il y avait pendant toute la session un maximum, vraiment un maximum d'une vingtaine de postes affichés. Maintenant, juste en placement code 1, il y a une centaine de postes.

Ainsi, d'après l'analyse de nos entrevues, nous remarquons que le principal obstacle rencontré a été de trouver un emploi selon ses qualifications et ses attentes. Associés à cet obstacle relevons : le manque d'expérience canadienne, le manque de références et le faible réseau de contacts, la réticence des employeurs à recruter des travailleurs étrangers et l'inadéquation des ressources offertes par le gouvernement aux immigrés pour l'aide à la recherche d'emploi. Ajoutons que la conjoncture économique peut jouer un rôle non négligeable dans cette démarche. Par contre, nous avons vu que les diplômes acquis à l'étranger et le bilinguisme ne sont pas forcément perçus comme des obstacles.

4.2.3 *Ajustement* : les premiers pas professionnels

Nos répondants se sont vite aperçus lors de leurs recherches d'emploi que, comme partout ailleurs, il fallait s'adapter aux réalités du marché en plus de développer et rechercher des ressources et des moyens qui pourraient les aider dans leur démarche.

Dans un premier sous-thème, nous présenterons les ressources, moyens et supports que les répondants avaient à leur disposition ou qu'ils sont allés chercher pour faire face aux obstacles rencontrés (réseaux institutionnels, communautaires et/ou interpersonnels).

Dans un second sous-thème – que nous avons initialement placé comme troisième catégorie du thème *Arrivée* – nous présenterons les premiers emplois occupés par nos répondants et essayerons de voir s'ils répondaient à leurs compétences et à leurs attentes. Nous avons déplacé ici ce sous-thème en pensant rendre la lecture de l'analyse plus fluide et aussi parce que nous considérons que ces premiers emplois sont souvent la conséquence des ajustements de nos répondants à leur nouvelle vie.

4.2.3.1 Les ressources, les moyens et les supports utilisés pour faire face aux obstacles

Les ressources gouvernementales

Nos sujets s'accordent à dire que les sessions d'information ou les formations offertes par les instances et organismes gouvernementaux (MICC, CLE, etc.) leur ont surtout servi à ajuster leur curriculum vitae aux «normes» québécoises et à avoir une idée globale du marché du travail.

Ainsi, Amine a suivi, outre la session d'information du MICC, une semaine de formation dans un centre de recherche d'emploi mais sans que cela ne lui soit d'un grand secours «J'y étais, euh ça m'a donné aussi une idée mais ça ne m'a pas beaucoup aidé». Même sentiment du côté de Meryem et son mari qui ont suivi, à leur arrivée à Montréal, la semaine d'intégration offerte par le gouvernement aux nouveaux immigrants :

On a suivi la semaine d'intégration qui n'a pas vraiment donné grand-chose franchement. [...] C'est une semaine où la femme te dit comment adapter ton C.V et où elle te dit qu'il n'y a pas de travail et que c'est très difficile. Bref. C'est vraiment très très dur pour le moral.

Par ailleurs, Meryem dit ne pas avoir consulté les trousseaux d'informations du gouvernement sur l'emploi puisqu'elle doutait de leur pertinence :

Je savais que ça existait mais pour moi, le travail n'a pas de mode d'emploi. C'est vraiment ça. Il faut que tu réussisses à te démarquer des autres. Et ça c'est partout dans le monde entier. Donc que je te donne n'importe quelle trousse, que je te donne n'importe quels outils, si toi tu ne sais pas te vendre, tu ne te vendras pas.

Samir, qui s'est aussi enregistré au CLE de son quartier et qui a suivi une formation donnée par des marocains à la Corporation de Développement Économique Communautaire (CDEC) de Montréal, semble moins négatif. Il voit l'accès à ces ressources comme une étape parmi d'autres, comme une occasion d'en savoir un peu plus sur le marché du travail pour ajuster son approche. Il reconnaît néanmoins que c'est surtout par le biais de ses recherches sur les sites Internet comme celui d'emploi Québec (www.emploi.quebec.net) qu'il a trouvé des offres d'emploi dans son domaine. Il n'a cependant jamais consulté le site du MICC ni les programmes d'*Aide à l'intégration des immigrants et des minorités* car il ne se considère pas comme une minorité.

La communauté marocaine et un réseau de contacts élargi

Nous avons remarqué que nos répondants sont divisés quant au rôle de la communauté marocaine dans leurs démarches de recherche d'emploi, d'insertion professionnelle et d'intégration. Alors que Amine refusait catégoriquement de se rapprocher de la communauté marocaine dès son arrivée, Meryem et son mari ont dit avoir eu quelques contacts avant de couper court. Maria et Samir ont fait des démarches pour demander l'appui de certains membres de la communauté sans toutefois s'y concentrer exclusivement. Quant à Ahmed, il n'est pas vraiment entré dans les détails mais semble avoir de nombreux amis issus de la communauté marocaine ou maghrébine.

Ainsi, Amine qui, rappelons-le, avait quitté le Maroc avec une certaine amertume quant aux traditions et à la mentalité de certains de ses concitoyens, n'a pas recherché l'aide et la présence de la communauté marocaine à Montréal une fois arrivé :

Je suis arrivé ici- c'est méchant à dire – mais je ne voulais plus rien savoir des marocains. Je voulais la paix. Je n'en avais pas et je n'en ai pas maintenant d'amis marocains. Mon ami qui m'a accueilli, il s'est marié puis il a déménagé. Je le vois moins. J'ai des connaissances par l'intermédiaire de l'université mais ça m'a pris beaucoup de temps pour m'approcher de ces gens-là. [...] J'ai rencontré d'autres marocains mais ça n'a cliqué qu'avec deux d'entre eux. Ce sont des connaissances, on se voit de temps en temps, on prend un café mais il n'y a pas plus que ça. Les autres, ils ne partagent pas les mêmes idées, ils ne partagent pas les mêmes choses [...] La dernière fois que j'ai été en contact avec la communauté marocaine ou le service marocain, ça fait je pense 3 ans, j'ai été à l'ambassade pour changer de passeport. J'ai galéré comme d'habitude. Un choc, un choc culturel mais à l'inverse.

Au niveau du réseau interpersonnel, Amine fait mention de la seule personne qu'il connaissait à Montréal, son ami marocain qui l'a recueilli chez lui, mais qui n'avait pas beaucoup de contacts ou d'amis et qui n'a donc pas pu l'aider dans sa recherche d'emploi.

Meryem nous a confié qu'elle a déjà eu des contacts avec la communauté marocaine mais qu'elle ne veut pas les renouveler :

J'en ai eu et c'est pour ça que je t'ai dit que je ne veux plus en avoir. Parce que ce sont des gens – ça n'engage que moi – ce sont des gens très négatifs, très jaloux, qui t'envient parce que tu as un bon travail, qui t'en veulent parce qu'eux n'ont pas trouvé ... et qui râlent tout le temps ! Qui ne sont jamais contents ! C'est usant pour le moral. Tout le temps à comparer avec le Maroc, moi j'ai envie de leur dire «reviens chez toi, tu n'as rien à faire ici, ils ne te retiennent pas donc tu peux retourner chez toi. Si tu trouves mieux chez toi, reste chez toi».

Maria, elle, a fait appel à la communauté marocaine pour essayer de trouver un emploi : «Je connais des gens qui sont très impliqués dans la fédération marocaine, par exemple, à qui je dis que je cherche du travail, qui m'ont déjà référé à des gens, etc.». Cependant, elle n'a pas restreint ses recherches à ce seul cercle pour, selon elle, accroître ses chances d'intégration à la société d'accueil :

Si je suis ici ce n'est pas pour travailler avec des marocains, c'est ce que j'ai toujours dit. Si je veux travailler avec des marocains ... **si j'arrive au point où je me dis que je ne peux trouver du travail que dans ma communauté ben là c'est que j'embarque déjà dans le refus de l'intégration et ça sert à rien d'être ici, autant rentrer au Maroc.** [...] C'est sûr que j'utilise mon réseautage marocain. Je ne vais pas le nier. Mais de là à aller travailler pour des marocains... parce que j'ai souvent entendu ce commentaire venant de québécois avec moi au travail «Pourquoi tu ne sollicites pas des Marocains pour travailler dans leurs compagnies ?». Je réponds «ben non, si je veux travailler dans des compagnies marocaines, je rentre au Maroc». Ça ne me sert à rien d'être au Canada et d'être dans un environnement marocain. [...] Je préfère travailler dans une compagnie d'ici. **Puis j'estime que mon apprentissage n'est pas encore fini, que je n'en connais pas assez sur le Québec, je préfère travailler dans une compagnie gérée par des gens d'ici de sorte à bien découvrir la culture et à l'apprendre correctement.**

Nous retrouvons cette même façon de penser chez Samir qui se dit ouvert aux rencontres avec les gens d'autres cultures :

Ça reste une question de **perception personnelle, mais moi l'intégration, au départ, c'est social, c'est culturel, c'est par l'amitié avec les autres pas seulement ceux de ta communauté.** Je suis contre l'idée de rester juste dans la communauté marocaine. Je suis contre ça car on vit dans une société multiculturelle, il faut que tu sois en contact avec les autres. Ça c'est ma perception.

Cependant, notons que Samir, par le biais d'un ami, a découvert le Centre Jeunesse Arabe et que les agents de ce dernier lui envoyaient les offres d'emploi pouvant l'intéresser. C'est d'ailleurs ce seul centre communautaire - découvert par le biais d'une annonce publicitaire parue dans un journal- que Ahmed est allé voir dans ses démarches de recherche d'emploi.

Les agences et les services de placement

Alors que pour certains (Meryem et son mari) les agences de placement ont joué un rôle décisif dans leur recherche d'emploi, pour la plupart (Maria, Samir, Ahmed et Amine), elles ont été d'un moins grand secours.

Au Maroc, une amie à Meryem lui avait fortement conseillé de se présenter à des agences de placement pour obtenir de l'aide dans sa recherche d'emploi. C'est ainsi que, un

mois après leur arrivée et plusieurs C.V envoyés sans aucun résultat, le mari de Meryem est allé donner son C.V à une agence. Il a passé plusieurs tests et la semaine d'après, l'agence lui proposait un emploi qui lui permettait de mettre un pied dans une grande entreprise. Idem pour Meryem qui a très vite obtenu un premier emploi correspondant à ses qualifications, au niveau du service des prêts et bourses d'une école réputée de Montréal.

Contrairement à Meryem, Samir dit ne pas avoir été convaincu de l'utilité de s'en remettre à une agence de placement pour sa recherche d'emploi : «J'ai consulté une agence de placement mais ça n'a pas marché. Comme les autres il faut attendre. En tout cas, ce n'était pas une valeur ajoutée pour moi. [...] J'ai juste appliqué à une seule pour comparer les résultats avec mes recherches et c'était exactement la même chose.».

Lorsqu'il a dû se chercher son premier stage rémunéré pour répondre aux exigences de son baccalauréat en génie informatique à l'ETS, Ahmed a obtenu l'aide du service de placement étudiant de l'école. Cependant, il était également allé voir des agences de placement et circonscrit ses recherches à son domaine : «Les agences de placement comme Drakkar, comme Kelly, j'ai postulé chez eux ... mais je postulais dans mon domaine, pas pour n'importe quel emploi. Donc je ciblais quand même».

Les ressources et les moyens propres à chacun

Chacun de nos répondants a usé de ressources et de moyens qui lui sont propres et que nous pourrions voir comme des stratégies ou tout simplement comme des atouts. Notons cependant que tous estiment que le fait d'être francophone les a beaucoup aidé dans leurs démarches.

Avant de chercher un emploi dans son domaine, Amine a d'abord voulu se familiariser avec l'accent et les expressions québécoises. Selon lui, en quatre à cinq mois, il s'y était adapté : «Les expressions, tout ça ! Fallait connaître avant. J'avais une petite connaissance de ça, je savais à l'avance qu'il fallait entre guillemets galérer avant de pouvoir ... s'adapter ... mais je pense que ça ne m'a pas pris beaucoup de temps.» Amine pense aussi que son bilinguisme était un atout lors de sa recherche et que ses connaissances en communication l'ont aidé. Enfin, il a choisi de privilégier ses études pour assurer son avenir : «L'école c'est le plus grand investissement que je puisse faire dans ma vie. [...] si je gagne un diplôme ici

qui a de la valeur, qui peut donner de la valeur plus tard aussi, qui ne perd jamais aussi sa valeur, ça je pense que c'est le meilleur investissement que je puisse faire».

Au Maroc, Meryem avait suivi des cours de secrétariat en français et en anglais. Cependant, par manque de pratique, elle avait perdu son aisance à parler en anglais. C'est ainsi que huit mois après son arrivée à Montréal, elle a suivi des cours du soir à l'université et a obtenu son certificat en deux ans. Comme pour Amine, l'important c'était de trouver un emploi pour entrer sur le marché du travail et lorsqu'un employeur a diminué le salaire prévu à la signature du contrat, elle a quand même accepté.

Enfin, c'est par le biais d'une ancienne collègue de travail que Meryem a eu l'occasion de présenter sa candidature pour le poste qu'elle occupe actuellement. C'est donc grâce à son réseau interpersonnel :

Pour la recherche d'emploi je suis passée par l'agence. On me disait «tu sais ici au Québec, les offres d'emploi que tu vois sur les journaux ce n'est que la moitié ou 25% je pense des boulots qui sont sur le marché mais le reste c'est le bouche-à-oreille». Moi le bouche-à-oreille m'a servi pour mon travail maintenant parce que j'étais restée en bons termes avec [cette collègue]. Je n'avais pas gardé contact avec elle dans l'optique de partir parce que j'étais très bien à l'agence, on était une très bonne équipe, on était comme ça [Un signe de doigts entrelacés].

Étant donné la pénurie d'emploi dans le domaine informatique, Samir a dû changer sa stratégie. Il a alors ciblé ses recherches d'emploi selon deux critères : un emploi pour l'expérience ou un emploi comme une porte d'entrée : «Il y avait des entrevues que je voulais faire juste pour avoir l'expérience. Et il y avait des entrevues que je voulais faire pour avoir le job juste comme une porte d'entrée franchement. Parce que je ne voulais pas rester dans ce job. C'était juste ça au départ». Après avoir suivi quelques formations et envoyé plusieurs C.V, Samir s'est rendu compte qu'il fallait qu'il adapte son contenu selon le poste pour lequel il postulait, quitte à se déqualifier parfois :

En fait, à force d'envoyer des CV, de faire des entrevues, des formations *comment faire les CV* et tout ça, tu accumules une certaine expérience. Pour avoir ce job il fallait que je me dégrade. Parce que si je mettais tous mes diplômes, ils n'allaient même pas me répondre ou pour me dire que je suis trop qualifié pour le poste. Il faut envoyer le CV selon le poste – d'ailleurs c'est ce qu'ils m'ont appris dans les formations que j'ai faites ici. [...] Et ça marche !

Par ailleurs, comme il ne trouvait pas d'emploi dans le domaine de l'informatique, Samir s'est alors réorienté vers un autre de ses domaines de compétences, technique des machines automatisées, dans lequel il avait une bonne expérience au Maroc. Notons que Samir avait également à son avantage de connaître plusieurs langues : outre le français, l'arabe, l'anglais et l'allemand qu'il parle couramment, Samir a aussi des notions d'espagnol et de japonais.

En attendant de trouver un emploi dans son domaine et histoire de ne pas gaspiller son temps, Ahmed s'est inscrit à des cours d'anglais et à l'ETS. Tout en postulant aux offres du service de placement étudiant et des agences de placement, Ahmed faisait ses propres recherches via Internet et envoyait aussi sa candidature spontanée aux entreprises qu'il ciblait : «Les moyens et les supports que j'utilisais ? Les journaux, les fax, ICRIQ³⁷ qui est un site de recherche qui liste toutes les compagnies. J'envoyais aussi mon CV aux anciennes compagnies pour lesquelles j'avais postulé dans mes précédentes recherches.»

Maria aussi consultait très fréquemment différents sites Internet publiant des offres d'emploi reliées à son domaine. Quant à la candidature spontanée, Maria doute de sa pertinence : «je n'en ai pratiquement pas fait parce que franchement, je n'y crois pas. Je me dis que déjà quand il y a un poste, je postule et les gens ne me rappellent pas, pourquoi ils rappelleront quand il n'y a aucun poste et que j'envoie mon CV comme ça ?». Pour Maria, sa porte d'accès pour le marché de l'emploi s'est avérée être le bénévolat. C'est ainsi qu'elle a développé un réseau de contacts qui l'a maintenu (et l'a maintient toujours) au courant des offres d'emploi dans son domaine.

En attendant de trouver un emploi, certains de nos sujets préféraient avoir un petit boulot, histoire de s'occuper et de ne pas puiser dans leurs réserves. C'était le cas de Samir, mais aussi de Meryem qui, pendant chaque période d'inactivité, travaillait en télémarketing. Maria, elle, préférait s'investir dans du bénévolat et Ahmed ne pas travailler du tout pour

³⁷ icriq.com diffuse gratuitement, à partir de sa page d'accueil, les données de la *Banque d'entreprises du Québec* du Centre de recherche industrielle du Québec (CRIQ) créée au début des années 1970.

éviter de tomber dans le piège d'un travail qui rapporte mais qui n'est pas à la hauteur de ses attentes ou compétences.

Ainsi, pour un petit topo des ressources selon leur efficacité aux yeux de nos répondants, nous dirons que les sites Internet (gouvernementaux ou non) et le réseau de contacts viennent en premiers, suivis des organismes communautaires ou des agences de placement. Les trousseaux d'information et les formations offertes par le gouvernement et les centres locaux d'emploi arrivent en dernier.

4.2.3.2 Le (ou les) premier(s) emploi(s) : attentes comblées ? compétences utilisées ?

Par le biais de ce sous-thème, nous voulions rendre compte du premier emploi de nos répondants comme résultat de l'ajustement effectué par les répondants, la conséquence engendrée par le choix des moyens et des ressources utilisés. Nous voulions savoir si ce premier emploi répondait à leurs attentes, à leurs compétences. Cependant, nous nous sommes aperçues, au fil des entrevues, qu'il serait plus intéressant de ne pas restreindre leur témoignage à ce seul niveau et de l'élargir aux expériences professionnelles qui ont suivi depuis pour ainsi voir l'évolution de leur intégration professionnelle. Nous pensons que cela se justifie d'autant plus qu'au thème précédent, nous avons vu que trois de nos répondants considéraient leur premier emploi comme une occasion d'avoir une expérience canadienne en attendant d'en trouver un selon leurs qualifications.

Amine a commencé comme commis dans une grande chaîne de restauration rapide avant d'être promu gérant trois mois plus tard et superviseur de territoire³⁸ cinq à six mois après. Dans ce premier emploi qui n'était que temporaire, Amine a donc pu, au bout de quelques mois, atteindre un poste de responsabilité intéressant même si ce n'était pas dans son domaine d'études. Content de cette première expérience, Amine n'était pourtant pas totalement satisfait et c'est ainsi qu'il a accepté, fin 2002 soit dix mois après son arrivée, un emploi d'assistant gérant dans une succursale d'une chaîne de pharmacies connue au Québec.

³⁸ Un superviseur de territoire est un superviseur d'environ dix gérants.

Quelques mois après, il est devenu gérant de sa succursale. Aujourd'hui, quatre années plus tard, Amine travaille toujours au même endroit mais à temps partiel pour pouvoir finir ses études de MBA. Néanmoins, une fois diplômé, il aspire à mieux : soit devenir directeur de succursale, soit trouver un autre emploi qui répondra à ses attentes et à ses nouvelles qualifications.

En attendant de trouver un emploi dans son domaine, Samir a travaillé à temps partiel comme maître de Karaté dans le cadre d'activités parascolaires. Il a par la suite créé la seule association nord-américaine qui représente «l'art martial X³⁹». Notons le choix des mots utilisés (en gras dans la citation suivante) qui, selon nous, traduisent fortement les perceptions de Samir quant à son inactivité, puis au plaisir et à la fierté qu'il retire de sa contribution à la société québécoise et enfin à l'apport perçu de tout ceci dans son processus d'intégration :

J'étais trop actif au Maroc, je ne pouvais **pas rester comme ça**. J'ai travaillé à temps partiel comme Maître d'arts martiaux. J'ai fondé une association ici de [l'art martial X]. D'ailleurs on est les seuls qui représentent ça en Amérique du Nord. Puis je voyage maintenant au Québec et en Ontario. Je commence à avoir des invitations. **C'est vraiment quelque chose. Je suis vraiment fier** et puis dans le Club, il y a des **québécois de toutes races** qu'ils soient arabes, chinois, québécois de souche... j'aime beaucoup ça. Mais au départ, je travaillais à temps partiel comme maître de Karaté dans les activités parascolaires. [...] C'était très très bien payé. 30 \$ /h c'est quelque chose. Et une très bonne expérience pour moi, **pour m'intégrer**.

Comme nous l'avons vu précédemment, c'est en réorientant ses recherches vers un autre de ses domaines de compétences, technique des machines automatisées, que Samir a trouvé son emploi actuel. Il nous dit qu'il aime ce qu'il fait, qu'il ne sent pas que ses compétences sont inutilisées et que de toute façon, il apprécie le fait de diversifier ses expériences :

Puis on ne sait jamais de quoi sera fait demain ... L'économie c'est comme ça, surtout ici, ça peut tomber à n'importe quel moment ... Fait que moi je suis capable de travailler dans la machinerie comme je peux travailler avec cravate dans les bureaux.

