

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

RÉCIT D'UNE MOUVANCE IDENTITAIRE
À TRAVERS LES INTERACTIONS QUOTIDIENNES DE PROFESSIONNELS MIGRANTS
EN RÉINSERTION AU MONDE DU TRAVAIL

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN COMMUNICATION

PAR
CORINNE BOULIANNE

FÉVRIER 2011

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.»

REMERCIEMENTS

Cette recherche s'est étayée sur de nombreuses saisons. Depuis la première aurore, une personne qui m'est précieuse m'a accompagnée : Isis, ma directrice de mémoire. Je tiens donc en tout premier lieu à la remercier pour son apport critique, théorique, méthodologique et sensible. Elle m'a aidée à voir et à mettre au jour les ressources déjà en moi et celles qui se sont développées en chemin. À travers les méandres de ce projet, elle a partagé avec moi sa créativité et son humanité. Merci à toi Isis.

Parallèlement, je désire souligner ici la participation toute particulière et très personnelle des sept personnes qui ont accepté de me faire part d'un important volet de leur histoire. Votre parole est le cœur de cette recherche

Je tiens aussi à exprimer ma reconnaissance à Marina, mon amie, qui a eu la générosité de contribuer à ce mémoire en acceptant d'en faire la révision pour me permettre de le présenter sous son plus beau jour.

Merci aussi à ma famille, mes parents et mes frères qui, tout au long de ces années, ont été près de moi et m'ont encouragée à persévérer dans la réalisation de mon ambition.

Un merci à ceux et celles qui ont été auprès de Danaëlle, ma fille, durant les derniers mois. Cela m'a permis d'écrire en toute quiétude, la sachant heureuse et si merveilleusement entourée.

Enfin, ces dernières lignes s'adressent à mon amoureux, Lionel, qui en plus d'avoir été solidaire de mon projet d'études dans le contexte de notre vie de famille, m'a écoutée, apporté réconfort et optimisme chaque fois que j'en ai eu besoin. Je te remercie de tout mon cœur.

AVANT-PROPOS

Récit de pratique en tant qu'intervenante, extrait du journal de terrain, décembre 2007.

Il y a quelques mois, j'ai travaillé comme conseillère en emploi auprès de nouveaux arrivants. Bien que j'avais voyagé dans différents pays dans le monde et que j'avais alors rencontré des personnes de culture différente de la mienne, j'en étais à mes premières rencontres interculturelles ici au Québec, chez moi.

Un des aspects qui m'a le plus étonnée dans mon travail, c'est le haut taux de scolarisation de la clientèle. Je m'attendais à intervenir auprès de gens ayant migré pour des raisons humanitaires ou encore pour améliorer leur situation économique. Or, les personnes que cet organisme accueillait étaient pour la plupart des professionnels et des travailleurs spécialisés dans leur pays d'origine. C'est plutôt une fois ici, sans travail et ayant épuisé leurs ressources, qu'ils devenaient « pauvres » en quelque sorte. Beaucoup d'entre eux n'avaient d'autre choix que de recevoir l'aide sociale pour nourrir leur famille. Je me rappelle comment cette situation me semblait lourde à porter pour eux. Tout comme celle de se résigner à nous demander de leur trouver une place à l'usine.

Toutes les personnes que je rencontrais étaient en période de non-emploi, que ce soit dans le cadre des ateliers de recherche d'emploi en groupe ou lors de consultations individuelles. Selon leur situation personnelle, certains étaient optimistes, d'autres plus pessimistes face à leur recherche d'emploi.

Un des moments de mon travail qui me rendait vraiment heureuse était lorsque quelqu'un nous quittait pour accepter un emploi dans son domaine. Vraiment, j'avais le sentiment d'avoir contribué à un cheminement satisfaisant pour cette personne. Mais souvent, la route pour se rendre jusque là (si on s'y rendait) était longue, ardue et pleine de refus. Dans tous les cas, pour les professionnels, il y avait déqualification. Parfois, ils se trouvaient même à exécuter un travail dont ils étaient les superviseurs, quelques mois auparavant. Plutôt que de vivre cela, certains faisaient le choix de renoncer à leur passion et de se réorienter dans un autre domaine.

À quelques reprises, j'ai été étonnée du peu d'information dont disposaient les personnes quant à la réalité du marché du travail ici, dans leur domaine. Ne s'en étaient-ils pas informés au cours de leurs démarches d'immigration? Nos gouvernements étaient-ils transparents dans leurs actions de recrutement? Quelle que soit la réponse à ces interrogations, le résultat était le même : déception et frustration.

Malgré l'état dans lequel ces gens pouvaient se trouver, le contact que j'avais avec eux était généralement assez chaleureux. Bien que c'était moi qui animais, je sentais que j'en avais tout autant à apprendre d'eux. Beaucoup étaient très ouverts à parler de leur expérience et de leurs perceptions. J'aimais ces discussions avec eux mais bien souvent, il fallait « se remettre au travail ».

À certaines occasions, je sentais que la communication ne passait plus. Ou plutôt, il y avait incohérence entre le dialogue que nous avions ensemble et le comportement de la personne. Autrement dit, elle me disait faire telle et telle chose alors que dans les faits, elle agissait tout autrement. Était-ce à cause des différences de culture ou de la situation difficile dans laquelle ils se trouvaient, je ne pouvais le dire. Dans ces cas-là, je ressentais le poids de cette incompréhension. Mais comme elle se situait dans un cadre professionnel plutôt que personnel, je ne disposais pas de la marge de manœuvre requise pour rétablir l'échange.

En parallèle, une autre tâche que je trouvais difficile était de charcuter leur expérience et leur bagage lors du remodelage de leur curriculum vitæ. En effet, d'après mes collègues plus expérimentées, il s'avérait que leur vécu réel ferait en sorte de les surqualifier. Pas assez « qualifiés » pour exercer leur profession, mais « surqualifiés » pour faire un autre boulot. Quel message envoyé par notre société à ces nouveaux arrivants!

Je me trouvais au milieu de tout ça, avec mes propres désillusions et confrontations face à ma société. Je crois bien que c'est cet amalgame d'émotions et de réflexions qui m'a amenée à choisir cette problématique pour mon projet de recherche.

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS.....	iii
RÉSUMÉ.....	viii
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
LA PROBLÉMATIQUE.....	2
1.1 L'immigration : un contexte déterminant.....	2
1.2 Le monde du travail au Québec.....	3
1.3 L'insertion professionnelle : une mer houleuse de contradictions et de défis.....	5
1.4 Un regard pluriel sur la question de recherche.....	7
1.5 La question de recherche.....	10
1.6 Les objectifs de la recherche.....	10
1.7 La pertinence de la recherche.....	10
CHAPITRE II	
LE CADRE DE RÉFÉRENCE.....	11
2.1 La réalité du professionnel migrant.....	11
2.1.1 Le phénomène migratoire ou le contexte interculturel de la réinsertion du migrant.....	11
2.1.2 L'expérience individuelle du migrant : le processus migratoire.....	13
2.2 La participation au monde du travail et ses liens avec l'identité.....	14
2.2.1 Le monde contemporain et l'insertion professionnelle.....	15
2.2.2 L'importance du travail pour « exister » dans la société.....	16
2.2.3 La fracture professionnelle et les stratégies déployées.....	18
2.2.4 L'identité : un processus dynamique et interactif.....	19
2.2.5 L'identité professionnelle.....	21
2.3 Les interactions quotidiennes en recherche d'emploi : une forte prise de risques identitaires.....	21
2.3.1 Une rencontre entre communication et identité.....	21
2.3.2 La communication interpersonnelle : lieu de construction identitaire.....	24
2.3.3 La communication interculturelle : une clé d'ouverture à l'autre.....	28
2.3.4 Le parcours des professionnels migrants : un obstacle au maintien de l'identité et une source de transformation identitaire?.....	29
2.3.5 La reconstruction identitaire.....	30
2.4 Synthèse du corpus théorique retenu : le cadre conceptuel de la recherche.....	31
2.5 La proposition de recherche.....	32

CHAPITRE III	
LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE	33
3.1 La posture épistémologique choisie : une approche qualitative et compréhensive.....	33
3.2 La stratégie de recherche : le récit de vie thématique	34
3.3 Les instruments d'investigation	35
3.4 Les informateurs de la recherche	37
3.5 La prise de contact avec les participants	38
3.6 La démarche d'analyse des données.....	38
3.7 Notre processus de recherche : une dynamique itérative	38
3.8 La scientificité de la recherche	39
CHAPITRE IV	
LA PRÉSENTATION ET L'ANALYSE TRANSVERSALE DES RÉSULTATS.....	40
4.1 Aperçu du parcours des sujets et résumé des thèmes abordés au cours des récits	40
4.1.1 Antonio, l'ardent combattant.....	40
4.1.2 Brahim, sous le signe de la continuité.....	44
4.1.3 Conrado, un fin stratège.....	48
4.1.4 Diana, à force de patience et d'efforts	52
4.1.5 Elaura, la femme forte et engagée	55
4.1.6 Farid, quand la pression monte.....	60
4.1.7 Ghalia, en quête d'un travail nourrissant pour l'âme.....	63
4.2 Résumé transversal des rencontres avec les sujets	68
4.2.1 Relation à la vie prémigratoire	68
4.2.2 Interactions quotidiennes : de tout pour faire un monde	69
4.2.3 Obstacles et sources d'anxiété relatifs à la migration et à la réinsertion professionnelle.....	71
4.2.4 Stratégies mises en œuvre pour faire face aux interactions insatisfaisantes et aux obstacles	74
4.2.5 L'identité professionnelle et ses composantes	75
CHAPITRE V	
L'INTERPRÉTATION.....	79
5.1 La communication interpersonnelle : un phare pour éclairer le vécu interactionnel des professionnels migrants	80
5.1.1 Quand le non verbal en dit beaucoup.....	80
5.1.2 Le contexte interculturel : une donnée incontournable.....	80
5.1.3 Le rapport de places comme marqueur du vécu communicationnel.....	83
5.1.4 Le paradoxe pragmatique : une forme de communication pathogène	86
5.1.5 Ces enjeux qui orientent les conduites et interactions humaines	86
5.2 La communication intrapersonnelle : un dialogue aux confins de l'humain	87
5.2.1 La relation à la vie prémigratoire	88
5.2.2 La relation au projet migratoire.....	89

5.3	Entre les lignes : les besoins fondamentaux que le travail permet de combler.....	90
5.3.1	Le travail comme lieu d'existence sociale.....	90
5.3.2	Le travail comme lieu constitutif et créateur du lien social.....	93
5.3.3	Le travail comme lieu de réalisation et de définition identitaire.....	94
5.4	Lorsque le chemin est barré : émergence d'une souffrance.....	96
5.5	Rencontre avec la souffrance : la mise en œuvre de stratégies défensives.....	99
5.6	Stratégies et changement : vers un réaménagement de l'identité professionnelle.....	102
	CONCLUSION.....	106
	APPENDICE A	
	FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT.....	108
	APPENDICE B	
	CANEVAS D'ENTRETIEN.....	110
	APPENDICE C	
	EXTRAIT D'ARBRE THÉMATIQUE.....	112
	RÉFÉRENCES.....	113

RÉSUMÉ

Le visage de nos sociétés québécoise et canadienne est maintenant celui d'un métissage des cultures. L'immigration apporte son lot de préoccupations sociales, dont l'insertion professionnelle, qui figure en tête de liste. Toutefois, ce parcours de réinsertion professionnelle est jalonné d'obstacles, tout particulièrement pour les individus qui exerçaient une profession régie par une corporation.

Ce mémoire fait état du cheminement de réinsertion professionnelle en mettant l'accent sur le vécu des professionnels migrants. Le but poursuivi est de cerner comment ceux-ci vivent les interactions au quotidien dans ce contexte et de saisir comment cette situation infléchit leur sentiment d'identité professionnelle. Notre piste de recherche suggère que des interactions invalidantes marquent le vécu communicationnel des professionnels migrants et peuvent, du fait de la souffrance engendrée, nuire au maintien de l'équilibre identitaire.

Pour arriver à nos fins, une approche qualitative et compréhensive a été préconisée. Trois moyens ont servi pour mener l'investigation : une participation observante prolongée dans un centre d'aide à l'emploi pour nouveaux arrivants, une étude documentaire au fil de la recherche de même que des entrevues menées dans une perspective de récit de vie thématique.

Les données recueillies ont révélé la présence d'interactions dévalorisantes et d'une souffrance chez les sujets. Toutefois, il est apparu que ces expériences avaient un poids relatif dans leur vécu. Il est ressorti que la souffrance et l'anxiété n'émergeaient pas seulement de ces interactions, mais aussi (et surtout) de l'écart ressenti entre le parcours professionnel idéal et le parcours réel, ainsi que de la difficulté à satisfaire des besoins psychologiques fondamentaux. L'analyse a permis d'identifier les stratégies mises en œuvre pour contrer la souffrance éprouvée. Enfin, les résultats indiquent que les professionnels migrants de l'étude doivent procéder non pas à une reconstruction, mais à un réaménagement de leur identité professionnelle.

Mots clés : professionnels migrants, identité, interactions quotidiennes, réinsertion professionnelle

INTRODUCTION

Le paysage de nos sociétés est de plus en plus coloré sur le plan de la diversité, qu'elle soit culturelle, ethnique, nationale, etc. Le phénomène de l'immigration apporte son lot d'interrogations, de réflexions et de préoccupations sociales. Le thème de l'intégration des migrants domine le débat public, attirant l'attention sur l'insertion professionnelle. En effet, le travail est considéré et agit comme le principal moteur permettant aux nouveaux arrivants de s'adapter à leur nouvelle société et d'y participer. Chaque année, des milliers d'individus ayant été formés et diplômés dans leur pays d'origine viennent s'installer dans notre province. Or, ils rencontrent des difficultés et parfois même des barrières dans leur parcours de réinsertion professionnelle. Le présent mémoire porte spécifiquement sur les professionnels migrants qui cherchent à exercer leur métier dans leur communauté d'accueil, en l'occurrence, le Québec. Nous nous sommes demandée comment ils vivent leurs interactions quotidiennes et comment celles-ci marquent leur identité professionnelle.

L'objectif de notre recherche consiste à saisir le vécu communicationnel des professionnels migrants et à cerner son infléchissement sur le plan de l'identité professionnelle. Nous cherchons à comprendre les mouvances qu'une rupture et une réinsertion professionnelles impliquent pour l'identité d'une personne. Il s'agit d'une recherche exploratoire, laquelle s'appuie sur des données qualitatives. La démarche méthodologique privilégiée a comporté à la fois une participation observante, une étude documentaire en continu et la conduite d'entretiens dans une perspective de récits de vie thématiques. Les résultats de la présente étude permettent notamment de cibler le vécu interactionnel des professionnels migrants et d'apprendre comment ils y réagissent.

Le présent mémoire est divisé en cinq chapitres. Tout d'abord, le premier chapitre expose la problématique choisie, c'est-à-dire le processus de réinsertion au monde du travail de professionnels migrants avec ce qu'il comporte en termes d'interactions quotidiennes. Il fait état des différents éléments à prendre en compte, comme le contexte de l'immigration et les caractéristiques du monde du travail actuel dans le cadre particulier de nos sociétés québécoise et canadienne. Le deuxième chapitre énonce le cadre de référence sélectionné pour mener la recherche. Nous expliciterons à cette occasion certains des concepts tirés de trois grands courants à l'intérieur des approches psychosociologiques de la communication : l'interactionnisme symbolique, l'écosystémique et l'humanisme. Le troisième chapitre porte sur le cadre méthodologique sur lequel nous nous sommes appuyée. Il décrit l'approche qualitative que nous avons préconisée, les étapes jalonnant le recueil et le traitement des données de même que le caractère itératif de notre processus de recherche. Le quatrième chapitre présente d'abord les résultats pour chaque sujet puis les met en relation dans un résumé transversal. Enfin, dans le cinquième chapitre, nous élaborons une interprétation des résultats et les discutons à la lumière de notre cadre théorique et de notre proposition de recherche initiale.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE

Le présent chapitre entend brosser un portrait de la question de recherche. Dans un premier temps, nous situons l'immigration dans son contexte québécois et canadien, nous traçons les grandes lignes marquant le monde du travail contemporain et nous faisons état des contradictions et défis qui caractérisent le parcours de réinsertion professionnelle des professionnels migrants. Dans un deuxième temps, nous indiquons la posture théorique que nous endossons et nous identifions la question à l'étude ainsi que les objectifs et la pertinence de la recherche.

1.1 L'immigration : un contexte déterminant

On assiste aujourd'hui à de grands déplacements de populations à l'échelle planétaire. Que ce soit pour des raisons politiques, pour améliorer leur niveau de vie ou par pur attrait de l'exotisme, des gens migrent et des pays les accueillent. Les sociétés qui les reçoivent agissent en vertu d'un devoir humanitaire ou encore pour des mobiles économiques.

L'immigration fait inévitablement émerger des questions concernant l'intégration des nouveaux venus et la cohabitation des différents groupes culturels. Dans cette optique, les gouvernements adoptent des modèles d'insertion des migrants et de gestion du vivre ensemble. Le Canada prône le multiculturalisme, idéologie qui conçoit la société telle une mosaïque culturelle, ramenant sur un même pied d'égalité tous les groupes ethniques et préconisant la préservation des traits culturels distinctifs de chacun (Fontaine dans Hily et Lefebvre, 1999). Pour sa part, le Québec préconise l'interculturalisme, perspective selon laquelle les cultures ont intérêt à tenir compte les unes des autres, tout en se mobilisant autour d'un projet de société francophone et démocratique (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996). Quel que soit le mode privilégié, il n'en demeure pas moins que la vie au quotidien comporte des zones grises auxquelles les citoyens accordent de l'importance, comme l'ont démontrés la participation massive à la Commission Bouchard-Taylor et l'intérêt qu'elle a suscité. La médiatisation de la Commission, les articles de journaux (notamment ceux de Rima Elkouri dans *La Presse*) et les émissions (par exemple *Tam-Tam* sur les ondes de Radio-Canada) qui exposent le parcours de migrants témoignent de l'actualité et de l'importance de l'immigration dans notre société.

Parmi les effets découlant du phénomène migratoire, il appert que l'identité culturelle des collectivités d'accueil s'en trouve transformée (Roy, 1991). La population du Québec, par exemple, n'est plus aussi homogène qu'elle l'a été ces quatre derniers siècles. En effet, au dernier recensement, on comptait au Québec 9,9 % de résidents nés à l'étranger et 19,8 % dans l'ensemble du Canada (Statistique Canada, 2006). « Il ne fait nul doute que les sociétés canadienne et québécoise sont de plus en plus multiethniques et multiculturelles », avec ce que cela comporte de changements sur divers plans (Legault, 2000, p. 41).

À titre d'exemple, les nouveaux arrivants se joignent à la collectivité avec des croyances qui leur sont propres, ce qui amène un repositionnement de notre société sur la question de la religion. Ce travail de réflexion s'est traduit récemment par l'instauration du programme d'éthique et culture religieuse dans les écoles du Québec (en remplacement des cours d'enseignement religieux catholique et de morale). La présence d'individus possédant un bagage culturel différent entraîne par ailleurs des questionnements et des modifications dans le domaine de la santé. En effet, les praticiens sont confrontés à des demandes de toutes sortes, comme être examiné par un médecin du même sexe ou encore de ne pas recevoir certains soins tels qu'une transfusion sanguine. Une autre question préoccupante est celle des relations entre les gens de cultures différentes, laquelle est souvent abordée sous l'angle de la discrimination. On peut alors se demander quel traitement médiatique est réservé aux minorités ethniques. Peuvent-elles vraiment s'exprimer sur la place publique ou sont-elles confinées aux médias de leur communauté d'origine? Qu'en est-il de leur intégration au sein de la société? Ont-elles le même accès à l'éducation et au logement que les autres Québécois? À la lumière de ces constats et interrogations, il est évident que de nombreuses facettes de l'immigration auraient pu faire l'objet de cette recherche.

Toutefois, notre expérience de conseillère en emploi auprès de migrants nous a amenée à nous préoccuper du sentiment d'identité professionnelle. Nous avons été marquée par la vulnérabilité de cette dimension au regard du parcours migratoire. En effet, la migration représente un événement majeur car elle comporte des ruptures à différents niveaux; elle est caractérisée par des pertes, des renoncements et des variations importantes au chapitre de l'identité (Fronteau dans Legault, 2000). Sur les plans psychique et psychologique, le migrant abandonne ses repères culturels habituels; sur le plan affectif, il laisse des personnes significatives derrière lui; sur le plan social, il perd un statut et des rôles à jouer; et sur le plan personnel, il éprouve une certaine confusion car il n'est plus tout à fait celui qu'il a été et qu'il n'a pas encore sa place dans le nouvel environnement. Nous décrivons ci-après le rôle crucial que joue la dimension professionnelle dans la restauration d'un équilibre identitaire; en effet, c'est principalement par le travail que l'on existe dans la société occidentale d'aujourd'hui (De Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994; Dejours, 1993).

1.2 Le monde du travail au Québec

Le monde du travail contemporain vit de sérieuses transformations. Les entreprises sont des systèmes ouverts influencés par leur environnement extérieur, lequel évolue rapidement avec la mondialisation et l'augmentation des exigences des consommateurs (Schermerhorn, Hunt et Osborn, 2002). Des modifications importantes surviennent avec l'éclosion de la concurrence internationale et la présence massive des nouvelles technologies (Brun et Dugas, 2005). Nous sommes en pleine crise à l'heure où la précarité des emplois s'accroît, où les exclus du travail sont de plus en plus nombreux et où les emplois sous-qualifiés et sous-rémunérés se multiplient (Carpentier-Roy, 2000).

La professionnalisation constitue une autre mutation ayant cours dans le marché du travail actuel. À titre d'exemple, le projet de loi 50 du gouvernement provincial vise à redistribuer les compétences dans les domaines

de la santé mentale et des relations humaines afin de mieux protéger le public (Beaulieu, 2008). Or, en étendant le champ de pratique des professionnels, ce sont des milliers de praticiens dont le spectre d'activités sera restreint alors qu'ils les exerçaient depuis longtemps de manière satisfaisante (Anfossi et al., 2008). Ainsi, nous constatons que les exigences du marché du travail sont difficiles à respecter autant pour les migrants que pour les Québécois dits « de souche », considérant que certains obstacles leur sont communs.

Dans bien des milieux de travail, on remarque de profonds malaises parce que la logique économique prend le pas sur le social, exigeant des travailleurs qu'ils soient toujours plus performants. Ces demandes incessantes ne sont pas sans conséquences pour leur santé et se traduisent par une montée en flèche des problèmes de santé mentale au travail (St-Arnaud et Vézina, 2010). Or, le travail est essentiel à une construction positive de la santé mentale car il permet à l'individu de se définir en termes d'identité et de se réaliser sur le plan de ses compétences (Rhéaume, 2001). En bref, il est un lieu significatif de structuration identitaire (Dejours, 1993; Dubar, 2000).

L'insertion dans le monde du travail revêt une importance particulière. Depuis les débuts de l'industrialisation, le travail est devenu le critère et la norme de l'intégration sociale; il procure, non seulement des revenus permettant de participer économiquement à la vie de la cité, mais une véritable identité sociale (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 57-58).

Le monde du travail actuel représente un danger pour la santé et l'identité professionnelle de *tous* les travailleurs, bien que certains groupes sociaux soient particulièrement touchés, comme les jeunes, les plus âgés, les chômeurs de longue durée, les individus sans domicile fixe, les anciens prisonniers et les personnes d'origine étrangère (Camdessus, 2002; Ben Aziza, 2006). Ces dernières rencontrent des embûches qui leur sont spécifiques. En effet, l'absence de familiarité avec les rouages de la culture québécoise représente une difficulté importante pour s'intégrer au marché de l'emploi (Godin et Renaud, 2005), tout comme la non-maîtrise de la langue du pays d'accueil (Chicha et Charest, 2008). Il appert que même pour ceux qui sont à l'aise en français (et en anglais), il est difficile de convaincre les employeurs avec leur bagage professionnel, puisque l'expérience acquise à l'étranger a une valeur pratiquement nulle aux yeux de ces derniers (Green et Worswick dans Schellenberg et Hou, 2005). À ces contraintes s'ajoute une barrière externe sur laquelle les migrants n'ont aucune prise : le racisme, direct ou systémique, à l'œuvre dans le monde du travail et sous-jacent aux processus d'embauche (Cognet, 2004; Drudi, 2003). La déqualification, qui consiste en une mobilité professionnelle vers le bas (notamment en passant de postes d'encadrement ou comportant certaines responsabilités à des postes d'exécutant), est le lot de plusieurs immigrants, et touche particulièrement les plus scolarisés (Blain, 2005; Lochhead et Mackenzie, 2005). Ainsi, ce sont les « diplômés universitaires qui parfois, paradoxalement, briment leur insertion, étant donné que souvent la formation acquise dans leur pays d'origine n'est pas reconnue ou est considérée avec méfiance par les employeurs » (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 106). Un certain nombre de facteurs explique cette déqualification : la sous-évaluation des diplômes acquis à l'extérieur du pays d'accueil, l'exigence d'une expérience de travail canadienne et les barrières érigées par les corporations professionnelles (Hachimi Alaoui, 2006). En effet, les migrants cherchant à œuvrer comme professionnels rencontrent des obstacles supplémentaires

du fait que des entités autonomes, les ordres professionnels, régissent l'accès aux permis exigés pour exercer ces métiers.

Les ordres professionnels visent à protéger le public en veillant à la compétence de leurs membres. Non seulement ils jouent un rôle majeur pour la population, mais ils définissent également la manière d'exercer la profession. Ainsi Dubar (2000) soutient que la profession peut être considérée comme un milieu de socialisation, puisque c'est au sein de ces groupes que se manifestent et se modulent une philosophie et une vision du monde empreintes de pensées, de valeurs et de significations particulières. Il y a en outre des normes informelles et des registres de vocabulaire spécifiques qui marquent ces différents sous-systèmes. Les caractéristiques mentionnées peuvent faire en sorte que les ordres évoluent en réseaux relativement hermétiques, ce qui n'est pas sans augmenter le niveau de difficulté de l'adhésion à ces derniers.

À la lumière des faits présentés, force est d'admettre que les professionnels migrants font face à de multiples contradictions et défis. Mais lesquels, précisément?

1.3 L'insertion professionnelle : une mer houleuse de contradictions et de défis

Le présent mémoire se fonde sur le constat de certains problèmes, contradictions et défis. D'abord, il est à noter que les candidats à l'immigration canadienne sont en relation avec deux entités distinctes. En effet, ils sont sélectionnés et informés à la fois par les gouvernements fédéral et provincial. Ainsi, ils feront partie et devront s'intégrer non pas à *une* mais à *deux* sociétés, qui par ailleurs ne préconisent pas la même vision en matière d'intégration et de cohabitation des groupes culturels. Le Canada privilégie le multiculturalisme, instauré par Pierre Elliott Trudeau en 1971, pour qui il n'y avait pas *une* culture officielle au Canada mais *plusieurs*. « Le pluralisme culturel est l'essence même de l'identité canadienne. Chaque groupe ethnique a le droit de conserver et de faire épanouir sa propre culture et ses propres valeurs dans le contexte canadien » (Trudeau cité par Roy, 1991, p. 13). Dans cette optique, les peuples fondateurs ne doivent pas faire ombre aux autres communautés culturelles. Le Québec a pour sa part opté pour l'interculturalisme, un mode de gestion du vivre ensemble dont le but est de promouvoir l'interaction des diverses cultures.

L'interculturalisme met l'accent sur la nécessité, pour les cultures majoritaire et minoritaires, de tenir compte de la culture des autres et d'apprendre à se connaître et à communiquer. Il valorise les relations entre les différents groupes sociaux composant la société et encourage une pleine participation de tous ces groupes à la définition d'un projet de société (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996, p. 48).

Cette philosophie (intégrationniste) repose sur un contrat moral et civique dans lequel sont engagés les migrants et la société d'accueil dans le cadre de la culture publique commune (Gagnon, 2000). Cet espace s'organise autour de principes et de règles, tels que l'usage du français comme langue commune et la démocratie, qui sont des choix de société que tous doivent respecter. Il n'y a toutefois pas d'injonction pour le migrant à rompre ses liens culturels propres, mais plutôt un encouragement à la préservation de ceux-ci pour participer à la société et

« enrichir la culture de souche » (Mègre, 1998). On discerne ainsi une opposition importante entre les deux modèles en vigueur : le multiculturalisme accorde une place indifférenciée à toutes les cultures tandis que l'interculturalisme reconnaît la culture majoritaire francophone comme étant centrale et incite les communautés périphériques à converger vers elle pour la transformer et l'enrichir (Legault, 2000). Les différences profondes qui marquent les deux visions du vivre ensemble contribuent ainsi à créer une confusion pour les migrants, qui ont un devoir de participation et d'intégration à deux entités sociétales.

Par ailleurs, le défi ne s'arrête pas là pour eux, puisque ce n'est pas uniquement à la société qu'ils doivent se joindre, mais également au monde du travail québécois, qui comporte lui aussi certaines contradictions. À titre d'exemple, la société québécoise, par ses mesures de francisation et son discours public, valorise l'apprentissage et l'usage du français. Cependant, en recherche d'emploi, une absence de familiarité avec l'anglais se révèle un handicap, et ce, pour les migrants comme pour les Québécois nés ici (Dutrisac, 2008; Murchison, 2008). Par ailleurs, la sélection des immigrants est largement déterminée par leur niveau de scolarité et la pratique acquise dans leur occupation professionnelle. Or, comme nous l'avons souligné, lorsque ces travailleurs sont installés ici, leurs diplômes et leur expérience ne leur sont pas reconnus (Slaoui, 2008) et les empêchent même parfois d'accéder à certains postes (Hachimi Alaoui, 2006).

Bon nombre de migrants qui présentent des demandes d'équivalence auprès des ordres professionnels sont confrontés à cette réalité lorsqu'ils reçoivent leur réponse; en effet, s'ils ne sont pas refusés d'emblée (16 %), on prescrit à la moitié d'entre eux une formation d'appoint qui est cependant difficile à obtenir (Conseil interprofessionnel du Québec, 2007). Cette situation s'explique par différentes raisons. D'une part, il existe une discrimination systémique des migrants dans les établissements d'enseignement, qui exigent souvent des prérequis que les migrants ne possèdent pas (expérience canadienne, exercice actif de la pratique dans le milieu, excellente maîtrise du français, etc.) ou qui refusent ceux-ci s'ils ne s'inscrivent pas au programme en entier (Hachimi Alaoui, 2006). D'autre part, il semble que ces établissements ne disposent pas des ressources financières nécessaires pour dispenser des services de formation complémentaire (Office des professions du Québec, 2004, p. 16). Par ailleurs, on souligne la lenteur et le coût des démarches à suivre pour accéder aux professions (Chicha et Charest, 2008). Le Conseil interprofessionnel du Québec constate en outre que les candidats à l'immigration ne disposent pas d'une information complète et intelligible au moment d'entreprendre leurs démarches (Nadeau, 2002). En plus de porter un dur coup aux attentes et aux perspectives professionnelles des migrants, la difficulté d'accès aux professions représente un coût important pour la société d'accueil, sachant que « la dévaluation du travail imputable à la non-reconnaissance des titres de compétence des immigrants dans les milieux de travail canadiens se chiffre à plus de deux milliards de dollars par année » (Sadiq, 2005).

Devant ces obstacles, les nouveaux arrivants sont déconcertés, mais pas seuls. Il existe en effet plusieurs ressources pour les accompagner dans leur processus d'insertion professionnelle. Cependant, pour plusieurs, ces lieux de soutien supposés faciliter leur intégration ont parfois l'effet inverse : ils les placent en vase clos, dans une sorte de « confinement immigrant » (Hachimi Alaoui, 2006). De surcroît, ces organismes n'échappent pas à la

logique de rendement caractéristique des organisations de notre société actuelle. Dans le cadre de notre expérience de travail dans un centre d'aide à l'emploi pour migrants, nous avons constaté à quel point les subventions octroyées par le gouvernement font pression sur le travail des intervenants. Pour atteindre les quotas (nous permettant par ailleurs de préserver nos propres emplois), nous devons parfois négliger les besoins et attentes des personnes. Pour augmenter les taux de placement et aussi en raison des contraintes systémiques du monde du travail, il fallait souvent diriger les chercheurs d'emploi vers des postes en deçà de leurs qualifications. Cela se traduisait d'ailleurs par la censure d'une partie de leur parcours professionnel lors de la rédaction du curriculum vitæ. Cette pratique se dégageait comme seule option pour éviter que les candidats soient jugés surqualifiés pour les emplois auxquels ils étaient « relégués ». Nous nous remémorons avec acuité à quel point cette façon de faire en bouleversait et en fâchait plus d'un, tant l'affront qu'elle faisait à leur image d'eux-mêmes était considérable.

La situation dans laquelle se trouvent les professionnels migrants est d'autant plus difficile qu'ils sont confrontés à un paradoxe, lequel peut être source de déséquilibre identitaire. Nous entendons ici un paradoxe de type pragmatique, c'est-à-dire qui concerne les comportements et qui se distingue du paradoxe compris dans une perspective philosophique. Le paradoxe pragmatique « induit des oscillations infinies entre deux sens opposés » et porte en lui une négation implicite (Benoit, Beaujean et Malarewicz, 1988, p. 365). On trouve un tel paradoxe dans le message transmis aux professionnels migrants. Dans un premier temps, on valorise leurs qualifications professionnelles en tant que critère de sélection pour l'immigration, puis dans un deuxième temps, on leur signifie qu'ils doivent y renoncer, voire camoufler ce même bagage.

Il y a là un facteur de confusion inutile pour la personne immigrante qui ne comprend pas, à raison d'ailleurs, que l'État lui dise d'un côté que son diplôme lui donne accès au marché du travail alors que d'un autre côté, une autre entité assimilée pour lui à cet État ne lui permet pas l'exercice de sa profession (Office des professions du Québec, 2004, p. 15).

Le paradoxe pragmatique a des conséquences pour les individus qu'il touche : il peut « envahir l'interaction et affecter notre comportement et notre santé mentale » à divers degrés selon la personne, sa stabilité psychologique et son contexte de vie (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972, p. 187). Ainsi, ces répercussions néfastes de même que les multiples incohérences et difficultés pour l'intégration des migrants mettent au jour l'importance de se pencher sur cette problématique et ce, en posant un regard caractérisé par sa pluralité.

1.4 Un regard pluriel sur la question de recherche

Les psychosociologues sont des nomades de la pensée, des romanichels du savoir. Ils ont besoin de traverser les frontières pour découvrir le monde. [...] ils préfèrent le métissage à la pureté. Ils aiment cette hétérogénéité dans laquelle ils peuvent débattre et se débattre, confronter leurs points de vue, établir des liens avec l'autre, surtout s'il est différent de soi (Aubert et al., 1997, p.13).

Compte tenu de la complexité du phénomène à l'étude, c'est un regard pluriel qui sera porté. En effet, nous avons mis en exergue les contradictions ayant trait au contexte de la trajectoire migratoire (exigence du français et de

l'anglais, opposition du multiculturalisme et de l'interculturalisme, incohérences des ressources d'aide à l'emploi, etc.). Nous avons aussi évoqué les décalages sur le plan de l'identité en termes d'ébranlement et de rupture. Enfin, nous avons mis en lumière le contenu paradoxal (dans un sens pragmatique) du message transmis en matière de qualifications académiques et professionnelles.

En réponse à ces malaises, nous nous inspirerons de certains travaux de l'interactionnisme symbolique, de l'écosystémique et de l'humanisme pour tenter de comprendre ce que vivent les professionnels migrants dans leurs interactions quotidiennes au cours de leur réinsertion au monde du travail. Ces courants de pensée reposent sur la définition de la psychosociologie qui suit :

Le domaine propre de la psychosociologie apparaît [...] essentiellement comme celui de l'interaction : interaction des processus sociaux et psychologiques au niveau des conduites concrètes; interaction des personnes et des groupes dans le cadre de la vie quotidienne; jonction aussi entre l'approche objective et celle du sens vécu, au niveau du ou des agents en situation (Maisonneuve, 2000, p. 20).

Nous nous intéresserons particulièrement aux interactions entre les individus dans le contexte de la vie quotidienne. En plus de créer le lien social, les relations entre les personnes et les groupes forgent les identités individuelles (Le Breton, 2004). Pour les tenants de l'interactionnisme symbolique, autrui se révèle d'une importance capitale dans la définition de soi. En effet, c'est en intériorisant des modèles provenant des autres que l'on se constitue en tant qu'individu. « Sous la forme d'un autrui généralisé, l'expérience sociale imprègne l'individu et oriente ses conduites » (Le Breton, 2004, p. 34). La socialisation est essentielle à l'édification de l'identité, et ce processus a lieu au sein des interactions avec autrui (Dubar, 2000; Mead, 1963).

Précisons que la perspective écosystémique fournit un éclairage global des situations complexes (notamment lorsqu'il y a présence d'un paradoxe pragmatique) en accordant une importance majeure à la notion de contexte. Puisque la réinsertion des professionnels migrants se déroule dans un contexte nécessairement interculturel, nous nous référerons à quelques éléments associés aux théories de la communication et de l'intervention interculturelles pour aborder le phénomène à l'étude. Le terme « interculturel » « implique l'idée d'inter-relations, de rapports et d'échanges entre cultures différentes » (Ladmiral et Lipiansky, 1989, p. 10). Cela signifie qu'une interaction a lieu entre les cultures, laquelle les amène à se transformer mutuellement au sein d'un rapport dynamique entre des porteurs de cultures différentes. La spécification « porteurs de cultures » est essentielle car elle signale que ce ne sont pas des cultures qui se rencontrent, mais des personnes. L'approche de la communication interculturelle invite à reconnaître qu'il y a deux acteurs en présence (Cohen-Emerique dans Legault, 2000) et suggère que « l'accent doit être mis davantage sur les rapports que le "je" (individuel ou collectif) entretient avec autrui que sur autrui proprement dit » (Abdallah Pretceille, 1985, p. 31). Ce dernier constat nous amène à affirmer que la relation entre l'autre et soi est au cœur de l'approche interculturelle et met en relief, par la même occasion, son association avec certains auteurs et concepts de la perspective interactionniste.

Considérant les divers éléments exposés, un constat se dessine : l'identité et la communication sont étroitement liées. En effet, l'un des enjeux fondamentaux des relations interpersonnelles consiste en la confirmation ou l'infirmité par autrui de certains rôles et éléments de l'identité (Laing, 1971; Ladmiraal et Lipiansky, 1989). C'est notamment cette affirmation qui nous a dirigée vers les interactions quotidiennes des professionnels migrants. Compte tenu du bagage et du statut socio-professionnel acquis antérieurement à la migration, quel reflet d'eux-mêmes se voient-ils offrir lorsqu'ils entrent en communication avec les autres, qui ne peuvent les appréhender qu'à partir de leur situation actuelle? Dans le contexte particulier de la recherche d'emploi par les professionnels migrants, ceux-ci doivent la plupart du temps se présenter avec leurs nouveaux « attributs » (sans-emploi et étranger). Il naît alors une tension qui revêt une dimension contradictoire : l'image qu'ils doivent communiquer à autrui ne concorde pas avec celle qu'ils se reconnaissent.

Ce constat nous amène à nous demander ce que provoque cette tension sur le plan identitaire, cette fois non pas dans une optique de relation interpersonnelle, mais plutôt de relation à soi. Pour répondre à cette question, il est éclairant de se référer au courant humaniste et notamment à Rogers (1979, p. 195), pour qui l'humain est un « organisme qui est toujours motivé, qui a toujours "quelque chose en tête", qui est toujours en recherche ». Ce vers quoi il tend est l'actualisation. Celle-ci se définit comme une source d'énergie directionnelle; [qui] correspond à une fonction digne de confiance, propre à l'organisme tout entier plutôt qu'à une partie de celui-ci; et [qui] est peut-être la mieux représentée comme une tendance vers l'accomplissement, vers la réalisation, non seulement vers la préservation mais aussi l'épanouissement de l'organisme » (Rogers, 1979, p. 195). Dans cette optique, l'être humain s'oriente naturellement vers une croissance, pour peu que certaines conditions soient remplies. Parmi les conditions nécessaires à l'actualisation et à la croissance, Rogers (1968) identifie la congruence, laquelle désigne la correspondance exacte entre l'expérience que la personne vit, la conscience qu'elle en a et l'expression qu'elle en fait. Pour les professionnels migrants, il semble que le contexte sociétal les restreigne dans leur possibilité de congruence. En effet, il est probable qu'ils vivent une identité professionnelle valorisante, qu'ils en soient conscients mais que, dans leurs communications avec autrui, ils s'interdisent de l'exprimer pour s'assurer de « cadrer » avec l'emploi auquel ils postulent. Il apparaît dès lors justifié de se demander ce qu'il advient du sentiment d'identité professionnelle dans de telles circonstances.

Comme l'identité se construit et évolue dans les situations de communication interpersonnelle, nous nous intéresserons aux interactions quotidiennes que vivent les migrants pendant la phase de réinsertion au marché du travail. Nous tenterons de cerner comment ces interactions peuvent favoriser ou entraver le maintien du sentiment d'identité professionnelle.

1.5 La question de recherche

Dans cette optique, nous posons la double question suivante : comment les professionnels migrants vivent-ils leurs interactions quotidiennes pendant le processus de réinsertion au monde du travail et comment infléchissent-elles leur sentiment d'identité professionnelle?

1.6 Les objectifs de la recherche

Par l'entremise de cette recherche, nous aspirons à mettre en lumière et à comprendre ce qui se dégage des interactions quotidiennes des professionnels migrants pendant leur parcours de réinsertion au travail. Nous souhaitons arriver à cerner les mouvements de leur sentiment d'identité professionnelle. Notre démarche s'inscrit par ailleurs dans la poursuite d'un idéal sur le plan de l'intervention : nous espérons contribuer, bien que modestement, à mettre en relief certains éléments pouvant faciliter une plus grande harmonisation entre les attentes des candidats à l'immigration et la réalité du marché du travail et à tendre vers un accès à la profession plus aisé pour les migrants établis ici.

1.7 La pertinence de la recherche

La recherche dont ce rapport fait l'objet trouve sa pertinence en ce qu'elle s'attache à comprendre un phénomène peu documenté dans la littérature scientifique et qui est pourtant bien réel et douloureux pour les personnes qui en font l'expérience. L'originalité de notre ambition provient du fait que nous cherchons à saisir le vécu *de l'intérieur*, c'est-à-dire à partir du point de vue des sujets concernés. Il s'agit du fil conducteur que nous entendons suivre dans le cadre de ce projet et qui pourrait nous amener à offrir des pistes à explorer sur le plan de l'intervention, par exemple pour faciliter l'accompagnement des professionnels migrants dans leur parcours de réinsertion au monde du travail.

CHAPITRE II

LE CADRE DE RÉFÉRENCE

Dans ce chapitre nous explicitons le corpus théorique retenu pour traiter du phénomène à l'étude. Afin de bien situer ce que représente le phénomène de la migration, nous présentons un aperçu des modalités de l'immigration ainsi que des caractéristiques du contexte interculturel de la réinsertion du migrant et nous exposons les dimensions spécifiques du processus migratoire. Ensuite, nous mettons en lumière ce que recouvre la participation au marché du travail de même que les liens de celle-ci avec l'identité dans le monde d'aujourd'hui. Enfin, nous mettons en exergue les risques pour l'identité qu'entraînent les interactions quotidiennes dans un contexte de recherche d'emploi.

2.1 La réalité du professionnel migrant

Le professionnel migrant qui s'installe dans une nouvelle société fait face à un système d'immigration qui comporte des traits qui lui sont propres. En même temps qu'il fait la rencontre de cette structure, il se trouve lui-même dans un processus migratoire qui est lui aussi bien particulier. Voyons de plus près ce que recouvrent ces deux aspects inhérents à la réalité du professionnel migrant.

2.1.1 Le phénomène migratoire ou le contexte interculturel de la réinsertion du migrant

Le phénomène migratoire est global, local et spécifique, spécifique au sens où il affecte le vécu personnel des migrants. On le dit global car il touche la planète entière. En effet, environ 125 millions de personnes, réparties sur les différents continents, ne vivent pas dans le pays où elles sont nées (Bernard, 2002). Outre l'Europe occidentale, les pays aisés du Moyen-Orient et les pays en émergence d'Asie du Sud-Est, l'Amérique du Nord fait partie des zones recevant une part importante de l'immigration.

Ainsi, de manière plus locale, le Canada s'inscrit comme terre d'accueil et ce, depuis le début de son histoire, puisqu'il a initialement été constitué par l'immigration. Il s'agit d'un pays d'immigration et non *avec* immigration, ce qui met l'accent sur la dimension constitutive (Stoiciu, 2009). En effet, les premiers colons venus s'installer étaient des Français, auxquels se sont ajoutés les Anglais avec la Conquête. Il y a eu par la suite des vagues successives d'immigration, qui ont fait en sorte que l'on recensait en 2006 deux cents origines ethniques différentes (Statistique Canada, 2006). Il est à noter que c'est en 1869, peu après la Confédération, que le Canada s'est doté d'une politique d'immigration, principalement gérée par le gouvernement fédéral.

Compte tenu de sa singularité et de son statut distinct par rapport aux autres provinces du Canada, le Québec a souhaité gagner davantage de poids dans le choix de ses immigrants. Ainsi, depuis les années soixante, il a cherché à augmenter ses pouvoirs dans ce domaine afin de mieux atteindre ses propres objectifs d'intégration sur

les plans économique, linguistique et socio-culturel (Labelle, 1992). La création du ministère de l'Immigration, en 1968, est une preuve tangible de ces efforts. Enfin, c'est grâce à l'entente Couture-Cullen, signée en 1978, que le Québec est désormais habilité à sélectionner ses immigrants. En effet, pour qu'un immigrant puisse s'établir au Québec, il doit d'abord être choisi par lui et ensuite présenter sa demande de résidence permanente au Canada.

Le Canada est un pays qui favorise l'immigration permanente en raison de ses besoins démographiques. Il existe trois catégories d'immigrants permanents : les personnes ayant migré à des fins de réunification familiale, les réfugiés ainsi que les immigrants indépendants (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996). La première permet à des ressortissants étrangers de rejoindre un ou des membres de leur famille, alors que les réfugiés sont des individus en détresse qui demandent l'asile, soit en rédigeant une demande à partir de leur pays, soit en se rendant directement à la frontière. La sélection de ces deux premières catégories relève du gouvernement fédéral, alors que le Québec a la pleine responsabilité quant aux immigrants indépendants. Cette dernière catégorie regroupe les investisseurs, les entrepreneurs, les travailleurs autonomes de même que les candidats des provinces et les travailleurs qualifiés sélectionnés par le Québec. Pour être admis, les immigrants indépendants doivent répondre à une série d'exigences correspondant à un pointage dans une grille de sélection. Parmi ces critères, la scolarité et l'expérience professionnelle figurent aux premiers rangs, ce qui explique pourquoi « les immigrants sont en général plus nombreux à avoir terminé des études universitaires que les Québécois » (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996). Au recensement de 2006, on apprenait que 51 % des immigrants arrivés depuis 2001 détenaient un diplôme universitaire, comparativement à 19 % pour les personnes nées au Canada (Statistique Canada, 2006).

Si les candidats sont acceptés comme immigrants et s'installent effectivement dans la province, ils passent alors par les services d'accueil. Ceux-ci les placent dans un contexte d'intervention interculturelle qui signifie pour les migrants l'entrée dans un processus d'acculturation. L'acculturation est définie comme « l'ensemble des phénomènes qui résultent du contact continu et direct entre des groupes d'individus de cultures différentes, avec les changements subséquents dans les types (*patterns*) culturels originaux de l'un ou l'autre des deux groupes » (Redfield dans Legault, 2000, p. 78-79). Affirmant que les *deux* groupes culturels vivent nécessairement une transformation en se côtoyant, Vinsonneau (2002) plaide en faveur de la perspective dynamique d'interculturalisation. Celle-ci soutient que la rencontre des cultures entraîne la création non seulement de nouvelles normes et de nouveaux systèmes de significations, mais aussi d'une nouvelle culture. « Il ne s'agit plus d'analyser le contact sous le jour réducteur d'un système de type dominant-dominé où le dominant réduirait quasi mécaniquement le dominé à la conformité. On cherche à reconnaître les contributions respectives à l'aménagement de nouvelles réalités psychosociales englobant les divers acteurs en présence » (Vinsonneau, 2002, p. 5). L'acculturation, ou plutôt l'interculturalisation, est donc issue de la socialisation et partant, elle naît en bonne partie dans l'interaction. Nous nous proposons d'explorer ci-après comment les services destinés aux nouveaux arrivants s'inscrivent comme lieu d'interculturalisation.

Pour accueillir les migrants, diverses ressources sont disponibles. Il existe notamment des cours pour apprendre les deux langues officielles, des programmes de formation et des organismes d'aide à l'emploi. Ces services sont

le lieu de rencontres avec des intervenants, lesquelles engendrent parfois des chocs culturels. Pour répondre aux situations particulières vécues par la population cible, les praticiens doivent faire preuve d'un savoir, d'un savoir-faire et d'un savoir-être spécifiques (Legault, 2000). Parmi ces compétences, la communication figure au premier plan. En effet, l'établissement d'une bonne communication entre les personnes aidées et les intervenants est essentiel pour éviter les malentendus pouvant générer une inefficacité des interventions (Cohen-Emerique dans Legault, 2000). Les études sur l'intervention interculturelle nous apprennent qu'une « pratique interculturelle existe dans les faits, qui possède son rationnel propre et ses particularités d'intervention », et qui est exercée par des intervenants sociaux créateurs de lien social authentique (Roy, 1991). En effet, malgré le système bureaucratique dans lequel sont insérés les intervenants, il appert que ceux-ci sont en mesure d'établir de véritables relations humaines, propices à répondre aux besoins spécifiques des usagers. Certains de ces besoins sont dictés par leur situation particulière de nouvel arrivant, une situation inévitablement teintée par le processus migratoire. Nous étudierons ci-après les particularités de ce dernier.

2.1.2 L'expérience individuelle du migrant : le processus migratoire

Le phénomène migratoire présente une dimension spécifique, c'est-à-dire qui est propre au vécu personnel. « Chaque immigrant arrive marqué par le débat intérieur qui a précédé son départ. C'est une expérience qu'il a en commun avec tous les autres immigrants » (Rogel, 1994, p. 14). Or, certains éléments peuvent fortement différencier le vécu des migrants, par exemple le motif sous-jacent au choix d'immigrer. Il paraît évident que les épreuves par lesquelles doit passer un réfugié ne sont pas les mêmes que pour une personne ayant préparé sa demande pendant plusieurs mois, voire des années. À ce sujet, Cohen-Emerique souligne que pour cette personne, il y a présence d'un projet migratoire. Celui-ci implique nécessairement la décision de migrer, qui se fonde sur des raisons, de même que des attentes, des rêves et des mythes (Fronteau dans Legault, 2000). Le projet migratoire fait en sorte que le contact avec la société d'accueil est volontaire et favorise ainsi l'adaptation (Battaglini et Gravel, 1998).

Le processus migratoire est un enchevêtrement d'émotions, d'idées, d'espoirs, de gestes et de procédures. Fronteau (dans Legault, 2000) en a façonné un modèle qu'il présente sous l'angle des sentiments du migrant : « la traversée du miroir », qui comprend la période avant, pendant et après le trajet migratoire. « L'expérience migratoire est à la fois un projet (de vie), un trajet (le voyage) et un parcours (des étapes). [Elle recouvre] l'ensemble des phénomènes, émotifs et physiques, touchant un individu à partir du moment de sa décision de migrer jusqu'à son adaptation dans le nouveau pays » (Fronteau dans Legault, 2000, p. 1-2). Avant de quitter le pays d'origine, le migrant enclenche déjà le processus de deuil, entendu au sens où certains aspects de sa vie prennent fin définitivement; il sait que les choses ne seront plus jamais comme avant.

Au cours de son processus migratoire, le migrant vit des changements insoupçonnés, comme la perte de statut, le sentiment d'impuissance sur son propre sort, une diminution de ses conditions de vie et une certaine anomie sociale, qui contribuent à lui faire vivre une sorte d'ébranlement identitaire. Sur le plan du statut, il passe de celui

de national à celui d'étranger, de travailleur à sans-emploi, de personne ayant un réseau à nouvel arrivant, etc. En quelque sorte, il n'est plus tout à fait celui qu'il était, particulièrement du point de vue des autres, qui ne sont en mesure de voir que les lacunes et les manques créés par la discontinuité. Cette rupture identitaire « équivaut à une perte de son identité ou, au moins, elle est ressentie comme telle. Cette perte d'identité ne concerne pas l'identité que l'on se reconnaît, mais l'identité que les autres nous attribuent, telle qu'ils la comprennent » (Fronteau dans Legault, 2000, p. 23). Le choc culturel qui a lieu dans le contexte postmigratoire révèle en fait la peur de ne pas être reconnu dans son identité. L'identité attribuée est celle de l'étranger, qui n'en est pas une, dans ces circonstances à tout le moins. « On *n'est* pas l'étranger, on *vit* l'étrangement, l'étrangeté, l'étrangéité » (Ouellet, 2003, p. 186). Il s'agit d'une distinction fondamentale que l'on a tendance à oublier ou à ne pas voir quand on rencontre une personne venue d'ailleurs. « Au lieu de lui reconnaître une identité complexe, à la fois intérieure et extérieure, on lui accole une identité monolithique, stéréotypée (fondée sur l'archétype de l'étranger), statique et uniquement externe » (Fronteau dans Legault, 2000, p. 31). On ne tient pas toujours compte de l'identité personnelle de l'individu; elle lui est souvent déniée.

Toutefois, selon l'attitude et les ressources du migrant, ce dernier peut en ressortir grandi. C'est exactement ce qui se produit si la personne acquiert de la résilience. Ce concept est défini comme la capacité de rebondir, après un choc ou une chute, pour continuer à vivre malgré l'événement déstabilisant et en profiter pour aller de l'avant et poursuivre son développement (Cyrułnik, 2002, 2005). Ainsi, avec son lot de pertes, de changements et d'épreuves, l'expérience migratoire semble générer des conditions pouvant mener à l'émergence d'une telle habileté. En effet, pour les migrants, le défi est de taille puisqu'il s'agit « de vaincre des obstacles liés à l'insertion, à l'emploi, à l'isolement, à la langue, aux pertes relationnelles, à la découverte de l'inconnu, aux préjugés et discriminations, etc. [Il s'agit aussi de déployer] des forces de résilience, c'est-à-dire des énergies positives, matérielles, relationnelles et symboliques, [qui] permettent de relever ces défis, de se battre, de survivre, pour aller plus loin » (Vatz Laaroussi, 2009, p. 217). Si le migrant tient bon, on peut penser qu'il parviendra à la dernière phase du contexte postmigratoire, l'ouverture, qui tend vers un véritable ajustement à son nouvel environnement. L'individu « accepte les valeurs, croyances et idées comme une autre façon de construire la réalité et d'interagir avec elle. Le processus migratoire devient alors un processus "transmigratoire" » (Fronteau dans Legault, 2000, p. 35), qui peut être source d'équilibre sur le plan identitaire.

2.2 La participation au monde du travail et ses liens avec l'identité

Ayant brossé le portrait de la réalité du professionnel migrant en nous attachant tout particulièrement à son contexte et à son processus migratoire, nous nous appliquerons maintenant à étudier l'une des dimensions importantes de ces derniers : son insertion professionnelle et ses liens avec l'identité.

2.2.1 Le monde contemporain et l'insertion professionnelle

Le monde du travail a connu d'importantes transformations depuis un siècle. Nous sommes aujourd'hui bien loin, du moins en Occident, du modèle traditionnel qui attribuait d'office une place à chaque individu. En effet, de nos jours, les personnes peuvent et même *doivent* faire des choix et réussir leur insertion professionnelle. On définit celle-ci comme le processus dans lequel un individu s'inscrit lorsqu'il cherche à occuper un emploi (Cardu et Sanschagrin, 2002). Il s'agit d'une réalité à laquelle chacun doit faire face avec ses caractéristiques propres (compétences académiques, accès à des ressources financières, pression familiale, etc.).

Bien que l'insertion professionnelle soit une réalité pour tous, il n'en demeure pas moins qu'elle comporte des difficultés particulières pour certains groupes, dont font partie les migrants. Pour ces derniers, l'insertion professionnelle constitue une dimension fondamentale de leur processus migratoire car elle représente le moteur par excellence de l'intégration (Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2005). Or, elle est souvent freinée par de nombreux obstacles, comme nous l'avons exposé au chapitre premier. Nous avons aussi vu que ceux dont la profession est régie par un ordre apparaissent particulièrement vulnérables. D'ailleurs, Dubar (2000) révèle que des stéréotypes dominants existent à l'intérieur des regroupements professionnels et restreignent l'accès à ceux qui n'y correspondent pas. Il apparaît que des discriminations régissent les secteurs d'activité en fonction des catégories sociales (sexe, origine, etc.). Concrètement, cela signifie que l'on attribue souvent des tâches dévalorisées aux personnes issues des « nouveaux groupes » sur le marché du travail (comme les femmes et les migrants) qui tentent d'accéder à la profession.

Toute profession tend à se constituer en « groupe des pairs avec son code informel, ses règles de sélection, ses intérêts et son langage communs » et à sécréter des stéréotypes professionnels excluant, de fait, ceux qui n'y correspondent pas. [...] Les luttes des « nouveaux groupes » de femmes, de noirs, de minorités ethniques ou religieuses pour leur « entrée en profession » ne suppriment pas les stéréotypes mais les déplacent notamment en hiérarchisant des sous-fonctions dévalorisées (*dirty works*) et des sous-publics confiés à ces nouveaux groupes (Dubar, 2000).

Des études révèlent que des facteurs tels le sexe et l'origine ethnique et sociale sont corrélés au salaire obtenu. Face à ce constat, des chercheurs se sont efforcés d'étudier le degré de segmentation des marchés. Edwards, Gordon et Reich (1973) découpent le marché en deux espaces de mobilisation de la force du travail. Un premier, dit « central », est marqué par une organisation collective des travailleurs, lesquels sont majoritairement des hommes, blancs et urbains. Puis, un autre espace, dit « périphérique », regroupe les emplois résiduels précaires, ces derniers étant souvent occupés par des femmes, des ruraux et des migrants. Ce découpage fait en sorte qu'il est plus difficile pour eux de s'intégrer, ce qui peut poser problème, à une époque où le travail est si important, pour appartenir à une société et vraiment y trouver sa place, comme nous l'illustrerons ci-après.

2.2.2 L'importance du travail pour « exister » dans la société

Au vingt-et-unième siècle en Occident, le travail s'inscrit comme critère et norme de l'intégration sociale (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994). En effet, « le fait d'avoir un emploi est un indicateur clé du sentiment d'appartenance et de l'inclusion sociale » (Sadiq, 2005). Le travail permet de se sentir appartenir au monde, il est loin d'être seulement une manière de gagner un salaire et d'assurer sa survie. Il est vrai, « le " monde vécu du travail " ne [peut] se réduire à une simple transaction économique (l'usage de la force de travail contre un salaire) : il met en jeu la personnalité individuelle et l'identité sociale du sujet, il cristallise ses espoirs et son image de Soi, il engage sa définition et sa reconnaissance sociales » (Dubar, 2000, p. 142).

D'ailleurs, les tenants du courant de la psychodynamique du travail soutiennent que la sphère professionnelle, avec la création de sens qu'elle implique, contribue à façonner l'identité (Dejours, 1993). Mais avant d'aller plus avant en ce qui concerne ce lien avec la construction identitaire, comment définit-on le travail? Selon le point de vue adopté, on peut le considérer comme le simple fait d'occuper un emploi, comme un rapport de pouvoir ou encore en termes de production humaine. L'analyse psychodynamique s'intéresse aux processus intersubjectifs que mobilise toute situation de travail. Dans le cadre de cette approche, le travail recouvre « des gestes, des savoir-faire, un engagement du corps, la mobilisation de l'intelligence, la capacité de réfléchir, d'interpréter et de réagir à des situations, c'est le pouvoir de sentir, de penser et d'inventer, etc. » (Dejours, 2009, p. 20).

Cette dernière définition ouvre la voie à l'une des prémisses de cette école de pensée, à savoir que la prescription dépasse le réel. Nous nous expliquons. Dans le cadre de notre activité professionnelle, nous sommes nécessairement confrontés à l'inattendu et aux contraintes qu'il impose. Bien que des consignes et des directives soient données, il y a toujours des ajustements à faire à mesure que les événements surviennent. Que les imprévus concernent la matière, les équipements ou encore les autres personnes avec qui nous collaborons, il y a toujours un décalage entre ce qui est prescrit initialement et ce qui se produit réellement. Partant, « travailler, c'est *combler l'écart* entre le prescrit et l'effectif » (Dejours, 2009, p. 20). La sphère professionnelle fait donc appel à l'intelligence des sujets et aux ressources de leur personnalité, ce qui est propice à l'accomplissement de soi.

Cette conception du sujet en quête d'accomplissement correspond à une autre prémisse de la psychodynamique du travail. Comme nous l'avons succinctement évoqué, le milieu du travail consiste en une sphère particulièrement investie au chapitre de la réalisation personnelle et de la quête d'identité (Brun, 1999). Dejours affirme que les personnes en santé aspirent à construire leur identité grâce au travail. Puisque celui-ci fournit une occasion singulière de relever des défis qui requièrent intelligence et inventivité, il s'agit d'un lieu fort propice à l'accomplissement de soi.

Travailler, ce n'est pas seulement produire ou fabriquer, ce n'est pas seulement transformer le Monde, c'est aussi se transformer soi-même, se produire soi-même. En d'autres termes, c'est par le travail que le sujet se forme ou se transforme tout en révélant à soi-même, de sorte qu'après le travail, il n'est plus tout à fait le même qu'avant de l'avoir entrepris (Dejours, 1998, p. 7).

Il importe de spécifier que pour être en mesure de se réaliser, il est essentiel que l'individu dispose d'une autonomie suffisante dans le contexte de son activité professionnelle. Lorsque le sujet peut exprimer sa créativité pour répondre aux demandes de son travail, ce processus lui permet de voir émerger d'autres potentialités qui sont en lui, et par là il peut se réaliser plus pleinement (Carpentier-Roy et Vézina, 2000).

Toutefois, « cette mobilisation subjective, pour "spontanée" qu'elle soit, n'en est pas moins extrêmement fragile. Elle dépend de la dynamique entre contribution et rétribution » (Dejours, 1993, p. 225). Cette affirmation nous conduit à une autre prémisse de l'analyse psychodynamique : le nécessaire jugement de l'autre. On l'a vu, par leur travail, les individus apportent une contribution. En contrepartie, ils attendent que cette dernière soit reconnue par une forme de rétribution, à savoir la reconnaissance, qui est symbolique. La reconnaissance se manifeste par les jugements qu'émettent les membres de l'organisation. Ces jugements portent sur le « travail accompli, c'est-à-dire sur le faire, et non sur la personne. En retour, la reconnaissance de la qualité du travail accompli peut s'inscrire au niveau de la personnalité en termes de gain dans le registre de l'identité » (Dejours, 1993, p. 227). Ainsi, Dejours met en lumière que le rapport entre identité et travail est médiatisé par autrui par le biais de la reconnaissance.

Les chercheurs en psychodynamique du travail avancent que relativement à chacune des prémisses, l'expérience de l'individu peut se trouver marquée par la souffrance. En effet, la difficulté de composer avec le réel et le prescrit se vit sur un mode affectif et engendre de la souffrance. Pareillement, la personne qui ne dispose pas d'une marge de manœuvre dans la réalisation de son travail ou celle dont le contenu de la tâche lui paraît insignifiant en souffre. La souffrance provenant de l'insatisfaction quant au contenu de la tâche se traduit par différentes formes, comme l'indignité, l'inutilité et la déqualification (Dejours, 1993). En effet, le travailleur qui est « coincé » à exécuter une tâche dont il se sent désinvesti éprouvera de l'indignité. Celui dont le travail est tellement divisé qu'il ne sait plus à quoi sert ce qu'il fait perd de vue la signification humaine de son labeur et se sent dès lors inutile. La dernière forme est celle de la déqualification, laquelle prend le pas lorsque la tâche est peu honorable, c'est-à-dire qu'elle est dépourvue de complexité, de responsabilité et qu'elle ne requiert pas de savoir-faire spécifique. Enfin, le blocage de la dynamique de la reconnaissance génère lui aussi de la souffrance.

Face aux contraintes organisationnelles que rencontrent les humains, ils se montrent souvent proactifs lorsqu'ils se protègent en adoptant (inconsciemment) des stratégies défensives individuelles et collectives (Dejours, 1993). C'est de cette manière que les travailleurs transforment leur souffrance en plaisir et qu'ils trouvent par la même occasion les moyens d'échapper aux risques que court leur santé mentale. On pourrait conclure cette section sur l'analyse psychodynamique comme suit :

« le travail est une source importante de plaisir et de souffrance, selon que ce travail permet ou non la réalisation de soi, par le développement des compétences, la réalisation d'une production ou d'un service utiles, bien faits et reconnus comme tels par les pairs et les supérieurs » (Rhéaume, 2001, p. 11).

En plus d'amplifier sa fonction de participation à l'édification de l'identité, l'univers du travail est devenu un véritable fournisseur de lien social (Carpentier-Roy, 2000). Selon Desmulier (2002), le lien social est ce qui permet aux humains de se tenir ensemble et de vivre en société. Avec l'affaiblissement du lien social caractéristique de notre société post-moderne (diminution de l'importance de la communauté, de la religion et de la famille), il n'est pas étonnant que le travail émerge comme substitut (Vézina et al., 1992). Il est en effet un lieu important de relations interpersonnelles au sein desquelles on peut trouver une source potentielle de soutien, de divertissement et d'affection (Paradis, 2007). En outre, l'identité professionnelle se trouve confirmée non seulement par la communauté de la profession ou de l'organisation, mais aussi par la famille et les amis (Brun et Dugas, 2005), ce qui en fait un axe significatif de valorisation. Compte tenu de cette dernière affirmation, nous posons la question suivante : que se passe-t-il lorsque le parcours professionnel d'un individu est marqué par une rupture majeure?

2.2.3 La fracture professionnelle et les stratégies déployées

Compte tenu du rôle du travail dans l'attribution d'une place au sein de la société et comme source de lien social, on peut s'attendre à ce qu'une phase de non-emploi représente une étape difficile pour celui qui a toujours été actif sur le marché du travail depuis l'achèvement de sa formation. En effet, pour ces personnes, « le chômage et le déclassement social constituent des apprentissages douloureux, des blessures qui touchent au sentiment même de leur dignité » (Hachimi Alaoui, 2006, p. 117). On peut comparer la déqualification vécue par un migrant avec celle d'un chômeur de longue durée. Il y a pour l'un comme pour l'autre le refus d'être « exploité », de travailler en deçà de ses compétences, bref, le refus de régresser. Le propre des gens qui vivent une rupture socio-professionnelle est d'être « une identité blessée qui s'éteint » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 30).

Dans de telles circonstances, les personnes déploient différentes stratégies. Malewska-Peyre (dans Camilleri, 1990) définit celles-ci comme un ensemble de mouvements visant un certain but, et plus particulièrement dans le contexte interculturel, comme des manœuvres destinées à échapper à l'angoisse ou à la dévalorisation. Les individus sont parfois conscients de ces manières de réagir, parfois non. On peut dire de ces stratégies qu'elles sont intérieures ou extérieures dans la mesure où les premières consistent en « des mécanismes psychologiques qui permettent d'éviter la souffrance et l'angoisse. Les stratégies dirigées vers l'extérieur impliquent [quant à elles] un changement de la réalité » (Malewska-Peyre dans Camilleri et al., 1989, p. 123). En d'autres mots, les stratégies intérieures sont le fruit d'une opération mentale qui change la manière de voir la situation, alors que les stratégies extérieures se rapportent à un comportement. Il existe une diversité de stratégies. En effet,

face à [la] dévalorisation, [...] [les individus] peuvent répondre par des attitudes variées suivant leurs convictions ou leur culture : acceptation de l'ordre des choses, révolte, indignation, mobilisation collective (lutttes sociales), ou individuelle (mobilité personnelle par qualification professionnelle ou générationnelle à travers les études des enfants (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 66).

Par exemple, plusieurs universitaires immigrants s'investissent dans des études, cumulent plusieurs emplois ou deviennent travailleurs autonomes pour recouvrer une similitude avec le statut antérieur et ainsi diminuer la douleur identitaire (Blain, 2005). Ces stratégies les conduisent à de nouvelles sources de valorisation qui leur permettent à la fois de regagner une place dans la société et de redéfinir leur image d'eux-mêmes, cette dernière étant centrale à l'édification de l'identité. Dans cette optique, nous examinerons la notion d'identité dans la section qui suit.