³⁹ Pour garder l'anonymat de notre répondant, nous ne citerons pas de quel art martial il s'agit.

La première expérience professionnelle de Meryem a été difficile et n'a duré que trois mois avant qu'elle ne trouve - quelques «jobs» de télémarketing plus tard et toujours grâce à une agence de placement - un emploi où elle a pu s'épanouir :

Alors quand je suis arrivée ici, je suis passée par une agence de placement parce qu'on n'avait pas d'expérience québécoise ni canadienne. On m'a placé à l'école [X], j'y ai travaillé pendant 3 mois, et ça ne s'est pas très bien passé. Ils ne m'ont pas vraiment laissé m'intégrer. C'était un milieu très syndical, la moyenne d'âge était de 40 ans ... je travaillais dans un département à majorité féminine, et les femmes travaillaient là-bas depuis peut-être 20 ans ou un petit peu moins mais bon, ... bref c'était ça et ils ne m'ont pas vraiment laissé m'intégrer. [...] J'ai quitté puis j'ai fait des petits jobs : télémarketing et tout, le temps de trouver autre chose. Toujours par l'intermédiaire de l'agence. Et là, ils m'ont trouvé un boulot dans une agence de relations publiques, comme secrétaire, c'était très très bien...

.....
 Ça s'est très très bien passé, j'ai passé 1 an et 3 mois, j'ai tout appris, j'ai travaillé avec une personne qui m'a tout appris. **J'ai vraiment appris à travailler avec les Québécois**, j'ai eu beaucoup de chance parce que je suis tombée dans un environnement avec des gens très ouverts d'esprit, qui m'ont donné tous les outils **pour que je sois bien, pour que je m'intègre. Ma collègue qui est devenue une amie à moi**, elle m'emmenait partout avec elle, bref ... j'assistais à tous les lancements, même quand ma présence n'était pas vraiment requise, elle me disait «tu viens avec moi pour que tu apprennes, pour que tu voies comment ça se passe». **Juste apprendre leur langage, apprendre comment ils s'expriment. S'intégrer quoi, de façon complète.**

Par le biais de cette citation, nous pouvons entrevoir l'importance du milieu du travail dans l'intégration en général de Meryem, dans son apprentissage de la société d'accueil.

Depuis quatre ans maintenant, Meryem travaille comme secrétaire aux communications pour une société du gouvernement fédéral. Elle a entendu parler de cet emploi par le biais d'une ancienne collègue de l'agence de relations publiques. Même si elle était bien au sein de l'agence, elle est allée passer l'entrevue, intéressée par la sécurité de l'emploi et les avantages sociaux qu'elle pourrait avoir.

Le mari de Meryem avait eu, lui, plus de difficultés à trouver un premier emploi dans son domaine. L'agence de placement lui a trouvé un contrat de trois mois mais dans un poste qui ne répondait pas à ses attentes et à ses qualifications. Le contrat a été renouvelé et au bout de deux ans, il a atteint le niveau de compétences et de qualifications qu'il avait au Maroc.

Pendant ces deux premières années, il était donc surqualifié pour ce qu'il faisait mais au fur et à mesure, il a accédé à la **reconnaissance** des autres et à leur **respect** :

Ils l'ont appelé et ils lui ont dit «écoutez, on a un boulot pour vous lundi». C'était un contrat de 3 mois. Je pense à 11 ou 12 \$ l'heure. Il a accepté. Ils lui ont dit «ce n'est pas vraiment votre profil, mais mettez quand même un pied dans la boîte». Il y est resté 4 ans. C'était un contrat qui se prolongeait. Il a commencé avec la saisie de données et de fil en aiguille jusqu'à ce qu'il devienne analyste financier. Il n'avait jamais fait ça de sa vie, ils lui ont fait suivre des formations. Et puis bon, comme c'est un passionné de l'informatique alors il a donné des coups de main, etc. Il a fait profil bas le 1^{er} jour. Il n'a jamais dit «moi je sais faire ça, je sais ceci, je sais cela». Il ne leur a jamais dit qu'il était formateur, ça s'est appris sur le tas.

.....
Il arrivait le soir et il me disait «tu sais, je suis enragé parce que le mec il gagne trois fois mon salaire, a le même diplôme que moi» ou «je faisais à Casa ce qu'il fait lui ici, j'étais respecté». Bon il était respecté mais pas reconnu. Et au bout de deux ans, les gens ont commencé à le remarquer dans la boîte, à l'intégrer dans les réunions, et jusqu'à tant que ce soit lui qui anime les réunions.

Son stage de fin d'études a été le premier contact que Maria a eu avec le marché du travail. Par la suite, elle a été engagée par la même entreprise et y a travaillé huit mois supplémentaires. Hormis un salaire décevant, cet emploi répondait plutôt bien à ses attentes et elle était contente de l'avoir eu vu qu'avec son statut d'étudiante étrangère, il aurait été difficile de trouver une autre entreprise disposée à l'accompagner dans ses démarches de permis de travail :

Il faut dire quand même qu'il y a pas mal de possibilités même pour les étudiants parce que j'ai pu obtenir un stage. Après j'ai obtenu un permis de travail pour une année. En fait j'ai été engagée par la compagnie chez laquelle j'avais passé mon stage en marketing, **c'était dans mon domaine**. J'ai touché à l'organisation d'événements et je faisais aussi du secrétariat mais il y avait une grosse partie dans mon domaine.

.....
Le stage s'est très bien passé. Quand je suis passé à l'autre statut, c'est vrai que le **salaire était très bas. Ça c'est le point qui était un peu décevant** vu qu'à l'école on nous disait que selon les statistiques, quand on sort avec un bacc., on touche entre 30 et 35 000. Mon salaire au début c'était 18 000. Ce qui équivaut pratiquement au salaire minimum. Donc ça c'était quand même assez décevant mais bon je me disais que j'avais quand même beaucoup de chance de pouvoir trouver un boulot. Je venais de commencer. C'était quand même pas mal pour un début.

À la fin de son contrat, tout en se cherchant un autre emploi, Maria a fait du bénévolat pour une association où une de ses amies travaillait. Un poste dans son domaine s'est alors libéré et elle l'a obtenu ; c'était un contrat de trois mois qui, par la suite, a été renouvelé à deux reprises.

Pendant la durée de son diplôme d'études collégiales (DEC), Ahmed, en tant qu'étudiant étranger, n'avait pas le droit de travailler. Cependant, grâce à une «conversation de couloir», il a eu l'opportunité de faire son stage de fin d'études non rémunéré dans une école reconnue de Montréal :

J'ai eu la chance de pouvoir parler à un directeur de département de sport. Juste comme ça. À l'école. Donc j'avais une bonne discussion avec lui comme quoi je suis entrain de chercher un stage, que je suis obligé de le trouver par moi-même. Et il m'a dit qu'il connaissait quelqu'un à l'école [X], et il m'a donné son numéro de téléphone. Ils cherchaient quelqu'un. Moi j'ai aussitôt contacté cette personne-là qui m'a proposé de passer une entrevue et après 2 jours ...

Une fois ce stage d'un mois terminé, l'école lui a proposé un contrat de travail de deux mois. Riche de cette première expérience montréalaise, Ahmed s'est mis à la recherche d'emploi mais la conjoncture économique n'était pas propice à l'embauche depuis les attentats terroristes de 2001. Par la suite, tout en poursuivant ses études à l'ETS, Ahmed a travaillé pendant six mois dans une compagnie de télécommunications en tant que «support technique pour les utilisateurs». Cependant, il n'a pu renouveler son contrat car il devait se trouver son premier stage d'études (rémunéré) selon les critères de l'ETS qui ne validait pas cette compagnie-là. Il s'est alors trouvé un stage de quatre mois dans une autre compagnie où il a eu, en plus, davantage de responsabilités :

Je l'ai fait à [X] en administration de réseau. Je m'occupais de leur système informatique. J'étais le seul informaticien. C'est une compagnie industrielle ... j'avais plus de responsabilités, j'ai fait une base de données. En tout cas, j'ai laissé une très bonne impression. J'ai travaillé avec eux par la suite. Donc après mon stage, je suis resté à temps partiel et j'étudiais à temps plein.

Il a par la suite fait un deuxième stage d'études dans cette compagnie. Ainsi, il a fait huit mois suivis de stages et deux mois d'emploi à temps partiel. Puis en 2006, Ahmed s'est

trouvé son troisième stage rémunéré dans une multinationale de téléphonie IP située à Sherbrooke. Comme le marché de l'emploi dans son domaine commençait à être saturé à Montréal et qu'étant donné que «rien» ne le retenait dans la ville (pas de famille), cela ne le dérangeait pas de travailler dans une autre ville. Depuis maintenant un an, il travaille à temps partiel pour cette entreprise et se déplace chaque fin de semaine pour cet emploi.

Pour finir, ajoutons que selon Meryem, lorsqu'un immigrant occupe un emploi qu'il juge intéressant et qui répond à ses compétences, il ne changera pas d'employeur simplement pour de l'argent :

Je n'aurais jamais quitté mon boulot si je n'avais pas eu une très bonne opportunité au gouvernement ! Peut-être que maintenant je serais encore là-bas parce que comme je te disais je suis assez ... ça c'est un point positif chez les immigrants, on est très très dévoué. On ne lâchera pas notre boss pour un dollar de plus. Tu comprends ? Tu es d'accord avec moi ? On peut trouver même à un salaire supérieur mais on dira «non je reste ici parce que je suis bien, parce que mon boss se comporte bien avec moi, mon équipe est bien, je reste ici».

Nous avons pu voir, dans ce sous-thème, les conséquences engendrées par le choix des moyens ainsi que celles issues du fait d'avoir un emploi, puis un emploi selon ses compétences. Ainsi, nous avons senti le sentiment d'insécurité et de dévalorisation de soi que Meryem ressentait dans ce premier emploi qui la bloquait dans son intégration. Par la suite, nous avons aussi perçu son épanouissement lorsqu'elle a eu l'occasion de travailler dans un environnement ouvert, où elle a appris à mieux connaître les Québécois, à travailler avec eux et où elle sentait qu'elle évoluait vers une intégration «complète». Samir a ressenti de la fierté lorsque son projet d'association de «l'art martial X» a vu le jour. Cette contribution à l'implantation de cette discipline en Amérique du Nord a également été l'occasion de développer son réseau de contacts et sa connaissance de la société d'accueil. Le mari de Meryem, lui, a enfin réussi à atteindre la reconnaissance et le respect dans son environnement professionnel, tel qu'il était venu les chercher dans cette nouvelle vie. Amine a évolué par palier professionnellement et semble sur le point d'accéder à un nouveau niveau dans son ascension. Les efforts de Ahmed pour rester concentré sur ses objectifs d'études et de travail selon ses compétences et dans son domaine ont porté fruits.

4.2.4 *Adaptation* : leur regard sur leur parcours

4.2.4.1 Les bons et les mauvais pas, les bonnes et les mauvaises stratégies en lien avec le domaine professionnel

Les avis de nos répondants sont variés à ce sujet. Cependant, il nous semble que la motivation à réussir et l'espoir sont des mots qui sont revenus plus d'une fois ; viennent ensuite l'importance d'un bon réseau de contacts et la persévérance dans la recherche d'un emploi selon ses qualifications et ses attentes.

D'après Meryem, «le secret de l'intégration au travail», c'est de garder un profil bas au travail, être prête à prendre les critiques pour s'améliorer, avoir le rire facile et être motivée à réussir. Dans son récit, elle rappelle aussi qu'en tant qu'immigrante, elle était prête à recommencer sa vie de zéro :

Ici il faut juste montrer sa motivation, montrer que tu as envie de travailler et ne pas montrer que tu sais tout. Et aussi ne pas tout le temps – et ça c'est un fort chez nous – remettre ton expérience au Maroc ou ailleurs sur le tapis «oui, chez moi j'étais directeur, chez moi il y avait 20 personnes qui dépendaient de moi...». Oublie, tu commences une nouvelle vie de zéro. Tu peux très bien gagner comme tu peux gagner le SMIG⁴⁰. Si tu gagnes très bien, tant mieux et si tu gagnes le SMIG, il faut t'y attendre. [...] On savait qu'on allait arriver et commencer de zéro. On était prêt, on avait la motivation. Et tout est dans la motivation. Tout dépend des raisons que tu as de venir ici. Si tu as de bonnes raisons, ça va marcher pour toi. Si tu viens ici pour les mauvaises raisons – le passeport, la nationalité – ce n'est même pas la peine de venir parce que tu vas souffrir le martyr.

Meryem ajoute qu'elle n'hésitait pas à chercher l'information chez ses collègues, à «être humble» et à demander à suivre des formations qui pourraient l'aider dans son travail quotidien. Elle reconnaît par contre qu'elle n'avait pas tendance à dire quand quelque chose clochait alors qu'elle aurait tout de suite dû réagir. Elle pense aussi qu'à certains moments, elle faisait tellement profil bas que cela lui nuisait, ce qui vient nuancer son précédent propos. Mais grâce à ses expériences professionnelles elle a appris à s'affirmer davantage et à avoir

⁴⁰ Le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG) est le salaire horaire minimum que peut toucher un travailleur.

plus confiance en elle : «Et donc j'ai appris avec les années à m'affirmer, à ne plus me laisser faire, même par mes supérieurs. Aller de l'avant et ne plus avoir peur, foncer».

Samir aussi était très motivé à trouver un emploi et savait que ce ne serait pas facile, qu'il lui faudrait faire plusieurs démarches avant de voir les résultats. Mais il avait confiance en lui et a gardé espoir :

Je me suis dit «écoute, tu es dans un autre pays», j'ai aussi beaucoup d'amis québécois qui sont diplômés aussi et qui ont de la misère à trouver un job. Tu te compares avec les autres, tu te dis que c'est tout à fait normal, il faut chercher et avoir la patience. Même au Maroc, quand tu veux changer de travail, il faut que tu fasses des contacts, imprimer des CV, les envoyer. Il ne faut pas se plaindre pour se plaindre, il faut se mettre dans l'esprit que c'est un combat qu'il faut gagner. Il ne faut pas s'attendre à ce que le boulot vienne frapper à ta porte. Alors j'ai cherché et j'ai gardé espoir. Et Dieu merci j'ai eu un résultat. D'ailleurs comme tous les gens qui gardent cette idée en tête.

.....
Et il ne faut pas se sous-estimer, on a de bonnes compétences, c'est une des raisons pour laquelle ils nous ont acceptés. Il faut avoir confiance en soi. Je ne parle pas de moi mais en général. **Être persévérant et garder espoir. Il faut être logique, on n'est pas les seuls sur le marché du travail, il y a même des québécois qui ont le même problème que toi.** Ce qui fait la différence c'est : celui qui cherche beaucoup va trouver plus rapidement que les autres.

Comme nous l'avons vu précédemment, Samir a réorienté son choix de carrière lorsqu'il a vu que le domaine informatique était saturé : il est revenu à son premier champ d'expertise - technicien de machines automatisées - ce qui lui a permis de trouver un emploi plus rapidement. Samir : «... il faut savoir ce que tu veux faire, il faut que tu décides ce que tu veux faire pour t'adapter. Ça c'est le conseil que je peux donner à n'importe qui : adapter ton CV et ton langage dans ton interview aussi.»

Selon Maria, développer un bon réseau de contact est crucial, que ce soit pour surmonter les barrières liées aux préjugés ou tout simplement pour être au courant d'offres qui ne sont pas publiées et avoir des personnes qui la réfère :

Je pense que quand tu es étranger, la meilleure façon de trouver du travail c'est le réseautage. Parce qu'encore une fois les gens ne te connaissent pas. Sur mon CV il y a écrit arabe, on ne va pas se nier que dans le monde il y a quand même une petite terreur de tout ce qui touche à l'arabe et à l'islam, euh ... donc si les gens ne te

connaissent pas, c'est sûr qu'il y a une certaine méfiance. Et je le répète, ça n'a rien à voir avec le racisme. Mais il y a une méfiance. Donc la meilleure façon de trouver du travail pour un immigrant, comme moi, marocain, c'est d'avoir des gens qui te connaissent.

Nous avons vu que c'est surtout le bénévolat qui a permis à Maria de développer un réseau de contact. Mais elle ajoute qu'il ne faut pas négliger le réseau qui peut être développé à l'université (camarades, professeurs), lors de sorties, de petits boulots, etc.

Nous avons aussi vu que Ahmed a toujours refusé d'occuper un emploi qui n'était pas relié à son domaine, qu'il ne voulait pas se retrouver «piégé» de la sorte :

Je n'ai jamais fait de petits boulots. Je ne regrette rien. Parce que j'ai des amis qui sont tombés dans le piège. Aussitôt que la personne trouve de l'argent ... Par exemple, quelqu'un travaille dans une compagnie d'alimentation, un travail général. Il travaille bien et les employeurs sont satisfaits donc ils le promeuvent, il devient superviseur. Superviseur, il gagne très bien sa vie. Est-ce que vous pensez qu'il va ignorer le travail ? Jamais ! Il a perdu beaucoup de temps à étudier, c'est un docteur, il a un PhD et il fait ça. C'est illogique pour moi.

À l'inverse, Amine pense que s'il n'avait pas pris un temps d'adaptation au début en occupant un emploi alimentaire, il n'aurait alors rien appris de la culture, des gens, etc. Cependant, il pense qu'un de ses défauts – qui peut-être vu ici comme un mauvais pas ou une mauvaise stratégie – est qu'il ne cherche pas d'autre emploi lorsqu'il est bien. C'est ainsi que, après avoir surmonté l'obstacle de la langue et de l'expérience canadienne, il n'a pas cherché à trouver un emploi directement relié à ses expériences professionnelles passées. Nous pourrions voir cela comme le «piège» dont nous parlait Ahmed. Mais d'un autre côté, Amine a saisi l'opportunité qui s'est présentée à lui comme assistant-gérant de la pharmacie. De plus, il nous a aussi confié être allé à des journées portes ouvertes, son C.V en main, par curiosité ou par intérêt pour les entreprises présentes sans forcément être à la recherche d'un travail. Une fois, cela a même débouché sur une offre d'emploi en ressources humaines alors qu'il était déjà en poste à la pharmacie.

4.2.4.2 Une définition intuitive de l'intégration par le travail réussie (ou non)

Nous aimerions commencer ce sous-thème par une définition intuitive que nous a donné Amine de l'*intégration par le travail* :

Pour moi l'emploi joue un rôle très important dans l'intégration. C'est l'emploi qui te permet d'élargir ton réseau, de connaître du monde, d'apprendre des façons de faire différentes de ce que toi tu as appris. C'est sûr que je fais les choses d'une façon différente de celle que je faisais avant. Il y a aussi des choses que j'ai amenées avec moi, que j'ai intégrées dans mon travail et qui marchent très bien ! Tout ça, tout le monde que tu connais par l'intermédiaire d'autre monde, pour moi **c'est ce qui m'a aidé à m'intégrer, c'est les gens que j'ai connu, c'est les expériences que j'ai vécu avec eux**, c'est les sorties que j'ai faites, les voyages où je suis allé avec eux euh ... **les apprentissages linguistiques, culturels**, tout ce que tu veux. C'est ça qui m'a aidé à m'intégrer. [...] **Moi j'ai une idée sur la société montréalaise.**

Quant à l'intégration par le travail *réussie*, nos répondants s'accordent à dire que pour eux, ce sera en partie le cas lorsqu'ils auront un emploi qui répond à leurs qualifications. Cependant, chacun d'entre eux ajoute des critères à cette définition.

Ainsi, pour Amine, il faut aussi que le salaire soit compétitif pour qu'il se sente valorisé et reconnu et qu'il considère son intégration réussie :

Ça dépend de chacun ce qu'il cherche, mais personnellement, si un jour je dis «j'ai bien réussi par le travail» c'est le jour où je travaillerais en ayant **assez de responsabilités et en faisant assez d'argent pour me sentir valorisé**. Je ne cherche pas des postes de pouvoir, la réussite pour moi ce n'est pas de mener les autres. J'aurais réussi si je sens un jour que ce que je fais me valorise vis-à-vis de moi – pas vis-à-vis du monde je m'en fous – et que ce que je suis entrain de faire me garantit une vie, un avenir. Financièrement. Parce qu'on travaille pour la carrière oui mais on travaille aussi pour l'argent. Si je ne suis pas bien payé, je ne pense pas que je suis bien valorisé.

Pour Maria, il faut qu'elle évolue dans son travail et qu'elle soit entourée d'une bonne équipe pour se sentir intégrée et c'est ce qui confirmera par là son choix d'immigration. Cependant, notons qu'après toutes ces années, elle se considère toujours comme une étrangère ici lorsqu'elle est sans emploi :

Une intégration réussie par le travail c'est quand tu arrives à trouver un travail dans lequel tu évolues, que tu es dans une bonne équipe où tu ne te sens pas étrangère. **Enfinement, ce qui te fait sentir étrangère ou pas c'est quand tu travailles.** Quand je suis au travail et que je fonctionne bien et qu'il y a des gens autour de moi avec qui je m'entends bien et qu'on arrive à avancer je me sens très bien, pour moi c'est le pays idéal et je n'ai pas envie de repartir d'ici. Mais en même temps, quand je n'ai pas de travail, que je suis à la recherche d'un emploi et que je suis finalement toute la journée toute seule à la maison, ben je finis par me dire que peut-être je devrais rentrer dans mon pays ... Je veux dire **je ne suis pas étrangère dans mon pays** donc je peux trouver du travail beaucoup plus facilement qu'ici parce que j'ai mon réseau qui est déjà établi, que ça soit la famille ou les amis etc.