2.2.4 L'identité : un processus dynamique et interactif

L'identité est un concept complexe et polysémique. Des chercheurs de disciplines aussi variées que la biologie, l'anthropologie, la sociologie et la psychologie s'y sont intéressés, pour ne mentionner que celles-là. À l'issue de la recension des écrits que nous avons menée et à partir de la perspective psychosociologique que nous privilégions, nous avons choisi de présenter les conceptions qui suivent.

Qu'est-ce que l'identité? L'identité est ce qui nous permet de nous reconnaître, de nous repérer, de nous nommer et de nous définir dans une certaine forme d'unité (Des Aulniers, 2008). Très simplement, nous pourrions dire qu'elle est ce « je » que nous utilisons quand nous nous exprimons. Issu de la réunion de différentes composantes, ce «je» en est un « d'entièreté » et aussi de singularité. Nous nous définissons par les traits qui nous sont propres, mais aussi par ceux qui nous relient à d'autres. En effet, la construction de l'identité s'effectue par l'identification à différents groupes, notamment la famille, le cercle d'amis restreint, le milieu professionnel, les institutions sociales, etc. (Ruano-Borbalan et Halpern, 2004). Se greffent donc au « je » un ensemble de « nous ». Ces derniers « s'enracinent [...] dans une histoire qui a déposé dans la mémoire du groupe tout un ensemble d'événements, d'expériences, de modèles et de représentations » (Marc dans Ruano-Borbalan et Halpern, 2004). L'individu est imprégné de tout cela; les différents groupes s'avèrent être des sources d'identification significatives.

Quand on s'identifie, c'est un peu comme si on voyageait vers l'autre ou chez l'autre. C'est très utile, nécessaire même, mais il ne faut pas rester chez l'autre, il faut savoir revenir chez soi, si l'on veut forger son identité personnelle. Donc, je suis plusieurs, en même temps je suis moi, et je dois gérer ce conflit entre l'unicité et la multiplicité.» (Tap dans Ruano-Borbalan et Halpern, 2004, p.59).

C'est précisément cet espace frontalier entre soi et les autres, ce croisement vital, qui caractérise l'objet d'étude de la psychosociologie.

Dans une optique psychosociologique et interactionniste, nous distinguons deux composantes de l'identité. D'une part, il y a l'identité qui est imposée de l'extérieur et qui est

« une conséquence du regard que portent ceux qui l'entourent sur un individu » (Le Breton, 2004, p. 137). Goffman (1975) la désigne par l'expression « identité virtuelle », Dubar (2000) par « identité pour autrui » et Cohen-Emerique (dans Battaglini et Gravel, 1998) par les termes « identité attribuée » et « identité instituée ». D'autre part, on retrouve la définition de soi que l'individu reconnaît comme sienne, ce qu'il souhaite être. Il s'agit de l'identité réelle pour Goffman, de l'identité pour soi de Dubar et de l'identité affirmée pour Cohen-Emerique.

Pour cette auteure, l'identité correspond au tracé par lequel on se situe en continuité ou en rupture avec les autres (Battaglini et Gravel, 1998). Cela implique que l'on se retrouve à la fois dans une logique de ressemblance et de différenciation (entretien avec Tap dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004). Ces affirmations mettent en relief l'importance d'autrui dans la formation de l'identité, le sentiment d'identité se construisant toujours dans la relation aux autres (Ladmiral et Lipiansky, 1989). L'individu ne naît pas avec une identité pleinement définie dont il est le seul responsable. En effet, l'être humain est particulier : il ne revêt la caractéristique d'humain que s'il passe par une socialisation, c'est-à-dire par des relations avec un environnement social (Vinsonneau dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004). « La genèse de soi relève de l'éducation, de l'imprégnation par la société » (Le Breton, 2004, p. 34), ce que Mead (1963) désigne par l'intériorisation d'un « autrui généralisé ». C'est donc en grande partie grâce aux interactions quotidiennes que la personne est et advient.

Dubar (2000) souligne lui aussi la prépondérance de la relation à autrui et de la communication dans l'édification de l'identité. En effet, il n'y a pas de relation sans communication (Marc et Picard, 2000). Lorsque Dubar traite de la socialisation, il s'efforce de cerner les contours de l'identité en privilégiant une approche qui ne sépare pas l'identité individuelle et l'identité collective, mais plutôt qui les articule. Pour lui, il existe une dualité entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui : elles sont inséparables et indispensables. Pour élaborer son identité pour soi, il est inévitable de se référer à l'identité que les autres nous attribuent, bref, à la reconnaissance qu'ils nous accordent.

À la lumière de cette réflexion théorique, nous sommes en mesure d'esquisser une définition personnelle du concept d'identité pour les fins de ce projet de recherche : noyau au sein duquel se rejoignent traits particuliers et appartenances à des groupes, toujours à construire par l'individu et jamais achevée, l'identité est un processus à la fois personnel et éminemment relationnel qui prend forme notamment dans les interactions et qui relève de stratégies de différenciation et de ressemblance. Bien que le travail occupe une place importante dans la définition de notre identité comme nous le verrons ci-après, il n'en est pas le seul marqueur. Nous souhaitons toutefois spécifier que dans le cadre de notre étude, il est celui que nous privilégions et donc que nous mettons à l'avant-scène dans notre conception de l'identité.

2.2.5 L'identité professionnelle

Pour Dubar (2000), l'identité professionnelle correspond au résultat d'un compromis entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui, et c'est grâce à la participation à des relations de travail qu'elle se fabrique. Cette conception rejoint celle de Gohier et autres (2001) qui envisagent l'identité professionnelle comme ayant lieu au sein d'une interaction entre le *je* et le *nous*, le *je* résultant du processus d'identisation (singularisation) alors que le *nous* est issu du processus d'identification (appartenance). Pour Bolivar et Domingo (2006), l'identité professionnelle est composée par l'image de soi, la reconnaissance sociale, les relations humaines au sein du milieu de travail, les responsabilités et les aspirations professionnelles, le degré de satisfaction en emploi de même que l'attitude envers le changement. De toutes ces visions, on en conclut que l'identité professionnelle est le fruit d'un rapport dynamique entre des représentations personnelles et d'autres qui proviennent de l'extérieur.

L'entrée dans le monde professionnel marque un point tournant dans la construction d'une identité relativement autonome (Dubar, 2000). La confrontation au marché du travail implique un enjeu identitaire crucial, car elle aura un impact sur l'identité que les autres attribueront à l'individu, en termes de capacités et de statut, et que l'individu s'attribuera lui-même, en termes d'aspirations et d'identité potentielle. En effet, « il ne s'agit donc plus seulement de "choix du métier" ou d'obtention de diplômes mais de construction personnelle d'une stratégie identitaire mettant en jeu l'image de soi, l'appréciation de ses capacités, la réalisation de ses désirs » (Dubar, 2000, p.118).

L'identité professionnelle dépasse le cadre du milieu de travail. Elle constitue « une manière de se situer dans le champ professionnel et, au-delà, dans la vie sociale; elle continue à influencer toute l'existence hors travail » (entretien avec Dubar dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004, p. 144). Que se passe-t-il sur le plan identitaire à partir du moment où la personne est sans emploi et s'engage dans un processus de réinsertion professionnelle?

2.3 Les interactions quotidiennes en recherche d'emploi : une forte prise de risques identitaires

Tel qu'exposé précédemment, le monde du travail d'aujourd'hui met souvent en péril la santé mentale des travailleurs. Considérant que l'identité se construit en partie grâce aux relations et aux interactions avec autrui, il apparaît justifié de poser un regard communicationnel sur le parcours de réinsertion au travail des professionnels migrants.

2.3.1 Une rencontre entre communication et identité

Le courant de l'interactionnisme symbolique envisage la vie sociale comme le produit des interactions entre les personnes (De Queiroz et Ziolkowski, 1997). Mead fut le premier à envisager la socialisation comme la construction d'une identité sociale, un *self*, pour reprendre ses propres termes (Dubar, 2000). Il conçoit la

socialisation comme un phénomène au cours duquel se bâtit une communication du soi en tant que membre d'une communauté. On constate une fois de plus l'importance des interactions pour l'édification de l'identité.

Ce même intérêt est au cœur de la vision goffmanienne. Goffman s'est en effet intéressé aux interactions dans leur dimension concrète. Il a étudié les rencontres en face à face et en public pour en dégager un édifice conceptuel dont nous présenterons quelques-unes des notions les plus centrales. « Les interactions en face à face et les relations en public sont ses domaines privilégiés, à l'intersection du public et du privé, dans cette zone frontalière où se jouent les relations sociales mais aussi l'estime de soi » (Le Breton, 2004, p. 105). En se basant sur des observations de contacts entre les individus au quotidien, Goffman a relevé un certain nombre de règles au sein de ce qu'il a désigné comme étant les rites d'interaction.

Ces rites visent à assurer le déroulement fluide de la communication, et à éviter ainsi les tensions et les faux pas. Il existe au sein de ces rituels une obligation d'engagement, qui impose à chaque interlocuteur de centrer la plus grande partie de son attention sur ce qui est dit dans la conversation, sans quoi il y a offense (Goffman, 1974). Un tel accroc requiert une activité réparatrice, qui peut prendre différentes formes. On peut notamment opter pour les justifications, les excuses ou les prières, ces dernières consistant « à demander à un offensé potentiel la permission de se livrer à ce qu'il pourrait considérer comme une violation de ses droits » (Goffman, 1973 b, p. 117). Sur l'autre versant (celui où il n'y a pas d'offense), on retrouve des rites confirmatifs que sont les différentes marques de civilité et de sollicitude. À titre d'exemple, citons les salutations, les remerciements et les compliments qui « affirment et confirment la relation sociale qui unit l'offrant au récipiendaire » (Goffman, 1973 b, p. 73). Les interactions en face à face sont donc des occasions particulières sur le plan de l'estime que chacun entretient pour soi, qui est étroitement liée à la notion de face développée par Goffman.

Cette dernière correspond à « la valeur sociale qu'une personne revendique à travers la ligne d'action qu'elle adopte au cours d'une interaction » (Joseph, 1998, p. 123). Il ne s'agit pas d'un attribut mais plutôt d'une disposition que l'on recompose constamment au cours de l'interaction. Pour Goffman (1973, 1974, 1975), la face est sacrée et constitue l'une des conditions, voire des enjeux de l'interaction. « De manière subtile, la face est le cœur tacite de l'échange. À tout moment elle est susceptible d'être mise à mal. Le langage populaire assimile l'acteur à sa face, singulièrement au visage qu'il offre aux autres. [...] la face vaut pour l'homme en entier, elle enveloppe le sentiment d'identité et l'estime dont il jouit de la part des autres » (Le Breton, 2004, p. 123). Dans l'ensemble des situations de communication interpersonnelle auxquelles nous participons, nous nous efforçons de sauver notre face, c'est-à-dire de la garder indemne de tout heurt et nous tâchons aussi, la plupart du temps, de préserver celle des autres. « Un individu garde la face lorsque la ligne d'action qu'il suit manifeste une image de lui-même consistante, c'est-à-dire appuyée par les jugements et les indications venues des autres participants, et confirmée par ce que révèlent les éléments impersonnels de la situation » (Goffman, 1974, p. 10). Cela génère chez la personne des sentiments de confiance et d'assurance, alors que faire mauvaise figure engendre honte, embarras et dépit. Pour parvenir à « sauver la face » de chacun, les interlocuteurs font ce que Goffman appelle un travail de figuration. Celle-ci « sert à parer aux "incidents", c'est-à-dire aux événements dont les implications

symboliques sont effectivement un danger pour la face » (Goffman, 1974, p. 15). L'évitement fait partie des principaux types de figuration. Se tenir à l'écart d'une situation risquée représente sans aucun doute un moyen très sûr. Toutefois, lorsqu'il est impossible de prévenir un incident portant atteinte à la face de l'un des interactants, il est fréquent de voir ces derniers reconnaître l'offense commise et s'engager dans une activité de réparation, comme nous l'avons étudié plus tôt.

Il semble que la face soit particulièrement difficile à protéger pour les personnes affligées d'un stigmat. Il s'agit d'un attribut socialement considéré comme une déficience et qui s'inscrit dans l'une des trois catégories suivantes : une marque corporelle, une tare du caractère, c'est-à-dire une caractéristique que l'on interprète comme étant une faiblesse, ou encore un trait particulier au regard de la race, de la nationalité ou de la religion (Goffman, 1975). À titre d'illustration, les handicaps physiques, l'alcoolisme et le fait de présenter un phénotype différent de celui des groupes majoritaires dans une société correspondent aux trois types de stigmates évoqués. Ces signes font en sorte que les personnes qui les portent ne sont pas acceptées pleinement par les autres. Goffman décrit le stigmatisé de la manière suivante :

un individu qui aurait pu aisément se faire admettre dans le cercle des rapports sociaux ordinaires possède une caractéristique telle qu'elle peut s'imposer à l'attention de ceux d'entre nous qui le rencontrent, et nous détourner de lui, détruisant ainsi les droits qu'il a vis-à-vis de nous du fait de ses autres attributs (Goffman, 1975, p. 19).

Le stigmat marque inévitablement les relations de celui qui en est affecté car « ainsi diminué à nos yeux, il cesse d'être pour nous une personne accomplie et ordinaire, et tombe au rang d'individu vicié » (Goffman, 1975, p. 12). Il fait alors l'objet d'un jugement moral dépréciateur qui engendre des pratiques discriminatoires telles que l'évitement et la mise à l'écart (Peretti-Watel et Moatti, 2008).

Il est à noter que ladite discrimination s'effectue sur la base de normes sociales, lesquelles évoluent avec le temps. Par exemple, pensons à la multiplicité des orientations et modes de sexualité (s'écartant du modèle traditionnel du couple marié hétérosexuel), qui sont mieux acceptés qu'auparavant (Lamoureux dans Nengeh Mensah, 2005). À l'inverse, certains comportements sont devenus des stigmates aujourd'hui alors qu'ils n'en étaient pas par le passé. Citons notamment ce que certains désignent comme étant un « devoir de santé » (Drouin-Hans, 2007), qui met sur la sellette les mauvaises habitudes de vie que sont entre autres le tabagisme, l'inactivité physique et la malbouffe.

Goffman précise que certaines personnes naissent avec un trait qui les stigmatise d'emblée alors que pour d'autres, la stigmatisation correspond à un processus ayant lieu plus tard dans leur vie, c'est-à-dire bien après la socialisation primaire. Cela se produit par exemple pour un individu qui est défiguré à la suite d'un accident, qui développe une maladie mentale ou encore qui devient chômeur. La personne doit alors s'ajuster à la tenue de nouveaux rôles au cours de ses interactions avec les autres et son image de soi est ainsi appelée à changer.

Cet individu « a tout appris du normal et du stigmatisé bien avant d'être contraint de se voir comme lui-même déficient. On peut donc supposer qu'il lui est particulièrement difficile de se réidentifier » (Goffman, 1975, p. 48). Pour Goffman, « l'identité individuelle n'est pas substantielle, mais circonstancielle, faite de différentes facettes. Elle est le résultat de la confrontation de définitions de soi revendiquées et attribuées » (Le Breton, 2004, p. 139). Nous pensons avoir souligné suffisamment l'importance d'autrui dans la définition identitaire. Cela nous amène à explorer ci-après, avec la vision écosystémique, comment les partenaires d'une interaction marquent significativement le sentiment d'identité d'une personne.

2.3.2 La communication interpersonnelle : lieu de construction identitaire

L'école de Palo Alto regroupe des chercheurs d'origines scientifiques variées qui se sont intéressés à la communication sous l'angle de la relation entre les personnes, plutôt que des personnes elles-mêmes. Les travaux de ce groupe se situent dans une perspective à la fois théorique et pratique du fait de l'utilisation des notions à l'intérieur d'interventions thérapeutiques. Ce qui a fait de Palo Alto un courant novateur est l'application de la démarche systémique au domaine des relations humaines (Marc et Picard, 2004). L'approche de leur communication « pragmatique » repose notamment sur cinq grands axiomes que nous présenterons ci-après.

Un des postulats est qu'il est impossible de ne pas communiquer, au sens où il n'y a pas de « non-comportement » (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972). Que nous le souhaitions ou non, tout comportement a une valeur communicative pour ceux qui nous entourent et, en conséquence, influence ces derniers. En effet, même le fait de se taire ou d'ignorer l'autre consiste en un message que nous transmettons. Cela met en exergue la multiplicité des canaux que nous employons pour communiquer. Il y a bien entendu les mots que nous choisissons pour nous exprimer, mais également le ton avec lequel nous le faisons, les mimiques caractéristiques de notre faciès, les gestes, etc. Bref, la communication humaine est composée des dimensions verbale et non verbale qui lui sont inhérentes et dont nous ne sommes pas toujours conscients.

Un autre des axiomes de l'école de Palo Alto concerne les signaux que nous utilisons pour communiquer. Ils se divisent en deux catégories : la communication digitale et la communication analogique. La première forme a recours à des signes arbitraires; il n'y a pas de lien (autre que par convention) entre le signifiant et le signifié alors que la seconde entretient un rapport direct avec ce qu'elle représente, que ce soit par ressemblance ou symbolisation (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972). À titre d'exemple, les mots désignant des objets sont le fruit de conventions établies dans une langue donnée, ce qui les place dans la catégorie digitale. En revanche, les gestes que l'on décrit pour se faire comprendre d'une personne qui ne parle pas notre langue ont nécessairement un référent analogique, comme par exemple le fait de tourner sa main en pointant vers le plafond pour identifier que l'on souhaite une chambre avec un ventilateur. Tout ce qui fait partie de la communication non verbale relève de l'analogique. Au quotidien, nous employons les deux types de communication, qui possèdent chacune leurs forces. En effet, le langage digital est le plus précis des deux et c'est donc celui que nous privilégions par exemple pour donner des consignes complexes (transmettre un contenu). Or, si notre intention vise plutôt à communiquer

nos sentiments et les nuances qui y sont associées (exprimer la relation), nous avons recours au mode analogique, comme nous le faisons en prenant quelqu'un dans nos bras après une réconciliation.

L'axiomatique de Palo Alto recouvre un postulat concernant les niveaux de sens d'un message. « Tout message comporte deux sens; d'une part, il transmet une information sur des faits, des opinions, des sentiments, des expériences dont parle le locuteur; mais, d'autre part, il exprime aussi, directement ou indirectement, quelque chose sur la relation entre les interlocuteurs » (Marc et Picard, 2004, p. 43). Autrement dit, il y a au sein de toute interaction un contenu que l'on souhaite transmettre à son partenaire de même qu'un renseignement sur la manière dont il doit comprendre le message en question. Il s'agit donc d'une information sur l'information, c'est-à-dire d'une communication sur une communication, ce qui correspond à une métacommunication (Wittezaele et Garcia, 2006). Celle-ci assure la fonction de régulation dans la mesure où elle permet de préciser le sens du message ou éventuellement de réparer des erreurs relatives à l'interprétation de ce dernier. Il arrive qu'il y ait discordance entre les deux niveaux d'un message, ce qui diminue la clarté de la communication. Il y a alors confusion lorsque les interlocuteurs ne distinguent plus les deux dimensions que sont le contenu et la relation. Il est à noter que « dans beaucoup de communications, [...] le contenu est anodin ou secondaire et la fonction première du message se situe au niveau de la relation » (Marc et Picard, 2004, p. 43). Cette remarque nous amène ici à faire un pont avec la définition identitaire sous-jacente à toute communication.

Marc et Picard (2000) distinguent deux sortes d'enjeux sous-jacents à la communication : d'une part, les enjeux opératoires, qui visent l'atteinte d'un but instrumental, comme s'informer, planifier un projet ou obtenir un bien et d'autre part, les enjeux symboliques, c'est-à-dire « lorsque leurs objectifs se situent plus en termes de gain subjectif, de satisfaction affective, d'image, comme la reconnaissance d'autrui ou la valorisation de soi » (Marc et Picard, 2000, p. 89). Il apparaît que les types d'enjeux sont indispensables à la survie de chaque personne.

Si elle n'avait pas ce pouvoir de confirmer un être dans son identité, la communication humaine n'aurait guère débordé les frontières très limitées des échanges indispensables à la protection et à la survie de l'être humain, il n'y aurait pas de raison de communiquer pour le seul plaisir de communiquer. L'expérience quotidienne ne laisse cependant aucun doute : une part considérable de nos communications n'ont pas d'autre but. [...] Il semble bien que, indépendamment du pur et simple échange d'information, l'homme a *besoin* de communiquer avec autrui pour parvenir à la conscience de lui-même (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972, p. 84).

Au cours de leurs interactions, les interlocuteurs revendiquent et/ou attestent certaines identités pour eux-mêmes, en attribuent aux autres et réagissent aux attributions qui les concernent. Pour l'école de Palo Alto, trois réactions sont possibles : la confirmation, le rejet et le déni. La première est celle que toutes les personnes recherchent; il s'agit du but principal de nos actes communicationnels, comme nous l'avons mis de l'avant (Marc et Picard, 2000, 2008; Ladmiral et Lipiansky, 1989). En effet, la reconnaissance de soi par autrui est essentielle. Selon Watzlawick, l'un des membres importants de l'école Palo Alto (1991, p. 23), il est

« d'une importance fondamentale pour notre santé mentale que nos perceptions interpersonnelles soient reconnues et que nos définitions relationnelles soient acceptées et confirmées par nos partenaires. » Ainsi, il met en lumière combien la dimension relationnelle de l'acte communicationnel est importante, c'est-à-dire qu'elle occupe une place au moins aussi significative, sinon davantage, que le contenu. Les deux autres options (rejet et déni) surviennent lorsqu'il y a incompatibilité entre les interactants concernant la définition de leur relation et de leur image de soi (Marc et Picard, 2004). Le rejet indique à la personne rejetée que sa vision d'elle-même et de la relation est erronée. On refuse la proposition qu'elle en fait, sans toutefois clore l'échange. En revanche, le déni équivaut à nier l'existence *même* de la relation et de l'autre personne. En termes clairs, cette réaction signifie : « vous n'existez pas ». Cette dernière conduit à l'infirmité de l'identité, ce qui crée des difficultés relationnelles et de la souffrance psychologique (Marc et Picard, 2000, 2008).

Ce type de message fait partie de l'une des formes pathogènes de la communication : les mystifications, qui présentent une contradiction entre le message et le contexte de la communication (Watzlawick, 1991). Il s'agit d'un type d'interaction où l'on indique à l'autre personne que *sa* perception est fautive et que *nous* détenons la vérité. Le partenaire est placé dans une situation intenable s'il n'a pas la possibilité de métacommuniquer, ce qui crée un état confusionnel. Il existe une autre sorte de communication pathogène : les énoncés qui sont contradictoires en eux-mêmes et que nous avons brièvement évoqués au premier chapitre : les paradoxes pragmatiques, dont l'une des formes est l'injonction paradoxale, aussi désignée par l'appellation « double contrainte ». Cette dernière « se présente comme un ordre qui contient en lui-même une contradiction de telle manière que celui à qui elle est destinée se trouve dans l'impossibilité d'y répondre de manière satisfaisante » (Giordano dans Perret et Josserand, 2003, p. 123). Nous pouvons prendre comme illustration le célèbre exemple de l'école de Palo Alto relativement à l'injonction suivante : « soyez spontané ». Ce qui caractérise la spontanéité est le fait d'émerger sans que cela ne soit prévu ou exigé. Ainsi, quand on impose un comportement, ce dernier ne peut plus être spontané. Il s'avère donc impossible d'acquiescer à ladite demande sans y désobéir par la même occasion.

En outre, l'école de Palo Alto a élaboré un axiome se rapportant aux modèles d'interaction basés sur la symétrie et la complémentarité tels qu'introduits par Bateson (1971). « On peut dire qu'il s'agit de relations fondées soit sur l'égalité, soit sur la différence » (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972, p. 66). Cela signifie que pour les interactions symétriques, l'accent est mis sur la similitude des rôles et des statuts, appelant ainsi à des comportements en miroir. On peut penser entre autres à des collègues de travail, qui sont des pairs. Les interactions complémentaires, quant à elles, sont basées sur la maximalisation de différence. L'illustration du monde du travail nous amène cette fois à évoquer la relation entre un employé et son patron. Ces deux grandes catégories de relations interpersonnelles déterminent toutes deux « les sentiments, les activités, les comportements et les positions donnés à l'autre dans l'interaction » (Orgogozo, 1988, p. 34). Chacune est nécessaire au développement de tout individu et peut générer des bienfaits ou encore être destructrice (Orgogozo, 1988), selon le vécu subjectif des protagonistes à l'intérieur de la relation. Malgré que les statuts dépassent les individus puisqu'ils sont déterminés par la structure, comme nous le verrons sous peu (Marc et Picard, 2000), les partenaires

d'une relation peuvent, selon Orgogozo (1988), passer d'un mode à l'autre. D'ailleurs, l'auteure souligne que c'est précisément cette flexibilité qui favorise une relation de qualité. En effet, cela implique d'être enclin à « accepter qu'un égal devienne supérieur pour m'apprendre quelque chose, puis inférieur pour recevoir quelque chose de moi » (Orgogozo, 1988, p. 34). On distingue dans l'interaction complémentaire deux positions possibles. Selon Watzlawick, Beavin et Jackson (1972), la position supérieure ou haute correspond à celui qui oriente et l'interaction et qui en a la responsabilité, tandis que la position inférieure ou basse désigne celui qui s'ajuste au premier en répondant à son initiative. Ces auteurs mentionnent qu'il faut toutefois garder à l'esprit que, dans une perspective systémique, les deux partenaires définissent ensemble leur relation, marquée par des comportements certes dissemblables, mais qui s'appellent l'un l'autre. Il est intéressant de noter que Marc et Picard (2000, 2008) présentent les modèles d'interaction (symétrique et complémentaire) avec une certaine nuance. Ils réfèrent eux aussi à la symétrie, mais suggèrent plutôt la notion d'asymétrie pour l'autre type de rapport. S'il n'y a pas de relation de pouvoir structurellement, il s'agit d'une relation asymétrique (par exemple le médecin et son patient). Dans le cas opposé, ils se réfèrent au concept de relation asymétrique hiérarchique (par exemple l'enseignant et son élève).

Ces deux mêmes auteurs précisent que le rapport de places est déterminé en fonction des facteurs social, interactionnel et subjectif. La détermination sociale s'effectue en référence aux statuts qui sont proposés par la culture et ses institutions. Quant à la donnée interactionnelle, elle provient du fait que l'on situe toujours sa place en lien avec celle qui est occupée par l'autre (la notion de pair implique qu'il y ait un autre pair, un enseignant s'inscrit forcément dans un rapport à des élèves, etc.). Enfin, la détermination subjective appartient pour sa part à la personne au sens où sa « prise de place s'inscrit souvent dans des "stratégies" identitaires et relationnelles, stratégies liées à la représentation que le sujet se fait de lui-même et à son "estime de soi" » (Marc et Picard, 2000, p. 35). En d'autres mots, cela signifie que chacun est en partie auteur de sa propre définition de lui-même face à autrui.

Dans le cadre de son axiomatic de la communication, l'école de Palo Alto a par ailleurs mis en lumière la notion de ponctuation de la séquence des faits et, plus globalement, de la relation. Cette notion recouvre deux éléments. D'une part, elle correspond à la manière dont les protagonistes d'une relation découpent « les séquences interactionnelles, la plupart du temps pour "repérer" (ou plutôt "décider" quels sont) les effets et causes d'un phénomène quelconque » (Witzeale et Garcia, 2006, p. 109). Concrètement, cela équivaut souvent à identifier le comportement ou la parole d'un partenaire pour montrer comment on y a réagi. Cela est pourtant absurde compte tenu de la circularité du processus d'interaction, un cercle ne comprenant aucun point de départ (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972). Cet axiome implique donc

que chacun se [voit] comme réagissant mais ne [voit] pas son rôle stimulant [...]. Cette hypothèse nous permet de comprendre que l'homme n'a pas la liberté d'être agent ou patient dans une interaction, il est nécessairement les deux, mais il a la faculté de ponctuer la réalité à son gré, c'est-à-dire qu'il est l'un ou l'autre suivant ce qui l'arrange (Orgogozo, 1988, p. 29).

Notons qu'il est fréquent que le découpage en question diffère d'un interactant à l'autre, ce qui est souvent source de mésentente voire de conflits. D'autre part, la ponctuation de la communication renvoie au point de vue des partenaires en ce qui concerne leurs échanges. « Car un même comportement peut être connoté, interprété de façon différente » (Marc et Picard, 2004, p. 46). Prenons un exemple très simple. Un étudiant sort de la salle de cours sans dire un mot. L'enseignant en train de donner un exposé magistral pourrait penser que le jeune homme s'ennuyait à mourir et qu'il a donc décidé de quitter. Un collègue de classe, ayant vu le camarade en question consulter sa messagerie au moyen de son téléphone cellulaire pourrait pour sa part conclure qu'il a reçu une mauvaise nouvelle concernant la santé d'un proche. Comme nous le constatons, la lecture que l'on fait d'un acte dépend de l'information dont on dispose sur le contexte. Qui sait, l'étudiant est peut-être seulement sorti pour aller à la toilette.

Dans une relation interpersonnelle, une manière pour les protagonistes de parvenir à lever le flou sur l'ambiguïté consiste à mettre en commun toutes les informations qu'ils possèdent au sujet d'une situation et de permettre à chacun d'exprimer la manière dont il voit les choses. Il s'agit de procéder à ce que l'on a désigné plus tôt sous le terme de métacommunication. Or, il n'est pas toujours aisé de procéder à un pareil échange entre deux personnes, et ce, particulièrement en contexte interculturel. Dans cet esprit, nous nous référerons ci-après à la communication interculturelle.

2.3.3 La communication interculturelle : une clé d'ouverture à l'autre

Tout acte communicationnel comporte des difficultés, des enjeux et des risques, qui sont accentués lorsqu'il s'agit d'interactions entre porteurs de cultures différentes. À ce sujet, Cohen-Emerique (dans Legault, 2000) souligne que les recherches en relations et communications interculturelles mettent en relief les nombreux obstacles, filtres et écrans qui nous tiennent à l'écart de la compréhension recherchée à l'occasion d'une interaction. Elle les regroupe en trois catégories : les préjugés et stéréotypes, les formes d'ethnocentrisme, et, sur le plan de l'intervention, les modèles et techniques professionnels. Le premier groupe recouvre les représentations et idées concernant l'étranger, qui constituent des « modèles de prêt-à-penser » utilisés en l'absence de repère pour analyser la situation (Cohen-Emerique dans Legault, 2000). La notion d'ethnocentrisme désigne l'attitude qui consiste à juger l'autre et à interpréter la réalité à partir des références de sa propre culture (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996). Bien qu'il s'agisse d'un phénomène psychologique normal et universel, il doit être évité autant que possible afin de favoriser une bonne communication (Rivière, 1999). En effet, le portrait brossé présente habituellement l'autre de manière négative, à l'exception de l'exotisme (l'une des formes d'ethnocentrisme), qui présente néanmoins une image déformée (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996). Enfin, les modèles et techniques professionnels enseignés aux intervenants dans le cadre de leur formation causent souvent problème car ils ont été élaborés selon une conception individualiste de la personne, laquelle ne s'accorde pas avec la conception « holiste » propre à la plupart des sociétés dites « traditionnelles » (Cohen-Emerique dans Legault, 2000).

Malgré les difficultés, la communication interculturelle demeure possible. En effet, les pratiques d'intervention et d'éducation dans ce champ d'étude proposent une option consistant à traiter les gens comme des fins et non comme des moyens (Camilleri dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004). Ce principe signifie que l'on peut alors construire des rapports dans lesquels se rencontrent des porteurs de cultures, et agir dans la réalité plutôt que de se laisser envahir par la peur de l'inconnu et aveugler par les idées préconçues. Pour ce faire, les pratiques d'intervention et d'éducation interculturelles identifient des aptitudes favorisant une véritable rencontre. Parmi les compétences à acquérir pour établir des communications interculturelles satisfaisantes, on trouve notamment la décentration. Celle-ci correspond à une prise de distance vis-à-vis de soi pour mieux saisir ses propres cadres de référence (Cohen-Emerique dans Legault, 2000). Elle permet de prendre conscience de ses propres « lunettes culturelles ». Ainsi, on s'aperçoit que « nos modes de pensée et d'action n'ont pas valeur d'universalité » et on peut alors s'ouvrir pour « apprendre à découvrir les cadres de références de l'autre, à se mettre à sa place pour tenter de voir les choses de son point de vue », ce qui favorise l'acquisition d'une pleine compétence interculturelle (Barrette, Gaudet et Lemay, 1996, p. 156).

Pour être en mesure de *bien* communiquer avec autrui, il semble donc primordial d'avoir la capacité de poser un regard sur soi qui soit authentique. Voyons maintenant comment la perspective humaniste peut nous éclairer sur cet aspect.

2.3.4 Le parcours des professionnels migrants : un obstacle au maintien de l'identité et une source de transformation identitaire?

Nous l'avons mentionné, pour les humanistes, l'individu dispose d'un potentiel d'actualisation et d'accomplissement de soi. Précisons que « tout organisme est animé d'une tendance inhérente à développer toutes ses potentialités et à les développer de manière à favoriser sa conservation et son enrichissement » (Rogers et Kinget, 1973, p. 162). Cela passe notamment par la satisfaction de besoins vitaux (respirer, manger, dormir, etc.), mais aussi en comblant des besoins d'un autre ordre : les besoins psychologiques. La tendance actualisante se rapporte ainsi à des activités complexes : « le rehaussement de l'être par voie d'apprentissages d'ordre intellectuel, social, pratique; l'extension de ses capacités et de son efficacité par la création d'outils et de techniques; le prolongement et l'enrichissement de l'individu par voie de reproduction » (Rogers et Kinget, 1973, p. 162). Rogers encourage le développement « organismique » de la personne, qui tient compte de la multiplicité de ses facettes, soit le corps, l'intellect et l'affectivité (Gohier, 2006). En se basant sur son expérience de thérapeute, l'auteur a entre autres dégagé certaines dispositions et qualités qui favorisent la croissance de l'individu et la qualité de ses relations interpersonnelles : il s'agit de la compréhension empathique, de la considération positive inconditionnelle et de la congruence que nous avons succinctement évoquée plus tôt.