Samir nous a d'abord dit qu'il ne pensait pas que l'intégration se fasse par le travail mais plutôt «par le contact avec les gens, dans la société». Mais lorsque nous lui avons brièvement développé notre hypothèse [le fait d'avoir un emploi aide à s'intégrer aux autres niveaux de l'intégration, joue sur la valorisation de soi, etc.], Samir a nuancé ses propos et a mis l'accent sur la satisfaction d'avoir un emploi selon ses compétences et l'effet bénéfique d'être ouvert aux rencontres avec les autres :

Dans ce sens, tu as tout à fait raison. Quand tu travailles, tu t'estimes comme un être humain **actif** dans la société alors que si tu es toujours au chômage, tu es déprimé surtout pour des gens qui ont été très actifs au Maroc ou dans un autre pays d'origine. **Et l'emploi selon les compétences, c'est très important.** C'est surtout **satisfaisant** pour la personne. L'intégration par le travail, vue dans ce sens, c'est vrai que ça aide beaucoup. Parce que **le travail ça te valorise, ça te donne le moyen aussi de sortir, de prendre contact avec les gens, avec la société.** Alors que si t'es au chômage, tes idées sont concentrées juste sur la recherche d'emploi. [...] Ça dépend de comment on définit l'intégration car pour moi c'est d'accepter les règles de la société, d'être actif et de vivre dans le système de la société. Je le vois du côté social. Eux [les gouvernements] savent que le travail aide beaucoup à l'intégration, c'est pourquoi ils font beaucoup d'organismes pour aider les immigrants à trouver un travail dans leur domaine. Mais moi, ça reste une question de perception personnelle, l'intégration, au départ, c'est social, c'est culturel, c'est par l'amitié avec les autres, pas seulement avec ceux de ta communauté. Je suis contre l'idée de rester juste dans la communauté marocaine car on vit dans une société multiculturelle, il faut que tu sois en contact avec les autres. Ça c'est ma perception.

Pour Ahmed, une intégration réussie au niveau professionnel : «ben pour moi c'est bien sûr de respecter ce que l'employeur attend de toi et d'être à la hauteur et d'avancer».

Selon Meryem, pour réussir son intégration professionnelle, il ne faut pas que religion, culture et travail interfèrent :

Une intégration réussie c'est se fondre dans la masse. T'intégrer à fond. Ne pas parler de sa culture ben de sa religion, laisser tout ça en dehors du travail. Si on te pose des questions tu réponds mais ce n'est pas la peine de rentrer dans des discussions de religion ou de culture. Tu ne t'imposes pas.

Elle ajoute à sa définition la notion de considération et de reconnaissance par les collègues du travail fourni. Ainsi, elle établit une distinction entre elle et son mari et ses anciens amis qui travaillent au Maroc «Ils râlent, ils disent qu'ils sont mal payés, qu'ils ne sont pas contents et surtout, il y a quelque chose qui revient tout le temps, comme tu peux l'imaginer : aucune considération».

Enfin, Meryem met clairement en rapport le fait de trouver un emploi à une intégration réussie à un niveau plus général :

C'est ça qui te permet d'avancer, de t'intégrer. L'intégration égal le travail. **Tu t'intègres par le travail, ne nous leurrions pas.** C'est par là que tu te fais des amis, des connaissances, que tu élargis ton cercle d'amis et de connaissances, que tu te fais connaître. C'est le travail qui te permet de vivre, de voyager, d'avancer, d'être épanouie.

Ainsi, nos répondants relient l'intégration réussie par le travail par exemple, pour Amine, à la valorisation, à la reconnaissance et au salaire ; pour Maria, «au besoin de ne pas se sentir étrangère» ; pour Ahmed au besoin «d'être à la hauteur» des attentes de son employeur ; pour Samir, à l'importance d'être ouvert aux cultures, aux gens qui nous entourent et aux occasions de nouvel apprentissage. Pour Meryem, outre la considération et la reconnaissance de ses collègues, c'est réussir à «se fondre dans la masse» pour s'intégrer à un niveau plus général.

4.2.4.3 L'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à la société d'accueil : la perception générale de nos répondants et leur définition de la situation plusieurs années après être arrivés

Mentionnons qu'à l'élaboration de notre protocole d'entrevue, les sous-thèmes suivants étaient distincts : l'intégration (réussie ou non) de nos répondants, leur définition de la situation, leurs perceptions de l'adaptation plusieurs années après et leur perception générale de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants marocains à la société d'accueil. Grâce aux témoignages recueillis, nous nous sommes rendues compte que ce serait moins redondant de réunir toutes ces perceptions en un seul sous-thème.

Voici donc, dans un premier temps, la perception générale de deux de nos répondants concernant l'intégration par le travail des immigrants marocains dans la société d'accueil : une positive et l'autre moins. Par la suite, nous rendrons compte des perceptions de nos répondants concernant leur propre intégration professionnelle : leur définition de la situation quelques années après être arrivés.

Selon Samir, les immigrants marocains s'intègrent en général plutôt bien à leur nouvelle vie (grâce notamment à leur francophonie et à leurs aptitudes professionnelles) même si au début ils rencontrent des difficultés à trouver un premier emploi :

J'ai eu l'occasion de voyager, vu la nature de mon travail, et j'ai vu que les Marocains sont vraiment bien intégrés dans le domaine professionnel. Le problème qui existe ici c'est juste pour trouver le 1^{er} job. Ensuite, les portes s'ouvrent. Je trouve que les Marocains qui sont au Québec, au Canada en général, sont bien intégrés. Pourquoi ? Parce que c'est la crème de la société marocaine vu que pour être émigrant légitime au Canada, il faut avoir au minimum un bacc. + 2 ; c'est-à-dire un technicien minimum avec une expérience professionnelle. Ce qui est bon pour le Canada et aussi pour la communauté marocaine ici parce que ça donne quand même une bonne image du Maroc. Un autre point qui favorise l'intégration des marocains ici c'est d'être francophone. Ça joue beaucoup, surtout dans le domaine du travail, surtout au Québec, province francophone où ils tiennent beaucoup à la langue française. Lorsque tu es francophone, tu as une grande chance d'avoir l'opportunité d'avoir le 1^{er} job. **J'insiste sur le 1^{er} job parce que c'est ce qui bloque la plupart des immigrants marocains ici pour s'épanouir.** Dans ce domaine, c'est le fait d'ouvrir la 1^{ère} porte, une fois que la 1^{ère} porte est ouverte, le reste est vraiment facile.

Nous pouvons remarquer que Maria quant à elle est moins positive à ce sujet lorsque, vers la fin de son entrevue, elle nous fait un petit topo des motivations d'arrivée et de retour des immigrants marocains :

Il y a beaucoup de marocains qui viennent et qui sont issus de classe moyenne. Des gens comme moi. Disons moyenne-aisée. Et qui viennent pour d'autres raisons, pour avoir ... c'est surtout pour le côté du travail, le côté de la qualité de vie. Et une fois qu'on ne l'a pas, c'est sûr que les gens finissent par retourner. J'en connais beaucoup beaucoup qui ont fini par rentrer.

Comme annoncé, voyons maintenant les perceptions de nos répondants concernant leur propre intégration professionnelle. Tous nous ont fait part d'un bilan positif mais nous pouvons les séparer en deux groupes : un premier pour lequel l'intégration par le travail est considérée comme réussie (Meryem et son mari, Samir et Ahmed) et un second pour lequel elle est sur la bonne voie mais pas encore considérée comme réussie (Maria et Amine). Cependant, chaque répondant a mis l'accent sur un point différent de son intégration. Mentionnons que, lors de nos entrevues, nous avons perçu Meryem et Samir comme ceux qui désiraient le plus donner une image positive de leur intégration, qui semblaient les plus convaincus par le succès de leur démarche.

D'après son enthousiasme et la satisfaction qui transparaît pour son emploi actuel – un emploi qui répond à ses qualifications - nous pensons que l'intégration par le travail de Samir est réussie :

Ce mois-ci je viens de fêter une année avec cette entreprise. Et puis, dieu merci, je suis content et même mes employeurs sont très très contents de mes compétences et ça me rassure. [...] Pour l'avenir ... **je me sens très très bien dans mon domaine maintenant, très satisfait ... parce qu'au moins je travaille dans quelque chose que j'aime et ça c'est très important. C'est un travail pour lequel je suis diplômé et je suis bien payé. Ça vous satisfait c'est sûr.** Très important.

Meryem estime que son intégration par le travail et celle de son mari sont réussies. Elle est très enthousiaste quant à sa nouvelle vie et désapprouve les immigrants qui jouent la carte du racisme lorsqu'ils éprouvent des difficultés :

Je n'échangerais ma place pour rien au monde. J'adore ce pays. Je ne supporte pas les immigrants qui critiquent les Québécois. On a été très bien intégré au travail aussi. Ma sœur a eu plus de mal à trouver un boulot, presque un an, pour la simple raison qu'elle voulait travailler dans son domaine. Elle a étudié ici, elle a eu une maîtrise en communication. Là elle fait un doctorat. Elle a eu du mal mais des fois, quand elle me disait «je sens que le racisme ...», je lui disais de ne pas réfléchir comme ça sinon elle n'avancerait jamais.

Grâce à ses expériences professionnelles et à la reconnaissance de son travail par ses collègues, Meryem a développé sa confiance en elle et a pu s'épanouir. Elle ajoute qu'elle s'est fait beaucoup d'amis par le biais du travail :

Je n'aimerais pas retourner à il y a de cela six ans parce que c'est maintenant que j'ai vraiment mes marques. J'ai des amis québécois, autres pas beaucoup, mais j'ai beaucoup d'amis québécois, tu sais des gens vraiment bien sur qui tu peux compter.
.....
J'ai gardé contact avec certains de mes collègues, qui sont mes amis, qui viennent chez moi et tout.

Ahmed aussi pense que son intégration au niveau du travail est réussie vu qu'il occupe un emploi selon ses compétences, avec des responsabilités et plusieurs avantages. Pour le moment, il n'envisage pas de changer d'entreprise car il travaille sur des projets intéressants. Cependant, il sait qu'il ne se limitera pas à son diplôme actuel et vise un MBA :

C'est sûr qu'il y a toujours un point d'amélioration mais je pense que je suis déjà intégré vu que ça fait une année que je travaille à la même place et qu'ils m'ont appelé pour continuer avec eux. [...] Personnellement j'ai tendance à regarder plus haut. Je vise à faire mon MBA. Euh ... et pourquoi pas rester à Sherbrooke pour le moment je me plais dans ce que je fais ouais ... je pense que je continuerais là ... Je travaille comme ingénieur donc j'ai une responsabilité, j'ai des projets, ce sont des choses qui changent régulièrement, je n'ai pas un travail fixe qui est tannant ou que je dois refaire chaque jour. Ce sont des nouvelles technologies sur lesquelles je travaille.

Soulignons qu'il existe une succursale de son entreprise actuelle à Montréal mais qu'il n'a jamais voulu faire le transfert vu que son travail pourrait être moins intéressant (son département existe seulement à Sherbrooke) et qu'il ne disposerait pas de son matériel actuel (ce sont des machines coûteuses qui ne sont disponibles qu'au siège social et il serait donc amené à tout de même faire des déplacements).

Même si Maria est plutôt satisfaite des «résultats» actuels, de l'expérience acquise, des personnes rencontrées par le biais du travail et des amitiés développées, elle ne pense pas que son intégration professionnelle soit tout à fait réussie et se sent encore par moment (particulièrement lorsqu'elle est sans emploi) comme une étrangère. Selon elle, ce n'est que lorsqu'elle aura un emploi permanent (non contractuel) qui répond à ses qualifications dans un environnement ouvert à l'interculturalité et avec un salaire compétitif qu'elle se sentira encore mieux intégrée :

Aujourd'hui je dirais que ce serait un poste en marketing et événementiel, **un poste de responsabilités dans une compagnie ouverte sur les cultures**. Je trouve très important que dans une entreprise où les gens viennent de cultures différentes, le directeur ou le responsable des ressources humaines sache comment son équipe fonctionne, puisse la gérer. Parce que des fois, il peut y avoir toutes sortes d'interprétations qui ne tiennent pas juste parce qu'une personne s'exprime d'une telle ou d'une telle manière. Ça, ce sera un point très important. Une entreprise qui est ouverte sur les cultures et qui a l'habitude de recruter des gens qui viennent de cultures différentes. Euh bien sûr, **l'idéal, ça serait d'avoir une équipe de gens qui sont capables de travailler ensemble et qui aiment bosser** parce que ça, ça m'a posé un problème. Par exemple au «X», franchement les gens n'aimaient pas travailler. Moi je ne suis pas comme ça, je me donne à fond et je ne peux pas être dans une équipe où les gens font le minimum. Donc ça serait important mais bon c'est rêver en grand quoi car on ne peut pas tout avoir, **tout en ayant un salaire intéressant aussi**.

Je pense que j'ai quand même encore un grand travail à faire là-dessus, que j'ai encore beaucoup de choses à apprendre, mais, si je compare par rapport à la plupart des marocains qui ont à peu près le même niveau que moi, je pense que je suis pas mal⁴¹ intégrée. **Mais j'aurais pu être encore plus intégrée en ayant un travail permanent**.

⁴¹ L'interviewée utilise l'expression dans le sens de «assez».

Nous avons vu que Amine, en voie d'acquérir son MBA, vise un poste de direction que ce soit dans l'entreprise où il est actuellement gérant ou dans une autre. Cependant, il émet des réserves quant à ce que lui réserve l'avenir et c'est pourquoi nous le plaçons dans le second groupe :

J'ai quatre ans d'expérience juste à la pharmacie, j'ai de l'expérience ailleurs, je suis en train de finir un MBA et quand tu postules, ils te donnent un salaire de 32 000 \$. Là tu te poses des questions : qu'est-ce que je fais ? Est-ce que je ramasse mes trucs puis je m'en vais ailleurs ?

.....
Je suis à 80% à peu près ou à 75%, 75-80% rendu à cette étape-là [d'intégration professionnelle réussie]. Je suis vraiment – comme je t'ai dit tantôt – au croisement : ou ça va bien aller ou ... Ça va sûrement avancer mais est-ce que c'est vers le bon ou le mauvais, j'ai des choix à faire et ce ne sont pas des choix faciles parce qu'ils vont tout affecter, pas seulement ma carrière mais ma réputation aussi vis-à-vis de certains employeurs, vis-à-vis de certaines personnes que je côtoie.

Cependant, Amine dit ne pas souffrir de la nostalgie du pays même s'il pense que s'il y était resté, sa situation financière aurait été meilleure et son niveau hiérarchique plus élevé qu'ici aujourd'hui. Il préfère voir l'opportunité qu'il a eu de découvrir plusieurs cultures et de se faire des amis des quatre coins du monde tout en restant à un seul endroit :

Si je dois faire un bilan, ça fait presque 5 ans là, je dirais que je m'en suis pas mal tiré, j'ai travaillé, je n'ai pas chômé, je me suis fait une vie, je me suis adapté. Depuis que je suis ici, je suis allé au Maroc deux fois [petite pause]. Je ne souffre pas du mal du pays du tout. C'est vrai que de temps en temps j'aimerais bien y aller, mais quand je reviens, je suis aussi stressé que quand je suis parti. Je préfère aller à Cuba. ... Au niveau du travail, je sais que si j'étais resté au Maroc, je serais ... si tu veux mieux, je ne sais pas. Au niveau financier, situation aussi, travail etc. Tout ça, je suis sûr que j'aurais été mieux, j'aurais accédé à plus ... C'est très très probable que j'aurais fait plus d'argent là-bas qu'ici. Mais je considère que ce que j'ai appris ici pendant cinq ans, ça n'a pas de prix [...] Il aurait fallu que je voyage je pense, je ne sais pas moi que je fasse trois continents pour côtoyer les gens que je côtoie ici... des gens de partout ... donc euh c'est très enrichissant aussi. C'est mon point de vue. Je ne sais pas pour les autres, y a plein de monde que ça n'intéresse pas. Moi personnellement ça m'intéresse beaucoup [...] Hm ... des amis aussi j'en ai, je m'en suis fait plein ! Non ... je pense que ça n'a pas de prix ce que j'ai acquis ici. Si je fais un bilan, je suis très content, je suis très satisfait d'où est-ce que je suis rendu.

4.2.4.4 Un possible retour au Maroc ?

Lors de notre première entrevue, Maria a soulevé l'éventualité d'un retour au Maroc si elle ne trouvait pas d'emploi et que sa situation ne devenait pas plus stable. Inspirées par son témoignage, nous avons demandé aux autres s'ils envisageaient cette éventualité. Nous croyons que cette question leur a donné la possibilité d'apporter la touche finale à leur bilan. Nous avons aussi tenté de recueillir, dans le cas de cette éventualité, leur regard, leurs attentes et/ou leurs motivations comme nous l'avions fait pour la société d'accueil.

Ainsi, Maria pense à certains moments, qui coïncident avec des périodes d'inactivité et de recherche d'emploi, à retourner au Maroc ou à ce qu'aurait été sa situation si elle y était restée :

Le Maroc est quand même un pays qui est stable, plus stable que beaucoup d'autres pays en voie de développement et donc quand on rentre par exemple l'été, c'est sûr qu'on se met à comparer. Parce qu'on a nos amis qui sont restés ou qui sont rentrés finalement de l'étranger, et la plupart ont des supers jobs et on finit par comparer «Est-ce que moi j'aurais pu être au Maroc ?» et «Qu'est-ce que je fais au Canada ?» et quand tu n'as pas de travail, ben c'est sûr que tu te dis, euh ben franchement j'aurais peut-être dû ... je devrais peut-être penser à rentrer ... donc finalement tu sais toujours pas où est-ce que tu en es !

.....
Encore une fois tout dépend des gens et des personnalités, **moi si je ne trouve pas de travail** - ce qui est peu probable, je reste quand même positive, il n'y a aucune raison pour que je n'en trouve pas parce que j'en ai déjà trouvé - je ne peux pas rester au Canada. **Ce n'est pas intéressant pour moi. Je préfère rentrer au Maroc, au moins il y a ma famille, il y a mes amis** ... je veux dire ... on a un plus. Tant qu'à être mal ici, autant être mal dans son pays.

De plus, comme nous l'avons vu précédemment - dans le sous-thème *Une définition intuitive de l'intégration par le travail réussie (ou non)* - Maria pense qu'elle pourrait se réadapter facilement au Maroc et qu'il lui serait plus aisé de retrouver un travail vu que son réseau de contacts (amis et famille) est déjà en place.

Alors qu'à son arrivée à Montréal, Amine pensait ne plus jamais revenir au Maroc, que ces dernières années il y est allé pour les vacances mais revenait stressé, aujourd'hui la question d'un possible retour est en suspens :

C'est la question que j'ai commencé à me poser depuis un an. Parce que là, je suis quand même rendu à l'âge où il faut que je me décide : «est-ce que je décide de rester ici ? Ou est-ce que je décide de rentrer au pays ? Ou de changer de pays ou je ne sais pas» [...] Dans ma vie, j'en suis arrivé là. Je parle de ma vie euh professionnelle, pas personnelle...

Ahmed non plus ne rejette pas la possibilité de retourner vivre au Maroc si une bonne opportunité professionnelle se présente : «Personnellement pourquoi pas. Euh ... si j'ai une bonne opportunité au Maroc pourquoi pas. [...] J'attends d'acquérir une très bonne expérience. Avant de partir au Maroc.»

Enfin, seuls Meryem et son mari sont catégoriques à ce sujet : «Pas du tout. Ça se confirme de plus en plus quand on part au Maroc en vacances, on se dit qu'on ne reviendra pas. Ça se confirme d'année en année. Par rapport à la mentalité, la vie est devenue excessivement chère et la vie n'est qu'apparences, n'est que superficiel.»

4.3 Points émergents

4.3.1 Les faits marquants concernant leur intégration professionnelle

Vers la fin de nos rencontres, nous avons chaque fois tenté de revenir sur les perceptions de nos répondants sur ce qui les a le plus marqué concernant l'intégration par le travail ; nous voulions ainsi obtenir une synthèse de ce qui s'était dit précédemment. Cependant, seuls Maria et Ahmed ont explicitement répondu à cette question.

Pour Maria, c'est le fait de devoir répéter plusieurs fois et épeler son prénom et son nom de famille qu'elle a voulu souligner :

C'est ridicule à dire. Je dirais que c'est mon nom. Le fait de devoir répéter son nom quatre fois, à chaque fois qu'on parle à quelqu'un, c'est vraiment fatigant. Et on arrive à un moment où on se dit «je devrais peut-être changer de nom». [...] Dans une journée de travail, on parle à pas mal de personnes ; imaginez combien de fois vous répétez votre nom, combien de fois vous entendez des blagues en rapport avec votre nom.

Quant à Ahmed, c'est à un tout autre registre qu'il a voulu attirer notre attention en nous parlant de la différence qu'il a ressentie au niveau de l'intégration professionnelle dans deux grandes villes québécoises, Montréal et Sherbrooke. Par la même occasion, il revient sur les efforts que doit faire l'immigrant pour s'intégrer, combiné à ceux que doivent faire les membres de la société d'accueil pour l'aider :

J'ai eu la chance de travailler à Montréal et de travailler à Sherbrooke. Ce sont deux régions qui sont différentes. Je ne sais pas... mais j'ai remarqué que les gens sont différents. Les personnes des régions sont plus accueillantes que les personnes de Montréal. Ce n'est pas la même compagnie, je ne peux pas les comparer. Peut-être que comme j'avais travaillé dans une très grande compagnie – 900 employés – c'est normal que ça soit comme ça, je ne peux pas dire mais c'est ce que j'ai remarqué. [...] À Sherbrooke c'est plus accueillant, ils mettent la personne plus à l'aise. Mettons qu'ils l'aident à s'intégrer. **C'est sûr que la personne doit aussi faire un effort c'est la personne qui veut s'intégrer qui doit faire l'effort. Mais il faut l'aider.** Parfois la personne elle veut s'intégrer mais si on ne l'aide pas [Il rit] c'est fini. Elle fait un blocage. Je pense que c'est à cause de ça que ... **peut-être que s'il y a un problème au niveau de l'intégration ... ça pourrait venir de là.**

4.3.2 Conseils à un futur immigrant

En nous inspirant de Kim et Gudykunst, nous avons demandé à nos répondants quelles seraient les stratégies qu'ils recommanderaient (ou non) à un futur immigrant.

Amine pense qu'un futur immigrant - outre le fait de ne pas avoir d'attentes trop élevées - devrait d'abord venir vivre quelques semaines dans la société d'accueil, faire des démarches de recherche d'emploi et réfléchir à quelles seront les conséquences d'un tel projet au niveau de sa structure familiale avant de prendre sa décision finale.

Si un immigrant me demande «qu'est-ce que je dois faire ?», je lui dirais de réfléchir, de venir ici avant de décider d'immigrer, de parler à des gens ici. Montréal ou Québec ce n'est pas comme il y a cinq ans, ça a changé. [...] Selon les statistiques aussi : il y a je pense quatre fois plus de marocains qu'il y a quatre ans, il y a quatre fois plus d'immigrants aussi qu'il y a quatre ans. Je suggère à une personne d'arriver ici avant, faire une visite, poser des questions, faire des tentatives de recherche d'emploi.

Qu'elle se donne 2-3 semaines ici et qu'elle voit de quoi ça a l'air. Là elle prend sa décision. Sinon, si elle arrive direct ici, ce que je suggère c'est de ne pas mettre ses attentes trop haut. **Le mieux c'est de s'adapter sans être assimilé** ... c'est juste s'adapter à ce qui se passe. **Si tu n'as pas cette capacité de changement, tu vas galérer.** J'ai vu des marocains à l'université, et j'en ai un dans mon équipe, ils ont amené leur famille et leurs enfants ici, ils avaient un bon travail là-bas. Ils sont restés un certain temps puis après ils ont décidé ... «oups ! Je ne veux pas que mes enfants grandissent ici, ma femme est voilée, elle ne trouve même pas de travail, elle reste à la maison, ça devient comme un handicap. Puis quand je sors avec eux j'ai l'air du gars ... Tu sais quand tu marches avec une femme voilée à l'extérieur ici, le monde te regarde comme si c'est toi qui l'a forcé à être voilée, tu te sens toujours coupable». Ils investissent de l'argent, leur carrière, la frustration, ils font tout ça et finalement ils ramassent leurs cliques et leurs claques et retournent au pays. Et quand ils retournent, qu'est-ce qu'ils ont appris pendant les trois ou quatre ans passés ici ? Pas grand-chose parce que pendant tout ce temps, ils couraient après le travail, la famille, les enfants.

Ahmed recommande aux immigrants à la recherche d'emploi de ne pas se satisfaire d'un emploi alimentaire, de ne pas gâcher leur potentiel en occupant un emploi hors de leur domaine d'études :

Quelqu'un qui s'est sacrifié pour ses études, pourquoi aller chercher un autre emploi ? Pour moi, c'est une erreur. ... On a toujours le choix. C'est difficile, je n'en doute pas, d'en trouver un dans le domaine. Mais la personne qui commence à chercher ailleurs, elle ne doit pas rester ! Peut-être pour payer son loyer et ses factures mais ... continuer à chercher à 100%. Autrement dit, si on trouve un travail quelconque, on travaille pour subvenir à nos besoins. Nécessaires. Mais je ne vais pas sacrifier mon temps à travailler ou le travail qui ne me plaît pas ne va pas prendre tout mon temps, sinon je resterais bloqué là. Non ! Ça c'est une erreur.

Marqué par la différence qu'il a ressentie entre Sherbrooke et Montréal (voir sous-thème précédent), Ahmed recommanderait à un futur immigrant de choisir de s'installer dans une autre ville que dans la métropole à moins d'avoir beaucoup de contacts :

Un futur immigrant qui vient à Montréal et qui cherche [un emploi] ça risque d'être plus difficile ; s'il va à l'extérieur, il y a de très grandes villes à part Montréal, comme Sherbrooke, comme la ville de Québec aussi ... Ou qu'il cherche là où il y a les grandes compagnies, les compagnies industrielles. Comme là où je travaille, c'est le siège social qui est situé à Sherbrooke. Je travaille dans une compagnie-mère donc c'est une très grande compagnie. C'est une multinationale aussi. Ce sont des choses comme ça qu'il faut viser. **Parce que s'il reste à Montréal, le marché du travail**

commence à être saturé. Autrement dit, il y a moins d'offres ou il faut avoir beaucoup de connaissances, beaucoup de contacts pour trouver un travail. [...]

Moi je suis venu pour les études, je suis arrivé jeune ici donc je ne pouvais pas me permettre de travailler directement. Je devais avoir un bon bagage. Mais les personnes qui viennent déjà avec un très bon bagage, elles n'ont pas besoin d'étudier ! Elles peuvent directement aller à Sherbrooke ou chercher dans les grandes villes !

Maria aussi c'est sur l'importance de développer un réseau de contacts dès son arrivée dans la société d'accueil qu'elle a voulu revenir :

C'est de développer un réseau, sortir. Dans des cafés, bars ... je pense que ce sont de bons endroits pour connaître du monde. Des fois pas le monde qu'on veut, mais on peut tomber sur des gens ... ça c'est vraiment si on n'a aucun autre moyen ... sinon ben, les invitations. Peut-être inviter du monde chez soi, des gens que tu connais peut-être à peine, les inviter chez toi pour qu'ils te découvrent, découvrent ta culture etc. de sorte à ce que tu puisses développer des relations avec eux. Sinon ben quand tu as un 1^{er} travail, déjà tu as l'occasion de développer des relations avec tes collègues ou avec ton / tes directeur(s) etc., avec des gens avec qui tu as des affinités.

Quant à Meryem, elle suggérerait à un immigrant d'avoir confiance en son potentiel «Je recommanderais à un futur immigrant de s'imposer, pas en faisant du bruit, mais en se disant «je suis intelligent, je fais bien mon travail, je n'ai pas à être sous-payé, je mérite un salaire selon mes compétences». Oui, quand on arrive, on prend un peu tout ce qui passe.». Ce qui vient rejoindre les propos de Samir aussi qui soulignait que d'avoir été accepté comme immigrant était déjà une preuve qu'ils avaient en main les outils pour s'intégrer «il ne faut pas se sous-estimer, on a de bonnes compétences, c'est une des raisons pour laquelle ils nous ont accepté».

Par ailleurs, Meryem recommande à l'immigrant de passer par une agence de placement pour trouver un emploi, même si elle reconnaît que pour sa sœur cela n'a pas été fructueux :

Quand il arrive ici, l'immigrant est obligé de passer par la boîte de placement parce que c'est l'agence qui le vend et lui ne sait pas se vendre, il vient d'arriver. L'agence, même si elle te pompe 45 % de ton salaire, c'est ton seul moyen de pouvoir mettre un pied dans une boîte. Parce que c'est l'agence qui va dire «je l'ai rencontré, c'est une personne bien, elle répond à vos attentes». C'est très difficile d'être appelé

en entrevue parce que la plupart du temps ton C.V va à la poubelle. [...] Pour mon mari et moi ça a été l'agence ; pour ma sœur ça ne lui a rien changé.

Pour Samir, tout est une question de temps, il recommande d'être patient et de ne pas baisser les bras, de chercher dans son domaine :

D'avoir de l'espoir. De chercher dans son domaine. De ne pas s'attendre à trouver du travail en un mois. Mais ça dépend ... je connais un marocain, un ami à moi, en un mois il a trouvé un emploi dans son domaine et ça fait maintenant quatre ou cinq ans qu'il y travaille. On ne peut pas savoir comment ça va arriver. Il faut chercher. Donc c'est une question de temps. Lui il était logique aussi, il faisait ses recherches, il s'est inscrit dans un club de sport, etc. pour voir la nouvelle vie qu'il a choisie.

4.3.3 L'emploi et le processus d'intégration à la société québécoise

Par le biais de ce sous-thème, nous avons tenté de rassembler les perceptions de nos répondants quant au rôle que peut avoir joué, dans leur intégration générale, le fait d'avoir un emploi selon leurs attentes (l'ouverture et l'appui que cela leur a donné).

Comme nous l'avions précédemment souligné avec le témoignage de Meryem, nos autres répondants pensent aussi que le fait d'occuper un emploi selon leurs compétences influe positivement sur leur intégration générale à la société d'accueil. D'autres facteurs ont aussi un rôle important tel que le fait d'être reconnu, bien accueilli et d'avoir un environnement favorisant l'épanouissement.

Lorsque nous lui avons fait une petite synthèse de ses propos et que nous sommes revenues sur le fait qu'il considérait que le travail contribue à l'intégration au niveau culturel, Amine a donc spontanément réitéré cette affirmation. Par ailleurs, il a établi une distinction entre les immigrants marocains qui ont une expérience professionnelle canadienne et ceux qui n'en ont pas :

Ça m'aide beaucoup, pas juste un peu ! ... je pense que si je n'avais pas travaillé ... il y a une grande différence entre quelqu'un qui travaille puis quelqu'un qui va à l'école. Je le vois à l'université. Je parle des immigrants marocains. Ils sont très très différents de ceux qui ne travaillent pas et qui vont juste à l'école. Ils n'ont pas les mêmes activités, pas les mêmes connaissances. **Ceux qui vont juste à l'école ne sont pas aussi intégrés si tu veux, aussi ouverts que ceux qui travaillent.** Ceux qui travaillent ils apprennent ... tu sais à force de côtoyer les gens, tu apprends puis tu changes ... ils ne sont pas aussi rigides.

Idem pour Maria qui, tel que vu précédemment, accorde une très grande importance au fait d'avoir un emploi pour réussir à s'intégrer. Elle ajoute que le fait de ne pas trouver d'emploi peut même être une motivation pour un retour au Maroc (voir le sous-thème *Un possible retour au Maroc ?*). Revenons également à un autre point soulevé par Maria (voir au 4.2.3 *La communauté marocaine et un réseau de contacts élargi*) : avoir un emploi dans un environnement représentatif de la culture d'accueil est une condition sine qua non pour mieux se rapprocher de la-dite culture et c'est pourquoi elle dit ne pas avoir restreint son réseau de contact à la communauté marocaine.

Rappelons que pour Ahmed, l'emploi occupe une place importante dans sa vie et qu'occuper un emploi hors de son domaine d'études est un gâchis, une perte de temps, une erreur à éviter.

4.3.4 Conclusion

Avant la fin de chaque entretien, nous demandions à nos répondants si les étapes proposées leur semblaient complètes et s'ils auraient aimé ajouter quelque chose.

C'est ainsi que Samir nous a dit qu'il pense que de nos jours, les nouveaux immigrants marocains ne perçoivent pas de choc à leur arrivée à Montréal puisqu'il y a déjà une forte communauté marocaine et arabe qui y vit :

Moi je trouvais qu'il n'y avait pas de choc. Peut-être pour les premiers immigrants marocains il y en avait un. Mais je pense qu'on est chanceux parce qu'on a trouvé des mosquées, on a trouvé une communauté, on parle arabe si on veut. Pour eux [Les premiers immigrants marocains] c'est sûr que ça a été très dur.

Quant à Maria, elle est premièrement revenue sur le manque d'information disponible aux futurs immigrants ce qui, selon elle, a une incidence sur les problèmes d'intégration que les immigrants rencontrent par la suite. Elle a souligné de nouveau le manque d'information disponible aux employeurs et employés de la société d'accueil pour mieux comprendre les «étrangers» :

Au niveau des informations sur l'immigration, il y a un grand travail à faire. [Pause]. Et d'ailleurs les statistiques vont le prouver parce que je sais qu'il y a des études qui se font en ce moment sur ce sujet : pourquoi il y a beaucoup de marocains qui viennent et qui repartent. Et il y a des marocains qui viennent et qui sont malheureux. **Peut-être que les gens ne s'informent pas assez, peut-être que le bouche-à-oreille fait qu'on embellit tout** et on finit par oublier tout le côté dur parce que c'est dur d'être à l'étranger : on est loin de son pays, c'est très loin le Canada par rapport au Maroc, il fait froid, le climat est un facteur très important par rapport au fait d'avoir vécu à 40 degrés à l'ombre dans une ville côtière, bon c'est pas tous les Marocains qui viennent de villes côtières mais bon, on est quand même assez proche de la mer. **Et je pense que les agents d'immigration vendent un petit peu trop la vitrine du Canada** et ça je pense qu'il y a un gros travail à faire là-dessus.

.....
Je pense qu'il y a une chose qui serait importante au niveau du travail. C'est ... je dirais de former... parce que souvent, il ne faut pas le nier, on se sent incompris. [Pause] **Alors, ce qui serait intéressant peut-être c'est de trouver un moyen de donner de l'information aux gens qui travaillent dans une entreprise, dans un organisme, dans une institution, de sorte à ce qu'ils soient un peu plus ouverts sur le monde.**

Comme Samir, Ahmed revient à l'étape du choc et de la confrontation à l'arrivée d'un nouvel immigrant, mais lui pour souligner l'importance de l'entourage et des amis dans le processus d'intégration :

Peut-être au niveau de la confrontation. Ça dépend de l'entourage de la personne. Ce n'est pas le gouvernement qui va changer, c'est la personne. Si quelqu'un arrive pour s'établir au Québec, trouver un bon travail, continuer de bonnes études etc. et qu'il vient avec ses amis et que ceux-là ont un travail général, c'est sûr que s'il n'a pas une grande personnalité, il peut suivre le chemin des autres. Il faut choisir son entourage selon son ambition et garder éloignées les autres personnes. [...]. La personne doit chercher ce qu'elle veut et à partir de là elle doit former [Petite pause] un réseau pourquoi pas. C'est comme ça qu'on avance. C'est comme ça qu'on évolue. Ce n'est pas en cherchant le minimum qui existe. Il faut chercher le maximum qui n'existe pas. Tout le temps mieux.

Et comme Maria, Ahmed a également souligné que les futurs immigrants devraient avoir accès à plus d'informations sur la vie à Montréal, selon des sources diverses et plus objectives que le gouvernement canadien ou les cabinets d'immigration. Il leur suggère donc de ne pas placer leurs attentes trop haut :

Moi je pense que l'information doit exister au Maroc. Aux personnes qui veulent avoir l'immigration. Le site de l'immigration ce n'est pas assez. Pourquoi ? Parce qu'eux [le site de l'immigration, les cabinets d'immigrations], ils mettent juste les bonnes informations. Il y a les mauvaises. C'est pour ça que c'est un organisme qui doit faire ça. C'est quelque chose qui doit être créé. Est-ce que vous pensez qu'ils vont dire des mauvaises choses ? Non ... c'est ça le problème ! **Donc c'est pour ça que déjà là-bas, les personnes sont endoctrinées, elles viennent avec une idée ... C'est le bouche-à-oreille.** Moi aussi j'avais une très grande attente donc quand je suis arrivé, même si les gratte-ciel étaient hauts, pour moi ce n'était pas assez. D'après moi les personnes qui viennent ici ont plus d'attentes. La personne est vraiment stressée à cette période-là, moi j'ai vécu ça, quand je suis arrivé je m'attendais à quelque chose d'immense. Pour moi, il ne faut pas trop en mettre parce que ça dépend des personnalités. Si on met trop et que la personne ne trouve pas ce qu'elle attend, elle veut retourner. Elle ne sera pas contente. Et si elle est obligée de rester ici parce qu'elle a tout vendu ou qu'elle a fait beaucoup de choses ... c'est juste que pour moi ce sont des mensonges autrement. Il faut dire les choses comme elles sont.

Et pour finir, Ahmed nous a confié qu'il a l'impression que, depuis les attentats de 2001, le regard des autres sur les immigrants a changé :

J'ai eu la chance de voir les deux côtés : j'ai vécu avant 2001 et j'ai vécu après 2001. ... j'ai tendance à voir la différence, je ne sais pas si c'est vrai ou pas, mais pour moi personnellement c'est ça. J'ai remarqué une différence ... Les gens me regardent autrement. ... en 2000, c'était correct ou peut-être c'était mon ignorance, ou peut-être que moi je remarquais plus les gens alors qu'eux étaient supposés me remarquer aussi, je ne sais pas exactement mais c'est sûr que les choses ont changé... mais au niveau de l'intégration je pense que je fais ce que je veux tant que ... **j'ai choisi ce pays-là parce que je suis libre** ! Mais libre dans le vrai terme, c'est-à-dire : ne pas faire de tort à personne et respecter ce que je fais et aussi avancer, donner mon 100% et contribuer à l'avancement du pays si j'ai la chance !

Dans ce chapitre, nous avons essayé de mettre en relief la perception des répondants quant au rôle et à la place du travail dans leur intégration à la société d'accueil. Nous avons vu les étapes par lesquelles ils sont passés, comment ils ont perçu certaines difficultés et comment ils y ont remédié. Les témoignages de nos répondants, leurs interactions avec le milieu, leurs réalités subjectives et leurs reconstructions symboliques nous ont donné une vision de leur processus d'intégration socioprofessionnelle à Montréal en tant qu'immigrants marocains.

Nous verrons dans le chapitre suivant quelles interprétations nous donnons à ces récits en faisant des parallèles avec nos données contextuelles et nos références théoriques.

CHAPITRE V

INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

L'objet d'une enquête ethnosociologique est d'élaborer progressivement un corps d'hypothèses plausibles, un *modèle* fondé sur les observations, riche en descriptions de «mécanismes sociaux» et en proposition d'interprétation (plutôt que d'explication) des phénomènes observés.
Bertaux, 1997, p. 19

Dans ce chapitre, nous allons confronter nos intuitions de départ aux références théoriques et aux résultats obtenus pour ensuite revenir à notre question de recherche et tenter d'établir la plausibilité de nos hypothèses. Pour cela, rappelons tout d'abord notre question de recherche telle que précédemment énoncée : *Comment les immigrants marocains de Montréal tentent-ils de s'intégrer socioprofessionnellement à la société québécoise ?* Rappelons également notre hypothèse de recherche : *Le travail, lieu privilégié d'intégration pour les immigrants.* Enfin, rappelons aussi que le but de notre recherche n'est pas de généraliser nos résultats à une plus grande échelle mais plutôt d'essayer de comprendre en profondeur l'expérience migratoire de certains individus, en l'occurrence celle des immigrants marocains rencontrés, en mettant l'accent sur leurs perceptions quant aux défis et obstacles vécus. Nous donnerons donc nos constats de chercheuse sur l'intégration socioprofessionnelle de ces immigrants ainsi que sur la place de l'emploi qualifié dans leur intégration plus globale à la société d'accueil.

Dans ce chapitre interprétatif, nous combinerons les perspectives ethnosociologique et interprétative de l'École de Chicago à une lecture aux reflets systémiques. De plus, tel qu'annoncé au chapitre précédent, nous nous efforcerons de faire une interprétation transversale inspirée par Abou et Panet-Raymond. Pour cela, nous combinerons les séquences rituelles – l'avant, l'arrivée, l'ajustement et l'adaptation – aux sous-thèmes qui s'y rattachent. Lorsque cela sera possible, nous ajouterons à la diachronie et à la synchronie une lecture symbolique. Étant donné notre intérêt pour l'intégration fonctionnelle (socioprofessionnelle) de nos répondants, les enjeux de chaque thématique en tiennent particulièrement compte.

Enfin, notons que, dans ce chapitre aussi, nous avons réorganisé certains sous-thèmes pour plus de fluidité. Alors que dans notre analyse, nous avons placé *Le (ou les) premier(s) emploi(s) : attentes comblées ? compétences utilisées ?* dans *Ajustement*, nous l'avons déplacé dans *Adaptation* puisqu'il fait également état des résultats plusieurs années après. Par ailleurs, pour diminuer le risque de redondance, nous avons inclus le sous-thème *Bons et mauvais pas* à *Stratégies à considérer comme bonnes ou mauvaises* et ajouté *La place de l'emploi dans le processus d'intégration à la société québécoise* au sous-thème de l'*Adaptation*.