La compréhension empathique consiste en la faculté de comprendre autrui à partir du cadre de référence interne de l'autre, sans toutefois s'approprier son expérience ni se couper de son propre vécu. « Sentir le monde privé [de l'autre] comme s'il était le vôtre, mais sans jamais oublier la qualité de "comme si" – telle est l'empathie »

(Rogers, 196, p. 204). Pour chercher à comprendre l'autre à partir du point de vue de cet autre, il faut se poser un certain nombre de questions concernant la perception que la personne a de son vécu, ce qu'elle ressent face à celui-ci, à quels besoins elle tente de répondre lorsqu'elle adopte tel ou tel comportement, etc. (St-Arnaud, 2004).

L'attitude de considération positive inconditionnelle, quant à elle, engage ce que Rogers a nommé « ouverture à l'expérience ». Il s'agit d'un état psychique grâce auquel on se rend « disponible » et réceptif à tout stimulus externe (par exemple ce que l'on voit ou entend) ou interne (souvenirs, sensations de peur, plaisir, etc.) sans qu'il soit déformé par l'action des défenses de l'organisme. Il s'agit d'une « attitude d'accueil *a priori* de ce qui apparaît dans le champ perceptuel : c'est une valorisation spontanée de cette expérience » (St-Arnaud, 2004, p. 67-68), qu'il s'agisse de l'expérience d'autrui ou de la sienne. On traite ici d'une disposition qui est antérieure à tout jugement de valeur.

Être ouvert à son expérience, c'est être en contact avec soi. Rogers appelle à une plus grande connaissance de soi et à une attention accrue à sa vie intérieure afin d'être « proche de ce qui se passe en [s]oi – quoi que ce soit » (Rogers, 1968, p. 224). Cela permet d'être plus vrai, c'est-à-dire plus authentique et « congruent ». La congruence marque la correspondance entre l'expérience, la conscience et la communication. Pour Rogers, cette notion correspond à « l'adéquation entre ce qu'une personne ressent, la conscience qu'elle en a et la façon dont elle l'exprime » (Marc et Picard, 2000, p. 59). En d'autres mots, on est congruent lorsque notre communication reflète à la fois notre vécu et la symbolisation intérieure que l'on en fait (St-Arnaud, 2004). Ce qui apparaît central est donc l'unité de ces différentes facettes. Cependant, certains événements de la vie, par exemple une rupture professionnelle, peuvent ébranler les conditions propices à cette cohérence et à l'actualisation de soi. Nous nous intéresserons maintenant à ce qu'un tel contexte peut engendrer en termes de questionnements et de repositionnements sur le plan de l'identité.

2.3.5 La reconstruction identitaire

La migration de même que le choc culturel qui en découle et le nouvel environnement socioprofessionnel mettent à mal le sentiment d'identité de la personne, particulièrement dans son versant professionnel (Cardu et Sanschagrín, 2002). En effet, les migrants expérimentent, de façon générale, une chute de statut professionnel et donc une fracture au sein de leur identité professionnelle (Renaud et Carpentier, 1994). Le changement de contexte culturel bouleverse le schéma de références de l'individu et amène une reconstruction du moi, pour reprendre l'expression de Camilleri (1989). Il se produit alors une recombinaison identitaire oscillant entre l'abandon de l'identité ancienne et la longue et ardue construction d'une nouvelle identité, phénomène qui exige d'admettre l'émergence de nouveaux rôles et relations sociales (Bolívar et Domingo, 2006). La crise identitaire survient quand l'équilibre qui existait entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui est rompu. Suite à un tel événement, les individus doivent effectuer un repositionnement d'eux-mêmes par rapport à leur soi et par rapport aux autres, processus qui a lieu *dans* et qui passe *par* l'identité. La crise engendre des transformations identitaires

dont le but est de réinstaurer un sentiment de cohérence et de reconnaissance par soi et par autrui (Castelli Dransart, 2004).

Ayant mis en forme cette dernière notion de reconstruction identitaire, nous en sommes maintenant à l'étape de proposer une synthèse du corpus retenu.

2.4 Synthèse du corpus théorique retenu : le cadre conceptuel de la recherche

Nous exposerons dans la présente section ce que nous retenons des auteurs présentés dans ce deuxième chapitre. Nous mettrons en lumière les concepts qui deviendront des guides pour formuler notre proposition de recherche et aborder le terrain par la suite.

D'abord, rappelons l'importance que revêt le **contexte** dans la perspective psychosociologique (Marc et Picard, 1989, 2000, 2008). Pour les professionnels migrants en réinsertion au monde du travail, le contexte correspond entre autres à une société dotée d'un système d'immigration qui lui est propre. Leur réalité spécifique comporte par ailleurs des contacts au quotidien marqués par la donne interculturelle, les engageant *de facto* dans une situation d'interculturalité. En filigrane, leur expérience personnelle ne peut être comprise sans une référence au processus migratoire au sein duquel ils évoluent. Ce dernier recouvre une multiplicité de dimensions, dont la sphère professionnelle ressort avec acuité.

Le **travail** accorde un statut ou autrement dit, une **place**, à la personne. Le poste que l'on occupe (ou l'absence de celui-ci) nous détermine aux yeux des autres (Dubar, 2000). « On peut parler en ce sens d'un *idéal du moi social* qui se définit à travers un système de normes à suivre, sous peine de rejet, de stigmatisation et de dévalorisation de la part de la société » (De Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 61). Le travail installe les individus dans une **dynamique interactive** qui peut bouleverser leur vie s'il vient à les pousser à l'exclusion (Dejours, 1993). Les exclus, ceux dont la trajectoire dévie du modèle valorisé, sont coincés dans une position très inconfortable. Cela semble être le cas pour les professionnels migrants qui, indépendamment de leur volonté, se retrouvent inactifs sur le plan professionnel et donc ne correspondent plus aux normes établies par la société. Ils disposent dès lors d'un attribut socialement considéré comme une déficience (qui s'ajoute à celui d'être d'origine étrangère) et c'est dans cette perspective que nous nous référerons au concept de **stigmaté** élaboré par Goffman (1975). La position de stigmaté marque les **rapports de places** dans lesquels s'inscrivent les nouveaux arrivants en contexte de réinsertion au travail. On peut s'attendre à ce qu'ils soient particulièrement susceptibles de prendre part à des interactions où on leur attribue une identité dévalorisée. Le message reçu est celui de l'**invalidation** et il peut être exprimé de la manière suivante : « vous n'avez pas votre place ici ». Une telle communication présente le risque d'engendrer de la **confusion**, du **rejet** et du **déni**, tel qu'entendu au sens de l'école Palo Alto. À force de recevoir un tel « accueil », on peut supposer que les migrants remettent en question la définition d'eux-mêmes qu'ils entretenaient jusque-là et en viennent à une perception différente d'eux-mêmes, étant donné qu'ils intériorisent le jugement porté à leur endroit (Malewska-Peyre, 1990). Partant, il est possible de voir émerger un **déséquilibre** sur

le plan **relationnel et identitaire**, puisque ces interactions contraignent le processus de **reconnaissance**, qui est un besoin identitaire essentiel, et entravent le maintien d'une image de soi qui soit valorisante (Marc et Picard, 2000, 2008).

L'identité, nous l'avons vu, naît de la confrontation entre les processus de différenciation et de similarité (Tap dans Ruano-Borbalan, 2004). De la même manière, l'**identité professionnelle**, qui fait partie de l'identité globale de la personne, consiste en une interaction entre le *je* et le *nous*, en plus de recouvrir les représentations sur soi et les perceptions relatives à sa profession (Gohier et al., 2001). Rappelons qu'elle est le résultat d'un compromis entre l'**identité pour soi** et l'**identité pour autrui** (Dubar, 2000). Or, lorsque l'on examine l'expérience des professionnels migrants, on peut penser qu'ils se retrouvent dans une situation où leur identité pour soi (celle qu'ils ont façonnée dans le passé) ne correspond pas à l'identité pour autrui (celle qui est attendue et attribuée par les autres), ce qui amène une **reconstruction** ou une « **conversion** » de l'**identité** (Bolivar et Domingo, 2006). Cette affirmation, conjuguée au tableau que nous avons dépeint, nous amène à formuler la proposition qui suit.

2.5 La proposition de recherche

Aux fins de la présente recherche, nous mettons en forme la proposition suivante : la dépréciation identitaire émergeant des interactions invalidantes des professionnels migrants pendant leur recherche d'emploi a pour effet de maintenir leur sentiment d'identité professionnelle dans une zone d'anxiété pouvant aller jusqu'à la souffrance. Selon nous, les interactions quotidiennes vécues au cours de la réinsertion professionnelle peuvent nuire à la reconstruction identitaire lorsqu'elles infirment l'identité pour soi.

CHAPITRE III

LE CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre a pour but d'expliciter notre démarche de recherche. Nous présentons la posture épistémologique, la stratégie de recherche, les instruments d'investigation de même que les éléments relatifs à la sélection des informateurs et à la prise de contact avec eux. Par la suite, nous exposons le procédé d'analyse des données et spécifions le processus itératif que nous avons suivi. Enfin, nous concluons avec quelques remarques concernant la scientificité de la recherche.

3.1 La posture épistémologique choisie : une approche qualitative et compréhensive

Pour cerner et comprendre le vécu des professionnels migrants relativement à la mouvance de leur identité professionnelle à travers leur parcours de réinsertion au travail, nous avons eu recours à une démarche d'investigation de type qualitatif. Il s'agit d'une posture épistémologique qui se situe en réaction au paradigme positiviste, qui s'attache plutôt à l'explication de phénomènes. L'approche qualitative, pour sa part, « vise avant tout la compréhension et la profondeur (moins de cas, plus de détails) » (Paillé dans Mucchielli, 1996, p. 219), « prenant en compte la complexité des situations, leurs contradictions, la dynamique des processus et les points de vues des acteurs » (Pourtois et Desmet dans Mucchielli, 1996, p. 71). Elle s'intéresse à l'expérience vécue par les personnes et au sens qu'elles lui accordent, ce qui permet d'accéder à un angle de vue *de l'intérieur*. Notre recherche s'inscrit donc dans une perspective compréhensive. Cette dernière implique notamment de considérer le sujet comme étant compétent, au sens où « sa parole vaut » (Houle dans Poupart et al, 1997, p. 276). Il est capable de réfléchir sur son vécu et de le communiquer lorsqu'il est invité à le faire. Partant, il est en mesure d'apporter une contribution spécifique à l'élaboration du savoir. Autrement dit, l'approche compréhensive « reconnaît la valeur de la parole des acteurs qui sont habilités à livrer un sens unique [de leur vécu]» (Guignon et Morissette, 2006, p. 26). Il s'agit donc d'un type de recherche qui se fait « avec » plutôt que « sur » les acteurs sociaux (Pourtois et Desmet, 1997). Cette façon d'envisager la recherche permet d'échapper à un détournement de l'expérience de ceux et celles qui ont accepté d'y participer dans une forme très personnelle, assurant par là leur respect (Des Aulniers, 1993).

Cette manière de mener la recherche est cohérente avec la perspective psychosociologique que nous adoptons, non seulement sur le plan théorique, comme nous l'avons mis de l'avant au chapitre précédent, mais également sur le plan méthodologique. En effet, les psychosociologues reconnaissent l'importance de tenir compte de la place des sujets dans les situations qui les concernent, que ce soit au niveau de l'interaction ou de la recherche (Barus-Michel et al., 2006). Ils se penchent entre autres sur le processus, l'expérience vécue, les rapports entre l'individu et la société, les liens entre les dimensions psychiques et sociales, en plus d'accorder une place importante à la notion de contexte. En ce qui concerne les axes de l'intervention et de la recherche, il apparaît important d'accéder

à l'individu dans son contexte écosystémique, lequel donne à voir les liens entre les organismes et leur environnement (Bateson, 1984; Benoit, Beaujean et Malarewicz, 1988).

Dans cette même optique de saisie du vécu humain, le chercheur en sciences sociales, à un niveau plus large, doit considérer le « cadre de référence selon lequel les sujets interprètent leurs pensées, leurs sentiments et leurs actions » (Boutin, 1997, p. 14). Il s'agit d'une orientation qui privilégie les données expérientielles et le sens tel qu'il émerge et prend forme pour les acteurs. Le chercheur doit donc réaliser un tour de force en établissant avec le sujet une relation qui lui permette de vraiment « entrer dans le monde de l'informateur », pour y découvrir « son système de valeurs, ses catégories opératoires, ses particularités étonnantes », bref, accomplir une incursion dans son « intimité affective et conceptuelle » (Kaufmann, 2007, p. 51 et 52). Pour le comprendre, il appert que l'on a besoin de la trame de son histoire personnelle. Ainsi, l'approche par les récits de vie est tout indiquée, comme nous l'exposerons ci-après.

3.2 La stratégie de recherche : le récit de vie thématique

Mue par notre intention de compréhension, nous avons opté pour une stratégie de recherche qui se situe dans la grande lignée des méthodes qualitatives, le récit de vie. Née à l'École de Chicago dans les années vingt, la pratique du récit de vie a suivi un parcours en dents de scie. Très répandue jusqu'en 1940 environ, elle est alors éclipsée par une vague de scientificité qui déferle sur les sciences sociales. Cette période, qui dure une trentaine d'années, est marquée entre autres par la montée du structuralisme, lequel fait disparaître le sujet derrière la structure, d'après l'expression de Pineau et Legrand (1993). Le récit de vie, qui s'intéresse au contraire au sujet pour faire apparaître la structure et ainsi offrir une lecture de la société, perd de son intérêt. De 1970 à nos jours, le récit de vie connaît un regain de popularité, sous l'impulsion de la sociologie qualitative. Les tenants du « courant ethnométhodologique réhabilitent la valeur de la particularité, de la singularité et de la quotidienneté comme source possible de la connaissance » (Alin dans Leray et Bouchard, 2002, p. 45). Le récit de vie devient la porte d'entrée à des univers singuliers, voire marginaux, auxquels le chercheur n'aurait pas accès autrement.

Le récit de vie fait partie des approches dites biographiques qui se sont répandues au vingtième siècle et qui concernent la vie des gens. Il appartient au sous-genre autobiographique, c'est-à-dire le « récit de soi par soi » mais il s'en détache en ce qu'il est nécessairement une expression orale avec un interlocuteur et que la demande vient de l'extérieur (Legrand, 1993, p. 179). Quant à la terminologie, certains utilisent les termes « récit de vie » et « histoire de vie » comme des synonymes. Pour notre part, nous optons pour le premier en nous appuyant sur Rhéaume (dans Legrand et de Gaulejac, 2008), qui précise que l'histoire de vie est plus rationnelle et centrée sur les faits, tandis que le récit de vie est marqué par l'aspect intersubjectif de « l'accès vécu au réel ». Le récit de vie est une « recomposition narrative de cette vie ou de cette histoire », à ne pas confondre avec l'histoire elle-même (Legrand, 1993, p. 179). Grâce au récit, qui est le résultat de la mise en forme d'une expérience et donc nécessairement une re-construction des faits, on n'accède pas à une réalité qui serait objective, mais plutôt au rapport que le sujet entretient présentement avec les événements vécus, « et plus précisément le sens qu'il leur

attribue » (Lainé dans Legrand et de Gaulejac, 2008, p. 157). Il ne s'agit pas d'atteindre une vérité en soi mais plutôt une authenticité (une vérité *pour soi*) de la part du sujet qui se raconte.

Il importe de mentionner ici que nous avons recueilli des récits de vie « de recherche », qui se différencient de ceux que l'on fait en vue d'une croissance personnelle ou dans une perspective de formation, notamment parce qu'ils visent la contribution au développement du savoir (Houde, 1999). Grâce à cette narration de l'expérience, « le chercheur s'immerge dans l'épaisseur concrète d'histoires singulières » (Legrand, 1993, p. 13). Ce qui est intéressant pour lui, c'est que « par-delà les histoires singulières, il s'agit ici aussi d'une mise en forme de *la* vie en société et de ses transformations » (Poupart et al., 1997, p. 283). Dans cette optique, il nous paraît important de signaler que l'atteinte d'un but scientifique exige le respect de certaines lignes directrices. En effet, pour produire un matériau riche et pertinent au projet de recherche, les récits de vie doivent être topiques (thématiques), au sens où le chercheur demande au sujet de livrer un récit axé sur un thème en particulier. Ainsi, dans sa forme scientifique, le récit de vie est investi par l'intention de connaissance du chercheur.

Un récit de vie n'est pas n'importe quel discours : c'est un discours narratif qui s'efforce de raconter une histoire réelle et qui de plus, à la différence de l'autobiographie écrite, est improvisé au sein d'une relation dialogique avec un chercheur qui a d'emblée orienté l'entretien vers la description d'expériences pertinentes pour l'étude de son objet (Bertaux, 1993, p. 68)

À cet égard, Mucchielli (1991) spécifie que l'enquêteur doit conduire les entretiens en fonction de son objet de recherche. Nous touchons ici à la traduction concrète du récit de vie sur le terrain, c'est-à-dire aux outils de cueillette des informations, que nous verrons ci-après.

3.3 Les instruments d'investigation

Dans le cadre de notre projet, les trois instruments employés sont les suivants : un journal de bord tenu dans le cadre d'une observation prolongée sur le terrain; des entretiens semi-dirigés avec sept professionnels migrants dans une perspective de récit de vie thématique; et un corpus de documents, constitué au fil de la recherche, qui porte sur la réinsertion au travail de professionnels migrants et qui illustre la prégnance du phénomène migratoire sur la place publique (voir références).

Nous avons d'abord procédé à une observation durant notre expérience de travail comme intervenante dans un centre d'aide à l'emploi pour nouveaux arrivants. Cette technique implique une insertion directe dans le milieu et partant, elle favorise une compréhension accrue de la réalité étudiée (Mayer et al., 2000). Blumer est l'un de ceux « qui a insisté sur la nécessité, pour le chercheur, de "devenir membre" du groupe ou de l'institution qu'il étudie s'il veut comprendre de l'intérieur » (Lapassade dans Barus-Michel et al., 2006, p. 376). Étant donné la présence de notre rôle d'intervenante, il serait approprié d'employer l'expression « participation observante » pour désigner la technique effectivement employée (Lièvre et Rix, 2005). En effet, notre fonction nous amenait à participer de manière très active (animer les ateliers et mener des consultations individuelles) et à mettre au second plan notre

rôle de chercheur. Compte tenu des caractéristiques du terrain (lieu où se joue la réinsertion au travail de professionnels migrants), nous considérons, grâce à la participation observante, avoir appréhendé le milieu de la manière la plus intense possible (Pfadenhauer, 2005). Nos fonctions impliquant souvent de reporter la prise de notes à des moments ultérieurs, nous sommes consciente que la qualité de la saisie des données en ait souffert quelque peu, mais nous jugeons que cela est un moindre mal puisque dans notre cas, « la priorité de la participation constitu[ait] la condition sine qua non de la réalisation [de l']observation » (Soulé, 2007, p. 135).

L'observation directe dont il est question recouvre trois éléments : « une forme d'interaction sociale avec le milieu étudié [...], des activités d'observation et, enfin, un enregistrement des données observées, c'est-à-dire principalement une prise de notes » (Peretz, 1998, p. 48). La consignation des données s'est effectuée dans un journal de bord que nous avons tenu tout au long de la phase d'observation, à la manière de Deslauriers (1991). À l'intérieur dudit document, le chercheur inscrit « ses réflexions personnelles et son vécu de la situation : ses perceptions, ses attentes, ses peurs, ses satisfactions, ses hésitations, ses « bonnes » et « mauvaises » relations avec les acteurs ou autres personnes, ses sentiments face aux valeurs développées dans le groupe, etc. » (Pourtois et Desmet, 1997, p. 124). Nous avons en effet pris en note non seulement des faits, mais aussi nos impressions, nos pensées et nos interrogations, bref, tout ce qui était issu de notre relation au terrain. Cela nous a permis de livrer, en quelque sorte, notre vécu pour par la suite être en mesure de nous en distancier. En outre, le journal a constitué un guide pour formuler les questions que nous souhaitions adresser à nos sujets à l'étape des entretiens.

En ce qui concerne le recueil du point de vue des acteurs, nous avons procédé à des entrevues individuelles avec des professionnels migrants dans une perspective de récit de vie topique. Cette spécificité implique que l'histoire racontée « s'articule autour d'un thème central et ne cherche qu'à couvrir quelques dimensions ou problématiques précises de la vie de l'acteur » (Poupart et al., 1997, p. 136). Pour ce qui est de notre recherche, nous avons demandé aux sujets de faire le récit de leur parcours de réinsertion dans le monde du travail. À partir de leur discours, nous avons orienté les entrevues de façon à couvrir les diverses thématiques pré-établies et contenues dans le canevas d'entretien (voir appendice B). Selon Boutin (1997), il s'agit alors d'une entrevue comprenant une certaine part de directivité.

L'interviewer pose une question de mise en train et guide, par la suite, le répondant à travers ses réponses en l'aidant à articuler sa pensée autour de thèmes préétablis. Il laisse la plupart du temps la possibilité de développer d'autres thèmes auxquels le chercheur n'aurait pas pensé en préparant l'entretien en question (Boutin, 1997, p. 33-34).

Pour aider l'informateur à se raconter, nous avons opté pour une position d'engagement telle que la présente Kaufmann (2004). En effet, ce dernier estime qu'une non-personnalisation des questions entraîne une non-personnalisation des réponses. Or, comme nous cherchons précisément à découvrir le vécu propre à l'individu qui se raconte et donc que nous visons sa pleine participation dans la narration de son récit, il est cohérent que nous privilégions nous-même une attitude d'engagement. Kaufmann préconise une présence personnalisée quoique discrète. Il conseille de faire plus que poser des questions : le fait de rire, de partager brièvement son opinion ou

d'expliquer l'une de ses hypothèses représentent des manières de témoigner de sa propre implication dans l'entrevue et de favoriser celle de l'informateur. L'écoute du chercheur est importante car « la nature de l'écoute engage nécessairement une certaine qualité du récit » (Bergé dans Leray et Bouchard, 2002, p. 24). Cette posture permet par ailleurs de faire montre d'une écoute chaleureuse et d'une compréhension empathique (Legrand, 1993). L'écoute peut être qualifiée d'empathique dans certaines conditions. Comme nous l'avons vu dans le volet théorique, l'empathie désigne la capacité à comprendre intellectuellement le vécu d'autrui, à saisir la signification de son discours, à se laisser imprégner de son monde subjectif, sans pour autant le vivre dans notre propre affectivité (Paillé et Mucchielli, 2008). Une telle attitude permet d'être en résonance avec la personne, ce qui est la clé de l'entretien compréhensif et de l'accès au sens d'un récit de vie, tout en préservant une certaine distance, nécessaire au chercheur qui poursuit un objectif scientifique.

En parallèle, nous avons mené, tout au long de la recherche, une étude de documents sur différents supports, laquelle se distingue de la recension des écrits. Ce corpus, en plus de faire écho aux récits des sujets, se veut un reflet social du phénomène montrant sa présence sur la scène publique au fil des mois et des années sur lesquels s'est étayée la recherche. Le corpus est composé notamment d'articles de journaux, de rapports d'études commandées par le gouvernement, d'écrits faisant état de colloques s'intéressant au phénomène migratoire, de sites Internet de regroupements de professionnels migrants, de films sur le sujet, de communautés virtuelles, etc.

En somme, nous pourrions dire, de manière imagée, que cette étude unit trois voix pourtant distinctes. En effet, nous entendons à la fois celle de l'intervenante en observation, celle des migrants en entrevue ainsi que celle de l'ensemble que l'on appelle « société », à travers les multiples canaux que sont les médias, les événements de communication scientifique, les regroupements citoyens, pour ne nommer que ceux-là.

3.4 Les informateurs de la recherche

Compte tenu de la visée essentiellement compréhensive de cette recherche et du temps alloué, le nombre de personnes interrogées est relativement restreint. Nous avons sélectionné sept sujets selon les critères suivants : avoir exercé un métier en tant que professionnel avant la migration (ce métier devant être régi dans le pays d'origine par une corporation professionnelle) ainsi que présenter intérêt et disponibilité pour participer à l'étude. Nous nous sommes adressée à des personnes qui étaient en recherche d'emploi au moment des entretiens et à d'autres qui étaient actives sur le marché du travail. Ce choix s'explique par notre motivation à explorer le vécu pendant la phase de non-emploi ainsi que le vécu rétrospectif du migrant occupant un poste. Nous avons approché des personnes que nous avons connues durant la période d'observation et d'autres qui n'ont pas nécessairement transité par un organisme d'aide à l'emploi.

3.5 La prise de contact avec les participants

Nous avons contacté les sujets par téléphone en leur présentant les thèmes sur lesquels nous souhaitons nous entretenir avec eux. Nous leur avons précisé que le lieu de rencontre serait déterminé à leur convenance. Nous avons mentionné dès cette étape qu'ils devraient remplir un formulaire de consentement à la recherche (voir appendice A). Enfin, nous avons informé les personnes qu'elles étaient libres de se retirer de la recherche à tout moment sans avoir à se justifier.

3.6 La démarche d'analyse des données

Nous avons procédé au traitement des données dans une perspective d'analyse inductive. Après avoir transcrit intégralement le contenu de tous les entretiens réalisés avec les sujets, nous avons eu recours à l'analyse thématique de Paillé (1996). Cette démarche permet de relever et de synthétiser les propos ayant émergé au cours des entrevues. Elle consiste à attribuer des thèmes aux différents extraits des entretiens et à en élaborer un arbre thématique sous la forme schématisée d'un tableau (Paillé, 1996).

Nous retrouvons sensiblement la même approche chez Legrand (1993), qui pour sa part a recours à l'expression « traitement-montage » pour désigner cette phase de l'analyse. « Le récit à l'état brut, tel qu'issu de la transcription, se présente sous l'aspect d'un magma. Une première forme d'analyse consistera à extraire de ce magma des unités de sens élémentaires, à les rassembler sous des catégories thématiques et, enfin, à organiser le tout en un ensemble ordonné » (Legrand, 1993, p. 204). Nous avons fonctionné de cette manière, en unifiant dans un texte le récit des thèmes abordés pour chacun des sujets. Nous avons par la suite mis ces « récits synthèses » en lien les uns avec les autres pour en faire une analyse transversale visant à mettre en relief les convergences, les divergences et les points « autres ». C'est ce que Pourtois et Desmet (1997, p. 143) appellent une analyse horizontale, « c'est-à-dire une analyse sur l'ensemble du corpus; le chercheur juxtapose puis met en relation tous les énoncés dégagés par l'analyse catégorielle; il constitue ainsi la thématique globale de toutes les informations récoltées. » On a alors accès à la trame commune des récits, à laquelle s'intègrent les particularités des sujets. Il importe de ne pas gommer ces traits singuliers pour ne pas appauvrir la richesse du matériau recueilli.

Une fois les analyses des récits accomplies, nous les avons mises en relation avec les observations notées dans le journal de bord et les données colligées à l'occasion de l'étude de documents, à la lumière des concepts présentés dans le cadre de référence. Nous avons ensuite pu entreprendre l'étape de l'interprétation, qui est essentielle si l'on veut produire quelque connaissance que ce soit (Legrand, 1993).

3.7 Notre processus de recherche : une dynamique itérative

Pour mener à bien notre étude, nous nous sommes engagée dans un processus itératif, c'est-à-dire qui a suivi une trajectoire composée de boucles récursives. Cette démarche s'est traduite par des allers-retours constants entre la

théorisation et l'observation, comme le préconise Kaufmann (2004) et nous a permis d'acquérir un regard qui s'élargissait à certains moments ou qui s'approfondissait à d'autres. Le fil que nous avons suivi au cours de cette recherche nous a amenée, d'une part, à choisir des concepts initiaux pour aborder le terrain; d'autre part, il a fait en sorte de cultiver l'ouverture nécessaire pour voir émerger de nouveaux concepts en fin de parcours. On peut d'ailleurs retracer cette mouvance à l'intérieur de notre journal de bord, que nous avons habité tout au long du processus de recherche et de la rédaction du présent rapport.

3.8 La scientificité de la recherche

Ce projet, comme nous l'avons déjà précisé, consiste en une recherche de type exploratoire portant sur des données qualitatives. Nous avons opté pour une approche biographique, qui implique nécessairement un nombre restreint d'informateurs. Partant, nous ne prétendons nullement à la représentativité de l'échantillon et à la généralisation des résultats. Délaisser la représentativité permet de mieux cerner une réalité sociale dans sa diversité, et ce, de manière dynamique (Deslauriers, 1987). Cette attitude se prête tout à fait à notre perspective, qui vise la compréhension des mouvements identitaires à l'œuvre chez les professionnels migrants.

Pour assurer la crédibilité de la recherche, nous avons effectué une validation par triangulation, une stratégie « au cours de laquelle le chercheur superpose et combine plusieurs techniques de recueil des données » (Savoie-Zajc dans Mucchielli, 1996, p. 285). Cette méthode permet de diminuer l'impact des biais qui sont inhérents à chacune des techniques utilisées (Mace et Pétry, 2000) et « d'obtenir ainsi une meilleure compréhension de la situation » (Mayer et al., 2000, p. 137). Dans les termes de Kaufmann (2004), cela signifie que nous avons eu recours à des instruments de validation complémentaires. En plus des informations consignées dans le journal de bord et du recueil des récits des participants à l'étude, nous nous sommes référée à des données objectives recueillies au cours de la phase de recension des écrits (référence à des auteurs scientifiques, articles de la presse écrite, etc.) et au corpus documentaire composé au fil de la recherche. Ces documents n'étant pas établis par le chercheur (Grawitz, 2001), ils permettent, en plus de se familiariser avec le sujet sur lequel il se penche, de diminuer considérablement la possibilité d'une influence non désirée (Poupart et al., 1997). Nous tenons à souligner en dernier lieu que notre expérience du terrain et l'observation prolongée nous confèrent le statut d'initiée et ainsi, nous placent dans une posture favorable pour diminuer certains biais au sens d'un manque de compréhension de l'arrière-plan qui pourrait exister chez un autre chercheur. En revanche, nous sommes consciente que le fait d'appartenir au dit milieu pourrait générer d'autres biais légitimant nos propres postulats. Il s'agit d'un état de fait inévitable puisque ces biais sont imbriqués structurellement dans la présente situation. Or, nous souhaitons préciser que nous nous sommes efforcée de les atténuer en préservant une certaine distanciation, notamment par la conscience des biais en question et aussi grâce à la rédaction du journal de bord.

Compte tenu de la mise en place de tous ces éléments, nous considérons avoir pris les dispositions nécessaires pour développer une connaissance adéquate des aspects méthodologiques essentiels pour aborder le terrain, ce que nous ferons dans le chapitre qui suit.

CHAPITRE IV

LA PRÉSENTATION ET L'ANALYSE TRANSVERSALE DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous faisons état des résultats qui se dégagent des entrevues réalisées auprès des sept sujets de la présente étude. Pour ce faire, nous esquissons dans un premier temps un aperçu du parcours des sujets et un résumé des thèmes abordés avec eux pendant les entrevues. Dans un deuxième temps, nous croisons les récits pour en dégager une analyse transversale.

Il est à noter que les résumés sont présentés dans l'ordre chronologique selon lequel nous avons réalisé les entrevues. Nous avons rencontré chaque participant à deux reprises, pour une durée d'environ une heure à une heure trente par séance. Afin de respecter l'anonymat des sujets et la confidentialité des informations qui les concernent, nous leur avons attribué un prénom fictif et avons retiré tous les noms des personnes et établissements dont ils font mention.

4.1 Aperçu du parcours des sujets et résumé des thèmes abordés au cours des récits

Pour chaque sujet, nous procéderons d'abord par un aperçu de son profil et de son parcours migratoire puis nous enchaînerons avec le résumé des récits et des différents thèmes ayant été abordés au cours des entretiens. Nous tenons à spécifier que nous nous sommes attachée à exposer les résultats dans un souci du respect de la singularité de chaque personne. Nous avons tâché de rester le plus près du discours de chacun des sujets et de suivre le mouvement du récit. C'est pourquoi les sous-titres varient parfois d'un informateur à l'autre. Pour rendre compte de la redondance et de l'intensité dans les propos recueillis, nous avons choisi d'utiliser des expressions qualitatives fortes dans la mise en forme des titres et sous-titres. Enfin, le lecteur remarquera que les citations les plus éloquentes sont intégrées à la présentation des thèmes. Pour un aperçu du travail d'analyse par arbre thématique, nous invitons le lecteur à consulter l'appendice C.

4.1.1 Antonio, l'ardent combattant

Antonio est un Colombien de 47 ans qui vit avec sa femme et ses deux enfants. Il a travaillé de nombreuses années comme avocat, notamment pour des organisations luttant pour le respect des droits humains. Victime d'un attentat, il a dû quitter la Colombie pour sa propre sécurité et celle de sa famille à la fin de l'année 2004. À son arrivée, il ne parlait pas français et a donc suivi des cours de francisation. Pendant cette période, il a travaillé en entretien ménager. Il a par ailleurs rejoint un organisme à vocation religieuse au sein duquel il est bénévole; il s'agit d'un lieu confortable pour lui, où il est à l'aise de s'exprimer en langue française. En 2007, il a complété une formation comme consultant en immigration. Puis, il a participé à un atelier de recherche d'emploi suivi d'un cours en lancement d'entreprise. Il a occupé différents postes sans jamais en trouver un qui lui convienne vraiment. Au moment où nous nous sommes rencontrés, il effectuait un remplacement comme concierge dans un établissement scolaire. Il poursuit l'objectif de compléter une maîtrise en fiscalité afin de s'engager dans une

activité professionnelle qui soit stimulante pour lui et qui lui permette de subvenir adéquatement aux besoins de sa famille. Bien qu'il trouve son parcours de réinsertion professionnelle très difficile, il se dit satisfait d'être ici et reconnaissant envers sa société d'accueil. En effet, il se réjouit de l'intégration de sa femme et de ses enfants tout en voyant pour ces derniers un avenir prometteur. Il considère que les défis font partie intégrante de la vie et par sa persévérance, il souhaite être un exemple positif pour ses enfants.

Quitter la zone de confort

C'est une vie bien établie qu'Antonio a laissée derrière lui en immigrant au Canada. En effet, sa carrière comme avocat lui apportait une reconnaissance sociale importante et un revenu lui permettant d'assumer ses responsabilités familiales sans soucis; il se situait en « zone de confort ».