5.1 Interprétation des résultats : une vision transversale et symbolique

5.1.1 Avant le départ : motivations et attentes

Par cette thématique, nous avons voulu *connaître* et *comprendre* les motivations et les attentes qui ont déclenché le processus d'immigration de nos répondants car nous pensons qu'inévitablement, elles ont joué un rôle dans leur façon de s'intégrer à leur nouvel environnement. De même, comme Renaud et Cayn, nous pensons que les sources d'information avant le départ ont influé sur leurs perceptions à leur arrivée ; et que l'expérience professionnelle et le dernier emploi occupé au Maroc leur ont servi de points de repères (et plus tard d'échelle de comparaison à l'évaluation de leur situation au Québec). C'est là, nous croyons, un point de vue systémique qui convient plutôt bien à la façon dont nous abordons notre recherche.

Mentionnons que c'est grâce à la distinction que fait Abou des trois types d'acculturation (*voir* art. 2.1.2) que nous avons pu considérer l'immigration des marocains au Québec comme une immigration choisie. Ainsi, l'intégration serait une acculturation assumée selon le langage de Abou : tout en adoptant les institutions et modèles de la société d'accueil, le nouveau venu peut conserver ceux de sa culture d'origine. Cela, combiné au fait que pour la plupart ce sont des immigrants de la catégorie économique, donne selon nous tout son sens à leurs démarches pour réussir leur intégration socioprofessionnelle.

En nous reportant aux trois causes qui peuvent être à l'origine de la nouvelle émigration selon Abou (voir art. 2.2.1), nous remarquons que pour nos répondants, les motivations de départ sont en partie reliées à une motivation d'ordre social et économique (la quête d'une meilleure qualité de vie ou d'un meilleur environnement ou d'une réussite matérielle) et en partie à une motivation d'ordre individuel (telles que la réalisation de soi, la poursuite d'études ou le besoin de changements). Cependant, pour deux d'entre eux qui sont mariés, nous pouvons également considérer une motivation d'ordre familial puisque la décision a été prise au niveau de leur couple.

Intuitivement, nous pensons que la motivation d'émigrer naît d'une insatisfaction ressentie à un ou plusieurs niveaux de la vie d'une personne, combinée à la perception de pouvoir y remédier en d'autres «lieux» sociaux. L'émigration peut alors faire figure de solution rêvée et la destination choisie, de lieu idéal. Nous pensons que cette amplification des possibilités dans l'imaginaire des candidats à l'émigration joue un rôle important lors de la prise de décision finale. Or, nous avons retrouvé dans le récit de nos répondants d'après la façon dont ils se sont exprimés et les mots qu'ils ont utilisé pour interpréter et construire leur réalité, cette amplification que Abou a identifié comme étant le mythe de la *Terre promise* (voir art. 2.2.1). Soulignons ainsi l'imaginaire qui entoure l'opportunité d'émigrer vers «plus de possibilités d'arriver par ses propres moyens», dans un monde où les contraintes religieuses sont moins présentes, qui prône l'équité pour tous et «qui te donne l'opportunité de venir, qui donne l'opportunité aux immigrants de s'installer». Ainsi, comme Abou, nous pensons que la toile de fond de la motivation de l'émigrant est la quête de la reconnaissance (souvent inconsciente) et la réalisation de soi : l'occasion de «sans entrave devenir ce qu'il est ou ce qu'il croit être, développer sans contrainte son identité personnelle et culturelle et lire, dans le regard des autres, l'hommage de la reconnaissance» (voir art. 2.2.1). D'autre part, dans leur reconstruction symbolique, nos répondants ont identifié le Canada à un «pays très sécuritaire» où la paix et la stabilité règnent : «Parce que le Canada en fait a une bonne image pour la plupart des citoyens du monde ; le Canada c'est un pays de paix et de prospérité.», «l'un des pays le plus stable au monde, un pays qui est neutre politiquement». Ainsi, alors que pour Abou dans les années 60, l'aventure était une motivation pour émigrer, aujourd'hui, nous remarquons que pour les immigrants marocains, le besoin de sécurité – surtout économique – joue un rôle très important dans leur décision. Rappelons cependant

que W.I. Thomas indiquait le désir de sécurité (basé sur l'instinct de peur) comme un des quatre désirs du futur émigrant (au même titre que les désirs d'aventure, de prestige et de pouvoir).

Par ailleurs, nous pensons que le statut de la langue française au Canada - et particulièrement au Québec - vient compléter ce tableau du pays idéal aux yeux de nos répondants : le rêve de l'Amérique en français !

Pour finir, ajoutons que, comme nous l'avons vu dans notre analyse, l'émigration peut aussi être l'occasion de quitter une société sclérosée où l'ascension sociale est conditionnée à la portée de son réseau de contacts. Rappelons que ce sont ces mêmes motivations de départ que nous avons noté chez Abou et Jauretche dans notre chapitre théorique (art. 2.2.1).

Nous avons vu que selon Abou, tous les nouveaux immigrants de professions libérales au Québec en 1977 «avaient inconsciemment mythifié, pour les ajuster à leur désir, les informations qu'ils avaient obtenues sur le Canada avant d'entreprendre le voyage». Or, nous pensons que cela a aussi été le cas pour la majorité de nos répondants – toutes professions confondues. Ils avaient choisi de n'avoir que très peu de sources d'informations formelles avec une proportion bien plus élevée de sources informelles (et donc généralement plus facilement contestables), afin de protéger leur imaginaire : rien ne devait venir contredire leur rêve. C'est d'ailleurs ce que nous a explicitement dit l'une d'entre eux : «tu le sais et tu ne le sais pas. Tu ne veux pas le savoir non plus parce que tu as un rêve et tu ne veux pas ... tu idéalises» ; «quelle que fut l'information ça n'aurait rien changé. J'attendais d'arriver pour tout découvrir à l'œil nu». Seule une de nos répondants est venue en vacances éprouver par elle-même la rudesse de l'hiver québécois dont elle avait largement entendu parler alors que nous avons vu d'après l'étude de Renaud et Cayn qu'une première visite a une influence positive sur plusieurs éléments dont l'accès au premier emploi.

Dans notre analyse, nous avons également essayé de connaître quel était l'emploi occupé au Maroc par nos répondants et quelles étaient les attentes professionnelles pour Montréal. Notre intention était de qualifier l'importance qu'ils donnaient au fait de trouver un emploi, puis un emploi valorisant qui respecte leurs qualifications et leurs compétences.

Nous partions initialement de l'idée que les immigrants marocains venus s'installer au Québec recherchaient un emploi selon leurs compétences et qualifications qu'ils n'avaient pas réussi à avoir au Maroc. Les témoignages partagés de nos répondants nous ont amené à nuancer notre perception.

Cependant, même s'il est vrai que nos répondants recherchaient un emploi qui répondrait au moins à leurs compétences professionnelles, ils s'attendaient intuitivement à ce que cela prenne du temps et ils s'étaient donc munis d'une somme d'argent qui pourrait leur permettre de subvenir à leurs besoins en attendant (somme par ailleurs exigée par les services d'immigration).

D'après les témoignages de nos répondants, nous en sommes venues à penser que selon qu'ils soient arrivés en tant qu'immigrants ou en tant qu'étudiants et qu'ils ont par la suite obtenu leur résidence permanente, leurs attentes professionnelles étaient différentes. Les premiers ont d'abord eu des attentes professionnelles «modérées» soit par stratégie pour ne pas être déçus, soit par rationalité puisqu'ils étaient conscients que la recherche d'emploi peut être un long processus. Ainsi, ils se cherchaient un premier travail quel qu'il soit - une porte d'entrée sur le marché du travail montréalais - en attendant de trouver un emploi selon leurs qualifications. Les seconds, détenteurs d'un diplôme national et d'une expérience de vie québécoise, se cherchaient exclusivement un emploi dans leur domaine, tout en étant prêts à commencer au bas de l'échelle et à patienter le temps qu'il faudra. Nous pourrions relier la réaction du second groupe au discours tenu dans les écoles et universités qui assurent à leurs étudiants qu'une fois diplômés, ils n'auront aucun obstacle à se trouver un emploi qui correspond aux connaissances et compétences qu'ils ont acquises. De plus, l'attitude de nos deux répondants du second groupe peut aussi être reliée au fait qu'ils avaient déjà fait un stage rémunéré à la fin de leurs études, prolongé quelque temps en contrat de travail. Pour les deux groupes, nous pouvons également supposer que la reconstruction symbolique a de nouveau été présente dans leur imaginaire. Rappelons une remarque de l'un d'entre eux qui nous y a particulièrement fait penser «Moi je me rappelle que quand j'étais au Maroc, les gens me disaient, euh «tu sais, tu peux trouver du travail super facilement, en deux temps trois mouvements» mais ce n'est pas faux ! C'est ça le pire. Au Canada tu peux trouver du travail facilement, mais quel genre de travail ?».

Pour conclure, et comme nous l'avons vu lors de l'analyse des résultats concernant les attentes professionnelles de nos répondants, l'objectif de trouver à terme un emploi selon ses qualifications dans son domaine d'études est le même pour tous. Ajoutons à cela que tous ont la confiance d'atteindre le but visé, de ne pas être dans une société où la hiérarchie est insurmontable.

5.1.2 Arrivée au pays d'accueil : confrontation

Par cette thématique, nous avons voulu connaître les perceptions de nos répondants quant aux problèmes, obstacles et défis identifiés lors de leur recherche et/ou dans le cadre de leur emploi. À cet effet, il nous a semblé intéressant de revenir sur les obstacles à l'intégration énoncés dans le chapitre I pour les comparer à ceux que nous avons recueillis auprès de nos répondants.

Mais avant, revenons sur le «choc» de l'arrivée, qui n'a d'ailleurs pas été perçu par tous comme tel, et à la métaphore du paradis. Nous avons vu que certains de nos répondants avaient mythifié la société d'accueil. Pour l'un d'entre eux, la confrontation avec la réalité lui a permis d'ajuster ses pendules : «Avant de quitter le Maroc c'est pire parce que là-bas on a une **impression qu'ici c'est le paradis**. [...] **Ce sont des mensonges**». Pour Thomas et Znaniecki, cette confrontation n'est pas forcément négative puisqu'elle permet à l'étranger de prendre conscience de sa nationalité avant d'évoluer vers la nationalité du pays d'accueil.

Un autre répondant nous a dit ne pas avoir remarqué de grande différence entre son imaginaire d'après les informations glanées au Maroc (très peu de recherches complémentaires à l'information reçue du gouvernement et les perceptions de son ami ontarien) et sa rencontre avec la société d'accueil dont il imaginait le système de vie un peu à l'européenne. Cela vient-il remettre en question à nos yeux le mythe de la terre promise ? Pas vraiment ... Nous penchons plutôt pour l'hypothèse que pour certains, ce mythe est plus présent que pour d'autres ou encore, que certains en sont plus conscients que d'autres.

En revenant à la métaphore du tango, nous pourrions considérer que tout ce qui entourait la prise de décision et le départ du Maroc représentait plusieurs pas en avant. L'arrivée et la confrontation avec la réalité pourraient alors être vues par (et pour) certains, comme un ou quelques pas en arrière et pour d'autres, comme un pas glissé de côté en attendant d'avancer de nouveau.

Une fois que cette première confrontation avec ce nouvel environnement a eu lieu, nous avons vu que nos répondants ont rencontré quelques autres obstacles ou difficultés. Pour approfondir les éléments recueillis lors des récits, voici la comparaison entre les obstacles relevés par les études de notre analyse documentaire et ceux tels qu'identifiés par nos répondants.

Alors que tous nos répondants nous ont confié leur difficulté à trouver un emploi selon leurs compétences et leur recours à la déqualification pour y pallier, seul l'article de Bel Hassen parle explicitement de la perte de statut des immigrants entre pays d'origine et société d'accueil.

Pour nos répondants - comme pour l'enquête de Statistique Canada, la recherche de Lenoir et le MICC -, le manque d'expérience canadienne et le faible réseau de contacts sont aux premières loges des obstacles rencontrés pour trouver un emploi. Cependant, comme nous l'avons vu dans notre analyse, nos répondants qui n'ont pas fait d'études en arrivant n'associent pas leur difficulté à trouver un emploi qualifié à un problème de reconnaissance de diplôme comme le font les sources citées. Et vu que même les diplômés au Québec, ayant de l'expérience dans le domaine, rencontrent des difficultés, nous spéculons que le problème est plus profond que cela. Notons qu'alors que nous pensions avoir fait une erreur dans la sélection de nos répondants en n'ayant pas recueilli exclusivement le témoignage de marocains arrivés au Canada en tant qu'immigrants, nous pensons maintenant que cela, au contraire, nous a permis de nuancer les propos de la reconnaissance des diplômes que nous retrouvions dans les différentes études et dans les propos même de nos autres répondants. Au regard de nos résultats, la conjoncture économique et la pénurie d'emploi dans certains secteurs, combinées à la réticence de certains employeurs d'engager des étrangers alors qu'ils peuvent embaucher des québécois de souche aux mêmes compétences, auraient un poids élevé dans la balance. Ainsi, alors que Amel Bel Hassen parlait d'obstacles liés à la crise et à

la récession, que l'enquête de Statistique Canada énonçait la pénurie d'emploi et le MICC la rareté de l'emploi dans certains secteurs, deux de nos répondants accusaient aussi la conjoncture économique. Dans l'article de Bel Hassen, nous avons vu que le manque de stabilité des emplois et la courte durée des contrats avaient été mentionnés et cela a aussi été le cas dans un de nos récits de pratiques. Nous pensons que le fait que les entreprises préfèrent avoir des postes de contractuels pour ne pas payer de taxes et des avantages sociaux entre autres, peut en être la cause. Ajoutons à cela, la présence ici et là dans les perceptions de nos répondants des barrières systémiques de l'ordre de la discrimination dont parle Bel Hassen. Nous avons relevé par exemples le nom à consonance arabe, l'impression que les difficultés à l'emploi sont plus présentes chez les immigrants que chez les autres et que les expériences acquises au Maroc sont mal appréciées. De plus, la perception reliée à la méconnaissance des employeurs du potentiel des immigrants mentionnée dans au moins deux études ou à l'opposé le sentiment qu'un immigrant doit non seulement être encore meilleur qu'un québécois de souche pour être pris mais aussi avoir une certaine expérience **de vie** canadienne, sont également présents dans le récit de certains de nos répondants qui suggèrent une intervention gouvernementale concertée.

Alors que les langues (le français et/ou l'anglais) sont citées comme un fréquent obstacle par certaines études, les perceptions de nos répondants ne sont pas aussi catégoriques. Rappelons que c'est pour sa langue officielle, le français, que nos répondants ont choisi la province du Québec comme destination migratoire. Et même si l'un de nos répondants nous a parlé des difficultés rencontrées au début au niveau des expressions et de l'accent québécois et qu'un autre a souffert de sa faible connaissance de l'anglais, nous pensons que ce ne peut être là la principale raison de leur «non-embauche». Rappelons en effet que les autres répondants, bilingues ou en voie de l'être, ont éprouvé ces mêmes difficultés.

Par ailleurs, nous avons vu que seule l'étude de Lenoir mentionne explicitement que les immigrants aimeraient bénéficier d'une intervention adaptée à leurs besoins spécifiques et qui les aiderait à développer un réseau professionnel. C'est pourtant un facteur qui semble très important pour nos répondants qui voient là une occasion de faciliter leur entrée (et leur maintien) sur le marché du travail et de pallier au manque de ressources adéquates (et gratuites) disponibles. Rappelons que nos répondants reprochaient aux ressources actuelles de

n'être que des outils et de surcroît inadaptés à leurs besoins. Notons cependant qu'ils ne connaissaient pas l'existence du *Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi* du MICC qui, dans les grandes lignes, a justement pour objectif d'encourager les entreprises et les organismes publics à accueillir et à maintenir en emploi les personnes immigrantes. Cependant, le programme a été mis en place en 2005 et à ce moment là, nos répondants étaient soit déjà en emploi, soit avaient déjà eu une première expérience dans leur domaine de compétence et n'étaient donc plus éligibles. En effet, les conditions d'admissibilité au programme sont : «Seules les personnes qui n'ont jamais occupé un emploi dans leur métier ou leur profession au Québec [sont admissibles]. [...] il faut de plus : avoir obtenu la résidence permanente depuis moins de deux ans **ou** appartenir à une minorité visible.». Néanmoins, nous ne pouvons nous empêcher de penser que le fait que nos répondants (et nous-mêmes avant notre implication dans cette recherche) n'étaient pas au courant de cette «nouvelle» mesure d'insertion, traduit le décalage entre les actions gouvernementales entreprises et la diffusion de l'information auprès des communautés concernées. Ce qui engendre un nouvel écart entre les efforts de l'intégrateur et la perception des immigrants. Mentionnons que les seuls résultats du PRIME que nous avons pu trouver font état d'un nombre limité d'entreprises et d'immigrants ayant bénéficié de ce programme en 2005-2006 (*voir* art. 1.2.3) et que l'incidence de cette mesure à plus long terme n'a pas encore été mesurée.

Enfin, nous avons vu à l'article 1.2.4 que, selon l'étude *Les chiffres clés de l'emploi* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, plus un individu est scolarisé, moins il a de difficultés à trouver un emploi. Compte tenu des récits de nos répondants, nous nous interrogeons quant à la façon dont il faut prendre cette donnée. Oui, un individu fortement scolarisé (et nous avons vu que c'était souvent le cas des immigrants marocains) peut plus facilement trouver un emploi mais au prix de quelles concessions ? Et de quel type d'emploi parlons-nous ?

5.1.3 Ajustement : ressources et moyens utilisés

Nous avons vu précédemment que les immigrants, en arrivant dans la société d'accueil, vivent une rupture symbolique suscitée par le décalage entre les choses imaginées et celles vécues réellement. Nous pensons que pour passer à une autre étape de leur intégration et obtenir un emploi selon leurs attentes et compétences, ils doivent ajuster leurs pratiques d'intégration à leur nouvelle vie en utilisant les ressources et les moyens qu'ils ont à leur disposition ou qu'ils vont chercher.

À ce sujet, nous avons vu que pour Abou, l'immigrant *réinterprète* «matériellement», «partiellement» et «sectoriellement» son environnement, particulièrement celui qui à trait à la sphère professionnelle. Nous qualifions de «superficiel» cet ajustement puisque selon Abou, l'immigrant n'adopte ce changement qu'aux relations dites secondaires, gardant intacts ses modes de penser et de sentir qui sont plus profonds. Rappelons que pour l'auteur, ce resserrement autour du noyau familial et les regroupements ethniques sont une stratégie défensive habituellement utilisée pour restituer *au paradis perdu* «sa pureté originelle» sur cette nouvelle terre d'accueil et ainsi faciliter l'intégration de l'immigrant qui ne se sent plus menacé de perdre son identité par l'assimilation. C'est également à cette désorganisation et réorganisation sociale que Thomas et Znaniecki font référence même si dans leur étude, nous avons vu qu'ils associent davantage ces termes au niveau culturel. À cette étape du processus, ces auteurs ont aussi souligné l'importance du groupe primaire et ont remarqué que les immigrants recherchaient la compagnie de leurs pairs dans la société d'accueil. Dans son article Bel Hassen aussi avait remarqué que c'était l'une des stratégies d'insertion non-formelle privilégiée par les immigrants. Sachant que la famille est d'ordinaire très présente dans les mœurs et les valeurs marocaines et ayant personnellement vécu ce besoin de resserrement auprès du noyau familial et ethnique, nous nous attendions à retrouver ces résultats chez les immigrants marocains rencontrés. Étonnement, cela n'a pas été le cas dans un premier temps (*voir art. 5.1.6*). En effet, nos répondants, tout en donnant une grande importance aux réseaux de connaissances, n'ont pas donné la préséance aux réseaux ethniques et communautaires, certains ont même plutôt eu tendance à garder leurs distances d'après leurs dires. Nous pensons que cela peut s'expliquer tantôt par le rejet de tout ce qui à trait aux poids des valeurs et des traditions ; tantôt par un blocage vis-à-vis des autres

marocains dont les plaintes et les comparaisons avec le *paradis perdu* sont vues comme un frein à sa propre évolution et intégration ; tantôt parce que le besoin de changer les ayant motivé à émigrer s'applique aussi au cercle de connaissances ; et tantôt, par la pensée stratégique qu'il faut s'ouvrir à toutes les cultures, frapper à toutes les portes possibles et que d'être référé par un québécois doit avoir plus d'impact pour l'accès à l'emploi (d'où la pertinence du bénévolat). Ajoutons aussi que deux de nos répondants sont mariés à des membres de leur communauté et que nous savons que deux autres ont des cousins/nières installés à Montréal et des marocains comme amis intimes. Ainsi, nous pensons que peut-être nous aurions eu des résultats plus proches de l'hypothèse des cercles d'appartenance si nous avions amené le sujet différemment.

Lors de l'analyse, nous avons vu que nos sujets faisaient peu cas des ressources gouvernementales à leur disposition et s'accordaient plutôt à dire qu'elles les avaient surtout encadrés dans leurs premiers pas : formations pour ajuster le curriculum vitæ aux «normes» québécoises et sessions d'informations sur le marché du travail. Nous pensons que les perceptions plutôt négatives de nos répondants à ce sujet nuisent à l'image de l'intégrateur.

Quant aux agences de placement, elles ont joué un rôle décisif dans l'insertion en emploi de certains de nos répondants alors que pour d'autres, elles ont été d'un moins grand secours. Nous pensons que cela peut être dû au fait que ces agences sont souvent spécialisées et que le service n'est pas disponible pour certaines professions qui recrutent davantage à travers leurs réseaux.

Outre ces ressources et moyens, nos répondants ont également utilisé leurs atouts personnels et d'autres stratégies pour essayer de faire face à un marché de l'emploi très compétitif où ils ne paraissaient pas forcément à leur avantage. Ainsi, comme nous l'avons vu précédemment, certains de nos répondants sont allés chercher une première expérience de travail en sol canadien pour se donner le temps de s'adapter à leur nouvelle vie, d'approprier les expressions québécoises et l'accent mais aussi pour s'occuper en attendant de trouver un emploi selon leurs qualifications. Or, nous avons vu que les avis dans la littérature sont autant partagés à ce sujet que l'étaient nos répondants. Rappelons simplement que d'après Renaud et Cayn, même si les deux tiers des immigrants atteignent un emploi correspondant à leur niveau de scolarité dans les premiers cinq ans de leur nouvelle vie, la déqualification entraîne

un effet de ralentissement considérable sur le regain de statut. Nous verrons un peu plus loin dans notre interprétation si nous pouvons dire que tel est le cas pour nos répondants.

À l’opposé, nous avons vu que d’autres répondants, préféreraient s’adonner au bénévolat (lieu d’échanges et de contacts où la personne se sent utile de surcroît) ou suivre des cours d’anglais et concentrer exclusivement leurs recherches à un emploi dans leur domaine, sous-qualifié si nécessaire. Pour certains, la réorientation professionnelle a aussi été de mise. C’est néanmoins de développer un réseau de contacts qui semble avoir été la pierre angulaire de leurs démarches à tous. Et en anticipant un peu sur le reste de notre interprétation, nous pensons que c’est d’ailleurs l’une des ressources qui a été la plus utilisée et qui s’est avérée la plus efficace à long terme. Ainsi, nos répondants, en suivant leur instinct et leurs expériences passées, appliquaient une des recommandations du guide *Apprendre le Québec* du MICC où il est explicitement indiqué que les immigrants, pour augmenter leurs chances de trouver un emploi, doivent bâtir et développer leur réseau de contacts : « Environ 80 % des emplois ne sont pas annoncés dans les journaux ni dans Internet. Pour combler ces emplois, le recrutement se fait de personne à personne » (p. 52). Le guide suggère plusieurs moyens également utilisés par nos répondants : bénévolat, implication dans la vie de quartier, forums de discussions sur Internet, cercles de connaissances et d’amis, etc.

Pour un petit topo des ressources selon leur efficacité aux yeux de nos répondants, nous dirons que les sites Internet (gouvernementaux comme Emploi-Québec ou sites spécialisés par domaine professionnel) et le réseau de contacts viennent en premiers, suivis des organismes communautaires ou des agences de placement. Les trousseaux d’information et les formations offertes par le gouvernement et les centres locaux d’emploi arrivent derniers.

5.1.4 Adaptation : attentes comblées ou retour au Maroc à envisager ?

Pour resserrer davantage notre interprétation autour de l’intégration professionnelle de nos répondants à la société québécoise quelques années après leur arrivée, nous aimerions revenir à leur définition de la situation concernant le rôle et la place de l’emploi dans leur intégration.

Mais rappelons tout d'abord la définition intuitive de l'*intégration par le travail* telle qu'énoncée par l'un de nos répondants : «Pour moi l'emploi joue un rôle très important dans l'intégration. C'est l'emploi qui te permet d'élargir ton réseau, de connaître du monde, d'apprendre des façons de faire différentes de ce que toi tu as appris». Selon nous, cette définition souligne l'influence de l'emploi dans le processus d'intégration en général : découvrir et se laisser influencer par de nouvelles façons de faire, de vivre, de voir les choses, sans pour autant renier les siennes ; développer un réseau de contacts ; élargir ses horizons et donc en apprendre plus sur la société montréalaise. Nous pensons en effet que dans le cadre de leur travail, les immigrants sont confrontés à différentes situations et que leurs interactions avec les autres, leurs font découvrir les différents codes (culturels entre autres) de la société québécoise. Ils passent ainsi à une autre étape de leur intégration générale. C'est ce qui expliquerait aussi selon nous pourquoi, par exemple, un de nos répondants accordait autant d'importance à avoir des expériences professionnelles dans un environnement représentatif de la culture d'accueil et qu'un autre remarquait le changement perceptible qui s'opère chez l'immigrant marocain qui côtoie des québécois et qui perd de sa «rigidité». Par rigidité, nous pensons que le répondant entendait par là qu'au contact des autres, l'immigrant marocain apprend à relativiser, à voir les choses différemment. Rappelons que c'est cette perception du rôle déterminant de l'emploi dans l'intégration générale de l'immigrant qui a été à la source de notre intérêt pour la présente recherche.

Nous aimerions également rappeler qu'un autre de nos répondants a d'abord exclu le travail de sa définition de l'intégration pour donner la primauté au niveau social : «d'accepter les règles de la société, d'être actif et de vivre dans le système de la société. Je le vois du côté social. [...] l'intégration, au départ, c'est social, c'est culturel, c'est par l'amitié avec les autres, pas seulement avec ceux de ta communauté». Il est ensuite revenu sur ses mots pour les nuancer et nous dire que, d'un autre point de vue, la satisfaction d'avoir un emploi selon ses compétences et le fait d'être ouvert aux autres (cultures) jouent sur l'intégration en général. Nous avons tenu à revenir sur cette définition car elle souligne, selon nous, la complémentarité des deux éléments qui composent l'intégration fonctionnelle telle que nous l'avons définie au chapitre théorique (*voir* art. 2.2.1), soit le social et l'instrumental.

Enfin, pour une triangulation des définitions, rappelons aussi que pour un troisième répondant, le culturel et la religion ne doivent pas être évoqués sur le lieu de travail pour

arriver à «se fondre dans la masse» et réussir son intégration professionnelle. À notre avis, cette définition renvoie davantage à celle du concept d'*assimilation* tel que décrit dans le chapitre théorique (*voir art. 2.1.1 et 2.1.2*).

Quelle que soit leur définition, nos répondants s'accordent à dire que l'emploi permet de «mieux s'intégrer», de «s'intégrer de façon plus complète» à la société québécoise. Selon eux, lorsque l'immigrant occupe un emploi selon ses attentes et ses qualifications, l'intégration par le travail peut-être qualifiée de *réussie*.

Cependant, nous avons remarqué que leurs attentes professionnelles ne s'arrêtaient pas à un emploi selon leurs compétences et dans leur domaine. Ils avaient aussi des attentes plus profondes, parfois plus subtiles ou inconscientes qui, nous pensons, se réfèrent à la place qu'ils occupent ou veulent occuper dans leur environnement, à comment ils se sentent perçus ou veulent être perçus par les autres. Ainsi, le besoin de reconnaissance arrive bon premier chez nos répondants⁴² et deux d'entre eux ont tenu à souligner qu'ils devaient être entourés d'une bonne équipe de travail pour ne pas se sentir rejetés ou comme un «étranger». Rappelons que d'après Pierre George et Abou (*voir art. 2.2.1*), le facteur de la reconnaissance est très important et qu'il ne comprend «pas seulement l'ascension à un certain niveau de revenu, la constitution d'un capital, mais aussi le succès, ce succès dont on veut donner une image par divers moyens ... La fortune, c'est en grande partie la condition de la considération.». À ce sujet, notons qu'au début de nos entretiens, les répondants ne parlaient pas de leurs attentes pour un emploi bien rémunéré, ils le mentionnaient comme un plus. Pourtant, par la suite, cet aspect financier est apparu dans plusieurs récits. Est-ce que les attentes de nos répondants sont allées en grandissant ou étaient-elles simplement inconscientes au début ? Ou, peut-être, est-ce une suite logique : un emploi selon ses compétences, un poste à responsabilités, une rémunération en conséquence. Nous pensons que la combinaison de ces possibilités est à fortement considérer et qu'occuper un emploi selon ses qualifications et bien rémunéré est vu comme un symbole de réussite. À ce désir de reconnaissance, nous associons celui de plaire, de donner une bonne image de soi, de sa communauté d'origine et de l'immigrant en général. De plus, d'après l'importance accordée au fait de pouvoir accéder à des formations qui peuvent leur permettre d'évoluer et de

⁴² Rappelons que l'un de nos répondants avait distingué «le respect» de la «reconnaissance» en soulignant implicitement l'importance d'avoir les deux dans son emploi (*voir art. 4.2.3.2*).

continuer leur apprentissage, nous percevons le besoin de réalisation et d'estime de soi de nos répondants. C'est également ainsi que nous interprétons l'importance qu'ils ont donné à leur scolarité, cet «investissement» à long terme. Soulignons aussi le sentiment de fierté et de satisfaction qu'ont éprouvé nos répondants lorsqu'ils se sentaient contribuer au développement de leur société d'accueil. Nous pensons que c'est par là que peut naître le sentiment d'appartenance à la-dite société. Ajoutons que grâce à un emploi qui utilise ses compétences, l'individu se sent utile, investi d'une responsabilité, respecté et valorisé. Il s'épanouit et s'affirme. Rassuré sur son identité, il est plus ouvert vers les autres et donc plus enclin à interagir, à en apprendre davantage sur leur façon d'être, de voir et de faire les choses. Sa confiance en l'autre s'installe, il se fait des amis parmi les membres de la société d'accueil. Rappelons à ce sujet que tous nos répondants ont fait mention des amitiés qu'ils avaient réussies à lier par le biais du travail, à leur réseau de contacts qui s'était beaucoup agrandi aussi.

Par ailleurs, nous avons vu dans notre interprétation des motivations de départ que les répondants avaient choisi d'émigrer au Canada dans une quête de stabilité, de sécurité, de paix, de prospérité économique et politique etc. Or, nous pouvons ramener ces motivations au niveau de l'emploi aussi. En effet, nous avons vu que l'un de nos répondants, bien que satisfait de l'emploi qu'il occupait, a changé pour un autre qui exigerait le même niveau de compétences mais qui lui assurerait une stabilité et une sécurité d'emploi ainsi que des avantages sociaux. Un autre a mis l'accent sur le fait d'avoir un emploi permanent et stable pour se sentir rassuré.

Revenons maintenant sur le bilan de nos répondants quant à leur intégration par le travail depuis leur arrivée. Nous avons vu que, généralement, le premier emploi occupé était en deçà de leurs qualifications. Mais comme c'était leur première expérience professionnelle canadienne et qu'ils pensaient l'ascension possible (et assez rapide selon les qualifications), nos répondants avaient gardé espoir. Aujourd'hui, bien que certains d'entre eux se considèrent bien intégrés professionnellement avec un emploi selon leurs compétences et qualifications, d'autres considèrent qu'il leur reste encore un bout de chemin à faire. Nous retrouvons dans cette catégorie deux de nos répondants qui sont actuellement satisfaits mais qui savent que d'ici peu ils devront réajuster leur situation puisque leurs qualifications ne seront plus les mêmes. Nous y retrouvons aussi la personne qui nous avait mentionné que son

intégration professionnelle serait idéalement réussie lorsqu'elle aura obtenu un emploi permanent qui répond à ses qualifications dans un environnement ouvert à l'interculturalité et avec un salaire compétitif. Cette dernière nous a même mentionné qu'elle envisageait l'éventualité d'un retour au Maroc si ses recherches n'aboutissaient pas d'ici peu : «quand je n'ai pas de travail [...] ben je finis par me dire que peut-être je devrais rentrer dans mon pays», «Tant qu'à être mal ici, autant être mal dans son pays». C'est dire l'importance qu'un immigrant peut accorder à l'emploi et le malaise qui peut découler de son inactivité.

Qu'en est-il des autres répondants ? Ont-ils eux aussi envisagé l'éventualité d'un retour au Maroc ? Et dans ce cas, quelles sont leurs motivations, leurs attentes ? Ou au contraire, rejettent-ils catégoriquement cette possibilité ? D'après notre analyse, nous avons remarqué que pour certains de nos répondants, chaque vacance au Maroc venait éloigner davantage cette éventualité. D'autres, n'excluent pas cette possibilité pour un avenir plus éloigné et baseront leur décision sur les opportunités professionnelles qui se présenteront ici ou là-bas. Quel que soit le cas, soulignons que nos répondants regardent tous du côté du Maroc pour faire un bilan. Ils pensent à ce qu'aurait été leur situation s'ils y étaient restés. Et certains d'entre eux éprouvent un tiraillement - que nous ressentons aussi personnellement en tant qu'immigrante marocaine - entre la société d'origine et la société d'accueil. À ce sujet, la définition de l'aisance biculturelle en tant que quatrième étape de l'intégration selon Carlos Sterlin⁴³ reflète, à notre avis, à ce que nous voulons décrire par là : le migrant «continue à être tiraillé entre son adhésion profonde et inconsciente à sa culture d'origine et les nouveaux acquis qu'il sent mieux adaptés à la poursuite de son projet». C'est aussi ce qu'entendaient les penseurs de l'École de Chicago par *hybride culturel* : «l'immigrant est un marginal qui, une fois installé au pays d'immigration, est un hybride culturel.». Pour finir, revenons de nouveau sur le mythe de la terre promise énoncé par Abou pour cette fois-ci se pencher sur la seconde partie de la définition « ... c'est paradoxalement l'image opposée du paradis perdu qui leur permet de s'établir dans ce monde étranger et commencer à s'y adapter». Par là, nous comprenons que ceux qui pensent encore à la possibilité d'un retour au Maroc, mettent un frein à leur intégration.

⁴³ Les trois premières étapes de la perspective ethnopsychologique de Sterlin (cité par Gina Stoiciu, hiver 2005, Cahier du cours COM 8120, *Communication et ethnicité*) sont : Arrivée ; Confrontation désorganisation et réorganisation sociale ; Adaptation instrumentale, comportementale et aux valeurs et normes du milieu.

5.1.5 Typologie des bonnes et des mauvaises stratégies

Comme nous l'avons vu précédemment (*voir* art. 2.2.3), c'est la lecture interactionniste de Kim et Gudykunst qui a suscité notre intérêt pour les stratégies que nos répondants recommanderaient (ou non) à un futur immigrant marocain pour qu'il ait toutes les chances de réussir son intégration professionnelle. À partir de là, nous avons pensé à inclure également dans notre protocole d'entrevue un sous-thème qui consisterait à rassembler les perceptions de nos répondants quant aux bons et mauvais pas effectués dans leur propre processus d'intégration professionnelle. Notre stratégie était d'aborder cette thématique de deux façons différentes afin de recueillir le maximum de perceptions, quitte à faire des recoupements lors de notre analyse et de notre interprétation pour éviter les redondances. En effet, nous pensons que les stratégies recommandées par nos répondants sont directement inspirées de leur vécu, sont une synthèse de leurs pratiques. Par cette «perspective communicationnelle adaptative», nous pouvons mettre l'accent sur les négociations qui se sont faites entre nos immigrants marocains et leur environnement professionnel. Selon les auteurs cités, ce sont ces stratégies et les ajustements qui les accompagnent qui mènent à la réussite de l'intégration. Ajoutons à cela que nous inclurons ici d'autres stratégies qui seront issues des perceptions des immigrants à différents moments de leur entretien. Grâce à ce recoupement vertical et horizontal, nous présenterons une typologie des bonnes et des mauvaises stratégies.

Tout d'abord, nous aimerions souligner que nos répondants semblent avoir fait très peu de mauvais choix stratégiques. D'après leur expérience, voici les principales mises en garde qu'ils adresseraient à un futur immigrant : ne pas stagner dans un emploi sous-qualifié qui n'était à la base qu'une porte d'entrée ou une source de revenus ; parler de politique en entrevue ou de religion au bureau ; être trop effacé, ne pas avoir confiance en soi et garder un profil bas.

À l'opposé, nos répondants ont été très éloquents quant aux stratégies qu'ils pensent fructueuses et avaient de nombreux conseils à donner. Pour y revenir, nous avons décidé de les regrouper et de les présenter dans une perspective chronologique de nouvel immigrant.

Ainsi en premier, nous retrouvons les stratégies à développer avant le départ du Maroc : visiter la société d'accueil (surtout si l'émigration inclut d'autres membres de la

famille : femmes, enfants ...) ; envisager d'autres villes que Montréal pour s'établir selon le domaine professionnel ; rechercher d'autres sources d'information que le bouche-à-oreille ou les sites gouvernementaux ; ne pas avoir d'attentes trop élevées et envisager l'éventualité de devoir commencer à un premier niveau d'emploi inférieur à celui occupé au Maroc. À ce sujet, nous pensons que nos répondants ont souligné cette stratégie dans l'idée qu'il vaut mieux être agréablement surpris que déçu.

Une fois arrivés, certains de nos répondants ont souligné l'importance de se donner le temps de découvrir la société d'accueil, de s'adapter (par exemple en occupant un emploi temporaire), mais surtout de commencer à développer son réseau de contacts par tous les moyens possibles : bénévolat, université ou école, sorties, club de sport, travail, etc. Viennent par la suite les stratégies qui renvoient à l'attitude qu'il faudrait avoir lors de la recherche d'emploi : être patient et persévérer dans ses démarches et particulièrement dans la recherche d'un emploi selon ses qualifications ; cibler ses recherches et adapter son curriculum vitae en fonction du poste ; garder espoir, avoir confiance en soi et ne pas se sous-estimer ; être motivé à réussir ; être à l'écoute des opportunités ; réorienter son choix de carrière vers un autre de ses domaines de compétences au besoin et lorsque c'est possible ; avoir recours aux agences de placement ; consulter les sites Internet et les journaux.

Concernant les stratégies dans le cadre du travail, voici ce qui nous a été proposé : garder profil bas (dans le sens d'être discret), accepter les critiques constructives, avoir le sens de l'initiative (rechercher l'information, demander à suivre des formations), ne pas rester accroché à son expérience au Maroc, s'adapter !

Pour conclure, nous aimerions revenir sur deux points centraux de ces stratégies et perceptions. Le premier étant l'importance donnée au fait de persévérer dans la recherche d'un emploi selon ses compétences et qualifications, ce qui permet par la suite de combler les attentes initiales de l'immigrant (reconnaissance, respect etc.). Le second est l'importance donnée au fait de développer un large réseau de contacts puisque cela permet de surmonter la barrière des préjugés et des réticences, d'être tenu au courant d'offres d'emploi qui ne sont pas publiées et enfin, d'être référé et donc d'avoir une longueur d'avance sur les autres candidats.

5.1.6 Retour sur le questionnement

Pour ce sous-thème, nous avons deux objectifs. Le premier est de revenir sur ce qui a le plus marqué nos répondants quant à leur intégration par le travail ainsi qu'à leur conclusion des entretiens par un retour sur le questionnement général. Nous pensons que cette dernière étape donnait l'occasion à chaque répondant de faire sa propre synthèse et de finir sur un message qu'il aurait aimé faire passer. Le second objectif de ce sous-thème est de revenir sur notre propre questionnement de recherche, *Comment les immigrants marocains de Montréal tentent-ils de s'intégrer socioprofessionnellement à la société québécoise ?* pour y apporter la lumière des résultats obtenus lors de notre analyse et des interprétations qui en ont découlé. Ce dernier objectif inclut un retour sur les sous-questions énoncées dans le cadre de notre problématique pour y apporter des éléments de réponse.

Ainsi, nous avons vu que nos répondants sont passés par différentes étapes dans le but de s'intégrer par le travail et nous avons fait remonter leur témoignage à avant leur départ, à avant même leur décision d'émigrer pour comprendre le processus dans sa globalité. Nous avons regroupé les motivations de départ selon des causes d'ordre social et économique, individuel et familial. Nous avons ensuite séparé ces motivations selon deux niveaux : quête de la réussite matérielle, d'une meilleure qualité de vie et d'un meilleur environnement ; et besoins de réalisation de soi, de reconnaissance et de respect. Puis, nous avons établi le lien entre le mythe de la terre promise de Abou et l'imaginaire des futurs immigrants qui, à cette étape-ci, est rempli d'espoir et d'idéaux qu'ils nourrissent par des sources principalement informelles.

Cependant, selon les motivations de départ, nous avons relevé des différences ou des similitudes dans le processus d'intégration socioprofessionnelle. Tous nos répondants s'attendaient à occuper un emploi qui répondrait à leurs compétences professionnelles mais savaient que cela ne serait pas le cas dès leur arrivée et qu'il leur faudrait être patients. Néanmoins, certains étaient prêts à occuper un premier emploi en dehors de leur domaine et sous-qualifié alors que d'autres, qui avaient obtenu un diplôme en sol canadien, étaient beaucoup plus exigeants quant à leur premier emploi qu'ils voulaient plus proche de leurs attentes «réelles». Quelques années plus tard, les répondants des deux groupes avaient atteint – au moins une fois – leur objectif de trouver (à terme) un emploi selon leurs qualifications et

compétences mais il nous est impossible de confirmer que le recours à la déqualification de certains a entraîné un effet de ralentissement significatif sur leur regain de statut. De même, nous ne pouvons pas désigner quelle est la meilleure stratégie puisque les deux ont eu leur lot de difficultés et de frustrations (par exemple : la frustration d'être surqualifié pour l'emploi versus la frustration d'être sans emploi) mais que les deux ont fini par porter fruits !