Bilan des interactions quotidiennes

Les premiers temps ici furent relativement difficiles pour Antonio sur le plan des interactions quotidiennes. Sa faible maîtrise du français l'atteignait de plein fouet, malgré ses efforts pour apprendre. Heureusement, au sein de l'organisme où il s'implique bénévolement, il a trouvé un lieu de partage où règne une ambiance chaleureuse. Il s'y sent vraiment bien. Les gens sont intéressés à connaître les immigrants et patients avec lui lorsqu'il s'exprime ; il perd alors la peur de parler. Au quotidien, il a eu des contacts similaires avec différentes personnes, ces échanges étant caractérisés par un effort réciproque dans la communication. Cette attention l'encourageait beaucoup dans son apprentissage de la langue française et représentait une source de soutien pour Antonio. Par contre, il a croisé sur son chemin des individus de mauvaise foi qui le ridiculisaient dans sa manière de parler. Ayant une grande expérience de la vie, il a choisi d'ignorer ces relations nuisibles et de ne pas s'y attarder.

Frapper un mur

Sur le plan professionnel, différents éléments se sont conjugués pour rendre difficile la réinsertion d'Antonio au monde du travail. Tel que nous l'avons évoqué précédemment, la langue s'est érigée comme obstacle immense et cela l'a fortement atteint dans le registre du ressenti. S'ajoutent à cela l'ampleur et le coût des démarches pour accéder au Barreau : plusieurs années d'études et plusieurs milliers de dollars sont requis. Compte tenu de sa situation familiale, il était impossible pour Antonio d'envisager le retour à la profession libérale. Cherchant tout de même à mettre à profit ses compétences professionnelles, il a suivi une formation comme conseiller en immigration. Il a par la suite entrepris des démarches de recherche d'emploi avec un organisme d'aide pour les nouveaux arrivants, où il a trouvé une aide de qualité. Il n'a malheureusement pas trouvé de poste comme conseiller.

Constatant que d'autres professionnels migrants autour de lui vivent la même situation, il déduit maintenant que le système du marché du travail présente des contraintes qui les empêchent de décrocher des postes intéressants. Il

fait état notamment de la déficience de l'information fournie durant le processus d'immigration. En effet, l'accès aux renseignements se faisait par Internet, et lors de la seule rencontre en personne, il n'avait pas la possibilité de poser des questions. L'écueil le plus saillant est celui de l'écart entre l'information présentée par le gouvernement et la réalité du marché du travail. L'information est surtout commerciale au sens où elle vise à séduire les immigrants; elle ne reflète pas ce qui les attend, c'est-à-dire un véritable « mur » pour eux. Partant, il est difficile de connaître les défis à venir et de s'y préparer adéquatement, ce qui n'est pas sans causer un certain stress psychologique.

Sources d'anxiété

Antonio vit souvent un dilemme de taille en entrevue et dans sa recherche d'emploi en général : doit-il faire mention de son expérience passée comme avocat ou doit-il se taire? Au fil du temps, il a appris qu'il était préférable de jouer le jeu du camouflage pour se faire embaucher. En effet, il adapte son curriculum vitae strictement en fonction du poste convoité et se présente conformément à cet historique maquillé. L'information professionnelle à titre d'avocat, il « oublie tout ça ».

Par-dessus tout, ce qui lui fait le plus mal, c'est de savoir qu'il a des responsabilités familiales, mais qu'il parvient difficilement à les assumer. Il dit en éprouver un sentiment très désagréable. En effet, pour reprendre ses mots, « c'est la misère pour un être humain » que de vivre une telle impuissance, d'autant plus qu'elle contraste fortement avec sa vie d'avant.

En Colombie, il avait toujours l'argent à la main et avait acquis une renommée prestigieuse. On le savait bon avocat et il était reconnu comme une personne responsable au comportement social exemplaire. En immigrant ici, il a perdu cette reconnaissance sociale et il n'est pas facile de laisser tout cela derrière. Il faut en quelque sorte recommencer sa vie, nous confie-t-il.

Stratégies pour surmonter le mur

En proie à des obstacles et à des situations génératrices d'anxiété, Antonio a connu et connaît encore des moments de découragement. Mais ceux-ci ne durent pas. Durant de telles périodes, sa femme et ses enfants le soutiennent en lui rappelant qu'il est capable et qu'il va trouver. À d'autres occasions, il se ressaisit de lui-même. Il accepte son sort et se dit que s'il ne peut pas travailler en droit, il doit faire autre chose, n'importe quoi, en autant que ce soit honnête. Il préfère se distancier de sa vie professionnelle antérieure. Il choisit de ne pas trop s'attarder au passé et privilégie plutôt le moment présent. Il se voit comme le clown qui donne un spectacle; il doit laisser ses préoccupations derrière lui et aller de l'avant. Il n'a pas le temps de demeurer inactif, il doit être combatif à chaque jour qui se lève. Cette attitude positive représente pour Antonio l'une des stratégies pour appréhender les difficultés qui jalonnent sa réinsertion professionnelle. Parmi les autres stratégies déployées, Antonio s'abreuve à différentes sources de motivation. Entre autres, il a en tête un plan d'action étayé à court, moyen et long terme. Ce

plan l'aide à répondre à l'urgence tout en ne s'éloignant pas des projets importants pour lui. L'un d'eux consiste à devenir un professionnel ici dans un domaine près du sien. Il trouve aussi de l'encouragement dans la réussite de ses enfants, ceux-ci étant bien engagés sur le chemin d'une pleine intégration. Si lui n'a pas pu faire tout ce qu'il voulait, eux le feront. Mais l'important pour lui est de poursuivre ses efforts afin d'être un exemple pour eux.

Sur le plan plus concret de la recherche d'emploi, Antonio possède différentes cartes dans son jeu. Il navigue beaucoup sur le Net, met à profit son réseau social et utilise les situations d'entrevue pour montrer et offrir le meilleur de lui-même. Il se fie notamment aux rétroactions positives qu'il a reçues lorsqu'il était en emploi. En effet, les relations sociales au travail occupent une place importante dans la vie d'Antonio. En plus de constituer des outils précieux pour l'obtention d'un poste, ces interactions quotidiennes sont sources de reconnaissance.

Reconnaissance au travail et dans la société

Au sein de l'un des établissements scolaires où il a travaillé comme concierge, Antonio a été encadré par des directeurs qu'il décrit comme des individus très spéciaux. Ceux-ci se souciaient de lui, le respectaient et l'appréciaient. Dans le même sens, sa relation avec la clientèle étudiante lui a apporté de la valorisation puisque les élèves plaidaient en sa faveur auprès des membres de la direction lorsqu'il s'agissait de trouver quelqu'un pour occuper ce poste. Dans ces conditions, c'était un plaisir pour lui d'accomplir son travail. Antonio aime mettre du sien dans son travail et nouer des relations avec les gens même si celles-ci ne font pas partie intégrante de ses tâches. De telles dynamiques relationnelles lui apportent un sentiment de bien-être et lui confirment que ce qu'il fait est important pour les autres. Ce tissu relationnel caractérise un milieu où il a la chance de se montrer comme travailleur et comme être humain de qualité. Il en profite aussi pour projeter une image vraie (et positive) des immigrants. Le fait d'œuvrer pour le bien d'une communauté répond pour lui à un besoin de contribution et le confirme dans le sens où il sait alors qu'il est en train de bien faire les choses. On comprend que pour lui, occuper un emploi, quel qu'il soit, est important parce que cela lui permet de faire partie de la société. En effet, Antonio se définit comme un membre important de la société parcequ'il travaille, qu'il paie ses impôts et qu'il respecte les lois comme tous les autres citoyens. Il n'y a aucun doute : il fait partie de cette société. Il juge qu'il a une place au sein de celle-ci et qu'en fait, il a gagné cette place. Cette réussite lui procure un sentiment de bien-être.

Se définir comme professionnel

Pour Antonio, la définition d'un professionnel est toute simple : c'est une façon d'être et d'agir. Cela fait partie de lui; il ne peut utiliser un masque qu'il pourrait enlever et remettre, comme son permis d'avocat qu'il garde précieusement dans son porte-monnaie.

4.1.2 Brahim, sous le signe de la continuité

Brahim est un Algérien d'origine âgé de 51 ans. Il était enseignant-chercheur dans une université. Il a immigré en 2006 parce qu'il n'était plus à l'aise dans cette société qu'il qualifie de « rétrograde » et souhaitait mieux pour son enfant. Dès son installation, il s'est intéressé à la culture québécoise, s'est impliqué comme bénévole dans des services d'aide parascolaire et a entrepris des démarches de recherche d'emploi auprès de divers organismes de soutien à l'insertion professionnelle. Il a notamment suivi un atelier de recherche d'emploi qui l'a conduit à « décrocher » des rencontres avec des responsables de départements de mathématiques dans des cégeps. Il a été très bien reçu et sa candidature a été retenue pour combler une tâche comme enseignant non permanent depuis l'automne 2007. Il s'estime satisfait de son travail et le considère en continuité avec sa carrière prémigratoire. Bien qu'il se soit inséré aisément sur le marché du travail, il jette un regard très critique sur le système et émet avec conviction des suggestions pour faciliter l'intégration des professionnels migrants qui vivent un sentiment de perte selon lui et qui captent un message de rejet provenant de la société.

Quitter une société rétrograde

Devenu inconfortable et inquiet pour l'épanouissement de sa progéniture dans une société en décadence, Brahim a pris le pari de trouver mieux en immigrant au Canada. Pari gagné car il a trouvé tranquillité et liberté d'expression.

Quelques entraves sur le chemin de la réinsertion professionnelle

Brahim s'est rapidement frotté à une incohérence entre l'information transmise aux candidats à l'immigration et la réalité. Alors qu'il était encore en Algérie, il s'était renseigné sur la possibilité d'enseigner au Québec et on lui avait répondu qu'il s'agissait simplement de faire une courte formation en psychopédagogie. Or, une fois sur place, il a poursuivi ses démarches et a découvert que le programme en question n'était plus dispensé. Il a alors cogné directement aux portes du marché du travail. Ayant œuvré à l'université durant toute sa carrière, Brahim a eu le réflexe de prospecter les ouvertures de ce côté. Or, il s'est aperçu qu'il s'agissait là d'une chasse-gardée difficile à percer. Il s'est donc tourné vers les cégeps.

Bilan des interactions quotidiennes

Pour approcher le milieu collégial de façon efficace, le mathématicien a suivi une formation en recherche d'emploi dans un organisme pour nouveaux arrivants. Il a apprécié que certaines intervenantes l'encouragent à continuer à prospecter dans son domaine. Il a puisé au sein de ce centre des ressources utiles et concrètes, comme par exemple la manière de téléphoner à des employeurs potentiels, une habitude qu'il n'avait jamais acquise en Algérie. Les expériences avec des responsables de départements de mathématiques ont été fort positives : ils l'ont

guidé en lui remettant des livres pédagogiques et ont continué de le tenir informé des postes qui se libéraient, et ce, même depuis son embauche dans un cégep, où il travaille toujours.

Outre les centres d'aide à l'emploi, le milieu du bénévolat s'est révélé pour Brahim à la fois un vecteur significatif de son intégration de même qu'un itinéraire parallèle pour investir le marché du travail et trouver des relations humaines satisfaisantes. En effet, sa participation à l'aide parascolaire lui a permis de socialiser avec des collègues enseignants bénévoles lors de cinq-à-sept. Il a aussi développé un lien amical avec la clientèle étudiante côtoyée dans ces organismes. Les jeunes décrocheurs demandaient d'ailleurs de ses nouvelles les jours où il n'y était pas. D'autres interactions favorables ont eu lieu avec des membres de sa famille à l'extérieur du pays. Il mentionne à ce sujet qu'Internet est un outil puissant pour demeurer connecté aux proches, lesquels apportent des encouragements précieux. Selon Brahim, ce lien apporte un support psychologique aux migrants et permet de préserver leur santé mentale.

Pendant son parcours de réinsertion professionnelle, Brahim n'a pas vécu que des interactions heureuses. En effet, il déplore qu'un organisme d'aide aux devoirs n'ait jamais donné suite à sa proposition de services, ce qu'il interprète comme une forme de rejet.

Il a par ailleurs critiqué le manque de considération de la part d'une intervenante envers ceux qu'elle tentait d'aider. Elle demandait à des universitaires s'ils pouvaient charger des camions ou ranger des boîtes alors qu'ils exerçaient comme médecins, quelque temps auparavant. Pour lui, il s'agit de mépris car cela touche à l'amour-propre de la personne. Il souligne que le migrant a changé de société, il ne faut pas en plus lui demander de changer ses compétences. Selon lui, l'approche de cette personne était incohérente : si la personne travaille comme commis à temps plein quelque part, elle ne pourra plus trouver un emploi dans son domaine puisqu'elle sera occupée à faire autre chose.

Parmi les incongruités liées au système de l'immigration, Brahim soulève son incompréhension du rôle de l'agent d'emploi. Il s'attendait à de l'aide de cette personne sur le plan de la recherche d'emploi or il n'en était rien. Ce n'était finalement pas tellement l'agent d'emploi qui était intéressant et aidant, mais bien plus le centre d'emploi lui-même, où il trouvait télécopieur, téléphone et ordinateur!

Sources d'anxiété

Bien que la période de non-emploi n'ait duré que quelques mois pour Brahim, il s'agit d'un moment qu'il a trouvé difficile. Il a alors vécu du stress parce qu'il n'avait pas l'habitude de rester à ne rien faire. Il trouvait pénible l'incertitude qui en découlait et considère qu'après un certain temps, une personne peut se remettre complètement en question; c'est la pagaïlle. De surcroît, il estime qu'il y a des répercussions directes sur les enfants de tout individu en situation d'inactivité professionnelle, et pas seulement les migrants. En voyant leur parent relégué au chômage, les enfants risquent de percevoir un sentiment de rejet de la société. Les conséquences sont d'autant plus

graves que les enfants ont besoin de modèles de réussite pour se développer sainement, d'après l'enseignant. Il mentionne aussi la souffrance causée par la chute de statut : vis-à-vis des autres et de lui-même, le professionnel était quelqu'un et maintenant, sans travail, il n'est plus rien.

Une stratégie subtile : l'expression de soi à travers ce qu'on dit des autres

Bien que Brahim n'ait pas été touché durement dans son parcours de réinsertion au monde du travail qui fut plutôt aisé, il est touché par la situation que vivent ses semblables. Dans cette optique, il porte un regard très critique sur le fonctionnement du système de l'immigration et du travail et en profite pour émettre des insatisfactions, ses incompréhensions, mais aussi des suggestions. Le plus aberrant pour l'Algérien est de constater que l'on fait venir des gens ici pour leur bagage professionnel et que par la suite, la non-reconnaissance des acquis et des diplômes fait en sorte qu'on leur laisse plutôt entendre que l'on n'avait pas vraiment besoin d'eux (et peut-être même qu'on les a sélectionnés pour leurs enfants). Il estime qu'il s'agit d'une grave perte de temps pour les enseignants qui doivent reprendre les études, car le contenu de la formation reçue ne correspond pas nécessairement à leur bagage. Par exemple, il est inapproprié, voire ridicule, de mettre au menu l'apprentissage de la division à un mathématicien. Selon lui, il faut revoir le processus et envisager de nouvelles avenues. Par exemple, le gouvernement pourrait mettre sur pied une sorte de stage (rémunéré un minimum) aux migrants en les intégrant dans ses institutions ou dans des entreprises. De cette manière, tous sont gagnants : d'une part, la société profite de l'aide des migrants et d'autre part, ces derniers apprennent, gagnent un peu d'argent et n'ont pas le temps de se faire du mauvais sang ni de se sentir abaissés. Brahim réclame que l'on accorde leur chance aux migrants en les mettant à l'essai. Selon lui, ils sont en mesure d'adapter leurs compétences et d'apprendre sur le terrain; il faut simplement leur en donner l'occasion et les guider quelque peu. On appliquerait alors le même traitement qu'aux autres Québécois : si la personne fait l'affaire, on la garde en emploi et dans le cas contraire, on la renvoie. Brahim implore : « laissez les immigrants travailler! ».

Des stratégies plus visibles

L'enseignant souligne l'importance de tisser des relations avec des Québécois dits « de souche » pour s'intégrer dans sa nouvelle société. Ces contacts, de même que le travail, constituent pour lui la clé d'une intégration réussie. Parmi les moyens pour se réinsérer professionnellement, il met en lumière l'application concrète des notions qu'il a apprises dans l'atelier de recherche d'emploi. À ce chapitre figure l'adaptation du curriculum vitae au regard du poste convoité. Il trouve normal que le chercheur d'emploi doive faire un certain maquillage. Si la personne accepte de postuler pour un emploi qui ne requiert pas ses diplômes, il est normal qu'elle n'inscrive pas ces derniers sur son curriculum vitae. Il insiste sur la possibilité et la nécessité d'acquérir de nouvelles habitudes communicationnelles, comme celle d'appeler par téléphone des gens qu'on ne connaît pas et de demander à les rencontrer. Les autres stratégies mises en œuvre par Brahim se rattachent à des attitudes de confiance en soi et de proactivité. Il mentionne qu'il écoute beaucoup les gens autour de lui, mais qu'il met en pratique uniquement ce qu'il juge pertinent après analyse. Il ne se laisse surtout pas décourager par les autres. En fait, pendant la période

de recherche d'emploi, il s'est donné de l'estime personnelle; il s'est auto-valorisé en quelque sorte. Cela lui a permis d'être audacieux et direct dans sa manière d'entrer en contact avec les personnes représentant les différents cégeps.

Un emploi sous le signe de la satisfaction

Brahim est très satisfait de son emploi; celui-ci est tout à fait en continuité avec sa carrière prémigratoire. Il s'agit d'un milieu de savoir qui lui est familier en plus d'être cosmopolite, ce qui fait en sorte qu'il ne sent aucunement dépaycé. L'enseignant évalue qu'il arrive à faire son travail encore mieux que dans son pays d'origine parce qu'il dispose de plus de moyens.

En outre, les interactions au quotidien sont enrichissantes. Il est très motivé par l'appréciation que lui témoignent ses étudiants à la fin de certains cours; cela l'encourage à donner encore davantage la fois suivante. Le fait de constater l'implication des jeunes dans leur projet de formation lui apporte un grand plaisir, qu'il avait perdu les derniers temps en Algérie. Par ailleurs, Brahim estime qu'il y a égalité et équité au sein de l'établissement. Il se sent considéré au même titre que les autres enseignants; il n'y a aucune discrimination de quelque sorte que ce soit.

L'occupation de ce poste a des retombées fort positives pour Brahim et sa famille. Notamment, lorsque son fils lui demande quelque chose, il n'est pas contraint de refuser parce qu'il n'a pas l'argent. Les premiers temps après son arrivée, c'était différent; maintenant il a le choix.

Reconnaissance grâce au travail : une question de dignité

C'est un véritable sentiment de bien-être qu'éprouve Brahim depuis qu'il a commencé à travailler. Il considère que la société l'a accepté, avec toutes ses compétences. Cela lui permet de donner le meilleur de lui-même à la communauté. On lui a donné une place, une place pour s'exprimer ainsi que pour contribuer au développement de la société. À cet égard, l'homme de sciences met en exergue le fait que nous nous trouvons dans une société de travail et que ce qui fait qu'une personne se sent bien ou non, c'est le retour de la société sur son travail. Une rétroaction favorable permettra à l'individu d'aller de l'avant. Or, s'il n'a pas d'échos sur son travail, il s'en trouvera démotivé. Aux yeux de Brahim, « avoir une place dans cette société, être reconnu [...] est une question de dignité ». Occuper un emploi, c'est aussi la manière noble de s'acquitter de ses responsabilités financières. Le professionnel qui doit recourir à l'aide alimentaire est touché directement dans sa dignité. L'enseignant précise qu'une telle situation peut être si difficile à supporter que plusieurs vont plutôt choisir de plier bagages et de retourner au pays d'origine.

Pour Brahim, les professionnels sont des gens avec un historique et un bagage conséquents, de sorte que cela lui fait mal de voir que l'on perd une telle richesse. Il trouve douloureux de les voir trimer autant pour obtenir des

postes qui ne correspondent pas toujours à leurs compétences. Son discours est teinté d'une certaine gradation des emplois en termes de prestige, au sens où les professionnels ne sont pas n'importe qui et qu'il existe des « ouvriers de rien du tout ». Pour bien s'intégrer, il faut que le migrant soit reconnu. S'il sent que la société d'accueil l'abaisse, il va rejeter cette culture alors que si elle le reçoit à bras ouverts et qu'elle lui préserve ses acquis, il va l'épouser. Il est donc essentiel de faciliter l'accès à des emplois qui sont valorisants pour les professionnels migrants.

Se définir comme enseignant

Le mathématicien déclare avec conviction que la profession fait partie de lui dans la mesure où il demeurerait un enseignant même s'il n'avait pas de poste. La profession forme la personnalité et cadre la personne selon lui. D'après Brahim, un enseignant est quelqu'un qui a un savoir et qui aime le transmettre. C'est aussi une personne qui se sent concernée par la réussite de ses étudiants, à un tel point qu'il est touché dans son amour-propre et qu'il peut se remettre en cause lorsque surviennent certains échecs. En de pareilles circonstances, l'éducateur peut sentir qu'il a lui-même échoué dans son rôle et cela l'atteint durement.

4.1.3 Conrado, un fin stratège

Conrado a huit ans d'expérience comme ingénieur agronome et est originaire du Chili, qu'il a quitté en 2006. Sa conjointe et lui ont choisi d'immigrer au Canada pour différentes raisons. Tout en étant à la recherche d'une plus grande stabilité économique pour eux ainsi que pour leurs futurs enfants, ils ont saisi cette opportunité pour devenir trilingues. Pour eux, cette expérience représente un défi de vie, puisqu'il s'agit de « renaître une autre fois ». Ils ont vécu pendant plus d'un an dans une famille québécoise et cela a permis à Conrado de mieux comprendre les gens d'ici. Sur le plan professionnel, le premier emploi qu'il a occupé ici était un poste de journalier dans une usine, expérience nouvelle pour lui qui n'avait jamais travaillé aussi fort physiquement. Ses aspirations professionnelles étant plus élevées qu'un poste d'ouvrier et compte tenu du fait qu'il ne maîtrisait pas le français, il a débuté la francisation à temps plein en novembre 2006. Par la suite, il a fait des démarches avec un club de recherche d'emploi pour ensuite obtenir un stage dans un établissement régional. On l'a par la suite contacté pour lui offrir un poste d'assistant technique dans la gestion des cours d'eau. Cet emploi étant saisonnier, il a profité de la saison morte pour suivre un cours de français écrit au cégep et une mise à niveau pour les ingénieurs. Puis on l'a rappelé pour qu'il reprenne le même travail. Conrado est satisfait d'évoluer au sein de cette organisation; les gens sont très aimables et le domaine est relativement près du sien. Il estime que ce travail d'assistant dans le cadre de l'environnement est excellent pour son curriculum vitæ, la prochaine étape pour lui étant d'être reçu à l'Ordre des agronomes du Québec. Si toutefois cette démarche se révélait trop complexe et n'aboutissait pas, il se dit prêt à entreprendre une réorientation de carrière. Bien qu'il s'estime privilégié au regard de sa trajectoire professionnelle, il constate que les ordres professionnels québécois sont beaucoup plus exigeants envers les gens formés à l'étranger que ceux de certains autres pays. Selon lui, la rupture et la déqualification

professionnelles sont dures pour les professionnels migrants mais inévitables au sens où elles font partie intégrante du processus migratoire.

Un défi de vie

Conrado est clair : son immigration ici ne constituait pas un besoin, mais une expérience de vie dans laquelle il souhaitait faire différents apprentissages et accéder à une stabilité économique. En effet, bien qu'il avait un poste intéressant au sein du gouvernement chilien, il estime qu'il y a dans son pays d'origine beaucoup trop d'instabilité sur le plan économique. En venant ici, il espère pouvoir aider sa famille dans l'éventualité où surviendraient des ennuis de santé.

Bilan des interactions quotidiennes : des personnes-clé d'un côté, des gens fermés de l'autre

Pour Conrado, ce qui fut marquant dans son parcours migratoire est le soutien qu'il a reçu de certaines personnes en particulier. En effet, il parle d'une amie de vie qu'il avait rencontré au Chili et qui lui a fourni un point de chute pour s'installer ici. Elle lui a permis de vivre dans une famille québécoise pendant plusieurs mois, avec laquelle s'est développée une relation basée sur le partage et le respect. Son intégration a par ailleurs été facilitée par les gens dans son milieu de travail, qui ont été et qui sont encore d'une grande amabilité et d'une patience précieuse. Ils démontrent de l'intérêt envers sa langue maternelle et cela favorise un apprentissage mutuel. L'hispanophone souligne son appréciation particulière de la qualité du soutien et de l'orientation qu'il a reçus de son agente d'emploi. Cette personne a été significative pour lui et sa conjointe car elle s'est dévouée pour eux et les encourageait beaucoup; elle « leur montait le bonheur ». Le Chilien a croisé d'autres personnes sur son chemin qui ont eu un impact positif chez lui, notamment un Québécois « très très de souche » qui, dans sa maladresse, a néanmoins fait comprendre à Conrado qu'il avait une unicité qui lui était propre. Il puise des forces dans d'autres relations, comme celle qu'il a avec des amis immigrants, caractérisée par l'entraide en vue d'une meilleure insertion professionnelle. Conrado insiste sur la nécessité pour lui de retourner au moins une fois par année au Chili pour retrouver sa famille; celle-ci est comme une pile qu'il lui faut recharger.

La vie quotidienne est faite de toutes sortes de rencontres. Conrado l'a constaté lorsqu'il a rencontré des gens tout simplement racistes ou encore lorsqu'il a été en contact, dans le cadre de son travail, avec des personnes dont l'attitude gagnerait à s'ouvrir. En effet, par certains regards et commentaires à voix basse, certains individus lui ont indiqué qu'ils le jugeaient comme quelqu'un de stupide étant donné sa difficulté à s'exprimer en français. D'autres ont également mis l'accent sur sa lacune linguistique en insistant sur des détails dans l'écriture de ses rapports. Du côté des intervenantes, il fait mention d'un moment où la personne n'a pas du tout été professionnelle en oubliant tout ce qu'ils s'étaient dit lors de leur première rencontre. Il en avait alors déduit que pour elle, il n'était pas important. Il souhaitait donc éviter ce contact. En fin de compte, la dame lui a par la suite téléphoné pour une possibilité d'emploi, montrant ainsi qu'elle avait fait un suivi. Ce geste a permis une restauration de l'idée qu'il se faisait d'elle et une reprise des contacts entre eux.

Quand les obstacles se multiplient

Le manque de maîtrise du français représente une contrainte majeure pour Conrado. Les premiers temps, cela l'affectait durement car il ne parvenait pas à résoudre des problèmes relationnels, faute de pouvoir s'exprimer adéquatement. Il devait donc garder le silence sur beaucoup d'éléments insatisfaisants, d'autant plus que sa situation professionnelle était, et est encore, précaire. Bien qu'il ait réalisé des progrès importants en français, l'obstacle de la langue demeure présent dans la mesure où il lui faudra encore beaucoup d'investissement en temps et en énergie pour atteindre une habileté suffisante pour utiliser le français à un niveau plus professionnel. D'après Conrado, la difficulté de la langue n'aide pas la cause des immigrants puisque le fait de ne pas pouvoir étayer leur raisonnement les fait passer, aux yeux de certains Québécois, pour des gens simples d'esprit.

À cet écueil s'ajoute celui de l'ignorance de la population. En effet, plusieurs ne font pas la distinction entre les différents pays de l'Amérique latine, ce qui rend une image homogène du continent. Cette méconnaissance engendre une méfiance chez de nombreux employeurs à l'égard des immigrants, de leurs diplômes et de leur expérience, réduisant ainsi les chances d'accéder à des postes et à des salaires intéressants.

La déficience de l'information diffusée par les gouvernements à l'intention des candidats à l'immigration apparaît pour Conrado comme un paramètre qui rend encore plus pénible le parcours migratoire. En effet, les renseignements de type *marketing* ne reflètent pas la réalité qui attend les professionnels migrants. Les critères de l'accès à la profession manquent de nuances. Les démarches pour devenir agronome dans son cas représentent un investissement de deux à trois ans, ce qu'il juge être une partie importante de sa vie, considérant qu'il ne cherche qu'à devenir ce qu'il est déjà. Il évoque aussi comment les migrants sont affectés sur le plan psychologique par la rupture professionnelle. Il va même jusqu'à dire que parfois, quand il réfléchit à sa situation actuelle, il se dit qu'il est fou d'avoir quitté sa vie professionnelle d'antan.

Stratégies pour répondre aux nombreuses difficultés

Selon Conrado, plus les attentes professionnelles sont élevées, plus le choc est dur. On comprend dans son discours qu'une certaine préparation, bien qu'elle ne puisse jamais être absolue, peut atténuer l'impact de la déqualification professionnelle. Étape numéro un (qui précède le départ) : être réaliste et garder à l'esprit que les choses ne seront pas faciles. Pour sa part, il avait déjà visité le pays et échangé avec des gens ayant immigré. Il avait aussi consulté des blogues lui permettant de se familiariser avec les difficultés à venir. Une fois ici, Conrado est prudent. En effet, du côté matériel, il tient compte de l'aspect mouvant de la vie et fait montre de prévoyance en conservant certains acquis au Chili, ne sachant pas s'il n'y retournera pas un jour pour y vivre.

Sur le plan de la recherche d'emploi, Conrado estime que sa vie ne se « réduit » pas au travail; celui-ci n'en forme qu'une partie, voire même une petite partie. C'est donc grâce à cette vision qu'il est capable d'envisager de faire

un travail hors de son domaine. Pour décrocher un emploi, Conrado a rapidement appris à remodeler le curriculum vitæ en fonction du poste demandé. Pour lui, cela ne représente pas une épreuve douloureuse car cette façon de faire s'inscrit dans le processus d'immigration, qui comporte inévitablement une déqualification. Ainsi, il considère l'adaptation du curriculum vitæ comme une démarche nécessaire pour obtenir un salaire. En outre, il garde en tête le but supérieur qu'il s'est fixé. L'important est l'atteinte de l'objectif et non le moyen d'y parvenir. Enfin, la confiance en entrevue est pour lui ce qui est le plus décisif. S'il a la conviction que le poste doit être pour lui, il l'obtiendra.

Toujours dans le but de réussir sa réinsertion professionnelle, Conrado entrevoit différentes options. Si, à un certain moment, il évalue que sa situation n'est pas satisfaisante, il se tournera vers d'autres possibilités. Il pourrait notamment passer du côté anglophone, car cette langue serait plus facile à apprendre pour lui et les opportunités de carrière, plus payantes. Il pourrait éventuellement déménager dans un autre pays ou tout simplement retourner au Chili, puisque vivre la déqualification est possible pour lui seulement dans une visée temporaire. Néanmoins, il juge que le temps n'est venu pour aucune de ces options. Il pense plutôt à réorienter sa carrière vers un métier qui demande une habileté davantage axée vers le « numérique que le linguistique ». L'important pour lui est d'accéder à un poste qui lui permette de bien vivre. Pour le moment, il préfère encore se concentrer sur ses démarches pour devenir agronome. Pour ce faire, il procède en suivant un plan par étapes. Concrètement, il occupe des emplois qui, au fil du temps, se rapprochent de plus en plus de son but. Chaque poste est en quelque sorte un tremplin pour le prochain. Il a d'ailleurs l'intention de se chercher un poste comme technicien au sein d'une organisation pendant qu'il est en processus pour devenir agronome, et ensuite voir sur place s'il est possible d'y évoluer en tant qu'agronome. De surcroît, il met à profit les situations de la vie quotidienne en emploi pour apprendre. Par exemple, lorsqu'il est sur le terrain dans le cadre de son travail de technicien à la gestion des cours d'eau, il observe tout ce qui touche à l'agronomie. Ainsi, ces apprentissages lui serviront lors de l'examen de l'Ordre.

Pour faire face aux aléas des relations humaines et tout particulièrement au regard des interactions insatisfaisantes, Conrado se protège en quelque sorte en pensant davantage à lui-même et en se concentrant sur son cheminement. Il diminue ses attentes envers les gens qu'il rencontre et se laisse ainsi surprendre par les rencontres positives.

Des apprentissages relationnels

Son parcours professionnel au Québec a permis à Conrado de réaliser de nombreux progrès. Entre autres, il est aujourd'hui beaucoup plus à même de prendre position lorsqu'il est en désaccord avec d'autres personnes. Il a aussi appris à travailler différemment, c'est-à-dire à prendre sa place avec ses supérieurs hiérarchiques; il est capable de travailler en équipe malgré les écarts de statut.

Aspirations et sources de motivation

Toutes les stratégies déployées par Conrado visent un seul et même objectif : atteindre une réinsertion professionnelle optimale. Pour l'ingénieur agronome de formation, cela signifie accéder à un poste qui soit stimulant intellectuellement, qui comporte des décisions d'une certaine importance et des défis au quotidien. Le professionnel vise une condition sociale supérieure pour lui et sa conjointe de même que pour leurs enfants à naître. En effet, il voit pour sa famille une opportunité en or : s'éduquer à un coût raisonnable, vivre une expérience dans un pays de renom et devenir trilingues, voilà un gage pour un avenir prometteur. Pour Conrado, un des aspects très motivants est de démontrer sa capacité à repartir de zéro et à se hisser plus haut. L'une des raisons pour lesquelles il est ici consiste donc à se prouver à lui-même ainsi qu'à sa famille. En effet, il entretient en quelque sorte une dette envers les siens dans la mesure où ils ont investi beaucoup pour lui permettre d'étudier et de devenir ingénieur agronome.

Reconnaissance sociale

Pour Conrado, sa place dans la société d'accueil sera toujours celle d'un immigrant. Dans cette perspective, ce qu'il espère est de trouver la même réponse que lui avait donné le « Québécois très très de souche », c'est-à-dire : « tu n'es pas un immigrant, tu es Conrado ».

Définition de professionnel

Conrado définit le professionnel comme quelqu'un qui possède nécessairement plusieurs années d'études universitaires. Dans le domaine du génie, il s'agit d'une personne dont le travail concerne les calculs et les décisions à prendre. C'est d'ailleurs celui ou celle qui a le statut requis pour les officialiser grâce à sa signature. Il était la nuance qu'une personne peut, sans être *un* professionnel, faire les choses de *façon* professionnelle, c'est-à-dire correctement, de manière rangée et ordonnée.