Nous avons aussi vu, à différents moments de nos entretiens, que nos répondants regrettaient le manque de ressources adéquates disponibles aux futurs immigrants et aux immigrants à la recherche d'emploi. À plus d'une reprise, ils ont dit qu'ils auraient aimé bénéficier d'une intervention qui aurait tenu compte de leurs besoins spécifiques et qui les aurait aidé à développer un réseau de contacts professionnels. Or, dans leur retour sur le questionnement, certains de nos répondants sont revenus identifier cet état de fait comme cause possible des problèmes d'intégration. Mais, d'après ce que nous avons pu comprendre, intégrateur et intégré étaient désignés pour faire des efforts. L'un, pour adapter son discours à la réalité du marché, être plus objectif, ne plus conforter les candidats à l'immigration dans leur imaginaire de terre promise «les agents d'immigration vendent un petit peu trop la vitrine du Canada» et développer des actions concrètes qui pourraient favoriser l'intégration professionnelle des immigrants. L'autre, pour diversifier ses sources - «le bouche-à-oreille fait qu'on embellit tout», «les personnes sont endoctrinées» -, accumuler davantage d'informations et avoir des attentes modérées. Mentionnons que si PRIIME existait lorsque nos répondants commençaient leur recherche d'emploi, leurs perceptions quant aux efforts gouvernementaux auraient pu être différentes. Cependant, étant donné que certains de nos répondants ont éprouvé des difficultés à trouver un emploi tout en ayant une expérience professionnelle Canadienne, nous pensons que la problématique risque de se reproduire. Notons que de voir le mythe de la terre promise et tout le discours symbolique qui l'entoure de nouveau présents à la conclusion de nos entretiens est venu soutenir notre impression que le processus d'intégration (socioprofessionnelle) commence au Maroc, lorsque l'immigrant se prépare à venir s'installer au Québec.

Abordons maintenant cette même étape mais cette fois-ci pour revenir sur les obstacles et défis rencontrés, parfois similaires et parfois différents. Rappelons qu'au départ, nous avons envisagé de sélectionner nos répondants en fonction de leur profession, pour ensuite orienter notre recherche vers des personnes de toutes professions confondues, pour enfin nous

retrouver avec des professionnels diplômés espérant ainsi dégager une relation travailleurs professionnels-difficultés rattachées. Dans cette optique, nous considérons que les obstacles et défis rencontrés par au moins deux répondants peuvent être attribués à la catégorie de ces professionnels diplômés. Nous sommes bien conscientes que cette relation ainsi étayée n'aura pas des bases très solides, mais nous pensons que ce pourrait être là le point de départ d'une nouvelle recherche ! Parmi les difficultés communes, nous retrouvons en premier, celle de se trouver un emploi selon ses compétences. Nos répondants ont également tous identifié le manque d'expérience canadienne et leur faible réseau de contacts comme obstacles majeurs. Par contre, il est important de souligner qu'aucun de nos répondants n'a directement souffert d'un problème de reconnaissance de diplôme, même si certains conçoivent que c'est un obstacle pour d'autres immigrants. Et ainsi que nous le pressentions, le Maroc étant un ancien protectorat français, les Marocains rencontrés n'ont pas éprouvé de problèmes liés à la langue française. Notons cependant que l'anglais a été un obstacle pour l'un d'entre eux et qu'il l'aurait été davantage pour les autres s'ils n'avaient pas suivi, au Maroc ou à leur arrivée, des études ou des cours dans cette langue. Nous avons également pu voir que certains obstacles rencontrés étaient similaires selon le domaine professionnel. C'était le cas de deux de nos répondants qui cherchaient un emploi dans les domaines de l'électronique et de l'informatique et qui se sont butés à des problèmes de conjoncture économique et de pénurie d'emploi. Enfin, nous avons aussi relevé que certains de nos répondants ont perçu des barrières systémiques de l'ordre de la discrimination telle que la réticence de certains employeurs à engager des étrangers alors qu'ils peuvent embaucher des québécois de souche à compétences égales.

Dans leur conclusion, nos répondants sont également revenus sur certaines perceptions que nous relierons de nouveau au sous-thème des obstacles rencontrés. Un d'entre eux est revenu sur le malaise qu'il ressent à répéter et épeler son prénom et son nom de famille plusieurs fois dans une journée de travail. Nous pensons que cela est peut-être perçu par le répondant comme un rappel de sa différence et comme un frein à l'intégration, à un point tel qu'il nous a confié penser à changer de nom ! Un autre répondant a voulu revenir sur la différence qu'il a ressentie entre ses expériences professionnelles dans les villes de Montréal et de Sherbrooke. L'environnement de travail de la seconde étant beaucoup plus accueillant selon lui et l'intégration facilitée par les collègues. Il ajoute que selon lui, c'est à l'immigrant

de faire des efforts pour s'intégrer mais il faut absolument qu'il soit aidé des autres pour ne pas faire un «blocage». Nous interprétons cela comme le précurseur du besoin de reconnaissance : l'immigrant veut sentir qu'il est utile, que les autres ont besoin de lui pour que cela le motive à s'intégrer et à prendre sa place. De plus, pour faire écho au manque d'informations disponibles aux futurs immigrants sur la société d'accueil, un de nos répondants revient sur le manque d'informations à la disposition des employeurs et autres personnes du milieu du travail. Ainsi, nous revenons de nouveau sur la perception que les instances gouvernementales devraient développer des programmes d'aide à l'insertion des immigrants en emploi plus adaptés pour que les professionnels puissent mieux comprendre, et parfois mieux accepter, ces «étrangers» qu'ils sont amenés à côtoyer ... Une autre façon de souligner l'écart entre les efforts de l'intégrateur et la perception des immigrants !

Ces derniers constats nous ont renvoyé de nouveau à la métaphore de l'orchestre de Winkin pour remarquer que même si chacun participe activement à la communication, l'intégrateur en développant des programmes d'aide et l'immigrant des stratégies pour réussir son intégration, l'harmonie musicale nécessite de nombreuses répétitions avant de triompher. De là, nous nous sommes demandées à qui revenait le titre de chef d'orchestre pour finalement conclure que comme pour un tango, il faut être deux pour avancer dans la même direction. Le plus important étant la relation et la communication entre les deux.

Pour pallier aux obstacles mentionnés, nos répondants ont développé des stratégies et ont eu recours à différentes ressources. À cette étape, d'après nos lectures théoriques et tel qu'indiqué précédemment, nous nous attendions à ce que les immigrants rencontrés mettent l'accent sur l'importance des réseaux communautaire et ethnique, de la place des relations dites primaires dans leur processus d'intégration. Or, dans le cadre de nos entrevues, nos répondants ont d'abord relativisé cette influence en donnant la préséance aux autres réseaux de connaissances développés dans le cadre de bénévolat, d'emploi, de sorties etc. Nous avons alors émis l'hypothèse que nos répondants se seraient peut-être davantage prononcés en ce sens si nous avions abordé la question différemment (*voir* art. 5.1.3). Cependant, lors de la conclusion de nos entretiens, deux de nos répondants ont voulu revenir sur leur arrivée dans la société d'accueil et par là, sur le rôle du groupe primaire dans leur intégration. L'un soulignait que de nos jours il ne pensait pas que les immigrants marocains perçoivent un choc à leur arrivée étant donnée la présence d'une communauté marocaine et arabe bien établie.

L'autre, a mis l'accent sur l'importance de l'entourage et des amis dès cette étape-ci du processus d'intégration. Notons cependant que pour lui, cela veut dire qu'il faut développer ou entretenir un réseau de contacts où les individus ont des intérêts et des objectifs communs pour éviter les «mauvaises» influences. Finalement, quel que soit le sens de leurs perceptions, nous comprenons que le groupe primaire joue un rôle important pour ces répondants et qu'il est présent dès leur arrivée sur la terre d'accueil ! Quant aux ressources gouvernementales, hormis le site d'Emploi-Québec qui semble avoir été profitable à l'un de nos répondants, elles étaient plutôt considérées comme des outils utiles en début de parcours seulement. Enfin, les agences de placement ont, pour certains seulement, joué un rôle significatif dans leur insertion en emploi. À ce propos, nous avons émis l'hypothèse que cela peut être dû au fait que ces agences sont souvent spécialisées et qu'elles n'ont pas de mandats pour certaines professions qui recrutent davantage à travers leurs réseaux. Au niveau des ressources plus individuelles, nous avons relevé le recours à la déqualification comme porte d'entrée dans un domaine choisi. Nous avons aussi remarqué que la réorientation professionnelle pouvait être de mise et que les recherches par Internet étaient souvent mentionnées en plus d'être fructueuses ! Ainsi, nous pensons que selon le secteur d'emploi et la position recherchée par l'immigrant, certaines ressources sont mieux adaptées que d'autres, mais que le réseau de contacts est une ressource stratégique qui est valable pour tous.

5.2 Conclusion

À la lumière de nos résultats, nous sommes d'abord arrivées à une première conclusion : c'est seulement lorsque les attentes profondes des immigrants sont comblées que l'intégration socioprofessionnelle peut être considérée comme réussie. Par la suite, nous avons pu aussi revenir sur notre hypothèse de départ pour affirmer l'influence de l'intégration socioprofessionnelle dans le processus d'intégration général des immigrants marocains rencontrés : l'emploi permet de «mieux s'intégrer», de «s'intégrer de façon plus complète» à la société québécoise. En effet, nous pensons que mis en situation de diversité culturelle et dans l'obligation de faire des efforts pour un cadre de travail harmonieux, les immigrants

découvrent et apprivoisent d'autres codes que les leurs. Par la connaissance, l'immigrant n'est déjà plus le même et de ces nouveaux acquis, il prendra ce qui lui plaira et au fil du temps deviendra un *hybride culturel*.

Notons que quels que soient les motivations de départ, les attentes professionnelles, les stratégies, les moyens et les ressources utilisés, les immigrants marocains rencontrés ont bien amorcé leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil qu'ils considèrent plutôt bien réussie. Cependant, le fait que certains d'entre eux envisagent l'éventualité d'un retour au Maroc est venu de nouveau confirmer l'importance de l'emploi dans leur vie puisqu'ils nous ont dit qu'ils réagiront aux opportunités professionnelles qu'ils auront ! Nous avons alors émis l'hypothèse que ceux qui pensent encore à la possibilité d'un retour au Maroc, mettent un frein à leur intégration. Éventuellement, ce serait lorsqu'un individu sentirait qu'il n'a pas de possibilité de retour en arrière (pas d'autre choix), qu'il se démènerait pour atteindre ses objectifs : «je suis là pour rester et je dois faire tout ce qui est en mon pouvoir pour réussir coûte que coûte» pourrait alors traduire cette façon de penser !

Pour finir, en nous basant sur le vécu des immigrants rencontrés, sur leurs perceptions ainsi que sur les stratégies recommandées à un futur immigrant, voici le profil des immigrants marocains pour lesquels l'intégration socioprofessionnelle serait facilitée puis réussie que nous avançons. Le futur immigrant qui se sera consciencieusement renseigné sur les possibilités qu'offre sa profession et qui sera d'abord venu visiter le Québec aura ses propres repères, une source d'informations moins biaisée que le bouche-à-oreille et les perceptions des autres. Par ailleurs, un immigrant qui persévère dans sa recherche d'un emploi selon ses compétences, qui n'accepte qu'au besoin, temporairement et à temps partiel, un emploi hors de ses compétences, sera au bout du compte plus épanoui. De plus, l'immigrant doit être à l'affût des opportunités même si cela engendre une délocalisation (partielle ou totale) vers une autre grande ville de la province : francophone ou anglophone pour ceux qui maîtrisent l'anglais ou qui sont prêts à faire certaines concessions en attendant de le maîtriser. L'immigrant doit saisir dès le début l'importance du réseau de contacts qu'il doit développer et maintenir par tous les moyens possibles (réseau communautaire et ethnique, bénévolat, emploi, sorties, etc.) et diversifier ses ressources (agences de placement, Internet, journaux). Enfin, l'immigrant doit avoir confiance en ses capacités, ne pas se sous-estimer, être motivé à réussir et ouvert aux autres, à leur culture et à leurs connaissances !

CONCLUSION

Ce mémoire a eu pour principal objectif d'essayer de comprendre le point de vue des immigrants marocains à travers leurs perceptions concernant leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil : comment ils ont tenté de s'intégrer ; comment ils racontent leur expérience, comment ils ont vécu cette période de leur vie.

Dans un premier temps, la revue documentaire nous a permis d'en savoir plus sur les études qui avaient traité de l'immigration et de l'intégration socioprofessionnelle en particulier, de prendre le pouls du contexte dans lequel les immigrants arrivent et évoluent. Puis, la méthode des récits de pratiques, dont les subjectivités confrontées entre elles pouvaient nous mener à une certaine objectivité, nous a semblé toute désignée pour répondre à notre désir de compréhension. Nous sommes donc allées à la source recueillir les perceptions d'immigrants marocains sur la place et l'importance de l'emploi dans leur processus d'intégration général et ainsi vérifier la plausibilité de notre hypothèse de départ, *le travail est un lieu privilégié d'intégration pour les immigrants*. Nous pensons que grâce à cette méthode, nous avons pu souligner la complexité du processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants à la société d'accueil qui ne peut être vu sous un seul angle ou d'après une seule paire de lunettes : il n'existe pas une réalité mais des visions possibles de la réalité. Quant à notre rôle de membre complémentaire «immergé» dans le groupe, il nous a permis d'être proches de nos répondants, d'accéder à certaines émotions, perceptions, sentiments qui n'auraient peut-être pas été accessibles à un observateur extérieur.

Nous sommes parties de l'idée que tout ce qui précède le départ de la société d'origine aura inévitablement influencé la façon dont l'immigrant a perçu et réagi à son nouvel environnement. Nous avons alors demandé à nos répondants de débiter leur récit à quelques mois avant leur décision d'émigrer. Dans la même optique systémique, nous les avons incité à inclure dans leur récit tous les thèmes qui ont gravité autour de leurs démarches d'intégration socioprofessionnelle.

Par le biais de lectures diachronique, synchronique et symbolique, nous avons remarqué que les motivations de départ pouvaient être regroupées selon des causes d'ordre

social et économique, individuel et familial ; et que les sources d'informations étaient davantage informelles que formelles et objectives. Nous avons aussi vu qu'il pouvait exister différents paliers d'attentes professionnelles : un premier emploi comme porte d'entrée sur le marché du travail québécois, un emploi selon ses compétences, un poste à responsabilité, une rémunération en conséquence. Et nous sommes arrivées à la conclusion que lorsqu'un immigrant occupe un emploi qui répond à ses attentes professionnelles, il est comblé à un niveau plus profond, celui de la reconnaissance, du respect, de l'estime de soi qui faisaient justement souvent partie de ses motivations initiales d'émigration. C'est seulement à ce moment que l'immigrant considère avoir réussi son intégration professionnelle.

Pour atteindre cet état de satisfaction, l'immigrant doit faire face aux obstacles qu'il rencontre dès son arrivée. Notons tout d'abord que certaines de ces difficultés pourraient provenir du fait que les répondants avaient surtout recueilli des informations sur le Québec via des sources informelles avant leur départ et qu'à leur arrivée, ils ont dû réajuster leur construction symbolique, leur imaginaire. Par ailleurs, étant donné que nos répondants étaient tous des professionnels diplômés, nous avons associé les obstacles soulignés à cette catégorie précise d'immigrants. En premier lieu, venait celui de trouver un emploi selon ses compétences et dans son domaine. Venaient ensuite le manque d'expérience canadienne et le faible réseau de contacts que nous plaçons même comme causes principales de la première difficulté énoncée. La conjoncture économique et la pénurie d'emploi dans certains domaines ont également été mentionnées comme freins possibles à l'insertion en emploi. À ces barrières structurelles, se sont greffées des barrières systémiques de l'ordre de la discrimination. À ce propos, les immigrants rencontrés auraient fortement souhaité une présence plus effective des instances gouvernementales, une aide personnalisée dans leur processus d'intégration professionnelle mais aussi une intervention auprès des entreprises pour avoir une première expérience et la possibilité d'influer sur ces barrières discriminatoires. Or, nous avons vu que, dans cet esprit, certaines mesures ont dernièrement été mises en place par le gouvernement. Cependant, compte tenu du caractère récent de ces programmes, ils n'ont pu avoir d'incidence sur la perception de nos répondants. Par ailleurs, contrairement à ce que certaines études soulignent, la reconnaissance des diplômés et les langues (français et anglais) n'ont pas été désignées par nos répondants comme des obstacles majeurs à leur embauche. Enfin, notons qu'étant donné la taille de notre échantillon et son

hétérogénéité professionnelle, nous n'avons pu dégager une relation professions-difficultés rattachées comme nous en avons initialement l'intention. Cela pourrait, par contre, constituer une piste de recherche à venir !

Nous avons vu que pour passer à l'étape suivante de son processus d'intégration professionnelle, l'immigrant doit avoir recours à certaines ressources, développer des stratégies et s'ajuster au besoin. Alors que certains de nos répondants ont choisi d'occuper un premier emploi en dehors de leur domaine et sous-qualifié en attendant de passer à un autre niveau d'attentes ; d'autres, ont concentré leur recherche sur un emploi dans leur domaine, quittent à commencer au bas de l'échelle. Cependant, nous n'avons pu évaluer laquelle de ces stratégies a été la plus efficace puisque toutes deux ont porté fruits. Une comparaison entre plusieurs immigrants ayant le même bagage professionnel et visant le même genre d'emploi pourrait peut-être y aboutir ...

Au début des récits de nos répondants, les réseaux de connaissances développés dans le cadre de bénévolat, d'emploi, de sorties etc. semblaient avoir été plus présents dans leur démarche d'intégration que les relations primaires et les réseaux communautaires et ethniques. Ce n'est que plus tard dans leur témoignage qu'ils revenaient sur le sujet ou que nous décelions l'importance qu'ils leur ont accordé. C'est la théorie du cercle d'appartenance qui faisait surface alors que nous ne l'attendions plus ! Notons cependant que quel que soit le domaine professionnel, la position recherchée par l'immigrant ou encore le moment de l'entrevue, les réseaux de connaissances (au sens large) ont été mentionnés pour leur efficacité. Quant aux ressources telles que les agences de placement ou les sites Internet, elles semblaient plus utiles et efficaces pour certains secteurs d'emploi.

Dans notre dernière thématique, nous avons vu que certains de nos répondants, bien que satisfaits de leur intégration professionnelle, n'excluaient pas un possible retour au Maroc. Les opportunités professionnelles seraient alors au cœur de leur décision. Nous avons émis l'hypothèse que ceux qui pensent encore à la possibilité d'un retour au Maroc, mettent un frein à leur intégration professionnelle et générale.

Puis, en conclusion de notre interprétation, nous avons avancé un profil des immigrants marocains pour lesquels l'intégration socioprofessionnelle serait facilitée puis réussie : le futur immigrant marocain devrait être bien renseigné sur les possibilités qu'offre le Québec mais aussi sur les obstacles et difficultés à surmonter, il devrait aussi persévérer dans sa

recherche d'un emploi selon ses compétences en diversifiant ses ressources et en s'investissant dans le développement de son réseau de contacts et, enfin, il devrait avoir confiance en ses capacités. Notons que ce profil aurait pu être beaucoup plus probant si nous avions eu des cas négatifs pour lesquels l'intégration professionnelle a été un échec, et moins conditionnel si notre échantillon avait été plus large.

Nous pensons que l'intégration socioprofessionnelle est l'aboutissement d'un processus que l'immigrant doit accomplir à travers un ensemble de pratiques sociales, dont la principale reste le fait de chercher et de trouver un emploi qui le satisfait. Cette intégration serait une ouverture pour une intégration plus générale puisque l'emploi permet, entre autres, d'élargir son cercle de connaissances et d'en apprendre davantage sur la société d'accueil. Nous croyons que c'est par l'emploi aussi que l'immigrant peut contribuer à la lutte contre les préjugés et les discriminations, qu'il a l'occasion d'affirmer son identité culturelle et qu'au fil du temps, il découvre son *hybridité culturelle* !

Enfin, notre hypothèse et nos sous-hypothèses - dont nous venons de vérifier la plausibilité- gagneraient à voir leur pertinence évaluée dans des recherches ultérieures sur un échantillon plus large d'une part et d'autre part à être confrontées à une analyse comparative de documents (articles parus dans la presse au Maroc et au Québec, forums de discussion sur Internet, etc.). Faute de temps, nous laisserons ce projet faire son bout de chemin dans notre esprit !

APPENDICE A

PRÉPARATION À L'ENTREVUE

Pour nous préparer adéquatement à recueillir les témoignages de nos répondants, nous nous sommes grandement inspirées des conseils que Daniel Bertaux (1997) donne dans le chapitre IV «Le recueil de récit de vie» de son livre ainsi que ceux de Danielle Desmarais (1986) dans son chapitre «L'entretien biographique comme instrument analytique et interprétatif». Voici, ci-dessous, ceux que nous avons retenus et que nous avons utilisés pour notre protocole d'entrevue (Appendice B).

1- Construire son identité de chercheur

Nous nous préparons donc à répondre aux questions : qui je suis ? Quelles sont mes intentions ? À quoi servira mon travail ?

2- Gagner la confiance

Dans notre cas, il s'agit de présenter la recherche comme un outil qui par la suite pourra aider d'autres immigrants à s'intégrer socialement ; mais aussi qui pourrait venir confirmer que de solides programmes devraient être développés (notamment par le gouvernement) afin de faciliter l'intégration des immigrants au niveau professionnel et par là même, leur intégration générale à la société d'accueil.

3- La prise de rendez-vous

La personne à interviewer est déjà au courant de notre intérêt à la rencontrer : une personne à qui nous faisons confiance et en qui elle a confiance l'aura prévenue de notre appel. Il s'agira de rappeler à la mémoire de notre interlocuteur cette personne et de présenter les objectifs généraux de notre recherche en étant «clair, précis, naturel et bref». Nous choisirons une date rapprochée en prévoyant un endroit tranquille, avec suffisamment de

temps devant nous. Nous préviendrons nos interlocuteurs de notre intention d'utiliser un magnétophone tout en leur assurant la confidentialité de notre échange. Nous laisserons le choix du lieu à l'informateur pour qu'il soit dans un environnement familier.

4- La préparation de l'entretien

Nous préparerons un protocole d'entrevue qui contiendra les questionnements que nous nous posons concernant le sujet, ses modes de fonctionnements et ses contextes d'action.

Ce guide ne sera utilisé qu'à la fin de l'entretien pour vérifier que nous avons fait le tour des sujets à aborder car l'important est de mettre à l'aise le narrateur dès le départ. Il faut que le sujet se raconte.

Il nous faudra considérer le guide d'entretien comme évolutif, c'est-à-dire qu'il faut l'adapter au fur et à mesure de l'évolution de notre recherche mais aussi de nos entretiens.

5- La conduite de l'entretien

«Pour qu'un entretien commence, il faut qu'un contexte social soit mis en place, que le but de l'entretien soit réaffirmé, et qu'au moins une première question soit posée.» (Paul Thompson cité par Bertaux 1997, p. 59).

Ainsi, nous rappellerons au sujet que nous nous adressons à lui en tant que porteur d'une expérience sociale spécifique (et non pas en tant que personne privée).

Nous mentionnerons le sujet d'étude en termes familiers : nous avons choisi de présenter notre objectif de recherche en définissant le terme «intégration socioprofessionnelle».

Nous lancerons l'entretien avec une phrase contenant le verbe «raconter» : «J'aimerais que vous me racontiez comment vous en êtes venus à immigrer et quel a été votre parcours d'immigrant au niveau de votre intégration socioprofessionnelle.»

Nous garderons à l'esprit que différentes questions peuvent être posées :

Celles qui encourageront le narrateur à continuer «qu'est-ce qui s'est passé ensuite ?» ;

Celles qui permettent de compléter les éléments sociaux (acteurs en présence, rapports de pouvoir, relations, tactiques...)

Celles qui visent à expliciter une séquence enchaînant une action ou une situation : «pourquoi avez-vous agi comme ça ? » à faire suivre de «auriez-vous pu agir autrement ?»

qui permettra d'en savoir plus sur les normes, la culture etc. «est-ce que c'est ça que vous auriez voulu faire ?».

Bertaux recommande, au moment de clore l'entretien, de revenir sur l'évocation des moments positifs dans la vie du narrateur. Pour lui, il faut le concevoir comme «un contre-don répondant au don que le sujet vous a fait de son récit». Il conseille aussi de rester attentif après avoir éteint le magnétophone, d'autres choses pourraient nous être révélées. Enfin, avant de prendre congé, il faut penser à demander l'autorisation de téléphoner pour des suppléments d'informations si besoin.

6- Après l'entretien

Après l'entretien, nous noterons tout ce qui nous viendra à l'esprit : le contexte de l'entretien et son déroulement ; l'attitude générale du narrateur vis-à-vis du chercheur, vis-à-vis du sujet, à l'égard de sa propre histoire ; quel message voulait-il faire passer; quels thèmes paraissait-il vouloir développer et quels sont ceux qu'il voulait éviter ? Qu'est-ce qui nous a choqué, surpris ou interpellé ? Et pourquoi ?

Nous noterons aussi nos questions, hypothèses, intuitions, impressions, émotions du moment.

APPENDICE B

PROTOCOLE D'ENTREVUE

Rappels : laisser beaucoup de liberté au répondant, c'est à lui de donner le ton, d'exposer les facettes de cette problématique telle que perçue, telle que vécue. Le chercheur par la suite reviendra sur ses points de repères. Éviter de faire une entrevue trop dirigée.

NB : Nous avons mis en italique ce qui n'a pas été lu à l'interviewé mais qui nous a servi lorsque nous avons repris les différents thèmes et sous-thèmes pour une synthèse de l'entrevue.

INTRODUCTION ET CONTEXTUALISATION

Qui suis-je ? (mon identité en tant que chercheur) : Étudiante à la maîtrise en communication ; arrivée en 2000 au Québec et immigrante depuis 2003.

L'objectif principal de mon mémoire est d'essayer de comprendre le point de vue des immigrants marocains, recueillir leurs perceptions concernant leur intégration socioprofessionnelle à la société d'accueil. Par «intégration socioprofessionnelle», j'entends surtout le fait de posséder un emploi particulièrement selon vos compétences, vos qualifications et vos attentes socioprofessionnelles.

Ma question de recherche est : Comment les immigrants tentent-ils de s'intégrer socialement à la société québécoise : le cas de la communauté marocaine à Montréal.

Objectif social et scientifique de ce mémoire :

- 1) un témoignage d'immigrants qui pourra aider d'autres immigrants (ou futurs immigrants) à s'intégrer socio-professionnellement au Québec, à avoir des exemples de ce qui a été vécu par d'autres lors du processus d'immigration...

- 2) les résultats de ma recherche pourraient venir d'étoffer la base documentaire particulière à ce sujet.

Remarque : il aurait été tout aussi intéressant de voir comment les immigrants tentent de s'intégrer culturellement à la société montréalaise, mais ce n'est pas l'objet de cette recherche.

Question générale pour débiter l'entretien :

«J'aimerais que vous me donniez votre perception de l'intégration par le travail des immigrants marocains à la société d'accueil.»

et/ou

«J'aimerais que vous me racontiez comment vous en êtes venus à immigrer et quel a été votre parcours d'immigrant au niveau de votre intégration socioprofessionnelle ?»

THÉMATIQUES D'ENTRETIEN

Si maintenant, nous parlions de votre intégration à la société québécoise par le biais du travail selon de grandes étapes. Voici celles que je vous propose :

Avant le départ, les motivations ; l'arrivée au pays d'accueil : la confrontation, les obstacles ; l'ajustement : les ressources et les moyens utilisés ; l'adaptation : les «résultats» plusieurs années après.

Pour chaque étape, j'aimerais que vous mettiez l'accent sur les **perceptions / descriptions particulières au domaine professionnel.**

QUESTIONS

Voici quelles pourraient être mes questions si le sujet ne sait pas par où commencer :

Avant le départ, les motivations

Pouvez-vous me décrire ce qui a motivé votre immigration et comment cela s'est passé selon chaque étape ? (*pour une catégorisation du type d'immigration*)

Quelles ont été vos principales sources d'information au Maroc concernant la société d'accueil ? (*pour une catégorisation des sources formelles ou informelles*).

Au Maroc, quel emploi aviez-vous ? Quelles étaient vos attentes pour Montréal ?

Quelle importance donniez-vous au fait de trouver un emploi ? Un emploi valorisant qui répond à vos qualifications / compétences ?

Comment avez-vous vécu cette période de votre vie ? (*pour connaître sa définition de la situation*).

L'Arrivée / le choc : la confrontation économique / sociale

Comment avez-vous trouvé votre 1^{er} emploi ? Répondait-il à vos attentes ?

Quels sont les problèmes, les obstacles et les défis que vous avez rencontré ?

(*choc ? obstacles de la langue ? obstacles de la reconnaissance des diplômes ? difficultés à trouver un emploi valorisant ? par manque d'expérience canadienne ?*)

L'Ajustement :

Quelles ont-été vos ressources pour faire face aux obstacles ?

Les moyens et les supports que vous aviez à votre disposition ou que vous êtes allés chercher (*réseaux institutionnels, communautaires et/ou interpersonnels*) ?

(*pour connaître les conséquences engendrées par le choix des moyens : sentiment d'insécurité et dévalorisation de soi ?*).

L'Adaptation :

Quels ont été les bons pas ? les mauvais pas ? les bonnes stratégies ? les mauvaises stratégies en lien avec le travail ?

Selon vous, qu'est-ce qu'une intégration par le travail réussie ? non-réussie ?

Considérez-vous que votre intégration est réussie ? pourquoi ?

Pensez-vous un jour retourner au Maroc pour y vivre ?

RETOUR SUR LE QUESTIONNEMENT PREMIER ET SYNTHÈSE

Pour revenir à l'intégration par le travail, qu'est-ce qui vous a le plus marqué, que vous aimeriez souligner ? *(Cela permet de savoir le plus marquant pour eux et aussi leur faire un exercice de synthèse).*

Quelles sont les stratégies que vous recommanderiez (ou non) à un futur immigrant marocain ?

Quelle est la place que l'emploi occupe dans votre vie ; comment le fait d'occuper un emploi selon vos attentes peut avoir joué un rôle définitif dans votre intégration générale (l'ouverture que cela vous a donné). ? *(place du travail dans leur processus d'intégration à la société québécoise)*

Auriez-vous des éléments à ajouter aux étapes que je vous ai proposées ? Est-ce qu'elles vous semblent suivre une bonne logique ?

CONCLUSION DE L'ENTRETIEN

À la conclusion de l'entrevue, nous avons remercié nos interlocuteurs pour le temps accordé et nous avons soulevé la possibilité d'un contact ultérieur soit par téléphone, soit en personne pour un complément d'informations.

RÉFÉRENCES

- Abou, Sélim. 1977. *Contribution à l'étude de la nouvelle immigration libanaise au Québec* (adaptation intégration, acculturation). Coll. Publication / Centre international de recherche sur le bilinguisme No B-66. Québec : Centre international de recherche sur le bilinguisme.
- Abou, Sélim. 1986. *L'identité culturelle : Relations interethniques et problèmes d'acculturation*. 2^e édition. Paris : Anthropos.
- Abou, Sélim. 1998. *Liban déraciné : Immigrés dans l'autre Amérique*. Paris ; Montréal : L'Harmattan. Nouv. éd.
- Azzimani, Nadia. 2004. «La société canadienne et les enjeux de l'immigration». Études Canadiennes. *Revue interdisciplinaire des études canadiennes en France*. No 56. Pessac, France : Association française d'études canadiennes.
- Bastide, Roger. 1989. *Acculturation*. Corpus 1. Paris : Encyclopaedia Universalis.
- Beaud S. et G. Noiriel. 1989. *L'«assimilation» un concept en panne*. Revue internationale d'action communautaire, no 21/61, pp. 63-76. Montréal : Institut National de la Recherche Scientifique.
- Bel Hassen, Amel. 2002. «De l'insertion professionnelle des immigrants : le cas des maghrébins». *Vivre ensemble*, vol. 11, no 38, (Automne 2002 – Hiver 2003), p. 12. Montréal : Bulletin de liaison en pastorale interculturelle.
- Berry J.W., U. Kim, S. Power, M. Young et M. Bujaki. 1989. *Acculturation Attitudes in Plural Society*. *Applied Psychology: An International Review*, 38(2), p. 185-206.
- Bertaux, Daniel. 1976. *Histoires de vies ou récits de pratiques*. Paris : Centre d'étude des mouvements sociaux, 224 p.
- Bertaux, Daniel. 1980. *L'approche biographique : sa validité méthodologique, ses potentialités*. Cahiers internationaux de sociologie, vol. 69, 1980, p. 208. Paris : Presses Universitaires de France (P.U.F).
- Bertaux, Daniel. 1986. «Fonctions diverses des récits de vie dans le processus de recherche». pp. 21-34. Voir Desmarais et Grell. 1986.
- Bertaux, Daniel. 1997. *Les récits de vie*. sous la dir. de François de Singly. Coll. Sociologie 128, n° 122. Paris : Éditions Nathan. 127 p.

- Blumer, Herbert. 1954. «What is wrong with social theory». *American Sociological Review*, vol. 19 ; cité par Deslauriers et Kérisit, 1997, p. 98.
- Bouthat, Chantal. 1993. *Guide de présentation des mémoires et thèses*. Montréal (Qué.) : AGMV Marquis, 110 p.
- Citoyenneté et Immigration Canada. Avril 2005. *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal — un profil comparatif d'après le recensement de 2001*. Préparé par Recherche et statistiques stratégiques en collaboration avec Informetrica Limited. Ottawa : Imprimeur de la Reine.
- Coulon, Alain. 2002. *L'École de Chicago*. Coll. «Que sais-je ?», no 2639. Paris : P.U.F 127p.
- Deslauriers, Jean-Pierre et Michèle Kérisit. 1997. «Le devis de recherche qualitative». *Voir Poupart et al.* 1997.
- Desmarais, Danielle et Paul Grell (dir. publ.). 1986. *Les récits de vie : Théorie, méthode et trajectoires types*. Montréal : Éditions coopératives Albert Saint-Martin.
- Emploi Québec, Publication réalisée par la Table métropolitaine de Montréal sous la direction de Louis-E. Prévost. 2006. *Bulletin métropolitain sur le marché du travail : Région Métropolitaine de Recensement de Montréal*. Rédaction de Régent Chamard. vol. 3, no 5. Québec : Publications du Québec.
- Garant, Élisabeth. 2002. «Le défi de l'intégration économique des immigrants et des immigrantes». *Vivre ensemble*, vol. 11, no 38, (Automne 2002 – Hiver 2003), p. 1-2. Montréal : Bulletin de liaison en pastorale interculturelle.
- George, Pierre. 1976. *Les migrations internationales*. Paris : P.U.F. p. 63 ; cité par Abou, 1986, p. 201.
- Giguère, Marie-Hélène. 2007. «Deux fois plus de chômage chez les immigrants au Canada». *L'économiste* (Maroc), 18 septembre.
- Gold, R. 1958. «Roles in Sociological Field Observation». *Social Forces*, vol. 36, pp. 217-223. ; cité par Coulon, 1992, p. 95.
- Grell, Paul. 1986. *Voir Desmarais.* 1986.
- Houle, Gilles. 1997. «La sociologie comme science du vivant : l'approche biographique». *Voir Poupart et al.* 1997.
- Ionescu, Dana. 2004. «Réflexions sur l'immigration et l'intégration au Québec : le cas des immigrants «économiques» roumains». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 144 p.

- Jauretche, Arturo. 1974. *El medio pelo en la sociedad argentina*. A Peña Lillo, 12ème édition. p. 158. ; cité par Abou, 1977, p. 8.
- Kim, Young Yun et William B. Gudykunst. 1992. *Communicating with strangers : An Approach to Inter Cultural Communication*. New York ; Montréal : McGraw-Hill, 2nd éd., 304 p.
- Laberge, René-Pascale. 2000. «Le rapport entre identité et communauté interculturelle». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 144 p.
- Ladmiral, J-R. et E.M Lipiansky. 1989. *La communication interculturelle*. Paris : Armand Colin. 319 p.
- Lapassade, Georges . 1991. «Deux sociologies». In *L'ethnosociologie : Les sources anglo-saxonnes*. Paris : Méridiens Klincksieck. p. 112.
- Leloutre, Danielle. 1999. «Le tango de l'adaptation : un mouvement oscillatoire durant la période d'acculturation». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal, 114 p.
- Lenoir, Annick. 2006. *Les effets des mesures d'aide à l'emploi pour une clientèle d'origine maghrébine : quelques résultats en lien avec la question des réseaux sociaux et professionnels*. Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration. Conférence-midi du Volet 1, 25 janvier, Montréal.
- Le Petit Robert de la langue française. 2006. Paris : Éditions Robert.
- Lévesque, Kathleen. 2004. «Québec rajuste son tir». *Le Devoir*, 11 mars.
- Loi sur l'immigration au Québec. Lois et règlements du Québec, chapitre I-0.2. Publications du Québec. Éditeur officiel du Québec. En ligne : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/home.php>
- Mills, W. 1967. Chapitre VIII. In *L'imagination sociologique*. Paris : Maspéro ; cité par Bertaux, 1997, p. 12.
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie. Éd. 2006. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*. Rédaction Richard Legris. Québec : Publications du Québec.
- Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC). Site officiel du Gouvernement du Québec. *La région de Montréal en bref*. En ligne : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/region/montreal.html#portrait>

- MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2005. *Bulletin statistique trimestriel sur l'immigration permanente au Québec*, 4e trimestre 2005. Québec : Publications du Québec.
- MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2005. Rapport annuel de gestion 2004-2005. Québec : Publications du Québec.
- MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2005. *Portrait statistique de la population d'origine ethnique marocaine recensée au Québec en 2001*. Québec : Publications du Québec.
- MICC, Direction des affaires publiques et des communications. Mars 2006. *Un emploi correspondant à ses compétences? – Les travailleurs sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié au Québec*. Renaud, J. et T. Cayn. Québec : Publications du Québec.
- MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. 2006. Rapport annuel de gestion 2005-2006. Québec : Publications du Québec.
- MICC, Direction de la recherche et de l'analyse prospective. Mars 2007. *Tableaux sur l'immigration au Québec 2002-2006*. Tableau 8a : *Immigrants admis au Québec selon le continent et la région de naissance, 2002-2006*. Et Tableau 9a : *Immigrants admis au Québec selon les 15 principaux pays de naissance, 2002-2006*. Québec : Publications du Québec.
- Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (MRCI). 2001. Résumé du livre *Ils sont maintenant d'ici ! Les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Coll. : Études, recherches et statistiques. Québec : Publications du Québec.
- MRCI, Direction de la population et de la recherche. 2003. *La planification des niveaux d'immigration 2005-2007*. Consultation 2005-2007. Québec : Publications du Québec.
- Moussi, Ahcène. 2007. «Québec : Démystifier l'immigration». *Maghreb Canada Express*, septembre, vol. 5, no 9.
- Panet-Raymond, Jean. 1986. *Voir Desmarais et Grell*. 1986.
- Pires, Alvaro P. 1997. «Conclusion : quelques éclaircissements sur la recherche qualitative» et «Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique». *Voir Poupart et al.* 1997.
- Poirier J., S. Clapier-Valadon et P. Raybaut. 1983. *Les récits de vie : théorie et pratique*. Paris : P.U.F ; cités par Desmarais et Grell, 1986.

- Poupart, J. (dir. publ.), J.-P. Deslauriers, L.-H. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer et A. Pires. 1997. *La recherche qualitative : enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Groupe de recherche interdisciplinaire sur les méthodes qualitatives. Montréal : G. Morin.
- Rapport de la Commission royale d'enquête sur le bilinguisme et le biculturalisme. 1970. *L'apport culturel des autres groupes ethniques*. Livre IV. Ottawa : Imprimeur de la Reine pour le Canada, 390 p. ; cité par Nadia Azzimani, 2004.
- Schütz, Alfred. 1987. *Le Chercheur et le Quotidien*. Paris : Méridiens Klincksieck ; cité dans Bertaux. 1997. *Les récits de vie*, sous la dir. de François de Singly. Coll. Sociologie 128, n° 122. Paris : Éditions Nathan. p. 45.
- Statistique Canada, Recensement du Canada. 2001. Tableau *Population immigrante selon l'âge au moment de l'immigration, régions administratives de Montréal et de Laval*.
- Statistique Canada et Citoyenneté et Immigration, Division de la statistique sociale et autochtone. 2003. *Enquête Longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail*. Ottawa.
- Statistique Canada, Recensement du Canada. 2006. *Portrait de la population Canadienne en 2006 : le portrait national*. En ligne : <http://www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/popdwell/index.cfm>
- Stoiciu, Gina. 1996. «L'intégration, un construit théorique». In *Les convergences culturelles dans les sociétés pluriethniques*, sous la dir. Khadiyatoullah Fall. pp. 17-30. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Stoiciu, Gina. 2005. «L'intégration : thèmes et variations». In *Comment comprendre l'actualité : Communication et mise en scène*. pp. 77-96. Coll. Communication. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Stoiciu, Gina. Hiver 2005. Cahier du cours COM 8120. *Communication et ethnicité*. Département des communications. Université du Québec à Montréal.
- Stoiciu, Gina. Été 2005. Notes de cours COM 7905. *Stage de recherche production I*. Département des communications. Université du Québec à Montréal.
- Thomas, W.I. et F. Znaniecki. 1998. *Le paysan polonais en Europe et en Amérique : récit de vie d'un migrant (Chicago 1919)*. Trad. de l'américain par Yves Gaudillat. Préf. «Une sociologie pragmatique» de Pierre Tripier. Coll. «Essais et recherches». Paris : F. Nathan, 446 p.

Ville de Montréal, Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine, Direction de la planification du développement du territoire. 2006. *Bilan économique 2006 de l'agglomération de Montréal*. Réalisé par Chantal Langelier sous la supervision de Guy DeRepentigny, chef de division. Publications de la Ville de Montréal.

Winkin, Yves. 1981. «Le télégraphe à l'orchestre». In *La Nouvelle Communication*. Paris : Éditions du Seuil.

Autres sites Internet consultés :

<http://www.bladi.net/8003-les-marocains-du-canada.html>

<http://www.creest.com/>

http://www.leconomiste.com/print_article.html?a=80946

<http://immigrer.com/>

<http://www.immigrer-contact.com>

[http://www.info-immigration.com/ ...](http://www.info-immigration.com/)

<http://www.maghreb-observateur.qc.ca/juste.htm>

http://www.maroc-hebdo.press.ma/MHinternet/Archives_435/html_435/recherch.html

<http://www.marocinfocom.com/detail.php?id=3041>

http://www.revuerelations.qc.ca/ve/bulletins/2003/vol_11_no38/Hassenp_p12.pdf

<http://www.icriq.com/fi/>