4.1.4 Diana, à force de patience et d'efforts

Diana vient de Bulgarie, où elle a complété une maîtrise en génie géologique et hydrogéologique (diplôme conférant automatiquement le statut d'ingénieur). Elle a travaillé deux ans comme technicienne en géotechnique au sein d'une université, expérience exigée comme prérequis pour exercer en tant qu'ingénieur. Puis, avant d'avoir la chance d'œuvrer à ce titre, elle a immigré ici avec son mari en 2004. Ils ont choisi de quitter leur pays d'origine pour trouver une stabilité en emploi et vivre dans une plus grande quiétude sur le plan économique, lui offrant ainsi un « demain qui soit plus sûr ». Tout en ayant une attitude positive, Diana qualifie de difficile son parcours de réinsertion professionnelle. En effet, elle a dû commencer par apprendre le français et travailler à la chaîne dans une usine pendant deux ans. En 2006, elle a réalisé un stage dans une entreprise liée à son domaine, puis elle a eu un enfant. Après quelques mois à la maison, elle a entrepris un atelier de recherche d'emploi où elle a appris comment contacter les employeurs. À l'aide d'une des intervenantes, elle a décroché un poste comme

technicienne en génie civil et géotechnique, emploi qu'elle occupe depuis maintenant trois ans. Elle est satisfaite de son milieu de travail, mais elle souhaite désormais faire davantage. C'est pour cette raison qu'elle poursuit ses démarches en vue d'être membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Elle se sent bien accueillie par sa nouvelle société et à l'aise en son sein, quoiqu'elle considère qu'une meilleure maîtrise du français améliorerait son sentiment de bien-être. Elle est contente du grand pas que son mari et elle ont accompli en s'insérant au monde du travail québécois et estime que cela représente un excellent modèle pour leur fille et le deuxième enfant qu'ils attendent maintenant.

Bilan des interactions quotidiennes : une note positive dans l'ensemble

Diana a eu la chance de vivre de manière prépondérante des interactions quotidiennes satisfaisantes. Dans toute cette aventure, elle et son mari se sont donnés du courage et se sont soutenus mutuellement. En parallèle, la jeune femme a bénéficié de l'appui précieux de sa mère. Bien que cette dernière était initialement découragée de savoir que sa fille travaillait la nuit dans une usine, c'est aujourd'hui elle qui motive et encourage Diana dans ses démarches pour devenir ingénieure au Québec.

À l'extérieur de la cellule familiale, ce sont des amis immigrants qui ont aidé Diana et son mari pour l'installation dans leur nouveau pays. Ils ont par ailleurs trouvé des ressources au sein de différents services sociaux. Entre autres, c'est en faisant des démarches avec un centre d'aide à l'emploi qu'une grande porte s'est ouverte pour Diana. En effet, elle y a rencontré d'autres immigrants et le contact avec eux permettait d'échapper à un sentiment d'isolement et de ne pas se perdre dans les dédales de la recherche d'emploi. Cet organisme constituait un lieu d'écoute et de soutien sincère et concret. Les orientations des intervenantes étaient complémentaires dans la mesure où certaines l'informaient des formations disponibles alors que d'autres lui donnaient un coup de pouce pour les appels téléphoniques. C'est d'ailleurs l'une d'elles qui est entrée en contact avec son employeur actuel.

Dans son milieu de travail, Diana a reçu un accueil facilitant dès les premiers temps. Son supérieur s'est toujours montré réceptif lorsqu'elle exprimait un besoin et il en a découlé une réciprocité de la disponibilité dans leur relation de travail. Les gens dans l'entreprise se soucient de son bien-être. Cette attention fut manifeste lorsqu'elle a annoncé qu'elle était enceinte; on l'a alors affectée immédiatement à des tâches adaptées à sa nouvelle condition. Sur le plan des activités quotidiennes, il y a beaucoup d'entraide avec ses collègues; elle peut compter sur eux. Ils forment une équipe dont elle fait partie à part entière. Ils ont par ailleurs développé une relation amicale : ils discutent ensemble de leur vie personnelle et se voient à l'extérieur du travail.

Le parcours de Diana ne fut pas marqué durement par des interactions insatisfaisantes. Elle évoque seulement un contact plus difficile avec certains employeurs potentiels qui semblaient être inconfortables avec sa manière de parler le français. Il y avait une absence de sympathie qui accentuait sensiblement son stress en situation d'entrevue.

Sources d'anxiété

L'un des aspects ardu de la recherche d'emploi pour Diana était la prise de contact par téléphone avec des employeurs potentiels. Elle ressentait de l'inconfort car il était impossible de se préparer à toutes les éventualités qui pouvaient surgir, particulièrement en raison du niveau de son français. En ce qui concerne son parcours d'insertion professionnelle, Diana a vécu un certain stress du fait de sa rupture professionnelle. Elle venait d'un milieu universitaire et s'est retrouvée en usine à travailler la nuit, un type de travail qu'elle n'avait jamais fait en Bulgarie. Elle considère qu'il est éprouvant de chuter à un niveau aussi bas et qu'une personne ne peut tenir le coup très longtemps. Diana estime néanmoins qu'elle a grandi grâce à cette expérience.

Obstacles

L'obstacle le plus important pour Diana et qui demeure actuel dans sa vie est le manque de maîtrise de la langue française. Elle perçoit cette lacune comme une barrière qui l'empêche d'être pleinement à l'aise dans la société. Selon elle, c'est notamment cet élément qui lui a valu une absence de réponse positive lors de ses appels aux employeurs potentiels, ce qui s'avérait plutôt décourageant.

Un autre frein à une réinsertion professionnelle optimale est celui de l'ampleur des démarches pour faire partie de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Elle soutient que cela lui demandera encore beaucoup de temps et de courage pour y être reçue.

Des objectifs et des sources de motivation pour les atteindre

À son arrivée, il était pratiquement impensable pour Diana de trouver un emploi dans son domaine. Puis, à mesure qu'elle a gravi certains échelons, ses rêves ont évolué. Elle poursuit désormais l'objectif de devenir ingénieure ici, ce qui, selon elle, lui permettrait de vraiment trouver sa place au plan professionnel. En effet, elle se sent capable d'accomplir bien plus et d'apporter une contribution plus significative. Elle recherche un travail moins routinier, plus stimulant intellectuellement et vers lequel elle pourrait davantage mobiliser ses acquis. L'accès au titre d'ingénieure et à un poste rattaché serait synonyme d'un meilleur statut social pour elle et sa famille. Diana juge que cela sera favorable pour sa fille parce qu'elle disposera alors d'un modèle parental alliant efforts et réussite. Un tel exemple de persévérance ne peut faire autrement que d'encourager son enfant à faire de même et donc à se développer pleinement. Cette perspective constitue une source de motivation importante pour la mère. Diana souligne par ailleurs que les résultats satisfaisants qu'elle et son époux ont obtenus dans la sphère professionnelle jusqu'à présent sont en soi des ingrédients qui continuent de la motiver à progresser.

Stratégies pour mieux s'adapter à la société québécoise et s'y insérer professionnellement

Même si Diana estime qu'elle a encore des lacunes en français, l'apprentissage qu'elle a fait de cette langue est colossal. Il s'est avéré pour elle un moyen de s'adapter à la vie québécoise et de se sentir de plus en plus à l'aise.

En ce qui a trait à son parcours de réinsertion professionnelle, l'élément marquant pour elle fut sa participation à des formations en recherche d'emploi. Elle y a alors puisé une plus grande estime de soi et peu à peu, ses yeux se sont ouverts à mesure qu'elle découvrait des guides à suivre pour décrocher un emploi. Diana faisait preuve de proactivité en se préparant aux appels et aux entrevues. D'ailleurs, elle fait montre de cette qualité en faisant une vigie constante des offres d'emplois intéressantes sur le Net. Diana souligne qu'il était crucial de persévérer malgré les réponses négatives lors de la recherche d'emploi. À ce sujet, elle nous a dit : « il faut rester positive et croire quand même que le travail n'est pas loin ». C'est donc à force de multiples efforts et petit à petit que Diana est parvenue à s'insérer au monde du travail québécois, et ce, exactement dans son domaine d'activité.

Reconnaissance au travail

Même si le poste actuel de Diana n'est pas à la hauteur de ses attentes, elle s'y sent à l'aise dans la mesure où elle est tout à fait dans son domaine. Elle se sent donc sûre d'elle en ce qui concerne ses compétences et cela l'a aidée à garder un certain équilibre personnel à ses débuts en emploi (alors qu'elle avait beaucoup de mal avec le français).

Définition de professionnel

Pour Diana, être ingénieure constitue un ensemble de beaucoup d'éléments. Cela se rattache notamment à la capacité de résoudre des problèmes grâce à ses connaissances. Un ingénieur doit être une personne responsable, efficace, compétente et diplomate. Il s'agit d'un rôle qui apporte une dose importante de satisfaction personnelle et de fierté.

4.1.5 Elaura, la femme forte et engagée

Elaura est âgée de 40 ans et originaire de la Syrie. Elle a fait des études universitaires en littérature française et en arts de la scène. Elle a œuvré pendant plus de dix ans comme monteuse cinématographique et assistante-réalisatrice à l'organisme national qui régit le cinéma syrien. Appartenant au monde artistique et intellectuel, elle menait une vie heureuse dans son pays d'origine. Elle a immigré ici à la fin de 2004 pour « changer l'air », comme elle dit, et ainsi vivre une expérience nouvelle. Ce choix lui a en outre permis de disposer d'une plus grande liberté dans son métier, les tabous étant plus facilement abordés ici. Dans les premiers temps de son installation, la Syrienne a suivi des cours de français. Afin de subvenir à ses besoins, elle a dû travailler comme préposée dans une boulangerie. Elle a aussi occupé des postes de caissière pour un cirque et d'aide-éducatrice dans des services

de garde. Ces expériences hors de son domaine l'ont durement touchée et elle ne veut donc plus les revivre. Elle préfère se concentrer sur son développement professionnel. En effet, elle a réalisé des films qui ont été diffusés sur des chaînes de télévision arabes et lors de festivals de cinéma à Montréal et à Boston en 2006-2007. Elaura a par ailleurs complété deux certificats à l'université, l'un en anglais et l'autre en scénario. L'artiste poursuit présentement une maîtrise en communication, profil cinéma, et vit au moyen des prêts et bourses. Elle réalise ses créations artistiques sans aucun budget et n'en retire de fait aucun revenu. Elle espère pouvoir vivre de son métier ici au terme de ses études. Si cela ne se produit pas, elle ira ailleurs, car le plus important pour elle consiste à réaliser ses projets. De surcroît, elle considère qu'elle n'a pas de place ici sans un emploi.

Quitter une vie ensoleillée

Elaura jouissait d'une situation socio-professionnelle intéressante en Syrie : son statut d'artiste et d'intellectuelle lui apportait une certaine renommée et une condition sociale favorable. Elle y a tissé un réseau d'amis riche et vaste qu'elle n'a pas eu l'opportunité de recréer ici.

Bilan des interactions quotidiennes

La cinéaste n'a éprouvé aucun problème en ce qui concerne ses interactions avec les personnes rencontrées au quotidien; elle les décrit au contraire comme étant très accueillantes. Cependant, elle soutient que les gens ont des préjugés négatifs envers le monde arabe, ce qui l'amène à douter, sur le plan professionnel, de l'accueil réservé à ses films ainsi qu'à sa propre personne en tant que réalisatrice.

Parmi ses contacts au quotidien, Elaura désigne ceux avec ses enseignants et ses collègues étudiants comme étant les plus enrichissants. En côtoyant ces individus, elle poursuit un but : découvrir leur façon de voir le monde en tant qu'artistes et ainsi mieux orienter sa pratique professionnelle. Dans cette même visée, la réalisatrice tente en outre d'obtenir une rétroaction de la part de ses enseignants sur sa production artistique. Lors de son entrevue d'admission à la maîtrise, elle a rencontré des professeurs aimables, intéressés et curieux à son égard. Ils lui ont notamment fait part de leur perplexité quant aux motifs de sa demande d'études. Étant déjà une professionnelle du domaine, pourquoi entreprendre une maîtrise?

En ce qui concerne ce qu'on pourrait appeler ses relations de travail, Elaura est à la fois seule et entourée. En effet, elle est non seulement le chef d'orchestre de tous ses projets, mais se trouve aussi à jouer de nombreux instruments. C'est elle qui accomplit tout ce qui touche à la mise en scène, la réalisation, le scénario, le montage, les costumes, les décors, le son, etc. Pour les fonctions d'acteurs et de caméraman, Elaura a recours à des bénévoles, qui la surprennent par leur générosité. Ensemble, ils ont vécu une expérience forte lors du tournage de son dernier film. Cette aventure a créé des liens entre les différents collaborateurs : ils sont devenus amis et ont signifié à Elaura qu'ils étaient prêts à réitérer si l'occasion se présentait, ce qu'elle juge être un indicateur de succès du projet réalisé. En parallèle, l'artiste a développé un partenariat avec un homme d'origine syrienne qui a

une modeste maison de production. Il agit donc comme producteur, ce qui signifie qu'il est en quelque sorte son patron. La relation qui s'est tissée entre eux est particulière; elle est basée sur l'amitié, ce qui permet à Elaura d'avoir une certaine marge de manœuvre dont elle ne disposerait pas avec une autre personne. Il n'en demeure pas moins que son partenaire est celui qui a le dernier mot, ce qu'elle illustre quand elle mentionne qu'il a choisi une affiche pour l'un de ses films bien qu'elle n'était pas d'accord.

Le travail d'Elaura la lie à des gens puisque son art s'adresse à un public. Au moment de la projection de l'un de ses films, Elaura était dans la salle et appréhendait avec crainte la réaction de la foule. Elle se demandait comment son film et elle-même allaient être reçus. Elle a été agréablement étonnée du comportement des auditeurs : ils ont applaudi pendant cinq minutes et clamaient leurs félicitations à haute voix. La réalisation de films constitue pour la Syrienne une voix d'expression puissante. Son geste artistique représente une occasion pour s'affirmer en tant qu'individu de même que pour valoriser son identité culturelle. Il s'agit en outre d'une invitation à l'échange interculturel avec la population.

Elaura interprète comme un refus l'absence d'aide de la part des plus grandes maisons de production. Elle mentionne qu'elle ne veut pas accuser à tort mais elle craint profondément de ne pas être acceptée et de ne pas trouver de soutien de ce côté, ce qui implique une non-rémunération pour son activité professionnelle. Puisqu'il faut de l'argent pour se nourrir et se loger, Elaura offre sa candidature pour des postes hors de son champ de compétences. Malheureusement, elle n'obtient pas de réponse favorable en raison de sa surqualification. Elle se sent coincée dans une telle position.

La seule démarche d'Elaura du côté des services sociaux n'a pas été guère plus éclairante. En fait, cela a été plutôt décourageant. Lorsqu'elle a rencontré son agente d'emploi, celle-ci s'est montrée d'un pessimisme notable alors qu'elle lui a dit d'emblée que son domaine était fermé, à un point tel qu'il fallait d'entrée de jeu chercher dans un autre secteur.

En ce qui concerne son réseau social, Elaura a connu une rupture saillante. En effet, il y avait beaucoup de gens autour d'elle dans son pays natal alors qu'ici elle vit beaucoup d'isolement, et ce, particulièrement depuis qu'elle a eu un différend sérieux avec une amie intime. La précarité de sa vie sociale l'affecte profondément.

Sources d'anxiété

Elaura nourrit une profonde inquiétude quant à son identité professionnelle et au développement de sa carrière. Non seulement elle redoute de ne jamais réussir à obtenir un salaire pour son travail, mais elle a peur de ne pas parvenir à bien cibler et répondre aux besoins, en quelque sorte, des gens d'ici. Elle ne sait pas quels sont les sujets qui les touchent vraiment et elle n'est pas certaine qu'il y ait harmonie entre ceux-ci et ceux qu'elle souhaite amener.

La réalisatrice a été sévèrement heurtée par son expérience dans des emplois qui sous-utilisaient ses compétences. Elle vivait alors des souffrances quotidiennes et pleurait chaque jour. Elle raconte même avoir quitté un poste par crainte de développer une maladie mentale.

Elaura met en lumière la difficulté que représente l'expérience migratoire. Il s'agit d'une épreuve ardue puisque dans les premiers temps de leur installation, les gens n'ont aucune idée de ce qui les attend. Ils sont comme des gens qui marchent dans le noir et cela provoque de la peur, d'autant plus que personne ne peut les aider. En effet, il s'agit d'un sentiment à propos d'eux-mêmes, d'une adaptation profonde qu'eux seuls peuvent accomplir.

Des obstacles bien particuliers à son domaine professionnel

Elaura rencontre de nombreux obstacles dans son parcours de réinsertion au monde du travail. Force est d'admettre pour elle qu'il s'agit à la base d'un domaine relativement difficile à percer et ce, pour qui que ce soit, c'est-à-dire même pour les Québécois de souche. En effet, il s'avère plutôt malaisé d'entrer en contact direct avec les personnes-clé dans le monde du cinéma. L'artiste témoigne que la seule manière d'y arriver consiste à présenter des demandes de subvention ou d'admission à des études.

De surcroît, Elaura connaît des difficultés liées à son origine étrangère. En effet, comme on l'a vu, il est complexe pour elle de rejoindre les membres de sa communauté d'accueil par ses films. À ses yeux, la difficulté à bien établir ce pont réside aussi dans la méconnaissance des gens envers le Moyen-Orient, c'est-à-dire qu'il y a des préjugés négatifs qui découlent en même temps qu'ils sont alimentés par une accusation provenant du monde médiatique.

En outre, les contraintes financières pèsent lourd sur le travail d'Elaura. L'absence de budget pour ses films fait en sorte qu'elle parie les résultats. Cela signifie qu'elle ne peut accéder aux ressources nécessaires qui lui permettraient d'avoir une certaine garantie sur le produit final au plan artistique. Elle dit qu'elle est folle d'assumer ce risque. Le manque de fonds a aussi pour effet de réduire l'accès à des ressources humaines, cumulant ainsi les fonctions et le travail à accomplir. S'ajoute à cela la responsabilité de bien prendre soin de ses bénévoles et de gérer toute la logistique des tournages.

De manière plus large, Elaura considère qu'il y a contradiction et incohérence entre le message du gouvernement avant et après l'immigration. En effet, les professionnels migrants sont choisis pour leurs compétences et ensuite il n'y a pas d'ouverture pour les mettre au service de la communauté. Elle y voit une certaine négligence et un manque de respect de la part du gouvernement. Selon elle, il faut faire davantage attention à ces gens parce qu'ils se retrouvent dans des situations pénibles. Ayant déjà laissé beaucoup derrière, ils n'ont plus la possibilité ou la capacité de repartir lorsque la vie professionnelle ici est synonyme de perte.

Objectifs et aspirations

En réalisant des films, Elaura poursuit l'objectif de représenter, défendre et valoriser sa culture. Elle va même jusqu'à déclarer qu'il s'agit de l'une de ses responsabilités. Au travers de son itinéraire professionnel, la cinéaste entretient des aspirations. Elle cherche notamment à découvrir qui elle est et ce qui se cache à l'intérieur d'elle-même. Pour ce faire, elle est prête à explorer des manières de faire différentes, même si parfois elle ne les apprécie pas autant que celles qui lui sont familières. Il est crucial pour Elaura de mener à bien ses projets et elle est prête à aller là où le terrain y sera propice. Elle caresse le rêve de faire des projets entre le monde arabe et le Canada.

Stratégies mises en œuvre

Pour parvenir à ses fins, Elaura a recours à un certain nombre de stratégies. La voie de prédilection pour s'insérer dans le milieu du cinéma au Québec consiste selon elle à poursuivre une maîtrise en communication. Il s'agit de la seule opportunité à sa portée pour entrer en contact avec des gens du domaine, qui s'avèrent être ses professeurs et collègues étudiants. Elle entrevoit sa démarche académique comme une occasion pour observer la méthode de pensée des artistes d'ici et ainsi mieux se familiariser avec le milieu.

Pour le moment, Elaura n'a pas encore effectué de démarches auprès d'organismes ou de maisons de production pour la soutenir dans ses projets cinématographiques. Pour ce qui est de l'accès à des emplois rémunérés, elle a ciblé son domaine en essayant de décrocher des contrats en figuration. Pour ce faire, elle consulte les petites annonces dans les journaux et sur le Net. N'ayant pas eu de succès de ce côté, Elaura s'est résolue à faire application comme traductrice dans une entreprise de jeux vidéo et comme plongeuse dans un restaurant.

Malgré tous les revers, Elaura arrive à demeurer motivée parce qu'elle sait que sa situation actuelle est temporaire et parce qu'elle aime son métier par-dessus tout, « il est sa sa vie, son amour ».

Reconnaissance

Que ce soit l'applaudissement des gens à la fin d'une projection ou le souhait des membres de son équipe de tournage de revivre une telle expérience avec elle, Elaura estime qu'il s'agit de signes manifestes de la réussite de ses projets artistiques. Bien qu'elle soit heureuse dans ce qu'elle fait, l'artiste sent qu'elle n'a pas sa place dans cette société tant et aussi longtemps qu'elle n'aura pas de travail (rémunéré).

Se définir en tant que professionnelle

Elaura se définit comme une artiste. Cela implique qu'elle fait partie du monde des intellectuels. Pour elle, on peut dire de quelqu'un qu'il a une profession lorsque son métier a des liens forts avec son existence. En d'autres mots, c'est lorsque la profession d'une personne fait partie d'elle-même et qu'elle est incapable de vivre sans œuvrer

dans son milieu. Un professionnel est aussi quelqu'un qui a des buts à atteindre et qui met toutes ses compétences et expériences au service de son métier.

La réalisatrice considère qu'un professionnel « n'est pas n'importe qui ». Il y a un certain respect lié à un statut de la sorte. C'est entre autres pour cette raison qu'elle est choquée lorsqu'elle vit elle-même des situations de déqualification. Ce n'est pas *son* rôle de nettoyer le plancher; il y a d'autres personnes pour accomplir ces tâches, nous dit-elle. De la même façon, elle est sensible à la déqualification que vivent les autres professionnels.

Activité professionnelle actuelle

En ayant évolué ici dans le monde du cinéma, Elaura a pu identifier une différence majeure entre la pratique professionnelle en Amérique du Nord et en Syrie. Elle a décelé une vision beaucoup plus marchande ici avec un pouvoir accru du producteur. Pour ce qui est des manières d'être, les relations de travail en Syrie lui apparaissent comme étant beaucoup plus axées sur l'amitié et se développant dans un cadre plus informel. « On travaille comme en famille. » Elle a remarqué qu'ici les tâches sont plutôt spécialisées; elle juge qu'il s'agit d'une manière plus « professionnelle » de travailler. Une autre différence s'est avérée manifeste : le contraste de contrôle gouvernemental et politique sur la production médiatique. Ici en Occident, elle est totalement libre. Elle peut traiter de tous les sujets qu'elle souhaite aborder, peu importe qu'ils soient tabous ou non. Or il se révèle complexe de s'ajuster à cette nouvelle liberté; il faut l'appriivoiser lorsque l'on n'a pas grandi à ses côtés. Cet apprentissage est encore à parfaire pour Elaura.

4.1.6 Farid, quand la pression monte

Farid est originaire d'Algérie, où il était ingénieur en génie électrique et avait une situation aisée et prestigieuse. Il est âgé de 47 ans, marié et père de trois enfants. Il a immigré afin d'offrir un avenir meilleur à ses enfants et de quitter une Algérie aux prises avec de sérieux problèmes. Il s'inquiétait pour ses filles dans cette société où « la femme n'est pas libre ». De plus, il lui paraissait inacceptable que l'éducation de ses enfants se fasse uniquement en arabe et donc qu'ils n'aient pas la chance de bien maîtriser le français. On a octroyé à Farid sa résidence permanente en 2004, année au cours de laquelle il est venu pour une période d'essai d'un mois. Puis, il s'est installé avec sa famille en septembre 2006. Dès l'automne, il a participé à un atelier de recherche d'emploi. Il a obtenu une entrevue au sein d'une entreprise de génie de renom et il a décroché un poste d'assistant-technique en génie électrique en 2007. Son rôle l'amène à se rendre souvent en Algérie pour des missions de quelques semaines. Pour lui, cet emploi est en continuité avec son parcours en génie électrique dans la mesure où il fait le travail d'un ingénieur; c'est seulement le titre qui diffère. Il estime satisfaisants tous les aspects de son emploi, mis à part le salaire. Non seulement il n'a reçu aucune augmentation depuis son arrivée, mais il juge surtout qu'il se fait exploiter, considérant son expertise, la charge de travail et les efforts qu'il déploie. Il n'arrive plus à supporter cette injustice et pense à chercher un emploi ailleurs si la situation demeure inchangée.

Quitter une vie confortable

La vie prémigratoire de Farid était caractérisée par un excellent statut socio-professionnel et une vie matérielle confortable. Constatant que l'éducation de ses enfants était en proie au mouvement d'arabisation, il a choisi de laisser sa vie professionnelle derrière lui afin d'offrir à sa progéniture un avenir plus prometteur.

Bilan des interactions quotidiennes : que du positif outre un petit point noir

Farid estime avoir reçu un accueil marqué par la générosité des gens, que ce soit dans les supermarchés, le système de transport en commun ou encore au sein de son voisinage. Il se rappellera toujours d'une voisine venue lui donner de la vaisselle et une table afin que les enfants puissent s'y installer pour faire leurs devoirs. Il estime en effet que ses contacts quotidiens sont empreints de respect à son égard. Il retrouve cela beaucoup dans son milieu de travail, où il évolue avec aisance notamment parce qu'on lui accorde une confiance totale. Il qualifie de fraternel le contact avec les supérieurs dès leur rencontre en entrevue. On ne manque pas de lui faire part de la satisfaction relative au labeur qu'il accomplit. En ce qui concerne les relations de travail avec les collègues, elles sont conviviales et caractérisées par un échange interculturel fréquent. En outre, il apprécie grandement l'aide concrète que ses confrères et consœurs lui apportent, par exemple lorsqu'il s'agit de trouver un professionnel de la santé. C'est également un apport de ce type que Farid a connu lorsqu'il a fréquenté certains services sociaux. On lui montrait par exemple les différents outils de communication à sa disposition et comment ils fonctionnaient. Le migrant a participé à un atelier de recherche d'emploi dans un organisme pour nouveaux arrivants, où régnait une ambiance familiale. Il mentionne son appréciation des occasions lors desquelles les intervenantes se permettaient de sortir du sujet du cours et à quel point cela leur faisait du bien, à lui et aux autres migrants. Il éprouve une gratitude sincère à l'égard des conseillères qu'il a côtoyées pendant cette période, ce qu'il ne manque pas de nous témoigner dans le cadre de nos entretiens.

Les interactions insatisfaisantes qu'a vécues et que vit encore Farid au quotidien se rattachent pour la plupart à la question du salaire. En effet, le migrant estime que lui-même et ses semblables se font exploiter. Il dénonce la rigidité dont plusieurs employeurs font preuve, en étant fermés à l'idée de le mettre à l'essai et de lui accorder un revenu en fonction de ses habiletés. Il expose la supposition que la bonne entente qui existe avec les gens de son milieu de travail actuel pourrait disparaître s'il ne gardait pas le silence sur ses insatisfactions. Il considère que son salaire est loin d'être à la hauteur de ses compétences et de son dévouement au travail. Farid compare notamment avec la charge de travail réellement assumée par ses collègues mieux payés; plusieurs d'entre eux lui délèguent bon nombre de tâches! En outre, il est choqué lorsqu'il s'aperçoit qu'on lui confie certains mandats, qui lui demandent de quitter sa famille le temps d'aller à la centrale électrique en Algérie et que l'on ne lit même pas ses rapports faisant état des résultats. Une autre déception concerne la façon de travailler au sein de l'entreprise. Farid remarque que l'approche est beaucoup plus individualiste que ce qu'il avait connu dans son pays natal. Il lui arrive même de se faire dire par des collègues qu'ils n'ont pas le temps de s'occuper d'une requête qu'il fait, et ce, « ni aujourd'hui, ni demain ».

Des contraintes et obstacles lourds de conséquences

Pour Farid, l'un des obstacles majeurs pour accéder à la profession d'ingénieur est l'obligation de faire partie de l'Ordre, une injonction qu'il ne comprend pas, d'autant plus qu'il accomplit tout de même ce travail. L'adhésion à la corporation comporte des coûts importants sur le plan financier et des répercussions sur la conciliation famille-travail-études. En effet, les démarches pour devenir ingénieur ne requièrent pas uniquement de l'argent, mais aussi qu'il se soumette à certains examens qui impliquent de suivre des cours. Il a déjà commencé et trouve cela difficile à gérer.

Avoir une famille à charge complexifie les choses sur un autre plan. En effet, il est alors plus difficile de prendre le risque de négocier un salaire quand il a absolument besoin de l'emploi pour subvenir aux besoins de sa famille. « Arrivé à un certain âge, on se dit : "autant nourrir ses enfants" ».

S'ajoute à tout cela la nécessité de bien maîtriser l'anglais pour obtenir un poste de responsabilité dans son domaine. À cet effet, il mentionne lors du premier entretien qu'il n'a pas la compétence linguistique suffisante pour occuper un tel poste. Or, pendant la deuxième entrevue, il explique qu'il s'agit d'une lacune qu'il serait capable de combler avec quelques efforts supplémentaires.

Enfin, le fait de ne pas être originaire d'ici joue en sa défaveur. En effet, il affirme qu'il y a une discrimination de la part des employeurs envers les immigrants. On leur octroie des salaires inférieurs. De surcroît, il reconnaît qu'il existe une certaine méfiance envers l'expérience étrangère et particulièrement à l'égard des personnes provenant du monde arabe.

Si Farid en venait à perdre son emploi, il serait impensable pour lui de demeurer ici plus d'une année. Il n'accepterait pas d'être un fardeau pour le Canada. Il choisirait plutôt de retourner en Algérie, là où les portes demeurent ouvertes pour lui et sa famille tant du côté professionnel que social.

Aspirations

Les aspirations de Farid sont claires : pour lui-même, il vise un poste de responsabilité. Pour sa famille, il espère que lorsque ses enfants seront diplômés, ils bénéficieront du même traitement salarial que les Canadiens.

Stratégies pour s'adapter à la société québécoise et s'y insérer professionnellement

Pour bien s'adapter à la vie québécoise, Farid et sa famille étaient venus pour un mois d'essai, ce qui leur a permis de prendre une décision éclairée. Le migrant est arrivé ici dans une logique d'adaptation; c'est-à-dire qu'il était

conscient qu'il trouverait une autre culture et pour lui il est de son devoir de s'y adapter. Au quotidien, Farid tente de tabler uniquement sur le bon côté de chacun de « ses deux pays ».

En ce qui a trait à la recherche d'emploi proprement dite, Farid a participé à un atelier dans lequel il a appris à contacter des employeurs potentiels et à adapter son curriculum vitæ en fonction de la société d'accueil. Dans l'ensemble de son parcours de réinsertion au monde du travail, la principale source de motivation du père de famille concerne l'avenir de ses enfants. Il est là pour eux et tiendra le coup pour qu'ils puissent obtenir un diplôme ici et ainsi avoir un futur socio-professionnel des plus prometteurs.

Reconnaissance au travail

Au sein de son entreprise, l'Algérien s'est fait une place bien à lui. Il est bien connu de tous et on fait souvent appel à lui pour des questions culturelles qui touchent le Maghreb. Or, Farid juge qu'on ne lui accorde la reconnaissance qu'il devrait recevoir. En effet, la forme verbale ne suffit pas; ce n'est pas avec des remerciements qu'il peut nourrir ses enfants. La profonde impression de se faire exploiter ne lui permet pas de se sentir parfaitement bien au sein de son pays hôte.

Se définir comme professionnel

Aux yeux de Farid, le trait par excellence qui caractérise un professionnel est le respect d'autrui et viennent ensuite les compétences liées à la tâche. Le Maghrébin affirme ne pas avoir vécu de véritable rupture professionnelle. Dans son cas, c'est uniquement le titre du poste qui diffère et non la nature du travail qui y est associée. Il assume les fonctions d'un ingénieur, pas celles d'un technicien, ce qui l'aurait choqué si cela avait été le cas. Ainsi, il n'a pas vécu une expérience dégradante.

En côtoyant d'autres professionnels migrants, Farid constate qu'il y a de sérieuses lacunes dans le système. Celles-ci font en sorte d'épuiser ces personnes. Il connaît plusieurs d'entre elles qui sont reparties dans leur pays d'origine, incapables de supporter plus longtemps une situation socio-professionnelle difficile. Pour ceux qui restent, le regret de ne pas mettre à profit leurs compétences professionnelles est présent et pesant. Farid en conclut qu'ils n'ont pas leur place.

4.1.7 Ghalia, en quête d'un travail nourrissant pour l'âme

Ghalia est une Marocaine de 37 ans ayant œuvré comme enseignante en finances. Dans le cadre de cette fonction, elle était déjà venue au Québec à deux reprises pour des stages en entrepreneuriat. Puis, elle a rencontré celui qui allait devenir son époux, un restaurateur établi dans la province depuis quelques années. Elle l'a rejoint en 2002 et a travaillé avec lui au restaurant. Dans un premier temps, elle a occupé un poste de serveuse. Puis, en 2003, ils ont eu leur premier enfant. Quelque temps après, Ghalia a suivi une formation avec la responsable de la comptabilité

du restaurant, ce qui lui a par la suite permis d'obtenir un emploi comme technicienne comptable dans une entreprise. Enceinte peu de temps après son embauche, elle a choisi d'annoncer rapidement la nouvelle à son patron, qui lui a demandé de quitter. Jugeant qu'il s'agissait là d'un comportement discriminatoire, Ghalia a fait des démarches auprès de la Commission des normes du travail et a eu gain de cause. Entre temps, elle est retournée travailler au restaurant et a donné naissance à sa deuxième fille en 2005. Dans l'année 2008, elle a effectué une mise à jour en comptabilité d'une durée de trois mois. Suite à cela, elle a occupé un poste d'adjointe au contrôleur pendant six mois, poste qu'elle a quitté parce qu'elle ne s'y sentait pas à l'aise sur le plan des contacts humains. Elle est une fois de plus de retour au restaurant familial tout en cherchant un emploi qui lui convienne, c'est-à-dire qui soit stimulant sur le plan intellectuel. Son idéal serait d'enseigner à nouveau.

Quitter une vie professionnelle stimulante

Ghalia reconnaît avoir fait preuve d'audace en quittant la vie professionnelle qu'elle connaissait au Maroc. Elle était dans un milieu non seulement stimulant, mais aussi qui la valorisait. Elle faisait partie de l'élite intellectuelle et jouait un rôle proactif dans le développement du pays.

Bilan des interactions quotidiennes : un mélange de bonnes et de mauvaises expériences

Dans son contact quotidien avec les autres, Ghalia affirme qu'il y a eu une évolution significative. Elle ne sait pas si ce sont les gens qui sont de plus en plus ouverts ou si c'est sa perception des choses qui a changé. Dans tous les cas, elle croit qu'elle-même a fait du chemin vers les autres en délaissant certains préjugés. Elle a constaté cette ouverture de part et d'autre alors qu'elle a reçu des Québécois de souche au centre culturel islamique que sa communauté a mis sur pied. Elle a alors découvert des personnes intéressées à faire plus ample connaissance avec elle et les autres membres de son groupe culturel. Les relations avec certains individus dans la sphère des loisirs ont aussi progressé. Elle fait mention d'une amélioration significative au fil du temps de la relation avec la présidente du regroupement de patinage artistique qui l'ignorait complètement au début. Elle spécifie que la perception des gens à son égard change lorsqu'ils apprennent qu'elle détient un commerce connu dans la ville.

Dans le cadre du restaurant, Ghalia a côtoyé des clients qui ont fait montre de compréhension et de soutien à son égard alors qu'elle en était à ses débuts comme serveuse. Le restaurant lui a par ailleurs permis de tisser un vaste réseau de contacts. Elle y reçoit entre autres les enseignants de sa fille aînée avec qui elle a un contact facile, tout comme avec la directrice de la garderie de sa cadette. Cela lui fait chaud au cœur.

Par ailleurs, elle s'est dite satisfaite de l'attention que lui a accordée une employeuse potentielle en prenant soin de répondre à ses interrogations. Pour ce qui est de ses emplois précédents, Ghalia y a eu certains contacts positifs, notamment avec certains membres d'une équipe de supervision. Elle avait en effet développé une relation avec eux caractérisée par une communication ouverte, c'est-à-dire axée sur l'écoute et la compréhension. L'une de ces personnes est d'ailleurs devenue une amie personnelle. Dans son milieu de travail précédent où régnait un climat

agréable, elle avait créé un lien avec la personne embauchée tout juste avant elle. Elles avaient donc un point en commun; celui d'être nouvelles et d'appivoiser le milieu en question, ce qui les a amenées à une complicité.

En ce qui concerne les intervenants sociaux, Ghalia affirme que son expérience personnelle a été positive de ce côté. Elle a en effet reçu une aide de qualité basée sur l'écoute et la volonté de la guider dans ses démarches. Les individus avec qui elle a interagi ont fait preuve de compréhension et de flexibilité envers elle. Enfin, la Maghrébine ajoute qu'elle est reconnaissante envers le Québec et ses institutions dont la fonction est de protéger les droits des personnes; elle juge qu'elle a été très bien défendue au cours des démarches juridiques.

Les interactions insatisfaisantes qu'a vécues Ghalia ont eu cours dans les premiers temps de sa vie sociale ici et dans les deux milieux de travail qu'elle a expérimentés. Elles font donc de moins en moins partie de sa vie actuelle; mais la réflexion sur ce sujet demeure relativement présente pour elle. Ghalia évoque les préjugés que les gens entretiennent à son égard particulièrement en raison de son voile. Elle mentionne notamment qu'elle n'oubliera jamais la froideur de l'accueil et les regards que se sont échangés les gens lors de l'inscription de ses filles au patinage artistique. Elle a aussi été marquée par la critique de certains clients au restaurant alors qu'elle apprenait le métier de serveuse. Du côté des emplois à l'extérieur de la cellule familiale, elle a connu deux expériences plutôt difficiles. Dans un premier temps, elle a subi de la discrimination due à sa condition de femme enceinte à l'époque, ce qu'elle a vécu comme une trahison. Dans un deuxième temps, c'est une certaine réticence des collègues à son égard qui l'a profondément heurtée. La jeune femme se rappelle avec émotion comment l'une des équipes lui a clairement fait comprendre qu'on ne voulait pas d'elle dans le groupe. Pour ajouter à ce malaise, la personne en charge de sa formation était très froide avec elle. L'entraînement était bâclé et elle n'avait même pas l'opportunité de poser des questions. La communication dysfonctionnelle dans ce milieu de travail la rendait inconfortable. Ghalia a donc choisi de se retirer, n'y trouvant pas sa place en tant qu'être humain.

Obstacles, contraintes et barrières

Plusieurs éléments semblent se conjuguer pour contraindre l'accès à un poste qui serait pleinement satisfaisant pour Ghalia. En ce qui a trait à la profession d'enseignante, ce qui semble être le plus entravant concerne les procédures de recrutement. Ghalia a passé un certain nombre de concours qu'elle a réussis, faisant alors partie des banques de candidatures. Or, de par son expérience, il semble que lorsqu'il y a des tâches à combler, on n'a pas recours à ces listes de personnes.

La Marocaine ajoute qu'il est fort probable que son absence d'expérience canadienne en enseignement joue en sa défaveur. Se dessinent alors les contours d'un obstacle majeur mais souvent indirect ou subtil : son origine étrangère. Ghalia spécifie qu'elle est consciente de la possibilité qu'il y ait des ajustements à faire pour bien intégrer le travail ici mais elle se demande s'il y a une véritable ouverture pour qu'on lui donne la chance de faire cette adaptation. Ghalia croit que le port du voile ne constitue pas un obstacle direct qui engendrerait en soi un comportement discriminatoire de la part d'un employeur potentiel. Cependant, elle est persuadée que ce facteur

joue contre elle en ce qui a trait spécifiquement à des emplois en service à la clientèle ou en *marketing*, étant donné que des gens dans de tels postes doivent refléter les valeurs de l'organisation. Elle spécifie que l'acuité de ce paramètre est encore plus significative dans les villes éloignées des métropoles. Ghaliya met en lumière le fait qu'elle doit orienter ses choix professionnels en fonction de cette réalité, ce qui implique qu'elle est contrainte à ne pas faire ce qui l'intéresse et lui tient le plus à cœur.

Un autre aspect semble compliquer les choses pour Ghaliya : la polyvalence de son expérience. La jeune femme a constaté que les emplois sont souvent tellement spécialisés ici qu'elle estime être possiblement trop généraliste pour arriver à décrocher un poste. Elle se demande si elle devrait effectuer un retour aux études pour se spécialiser. Ce choix n'est pas facile à faire, d'autant plus que son haut niveau de scolarité fait parfois en sorte qu'elle est surqualifiée pour certains emplois. De plus, lorsqu'elle occupe des postes en deçà de ses qualifications, le regard des autres lui pèse souvent. Non seulement cela lui fait sentir qu'elle n'est pas à sa place, mais en plus on semble souvent en attendre plus d'elle en raison de son bagage professionnel.

Enfin, du côté des obstacles inhérents au système d'immigration, Ghaliya souligne qu'il y a un écart majeur entre l'information présentée aux candidats dans leur pays d'origine et la réalité du marché du travail. Une fois sur place, il s'agit d'une tout autre « paire de manches ». À cela s'ajoute la méconnaissance de sa culture par la population en général. Elle signale l'importance de médiatiser davantage le phénomène de l'immigration pour lever certains tabous et ce, particulièrement dans les petites villes. Elle se dit consciente qu'il s'agit d'un processus qui prend du temps mais que cela est tout de même frustrant pour les immigrants qui ont hâte que les choses progressent. Elle considère qu'il y a encore beaucoup à faire pour faciliter l'insertion des professionnels migrants, notamment de la sensibilisation auprès des employeurs qui sont les véritables moteurs du changement.

Objectifs et aspirations professionnels

Les ambitions de Ghaliya sont bien définies : elle recherche un travail qui lui permette de s'épanouir et donc qui comprenne une stimulation intellectuelle soutenue. Elle souhaite dénicher un poste qui comporte un contact humain significatif. L'idéal pour elle serait de renouer avec la fonction d'enseignante, laquelle répond à tous les critères cités.

Sur le plan de son intégration sociale, Ghaliya met de l'avant le souhait et en quelque sorte l'espoir de parvenir à un véritable échange interculturel, qui soit bidirectionnel. En effet, il lui fait plaisir de recevoir les gens chez elle, dans son restaurant, mais elle espère qu'eux aussi auront un jour l'ouverture d'accueillir les immigrants chez eux, dans leurs milieux de travail.

Stratégies mises en œuvre

Avec des gens de sa communauté d'origine, Ghalia et son mari ont mis sur pied différents moyens pour être « vus » et connus, comme par exemple une école arabe et un centre culturel islamique. Elle considère que ce sont de bons moyens qui favorisent la découverte de leur culture qui n'est pas très bien connue.

Sur le plan de la recherche d'emploi, Ghalia a eu recours à différents moyens. Elle a notamment puisé à même son réseau social pour obtenir de l'emploi (phénomène de bouche à oreille qui l'a conduite au marché caché). Elle s'est par ailleurs inscrite à divers concours pour ensuite faire partie de banques de candidatures. Enfin, elle est allée chercher de l'aide dans des organismes de soutien à l'insertion professionnelle et a suivi des formations pour mettre ses connaissances à jour et en apprendre davantage sur la recherche d'emploi dans sa société d'accueil.

Quand la reconnaissance sociale passe par le travail

Pour Ghalia, le travail représente un potentiel de contribution considérable. Elle juge qu'elle pourrait donner beaucoup si elle œuvrait comme enseignante ici. La sphère professionnelle est également un lieu d'accomplissement de soi pour elle. Qu'il s'agisse de la réussite de ses étudiants (au Maroc) ou de celle du restaurant, elle en retire une grande fierté. Le défi quotidien est important pour elle et c'est ce qu'elle retrouve lorsqu'elle a l'occasion de prendre en charge les tâches de gestion du commerce familial.

Dans le contexte qui était propre à sa situation prémigratoire, Ghalia trouvait une grande source de valorisation dans son emploi; elle faisait partie l'élite intellectuelle du Maroc. Sur ce plan, sa vie ici est en rupture puisqu'elle ne sent pas du tout reconnue, voire même dénigrée. On a attribué des équivalences à ses diplômes certes, mais ils ne sont que des titres qui demeurent au fond des tiroirs et pendant ce temps, elle ne contribue pas à la société comme elle le pourrait. Ce sentiment de vide dans cette société de travail fait en sorte qu'elle envisage sérieusement de quitter. « Au moins là-bas on est chez nous puis on sent qu'on est chez nous ».

Définition en tant que professionnelle

Aux yeux de Ghalia, la profession implique une forme de spécialisation, de complémentarité entre les professionnels et un sentiment d'appartenance et de définition de soi. L'enseignement est une profession de respect au Maroc, notamment parce qu'elle est caractérisée par un mérite de droiture et un riche bagage intellectuel. Il y a même un dicton dans son pays d'origine comparant l'enseignant à un prophète tellement il illumine les gens grâce à son savoir. Par ailleurs, cette fonction est bien perçue puisque ces personnes permettent à la société tout entière d'aller de l'avant.

Malgré le décalage avec sa vie professionnelle actuelle, Ghalia estime avoir de la chance quand elle se compare à d'autres. Certains ont vécu une déqualification aiguë et se trouvent dans une situation si précaire qu'ils doivent

demander l'aumône à l'église. Pour sa part, sa vie sur le plan financier est très semblable à ce qu'elle connaissait au Maroc. Malgré ce confort du côté économique, elle raconte qu'à ses débuts au restaurant elle dénigrait elle-même le type de tâche qu'elle effectuait. Aujourd'hui, avec du recul et avec la maturité qu'elle dit avoir acquise, elle se rend compte à quel point le restaurant « l'a nourrie », sur tous les plans.

4.2 Résumé transversal des rencontres avec les sujets

Maintenant que nous connaissons mieux l'histoire de chacun des participants à l'étude, nous nous attacherons dans la présente section à les mettre en relation les unes avec les autres. Nous étudierons ci-après comment les sujets se rejoignent sur certains thèmes et comment ils se distinguent sur d'autres. Nous nous pencherons sur les points suivants : la relation à la vie prémigratoire, les interactions quotidiennes, les obstacles et les sources d'anxiété relatifs au parcours personnel, les stratégies mises en œuvre de même que les réaménagements sur le plan de l'identité professionnelle.

4.2.1 Relation à la vie prémigratoire

Pour connaître l'histoire de chacun des sujets et en saisir le mieux possible les ramifications, nous leur avons demandé de nous donner un aperçu de leur vie prémigratoire. Les entrevues menées avec eux nous ont permis de positionner la satisfaction qu'ils avaient de leur situation socio-professionnelle dans leur pays d'origine. Il ressort que tous menaient une vie professionnelle plutôt satisfaisante dans la mesure où elle leur apportait, entre autres, une stimulation sur le plan intellectuel. À cet effet, Ghalia mentionne : « j'étais toujours dans un milieu qui me nourrissait [...] au quotidien intellectuellement ». En outre, la vie prémigratoire des narrateurs était caractérisée par un statut plutôt élevé au sein de leur société. « Appartenir à un réseau comme ça, c'est en quelque sorte être parmi la crème, au Maroc, la crème intellectuelle je dirais », nous confie plus loin Ghalia. Tous exerçaient donc une profession de prestige qui allait, pour la plupart, de pair avec un certain confort matériel qui se traduit notamment par les termes suivants : « toujours j'avais l'argent à la main. Toujours. [...] J'ai de l'argent, j'ai la reconnaissance dans mon milieu social, [...] j'ai ma maison, j'ai ma voiture, mes enfants vont à l'école, ma femme aussi [va] bien... ça veut dire que tout fonctionne bien; je suis sur la zone de confort ». Dans l'ensemble, il s'agit d'une vie heureuse sur le plan professionnel mais décevante à d'autres égards. Les raisons qui ont incité les sujets à migrer sont multiples mais nous les avons tout de même regroupées en deux catégories. Une première englobe des situations « menaçantes », c'est-à-dire qu'il y avait des risques relatifs soit à la sécurité physique (Antonio) ou économique (Conrado et Diana), soit à leur épanouissement personnel ou celui de leurs enfants (Brahim et Farid). Une seconde catégorie comprend ce que nous avons choisi d'appeler des « invitations », comme le goût de l'aventure et du changement (Elaura, Conrado et Diana) de même que le désir de rejoindre l'être aimé (Ghalia).

Parmi les motifs qui ont amené les sujets ici, l'espoir d'un avenir plus prometteur pour leurs enfants (nés ou à naître) est prépondérant chez la majorité d'entre eux. C'est précisément ce que nous confie Conrado lorsqu'il

déclare : « je pense que si mes enfants peuvent vivre au Canada, [ils] peuvent avoir beaucoup plus d'avantages que moi au Chili ». Un accès plus facile (moins coûteux) à une éducation de qualité de même que la possibilité de maîtriser trois langues représentent pour les professionnels de cette étude des ressources précieuses pour l'épanouissement de leur progéniture.

4.2.2 Interactions quotidiennes : de tout pour faire un monde

Au chapitre des interactions quotidiennes, tous les participants ont eu des contacts se trouvant à deux pôles opposés en termes de satisfaction. Les propos d'Antonio illustrent très bien cette réalité : « On trouve sur la route beaucoup de mauvais gens, d'excellents gens mais c'est normal. [...] Il y a de tout. » Dans le cas des participants à cette étude, les interactions satisfaisantes prédominent dans l'ensemble des communications quotidiennes rapportées.

Auprès des services sociaux et des organismes pour nouveaux arrivants, c'est généralement une aide de qualité et une attitude chaleureuse (empreinte d'écoute) qui ont caractérisé les relations pour la plupart des sujets. À cet effet, Diana nous informe : « tout le monde qui était là-bas était à l'écoute [...] essayait de nous aider; j'étais vraiment contente à cette place. » Farid abonde dans le même sens en mentionnant qu'il a bénéficié d'un accueil « très bien, c'était une famille. » La plupart s'entendent sur la grande qualité des services prodigués, caractérisés notamment par un professionnalisme et un dévouement notoires. « Une note de 0 à 10 : 11 [...] Elle a donné tout. [...] tout le possible pour nous. [...] appeler par téléphone et je ne sais pas [...] te monter le bonheur. » Cette dernière remarque concernant les encouragements met en lumière le côté humain du travail qui est accompli avec les chercheurs d'emploi. Certains des narrateurs ont d'ailleurs saisi l'occasion que représentaient les entretiens pour nous remercier personnellement pour l'aide apportée au moment où nous travaillions dans un des organismes comme intervenante. « [Grâce à] cette formation-là, j'ai compris, vous nous avez expliqué c'est quoi un petit peu la recherche d'emploi, comment ça se fait, qu'est-ce qu'ils cherchent ces *boss* québécois. [...] C'est grâce à vous Corinne. Je vous assure que ça m'a servi. »

La seule personne à avoir connu une expérience personnelle décevante du côté des instances sociales et communautaires est Elaura. En effet, lorsqu'elle a rencontré son agente d'emploi, celle-ci a tenu un discours destiné à atténuer ses attentes; d'entrée de jeu, elle lui a dit que son domaine était très difficile à percer. L'extrait suivant est éloquent : « tu ne peux pas entrer dans ce domaine-là, tu ne vas pas trouver un travail, c'est mieux de chercher un autre travail. » Pour la réalisatrice, une telle attitude se situe en rupture nette avec les objectifs professionnels qu'elle poursuit en ayant choisi de migrer au Québec et est donc loin d'atteindre la cible désirée dans la situation de communication.

En ce qui concerne les échanges avec les commerçants, l'ensemble des participants se disent satisfaits dans ce registre. Plusieurs ont mentionné qu'ils se sentaient respectés dans le cadre de ces communications. Certains ont même fait état de situations dans lesquelles non seulement il y avait eu atteinte de l'objectif, mais l'interlocuteur

allait au-delà de leurs attentes. À titre d'exemple, Farid relate une interaction avec une caissière dans un supermarché. « [La caissière] me dit : « Monsieur, est-ce que vous avez trouvé? » Je dis « non non, y'en a pas. » Et ce qui m'a touché, c'est qu'il y avait des gens derrière moi [...] elle ferme sa caisse, elle va au [...] rayon, elle me ramène le riz. [...] Ça m'a touché. » Tel qu'Antonio nous a fait remarquer au début de cette section sur les interactions, nous faisons des rencontres de toutes sortes dans la vie. Ainsi, bien que le constat qui se dégage des interactions se situe plutôt sur le versant positif, les narrateurs nous ont tout de même relaté quelques événements communicationnels qui les avaient marqués négativement, comme celui qui suit. Concernant ses relations avec les gens dans les commerces, Antonio nous a fait part du constat suivant : « il y en a plusieurs qui essaient d'être méchants [...] [de] ridiculiser la personne. Pas de façon ouverte mais... il y en aussi quelques-uns ... ah! Ils voulaient me faire sentir mal peut-être. » Il s'agit évidemment de situations qui peuvent être blessantes pour la personne et qui génèrent des stratégies défensives chez le sujet, comme nous l'exposerons ultérieurement.

Pour ce qui est des interactions quotidiennes avec le voisinage, on y retrouve des échanges optimaux au sein desquels est présent un effort réciproque de compréhension. À cet égard, Antonio nous confie : « Il y avait beaucoup de gens très gentils : « ok, répétez s.v.p. Ok! Ok! C'est bien. » Alors c'était aussi une façon de me faire sentir... de m'encourager. Ok, tu peux continuer à apprendre le français et de t'exprimer en français et tout ça. Et ça a bien marché ». Ce dernier extrait met en exergue la signification et la portée d'un tel contact pour le migrant qui s'efforce d'apprendre une nouvelle langue. Il s'agit en effet d'une source de motivation significative dans la poursuite de son apprentissage.

Les activités de bénévolat se sont révélées, pour les sujets qui y ont participé, des expériences enrichissantes sur divers plans. Pour Antonio, il s'agit d'un lieu précieux car il y ressent une ouverture pour s'exprimer en français : « quand je m'engage dans une situation comme le bénévolat, j'ai la chance de partager beaucoup de choses. Euh... j'ai la chance de perdre la peur de parler. » Il s'agit d'un milieu privilégié pour les échanges culturels et pour rencontrer des Québécois nés ici. C'est exactement ce dont Ghalia nous fait part lorsqu'elle mentionne qu'elle et d'autres membres de sa communauté ont mis sur pied un centre culturel islamique où des Québécois de souche sont venus les rencontrer pour mieux les connaître. « [Les gens] sont curieux, oui, heureusement! ».

Brahim a lui aussi retiré beaucoup de son implication bénévole. En mettant ses compétences au service d'un organisme d'aide aux devoirs, il a par la même occasion tissé des liens avec des Québécois d'origine. Il estime que son intégration a été réalisée notamment grâce au bénévolat, d'autant plus que cet endroit lui a permis de socialiser avec des gens de son domaine professionnel et a donc facilité son incursion dans le réseau de l'enseignement.

Autant les milieux du bénévolat apparaissent comme des endroits conviviaux une fois qu'une personne s'y implique, autant une absence de réponse à une offre de services peut être interprétée comme un message de rejet. C'est ce que nous apprend Brahim lorsqu'il souligne : « J'ai demandé à faire du bénévolat pour l'aide aux devoirs.

[...] J'ai rempli un papier ils m'ont jamais contacté ... y a des fois même le bénévolat ils n'acceptent pas des gens. [...] J'ai pas aimé là ».

Les interactions avec la famille représentent pour la plupart d'entre eux un précieux soutien dans leur parcours de réinsertion professionnelle. Cet appui peut se manifester au sein même de la famille nucléaire comme c'est le cas pour Diana, qui a trouvé un encouragement mutuel dans son couple. Certains retrouvent cet apport dans les communications issues de la technologie. « Ce lien-là [Internet] joue le rôle de support psychologique. Il suffit de se connecter, puis discuter avec un frère ou bien avec une sœur et puis tout rentre dans l'ordre. Il y a des encouragements, des ceci, des cela. Ça permet justement de garder [une] santé psychologique. »

Cette remarque sur la santé psychologique est corroborée par les propos d'Elaura, l'unique sujet à ne pas recevoir de soutien de son entourage. Elle dit que sa vie sociale contraste beaucoup avec son réseau personnel prémigratoire; cet aspect de sa vie ici est problématique pour elle. Elle nous confie qu'elle est « maintenant sans personne » depuis qu'elle a eu un différend important avec une amie. Elle dit vivre « beaucoup beaucoup beaucoup d'isolement, je suis toute seule là », affirme-t-elle.

Enfin, les interactions quotidiennes dans le milieu de travail correspondent pour la majorité des sujets à des relations contribuant à un sentiment de bien-être. À ce sujet, Diana met en exergue le sentiment d'appartenance : « je me sens comme une partie de l'équipe, de l'entreprise où je suis. Ça va bien. Oui. Je suis contente de travailler là-bas. » Pour certains, c'est l'échange interculturel qui est bienfaiteur : « Côté ambiance, c'est un bon emploi. On m'a fait goûter des plats [...] Moi aussi je leur fais goûter, [...] après [le Ramadan], je donne la part [de gâteaux] aux collègues. » En effet, il apparaît que les migrants éprouvent un certain plaisir à faire découvrir leur culture et leur langue d'origine. C'est ce que suggèrent les propos de Conrado lorsqu'il mentionne que son patron aime beaucoup l'espagnol et que des collègues lui demandent de traduire certains mots.

L'unique sujet à qualifier certaines de ses expériences de « mauvaises » sur le plan humain est Ghalia. En effet, en plus d'avoir été congédiée de son premier emploi en raison de sa grossesse, elle a dû quitter son dernier emploi parce qu'elle ne s'y sentait pas du tout à l'aise en ce qui concerne les relations interpersonnelles. « ... on dirait qu'il y avait une certaine réticence à m'accepter. [...] On dirait qu'on m'acceptait comme collègue mais avec restriction. » Elle fait notamment état d'un midi lors duquel elle avait « pris l'initiative d'aller avec eux mais c'était comme "non, on ne veut pas de toi dans le groupe". C'était des clans [...] mais moi ça venait me chercher », nous dit-elle.

4.2.3 Obstacles et sources d'anxiété relatifs à la migration et à la réinsertion professionnelle

Tel que nous l'avons appris dans un premier temps en observant et en côtoyant des migrants sur le terrain et en interrogeant sept individus dans un deuxième temps, il ressort que l'expérience migratoire correspond à un cheminement complexe qui apporte son lot d'incertitude et de changements, comme nous le rapporte Elaura.

C'est une chose super difficile d'immigrer [...] [On est] comme des gens qui marchent dans le noir, tout le monde, on était comme ça, [...] au début [...] Ils ne savent rien, rien de ce qui va arriver, qu'est-ce qu'ils vont faire face, qu'est-ce qu'ils vont faire ici, comment les choses vont marcher. Ils ne savent rien. Ils ont ... peur. Personne n'est capable de faire quelque chose parce que c'est un sentiment à propos de qui tu es, tes mémoires là et [il faut] commencer à fabriquer d'autres mémoires. [...] Tu dois régler ton cerveau de nouveau pour intégrer cette société.

Non seulement les nouveaux arrivants sont appelés à changer de culture, de climat, voire de langue pour certains, mais ils doivent aussi se faire une place sur le marché du travail de leur société d'accueil. Cela implique nécessairement une période de transition, que nous appelons « phase de non-emploi », qui est particulièrement pénible pour des personnes qui ont travaillé durant toute leur vie adulte. Les propos de Brahim à ce sujet sont éloquentes.

Ça m'a stressé un petit peu. Je n'avais pas l'habitude de rester sans emploi. [...] au début on se dit c'est normal et à partir d'un certain moment on commence à en avoir marre à ne rien faire. À se lever le matin se dire : « qu'est-ce que je vais faire aujourd'hui? » Non, généralement moi c'est avant de dormir que je sais ce que je vais faire demain. [...] Une personne qui a travaillé pendant 10 ans, puis elle vient ici, elle reste sans rien faire c'est la dé..., c'est c'est c'est la pagaille. Moi je demande à tous ces responsables, qu'ils essaient de rester sans rien faire pendant six mois. Ils ont travaillé pendant... Qu'ils essaient de rester six mois sans travailler, mais ils ne vont pas en vacances, c'est différent. [...] Faut qu'ils restent sans travailler ils restent chez eux dans un trois ou quatre et demi. Ils vont voir. Non seulement ils restent, mais ils se mettent en tête que ça va être difficile pour eux de trouver un emploi; c'est difficile là, c'est toute une psychologie. C'est toute une remise en cause, une personne peut se remettre en cause là en entier.

Tel que nous le constatons dans le passage ci-haut, il y a une certaine interpellation envers des responsables du processus d'immigration, que les participants ont généralement associé à l'ensemble « gouvernement ». En effet, la majorité des sujets interrogés formule des reproches envers l'État concernant son système d'immigration. « Il y a un manque sur [...] la politique de l'immigration [...]. Le Canada doit faire attention plus que ça aux gens immigrés. Surtout les gens qui sont bien éduqués. [Le] Canada doit respecter ces gens-là. D'après moi il ne fait pas ça. » Les points les plus saillants concernent le décalage entre l'information présentée lorsqu'ils se trouvaient dans leur pays d'origine et la réalité du marché du travail. « Il y a toute une image, tout un *marketing* international que fait le Canada. Oublie ça. L'immigration c'est pas comme ça. [...] les agents d'immigration te parlent du Canada bla bla bla bla. C'est pas comme ça. [La réalité] c'est beaucoup plus dur. » Certains nous ont fait part de combien il est important d'avoir des attentes professionnelles réalistes relativement aux possibilités de carrière dans le nouveau pays. En outre, il semble que le fait d'être au courant des étapes à venir aide à les vivre sereinement. À cet effet, Brahim précise : « on s'est préparé psychologiquement, pour l'aide sociale on s'est préparé. » Antonio, quant à lui, évoque la nécessité de visualiser les défis à venir, en fait, il s'agit de se préparer à « recommencer sa vie ici ». Un autre élément qui est ressorti à la lumière des entretiens et de la littérature sur le sujet est l'ampleur et le coût des démarches pour accéder à la profession. Pour certains, c'est carrément impossible étant donné le nombre d'années d'études à reprendre et le fait qu'ils ont une famille à charge. Pour d'autres, comme Diana, c'est envisageable mais il faut « trouver courage pour le faire. Avec les deux enfants ça va être plus difficile de trouver le temps. » Il y a toujours des examens à passer, lesquels requièrent de nombreuses heures de

préparation et d'étude. Farid souligne lui aussi la difficulté de concilier le travail, la famille et les études pour réussir les tests. Il nous fait part du dilemme alors vécu. « Des gens qui ont vingt ans d'expérience, s'ils sont là ils sont là avec leurs enfants, est-ce qu'ils vont s'occuper des examens de leurs enfants ou bien de s'occuper de leurs examens? »

Les tiraillements intérieurs sont présents dans les démarches de réinsertion professionnelle. En effet, pour ceux qui n'ont pas la chance d'accéder au titre et au statut de professionnel dans leur domaine, il est loin d'être facile de se faire embaucher pour des postes ne demandant pas leurs compétences. Antonio expose les questionnements qu'il vit lors des entretiens d'embauche. « C'est difficile car je dois toujours me demander : est-ce que je dois parler de ça [en montrant ses diplômes] ou est-ce que je n'en parle pas? ». Il semble que les professionnels migrants se trouvent dans une situation sans issue, comme le met au jour Elaura. En effet, souhaitant travailler dans son domaine de quelque manière que ce soit, elle a posé sa candidature pour être figurante dans des films. Mais personne ne l'a contactée. Elle s'est donc résignée à proposer ses services pour laver de la vaisselle dans un restaurant. Or, elle n'a pas trouvé de réponse favorable de ce côté car on la jugeait surqualifiée et on craignait qu'elle quitte pour un meilleur emploi. Elle se trouve dans une impasse et demande : « Où je dois travailler? ».

Nous l'avons montré, le parcours migratoire et l'épreuve de réinsertion au monde du travail sont jalonnés d'obstacles. Une autre difficulté qu'ont rencontrée plusieurs de nos sujets réside dans la méconnaissance et la méfiance des gens envers leur culture d'origine. Qu'on pense aux coups d'état menés dans certains pays de l'Amérique du Sud ou aux attaques terroristes associées au monde arabe, il semble, d'après les narrateurs, que bien des gens ne font pas la distinction entre l'individu qui se trouve devant lui et les groupes extrémistes dont il est question dans les médias. C'est ce que déplore Elaura lorsqu'elle affirme : « le monde occidental nous voit comme des terroristes après le 9-11. [...] Arrête[z] de m'accuser, je ne suis pas terroriste, je suis une artiste. » Cette ignorance a un impact négatif pour les migrants quant à leurs chances d'accéder à un emploi, comme le souligne Conrado.

Il y a beaucoup d'ignorance. [...] « Ok tu as travaillé où? » « Ah au Chili, ah ok, où est-ce Chili? Je ne sais pas, 50 % de la population ne connaît pas le Chili. Par exemple. Les 50 % que tu as, peut-être qu'une de ces personnes va être ton employeur. Il connaît le Chili. Il peut dire : « ah ok! J'ai une expérience au Chili je sais que c'est un bon pays, blabla ». Parfait. Tu peux trouver un emploi. Mais si c'est pas comme ça... Pour bien des Québécois, toute l'Amérique latine c'est le même, le Brésil, l'Argentine. [...] Tu écoutes les nouvelles, ah un autre coup d'État [...] mais c'est l'image de notre nationalité, de tous les pays. C'est tous les mêmes, il n'y a pas de différence.

Pour ceux qui ne sont pas familiers avec le français à leur arrivée, la langue devient un obstacle de taille. En effet, pour la personne ayant une connaissance restreinte du français, il est éprouvant de ne pas pouvoir s'exprimer adéquatement. « Si je n'ai pas la formation de la langue, c'est un obstacle géant. Vraiment c'était quelque chose [...], c'est la misère, c'est la misère comme être humain. » Il en découle un sentiment d'impuissance et de vulnérabilité. Conrado expose cette position délicate : « Si tu as un problème, tu n'as pas les mots pour parler. Qu'est-ce que tu peux faire? Rien. » Il ajoute que cette réalité fait en sorte que les allophones ont un accès plus

limité à de bons emplois. Il soutient qu'à compétences égales, les employeurs favorisent les francophones dans leur choix d'embauche.

4.2.4 Stratégies mises en œuvre pour faire face aux interactions insatisfaisantes et aux obstacles

Nous avons vu plus haut que des interactions insatisfaisantes sont présentes dans le parcours migratoire des personnes interrogées. Ces contacts ne sont certes pas si fréquents aux dires de nos sujets, mais il n'en demeure pas moins qu'ils représentent un inconfort et un risque pour l'identité, comme nous l'avons déjà suggéré. Partant, diverses stratégies peuvent être déployées pour y faire face. À la lumière des entretiens, il appert que les participants ont réagi de trois manières différentes. Premièrement, certains diminuent l'importance accordée à ces situations de communication, comme le font Antonio et Conrado. Ce dernier nous confie que sa stratégie consiste à penser davantage à lui et à n'entretenir aucune attente à l'égard de ses relations avec les gens. « C'est pas important, les Québécois, les Canadiens, les Américains, c'est pas important. Si sur mon chemin je trouve des gens très intéressants, excellent. Mais si je ne trouve pas, c'est pas grave. » D'autres, comme Elaura, Ghalia et Brahim, choisissent à certains moments d'exprimer haut et fort leur insatisfaction. En effet, les deux sujets féminins cherchent à vaincre les préjugés et à valoriser l'identité de leur peuple aux yeux des occidentaux, que ce soit par la réalisation de films ou la mise sur pied d'un centre culturel. Quant à Brahim, il s'est rendu en personne à l'organisme d'aide aux devoirs pour faire part de son indignation du fait qu'on n'avait jamais répondu à son offre de services bénévoles. Enfin, à d'autres occasions, la stratégie sélectionnée est le retrait, comme l'exemplifie Ghalia en choisissant de quitter un emploi en raison de relations interpersonnelles difficiles.

Si l'on se penche sur le défi de la réinsertion professionnelle, on constate que les participants à l'étude ont pour la grande majorité transité par des organismes d'aide à l'emploi. Ces ressources les ont aidés au moyen d'ateliers de recherche d'emploi, d'orientation vers des formations ou par du placement en entreprise. Sur le plan concret de la recherche d'emploi, il ressort sans contredit qu'Internet est désormais un moyen incontournable pour trouver du travail. C'est de cette manière que les chercheurs d'emploi prennent connaissance des postes disponibles et qu'ils contactent les personnes-ressource en leur transmettant lettre de présentation et curriculum vitae. Il est apparu que ce dernier doit souvent être « maquillé » pour convenir aux postes ciblés. C'est précisément ce que Brahim nous révèle lorsqu'il mentionne qu'il est crucial de bien se renseigner sur le poste, à savoir « quel est le travail, la tâche qu'ils veulent combler et c'est en fonction de la tâche [que] tu vas maquiller ton CV. » Pour la majorité des sujets, il est acceptable de procéder à cette opération dans le cadre de la réinsertion professionnelle de migrants. Si on accepte de faire un travail qui ne requiert pas de diplômes universitaires, il va de soi qu'il faut retrancher des informations qui démontrent une qualification supérieure.

Pour l'ensemble des personnes rencontrées, on remarque une attitude proactive dans leur développement professionnel. Cela est manifeste dans l'accomplissement des démarches visant à (re)devenir des professionnels, que ce soit en faisant partie de l'ordre qui régit leur profession ou encore par de la formation pour accéder à un

poste qui leur convienne vraiment. Nous verrons ci-après que la satisfaction procurée par le travail est un des ingrédients qui composent l'identité professionnelle.

4.2.5 L'identité professionnelle et ses composantes

Les migrants que nous avons interrogés aspirent à devenir des professionnels dans leur nouvelle société. Ils estiment en effet qu'un tel rôle pourrait leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes, c'est-à-dire à mobiliser leurs compétences et leurs acquis dans le cadre de leur travail. Comme nous le voyons dans le cas de Ghalia, la personne a besoin de contribuer à la collectivité. En cours d'entretien, elle a déclaré : « à quoi me servent mes diplômes qui ont été reconnus comme des maîtrises, des doctorats et tout, c'est juste des titres, et des titres qui restent dans des tiroirs puis je ne donne rien. » Ce même besoin de participation est manifeste aussi dans le discours de Brahim, lorsqu'il parle des étudiants algériens qui sont démotivés : [En Algérie] à un certain moment, je ne me sentais plus utile. [...] ils ne veulent plus de mon enseignement alors je vais chercher ailleurs. » C'est ce qu'il a fait en venant ici et en occupant un poste d'enseignant dans un établissement collégial. « Je suis en train d'apporter ... de donner le meilleur de moi à cette société. Donc [...] c'est comme si ils m'ont donné une place [...] pour contribuer au développement d'une manière générale de la société. »

Parmi les participants à l'étude, Brahim est cependant le seul qui a retrouvé les mêmes fonctions et statut que dans sa vie prémigratoire. En effet, tous ses pairs migrants sont encore en quête de leur véritable place sur l'échiquier professionnel. La notion de place semble significative pour nos sujets, comme nous le décelons dans les propos de Diana :

[Je veux] devenir ingénieure pour me sentir plus à ma place. Parce que maintenant je travaille comme technicienne et je suis contente [...] mais je sens que je dois faire quelque chose de plus [...] pour trouver ma place. [...] je sens que je peux donner et faire plus que ça. [...] oui je voudrais un peu plus utiliser mes compétences, mes connaissances, tout ce que j'ai appris à l'université. [...] je sais que je peux donner beaucoup plus.

Sont donc réunis dans la notion d'identité professionnelle les besoins de contribution et de place au sein de la communauté. S'ajoutent à ces composantes celles de la stimulation intellectuelle et du défi au travail. À ce sujet, Conrado soulève : « Utiliser le cerveau c'est plus stimulant que si c'est seulement le corps. Nous sommes ici [sur Terre] pour réfléchir, pour penser comment est-ce qu'on peut faire les choses d'une façon différente. » Il s'agit de solliciter les facultés de l'individu à un autre niveau, lequel comporte souvent une certaine forme de réflexivité et de développement de la pratique. Ces aspects sont très présents dans le discours de Ghalia. En effet, après avoir enseigné les finances et ainsi participé à la progression scientifique et sociale de son pays, elle a trouvé quelque peu dégradant de nettoyer le restaurant et de faire des sandwiches. Ainsi, lorsqu'elle en a eu l'occasion, elle a assumé des fonctions de gestion avec une grande satisfaction.

Mon conjoint était absent [alors] j'ai pris tout le restaurant en main, je gérais ça toute seule puis ça me va-lo-ri-sait. Je me retrouvais là-dedans parce que, je me disais, ça suivait un petit peu tout ce que j'ai fait, dix-huit ans de scolarité, toute une expérience en arrière de moi. C'est comme si ça me permettait vraiment d'avoir un défi quotidien.

Ce passage soulève par ailleurs l'importance de puiser une certaine valorisation dans le cadre du travail. Il s'avère essentiel au bien-être de nos sujets d'être bons dans ce qu'ils font et d'être reconnus en ce sens. Un emploi satisfaisant pour les participants semble aller de pair avec un poste qui apporte une reconnaissance sociale. Cette dernière apparaît déficitaire chez certains des sujets. En effet, Ghalia, Elaura et en Farid, jusqu'à un certain point, ne se sentent pas reconnus. Ghalia nous confie qu'occuper un emploi dans son domaine, qui requiert des compétences intellectuelles particulières, est essentiel pour vraiment exister.

Je ne suis pas reconnue. Il y a un manque de reconnaissance par rapport à ce que je peux donner, [...] à ce que j'ai comme bagage académique ou professionnel ou expérience. [...] C'est comme si je n'existe pas. [...] c'est comme si on me dit, on me dénigre [...] On n'est pas reconnu à notre juste valeur [...] parce que c'est une société de travail.

Il est à noter que le salaire rattaché à l'emploi affecte lui aussi la valeur que l'on attribue à un poste où à l'individu qui l'occupe, comme nous l'a révélé Farid avec virulence lors de nos rencontres. En effet, il se dit heureux sur tous les points dans son travail, sauf sur la question de la rémunération. Non seulement la rétribution pécuniaire s'inscrit dans le registre symbolique, mais elle permet aussi d'assumer ses responsabilités financières avec plus ou moins d'aisance, selon le revenu. Farid nous mentionne en effet que bien que l'on reconnaisse verbalement son apport dans l'entreprise, cela ne suffit pas pour nourrir sa famille. « Ce n'est pas avec des merci que je nourris mes enfants », nous dit-il. L'expérience d'Elaura va dans le même sens : elle ne pourra vivre éternellement des prêts et bourses et de petits boulots.

Comme Ghalia nous le faisait remarquer, nous nous trouvons dans une société de travail, dans laquelle le travail constitue un ingrédient essentiel pour être reconnu et avoir « sa » place. Brahim fait partie de ceux qui se sentent réellement appartenir à leur société d'accueil, tout comme Antonio. Bien que ce dernier ne se trouve pas dans une situation professionnelle satisfaisante, il évoque tout de même :

Je suis un membre très important dans cette société-là, parce que je travaille, je paie mes impôts, je respecte les autres, les lois du Canada, comme tous les citoyens, je dois le faire et je vais... je le fais. Bien sûr. Je fais partie de cette société et je pense que j'ai une place ici. Je me suis gagné [...] cette place-là. Alors ça me fait sentir bien.

On constate qu'Antonio relie la place occupée dans la société au fait d'être actif sur le marché du travail. Il a une place parce qu'il travaille et respecte ce que cela implique, notamment les redevances à l'État. On voit donc ici, de manière très claire et concrète, l'importance d'avoir une occupation professionnelle pour le bien-être de l'individu dans une société comme la nôtre.

En étudiant le corpus des entretiens, nous avons relevé chez la majorité des sujets une certaine évaluation des emplois en termes de prestige. En d'autres mots, on comprend en les écoutant qu'ils accordent plus de valeur aux types de travail qui exigent des habiletés intellectuelles plus considérables (le seul à ne pas avoir fait état de ce jugement est Antonio, qui travaillait en entretien ménager au moment de notre deuxième rencontre). Cette gradation de valeur est manifeste quand Brahim parle d'un « ouvrier de rien du tout » ou que Ghalia mentionne le cas d'une « personne médecin dans son pays et qui était réduite à devenir concierge ici puis à laver les planchers. » L'exemple le plus frappant est celui d'Elaura :

J'ai fait des efforts pour être bien éduquée, pour ne pas faire la vaisselle, pour ne pas nettoyer le plancher. Il y a d'autres gens pour ça c'est pas moi. J'ai deux bacc, deux certificats et je suis en maîtrise maintenant. 15 ans d'expérience [...] alors pourquoi je dois nettoyer le plancher? Ce n'est pas mon travail. Il y a des gens qui ne font rien dans la vie, juste nettoyer le plancher.

Ce passage met en exergue la déqualification professionnelle que vivent certains des nouveaux arrivants scolarisés et forts d'une solide expérience de travail. Parmi nos sujets, outre Brahim qui connaît une continuité de sa carrière, tous sont dotés d'une scolarité et de compétences supérieures à ce qui est nécessaire pour assumer leur fonction actuelle ou les postes qu'ils ont occupés depuis leur arrivée. Tous les participants nous ont révélé que la déqualification dans sa forme la plus aiguë (travailler hors de son domaine et généralement dans des postes de manœuvres ou de commis) n'est supportable que si elle est temporaire.

Tu as travaillé à un certain statut là-bas, par exemple j'ai travaillé dans l'université, parfois j'ai fait des cours devant les [étudiants] [...] Et pouf! Tu viens ici je tombe sur le *shifl* de nuit de sept à sept, c'est un autre niveau et c'est stressant, si tu fais ça longtemps et si rien d'autre n'arrive dans ta vie, tu ne peux pas le faire [après un certain temps].

Farid aussi estime que sa situation n'est acceptable que dans une visée provisoire. Il vit une situation de disparité salariale qu'il arrive de moins en moins à endurer. « Que ce soit < nom de l'entreprise où il travaille > ou d'autres sociétés, on est mal payé. Ça, on ne peut pas l'accepter. On va arriver à saturation après c'est... [...] ça peut éclater tout ça, ça va être une révolte [...] Mais... je vous dis la vérité moi si je n'ai pas d'augmentation je vais chercher ailleurs. »

Tel que souligné, réussir à devenir un professionnel ici est un synonyme d'accomplissement pour les migrants de notre étude. Ceux qui ont des enfants ou qui prévoient en avoir ont mis en exergue l'importance pour eux d'être un modèle parental de réussite. Ils souhaitent en effet que leur progéniture dispose d'un exemple vivant d'efforts, de persévérance et de succès pour les amener à faire de même. À ce sujet, le passage suivant est éclairant.

Si je reste toujours au même niveau [emballeuse, technicienne], [ma fille] ne voit pas que j'ai fait quelque chose pour m'améliorer, elle aussi va rester au même niveau et pour elle il n'y a pas de stimulation pour faire quelque chose de plus, aller à l'université ou je ne sais pas quoi, des choses qu'elle veut faire. [...] [Maintenant] elle voit que je travaille, que j'essaie de faire quelque chose de mieux et je pense que pour elle c'est bien. Pour grandir, pour se développer, pour tout ça. [...] je pense que si elle voit que j'essaie de donner des efforts, oui, c'est éducatif.

Cette préoccupation transgénérationnelle constitue pour les professionnels migrants un mobile intrinsèque de motivation à poursuivre les démarches d'accès à un poste qui leur convienne vraiment.

Pour saisir la manière dont ils se perçoivent, nous avons demandé aux sujets de définir la conception qu'ils ont d'un « professionnel ». Plusieurs participants ont alors exposé que la profession consiste en une manière d'être et qu'elle fait partie de la personne. Par exemple, pour Farid, la première caractéristique d'un professionnel est le respect d'autrui. Pour sa part, Antonio nous confie :

Ça fait partie de moi, ça fait partie de la façon d'agir, de la façon d'interagir dans la société. Toujours, c'est comme ça. Parce que je ne peux pas utiliser un masque, aujourd'hui j'ai mis le masque de l'honnêteté et demain le contraire [...] Un professionnel je pense que c'est une façon d'agir, une façon d'être.

Dans l'ensemble, il est aussi ressorti qu'un professionnel détient non seulement un savoir-être, mais aussi des connaissances et un savoir-faire spécifiques à son domaine d'expertise qu'il a acquis au cours d'une longue formation universitaire.

Les résultats bruts ayant été présentés dans un premier temps pour chacun des sujets et de manière transversale dans un deuxième temps, nous nous attacherons maintenant à exposer le sens qui s'en dégage lorsque nous mettons en relation ces résultats avec le corpus théorique et les éléments fondateurs de la proposition de recherche.

CHAPITRE V

L'INTERPRÉTATION

Dans ce chapitre, nous proposons d'élaborer une réponse faisant écho à notre proposition initiale. Nous avons trouvé à la fois des éléments qui confirmaient cette dernière, d'autres qui la nuançaient et aussi des dimensions nouvelles. Nous exposons ces découvertes en nous appuyant sur les récits des sujets, sur un court-métrage recueilli au sein du corpus documentaire, sur notre journal de terrain ainsi que sur l'ensemble des auteurs présentés dans le cadre de référence. Nous établissons un dialogue entre ces différentes sources pour mettre en exergue les apprentissages réalisés sur le phénomène qui nous préoccupe, celui de la réinsertion au monde du travail par des professionnels migrants.

Rappel des objectifs

Comme nous l'avons souligné au chapitre premier, l'objectif que nous visons dans le cadre de cette recherche est double. D'une part, nous cherchons à comprendre comment les professionnels migrants vivent leurs interactions quotidiennes pendant le processus de réinsertion au travail et d'autre part, nous souhaitons cerner la mouvance de leur sentiment d'identité professionnelle

Rappel de la proposition de recherche

Au terme de notre expérience d'observation participante sur le terrain et de la recension des écrits, nous avons formulé la proposition qui suit. La dépréciation identitaire émergeant des interactions des professionnels migrants pendant la recherche d'emploi a pour effet de maintenir le sentiment d'identité professionnelle dans une zone d'anxiété pouvant aller jusqu'à la souffrance. Selon nous, les interactions quotidiennes au cours de la réinsertion professionnelle peuvent nuire à la reconstruction identitaire lorsqu'elles infirment l'identité pour soi.

Proposition de recherche nuancée

À la lumière des entretiens réalisés avec les sept professionnels migrants et de l'analyse qualitative subséquente, nous sommes en mesure d'émettre les constats suivants. Il se trouve confirmé que le vécu des informateurs comporte effectivement des interactions invalidantes, lesquelles contraignent la reconnaissance nécessaire au maintien du sentiment d'identité. Toutefois, ce qui nous apparaît saillant maintenant est le poids *relatif* de ces interactions insatisfaisantes et de leur impact sur l'identité pour soi et sur la souffrance engendrée. Face à ces communications dévalorisantes, les sujets ne sont pas passifs. Bien au contraire, en fonction des ressources dont ils disposent, de leur personnalité et des enjeux de la situation dans laquelle ils se trouvent, ils mettent en œuvre des stratégies identitaires (Taboada Léonetti dans Camilleri, 1990). Ces dernières leur permettent notamment de se protéger en échappant aux assignations et à la pression sociale et aussi de redéfinir leur identité (Rachédi, 2009). Ils détiennent donc un certain pouvoir transformateur qui leur permet non pas de reconstruire leur identité

professionnelle puisque celle-ci n'a pas été détruite, mais plutôt de la réaménager de façon à ce qu'elle convienne mieux à leur nouvelle réalité.

Ayant rappelé les objectifs de la recherche et formulé une proposition renouvelée à la lumière de la présentation et de l'analyse des résultats, nous nous attacherons maintenant à mettre en forme le sens qui émerge de ces derniers.

5.1 La communication interpersonnelle : un phare pour éclairer le vécu interactionnel des professionnels migrants

Comme nous l'avons mis de l'avant en résumant les thèmes abordés dans les récits, les interactions que vivent les professionnels migrants sont satisfaisantes dans certains cas et plutôt insatisfaisantes dans d'autres. Nous verrons ci-après comment certaines notions associées à la communication interpersonnelle nous permettent de rendre compte du vécu interactionnel des sujets de l'étude.

5.1.1 Quand le non verbal en dit beaucoup

Tel qu'annoncé antérieurement, nous privilégions une approche psychosociologique de la communication pour procéder à une lecture du phénomène à l'étude. Il s'agit d'une perspective totale de la communication, au sens où les dimensions verbales et non verbales sont à la fois considérées (Marc et Picard, 1989). L'aspect non verbal comprend, entre autres, le ton de la voix, les mimiques, le regard, les gestes et mouvements de même que les silences. L'utilisation de ces autres « canaux » dans l'échange sert à appuyer le discours mais il arrive aussi que la dimension non verbale se substitue à ce dernier (Maisonneuve, 2000), comme les sujets l'ont rapporté à quelques occasions. Ghalia y réfère lorsqu'elle décrit la froideur de certains accueils qui lui ont été réservés. Elle fait mention notamment « des regards qui en disaient long » et des « visages fermés » qu'elle devait affronter régulièrement. À un niveau plus large encore, celui de la relation, le fait de se taire et de ne pas donner suite aux propos de l'autre protagoniste comporte aussi une « valeur communicative » (Wittezaele et Garcia, 2006). On constate en effet dans les propos de Brahim qu'il ressent comme un rejet le fait que personne de l'organisme d'aide aux devoirs n'ait pas répondu à sa proposition de services. « J'ai demandé à faire du bénévolat pour l'aide aux devoirs. [...] J'ai rempli un papier, ils m'ont jamais contacté [...] y a des fois même le bénévolat ils n'acceptent pas des gens. » La réception que fait l'enseignant de ce message est en ce sens conforme à l'axiome de l'école de Palo Alto selon lequel « on ne peut pas ne pas communiquer » (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972, p. 46).

5.1.2 Le contexte interculturel : une donnée incontournable

Outre la dimension non verbale, les modèles de la communication dans une perspective psychosociologique mettent en exergue certains éléments incontournables à prendre en compte dans l'analyse des interactions, dont le contexte (Marc et Picard, 2000, 2008). En réponse à l'une de nos questions de recherche, qui nous amenait à chercher comment les professionnels migrants vivent les interactions au quotidien pendant leur processus de

réinsertion au travail, nous mettons en relief le fait que celles-ci ont lieu dans un contexte qui est nécessairement interculturel, ce qui comporte un certain nombre d'implications. Il est en effet impossible de faire abstraction de la donne culturelle. Le migrant est vu comme un étranger ou un « visitant », pour reprendre l'expression d'Antonio. L'étranger, c'est « ce qui n'est pas soi, ce qui ne vient pas d'ici, ce qui n'est pas familier (Ouellet, 2003, p. 188). Le migrant lui-même se considère ainsi; « dès lors qu'il opère une dichotomie entre son groupe d'appartenance et les groupes auxquels il n'appartient pas, le sujet produit lui-même de l'étrangeté » (Vinsonneau, 2002, p. 209). Dans l'usage général, on utilise le groupe de référence qu'est celui de l'appartenance nationale. Ce trait fait inévitablement partie de ce que l'on perçoit dans une situation d'interaction et ne peut faire autrement que d'influencer les rapports entre les protagonistes, comme nous l'exposerons ultérieurement en traitant du rapport de places.

Lorsque nous avons demandé à Elaura quelle était sa place au sein de sa société d'accueil, elle nous a répondu que c'était celle d'une étrangère. Cette manière de s'identifier peut être interprétée de différentes façons. Selon l'axiomatique de l'école de Palo Alto, nous pourrions avancer ici qu'il s'agit de la ponctuation qu'Elaura fait de sa relation avec la communauté d'accueil, ponctuation qui structure nécessairement sa conduite (Watzlawick, Beavin et Jackson, 1972). Ainsi, on peut supposer que cette lecture de la situation peut amener deux grands types de comportement. Une position d'étrangère peut amener à accentuer sa différence. « Lorsqu'on sent sa langue méprisée, sa religion bafouée, sa culture dévalorisée, on réagit en affichant avec ostentation les signes de sa différence » (Maalouf, 1998, p. 60). On peut se demander s'il s'agit de la posture qu'adopte Ghaliya, qui choisit de porter le voile ici au Québec alors qu'elle ne le portait pas au Maroc. Un autre comportement pourrait consister plutôt à s'engager activement sur le chemin de l'interculturalité par la voie de la communication interculturelle, ce que fait effectivement Elaura lorsqu'elle profite de ses cours à l'université pour observer les Québécois d'origine dans leur différence et pour échanger avec eux.

Il est à noter que pour parvenir à une communication interculturelle satisfaisante, l'ouverture vers l'autre doit provenir des deux parties. Entretenir une image du migrant seulement en tant qu'étranger peut entraîner des conséquences négatives. Cette image de l'autre est réductrice, car celui-ci est vu uniquement dans sa différence. On le simplifie, on lui dénie son droit à l'opacité, selon l'expression de Glissant (1996), ce qui désigne cette possibilité d'être pluriel et complexe. En adoptant une conception si « étroite, exclusive, bigote, simpliste qui réduit l'identité entière » (Maalouf, 1998, p. 14) à un seul trait, on l'enferme dans une identité-prison (Abdallah-Preteuille, 2006), qui ne peut être source que de déception et de souffrance. Cette position peut en effet agir comme écran dans la communication interpersonnelle et nourrit un danger.

Les filtres d'ordre cognitif (intellectuel) et affectif concernant la perception de l'étranger, de l'étrange en général et de certains peuples en particulier, à travers des images collectives qui varient selon les contextes historiques, économiques et culturels, mais toujours à l'origine de jugements envers l'étranger et le migrant, plus fréquemment négatifs que positifs. Il s'agit des ethnocentrismes, des stéréotypes, des a priori, des préjugés; sans oublier le racisme toujours au devant de la scène qui engendre une perception de l'autre négative, stigmatisée, voire déréalisée pour l'exclure, le dominer, l'agresser (Cohen-Emerique dans Camilleri et Cohen-Emerique, 1989, p. 94).

Ce type de dévalorisation, nous le décelons dans une expérience que Farid nous a racontée concernant le discours d'un responsable lors d'une réunion dans son milieu de travail. L'homme a demandé de placer les commandes en urgence, en ajoutant : « avec moi, il n'y a pas de *Inch Allah* ». Farid a ressenti cette remarque comme un profond manque de respect envers sa religion et sa culture de manière plus globale. Une telle conduite met « en échec la reconnaissance de l'autre en situation interculturelle, pouvant engendrer la représentation d'une identité simplifiée ou déréalisée, voire même dévalorisante d'autrui » (Cohen-Emerique dans Camilleri et Cohen-Emerique, 1989, p. 93), ce qui n'est pas sans causer de tort. Dans cet esprit, Maalouf souligne (1998, p. 32) l'importance que « chacun de nous prenne conscience du fait que ses propos ne sont pas innocents, et qu'ils contribuent à perpétuer des préjugés » à l'origine de blessures identitaires parfois graves.

Cette conception de l'étranger n'est heureusement pas toujours celle qui prévaut. En outre, elle peut être relativisée dans la mesure où elle peut être envisagée comme temporaire, à mesure que le migrant s'intégrera davantage dans sa nouvelle communauté, et dans cette optique, elle est porteuse d'espoir. À la question concernant sa place, Conrado nous a dit : « j'imagine que je vais rester toujours comme un immigrant, ok. Mais... j'ai la confiance qu'avec le temps, j'espère avoir la même réponse que le Québécois m'a donnée. Tu n'es pas un immigrant, tu es Conrado. » On constate ici qu'il est conscient de la nécessité d'un certain apprivoisement entre porteurs de cultures différentes, lequel requiert du temps.

Or, il n'est pas toujours aisé de faire preuve d'une telle patience lorsque l'on ressent l'urgence de trouver un travail. Ainsi, la spécificité interculturelle n'est pas sans incidence dans le cadre particulier qu'est la recherche d'emploi. Pour tous ceux et celles qui n'ont pas grandi au Québec, la particularité de l'origine culturelle est visible ou à tout le moins audible et donc perceptible par l'interlocuteur. Nous nous rappelons combien les périodes d'appels aux employeurs représentaient de réelles épreuves pour les participants des ateliers de recherche d'emploi, ce que confirme Diana.

[De] tous les appels téléphoniques que j'ai faits, personne ne m'a dit : « ok vous pouvez passer me voir » ou « passer en entrevue » ou « laisser votre c.v. » ou quelque chose comme ça. Je pense que c'est à cause de l'accent... de mon français. [...] Je ne sais pas. C'est peut-être ça. Parce que quand tu entends quelqu'un au téléphone, c'est juste... c'est la langue qui tombe comme barrière.

Dans une telle situation d'interaction, il semble que le fait d'être étranger constitue un stigmata pour les chercheurs d'emploi. En effet, c'est souvent en raison de ce trait relatif à l'appartenance nationale que les migrants sont mis de côté. En parlant de la difficulté à être embauché, Conrado a déclaré : « la plupart des gens vont choisir un Québécois parce qu'il parle parfaitement le français. Toujours c'est comme ça. C'est la grande complication pour moi. » En plus de l'obstacle linguistique, les migrants font face à l'ignorance et à la méfiance des employeurs potentiels, comme nous l'avons souligné dans le chapitre d'ouverture. Conrado nous l'a signalé en déplorant que les diplômés de son pays ne sont pas bien reconnus ici, notamment en raison de l'ignorance des gens, pour qui les pays de l'Amérique latine sont tous les mêmes. Selon Conrado, être d'origine étrangère implique de rencontrer la

suspicion et d'avoir à se prouver. « Pour leur montrer que j'avais travaillé là-bas comme ingénieur et que je suis capable de faire le même travail que toi ici [c'est très difficile] ... je suis Chilien c'est la grande différence. » Les propos de Vinsonneau (2002) s'avèrent éclairants pour saisir ce qui entretient la méconnaissance et la stigmatisation qui en découle :

Il est moins coûteux de ne pas reconnaître l'Autre, porteur d'un code culturel inconnu, que de procéder à la restructuration d'ensemble des outils représentationnels qui pourraient permettre d'en assurer la saisie spécifique et la compréhension. Le bouclier protecteur de l'égoïsme s'érige en stratégie économique pour faire face à l'étranger, stratégie d'autant plus efficace qu'elle s'assortit de la péjoration des différences perçues. [...] La stigmatisation de l'étranger présente l'avantage de légitimer l'ignorance dans laquelle on le tient (p. 212).

Nous l'avons vu au chapitre deuxième, le stigmatisme affecte les rapports que le stigmatisé entretient avec les autres. Dans le cas des migrants, ce sont leurs relations avec les nationaux qui s'en trouvent marquées. Le stigmatisme lié au pays ou à la culture d'appartenance a souvent pour effet d'introduire une distance hiérarchique en faveur de celui qui se sent davantage « chez soi » (Vinsonneau, 2002). Partant, « l'étrangeté » ne manque pas de jouer un rôle déterminant dans le rapport de places, notion qui sera utilisée ci-après pour comprendre le vécu communicationnel des migrants en processus de réinsertion au monde du travail.

5.1.3 Le rapport de places comme marqueur du vécu communicationnel

Tel que présenté plus tôt, le rapport de places structure les rapports d'interaction entre les partenaires d'une situation de communication. Nous avons d'ailleurs spécifié que la mobilité dans les positions occupées (en termes de symétrie et de complémentarité) indique généralement que la relation est saine ou du moins qu'elle se développe en ce sens, ce que nous sommes à même de voir lorsque nous nous penchons sur la relation de Ghalia avec la présidente du club de patinage artistique. « Il y a eu toute une maturité par rapport à la relation qu'on a eue. » En effet, la dame en question l'ignorait complètement au début et leurs contacts étaient froids. Puis, avec le temps, à force de se côtoyer dans les rencontres de parents, elles en sont venues à une tout autre relation. Cette progression est marquée par une interaction en particulier, au cours de laquelle il y a un changement de position dans la communication et dans la ponctuation de cette dernière. Cela s'est produit lorsque Ghalia s'est adressée à la présidente pour lui proposer que son commerce commandite le spectacle de fin de saison. Elle nous a relaté que la dame était bouche bée d'apprendre que le restaurant nom du commerce lui appartenait. Cette information associée au statut semble donc avoir changé l'image que la présidente avait d'elle, tel que la Marocaine l'a souligné. « C'est incroyable comment les gens ça peut changer... comment ils te perçoivent. » Disposant maintenant d'un renseignement sur le statut de travailleuse de Ghalia, celle-ci devenait pour la présidente une personne qui pouvait lui apporter ce qu'elle recherchait. Partant, Ghalia s'est retrouvée en position haute puisque c'est elle qui était en mesure de donner à ce moment, ce qui a amorcé un assouplissement de leur relation.

Une autre illustration de cette mobilité dans la relation est celle de Conrado dans son milieu de travail. Il nous a raconté sa surprise lorsqu'il a découvert qu'il était pratique courante que son supérieur demande à ses subordonnés de donner leur opinion et qu'il la prenne en considération. « Mon patron me dit : « Conrado, qu'est-ce que tu penses de ça? » Même si je suis l'assistant, je suis le dernier du dernier du dernier. » En effet, sur le plan du statut et dans le cadre de l'organisation, Conrado et son supérieur sont engagés dans une relation hiérarchique. On constate dans l'exemple cité que la relation est saine dans la mesure où les protagonistes sont capables de passer d'une position haute à basse et vice versa. Les deux partenaires acceptent de se trouver dans une position à partir de laquelle ils peuvent donner ou recevoir. Conrado mentionne par ailleurs qu'il apprécie cette façon de travailler en équipe, ce qui témoigne de l'équilibre de la relation. En effet, « un rapport de places n'est satisfaisant que si les protagonistes s'y sentent "à l'aise", et s'ils le ressentent comme "juste" » (Marc et Picard, 2000, p. 39). L'équilibre d'une relation est donc défini par le ressenti des interlocuteurs. Il « apparaît intuitivement comme une exigence fondamentale de la relation. Cela transparait dans le fait que la plupart des gens trouvent satisfaisante une relation "équilibrée" et insatisfaisante une relation qui ne l'est pas » (Marc et Picard, 1989, p. 52).

Dans une interaction, il peut y avoir différentes manières de « vivre » le type de relation. Nous entendons par là que les sujets ont une certaine emprise sur la définition de la relation. En effet, la détermination institutionnelle peut présenter la relation en des termes complémentaires alors que subjectivement, la relation est déterminée sur le mode symétrique. C'est ce que nous apprend Brahim lorsqu'il commente une rencontre avec le directeur du département de mathématiques d'un établissement scolaire dans le cadre de sa recherche d'emploi. À première vue, il s'agit d'une relation de type complémentaire dans laquelle le directeur est un employeur potentiel et Brahim un chercheur d'emploi. Or, ce dernier s'est présenté de façon à être considéré comme un enseignant (pair) plutôt que sans emploi (devant un patron potentiel).

Je suis arrivé à avoir deux rencontres formelles avec des responsables de départements de mathématiques. J'ai eu des discussions avec eux, comme ça, ils m'ont donné des livres, ils m'ont donné ceci cela, il y en a même un à < nom de l'établissement > qui est presque mon ami on s'écrit jusqu'à... Je l'ai vu qu'une seule fois. [...] Jusqu'à maintenant on s'écrit. D'ailleurs il m'a félicité quand il a su que j'étais recruté à < nom de l'établissement > [et il] a continué à m'envoyer [des courriels] quand il y avait des remplacements de poste.

Il y a donc une interdépendance des personnes dans la communication, puisque nous définissons notre rôle en rapport avec celui de l'autre. Par exemple, un intervenant peut remplir cette fonction seulement s'il y a une personne auprès de qui intervenir. Il s'agit d'une relation complémentaire, laquelle nous avons expérimentée en centre d'aide à l'emploi. Nous apportons alors une aide qui était la plupart du temps acceptée et accueillie par le participant, qui s'était rendu à nos locaux précisément pour obtenir ce soutien. Diana en témoigne : « je peux dire que tout le monde qui était là-bas [...] essayait de nous aider [...] j'étais vraiment contente à cette place. »

Comme on l'a vu, une relation complémentaire saine comporte des interactions symétriques. Or « il ne faut pas confondre l'interaction ponctuelle avec la relation qui se développe dans le temps » (Cormier, 2002, p. 51). En d'autres mots, toute relation, qu'elle soit complémentaire ou symétrique, doit comprendre certaines interactions

appartenant à l'autre mode pour être viable. C'est ce que nous constatons lorsque nous examinons les rapports que nous avons avec les « clients » lorsque nous étions intervenante. À titre d'exemple, nous nous souvenons avoir accepté avec joie (et étonnement) un dictionnaire fait à la main par l'un des participants qui avait appris notre intérêt pour l'espagnol, sa langue maternelle. Dès lors, « le migrant n'est plus seulement celui qui reçoit mais celui qui apporte quelque chose en faisant connaître et reconnaître sa culture qui forme la trame de son identité sociale » (Cohen-Emerique dans Camilleri et al., 1989, p. 79). Toutefois, il n'est pas toujours aisé pour l'intervenant de tendre vers ce type de relation tout en respectant les règles de l'organisation à laquelle il appartient. En effet, dans l'illustration proposée, il est à noter que notre conduite allait à l'encontre des principes de l'organisme : nous ne devions pas accepter de cadeaux de la part de la clientèle.

Par ailleurs, il arrive que certains glissements se produisent à l'intérieur d'une relation et qu'un rapport de pouvoir s'installe alors qu'il ne devrait pas. Nous avons identifié pareil phénomène au cours de notre expérience. En effet, nous nous sommes aperçue que le rapport avait évolué vers une relation plutôt hiérarchique, par exemple lorsque nous nous trouvions en quelque sorte à « commander » les participants. Nous avons d'ailleurs consigné cette perception dans notre journal de terrain : « Parfois j'ai l'impression qu'on les traite comme des élèves, des enfants! Je déteste infantiliser les gens. » Nous devions en effet les orienter vers différentes avenues, qu'il s'agisse de ressources, d'établissements de formation ou d'entreprises. Nous trouvions difficile de devoir les diriger vers de tels choix de vie alors que nous ne connaissions très peu de leur vécu et que nous devions tenir compte des objectifs que notre organisme devait atteindre. Brahim abonde dans le même sens en ajoutant qu'il y a des manières plus souhaitables que d'autres pour interagir avec les migrants en réinsertion professionnelle. Il nous a confié, immédiatement après l'enregistrement du premier entretien, qu'il désapprouvait la manière de l'une des intervenantes de dire aux immigrants : « tu vas à tel endroit, tu fais tel boulot. » Il estime qu'il faut davantage faire attention aux gens à qui l'on s'adresse en essayant de se mettre à leur place et en tenant compte de qui ils sont ou peut-être plutôt de qui ils étaient tout juste avant de migrer.

Le même glissement de pouvoir peut survenir dans une relation initialement symétrique. Farid nous en fournit une illustration. D'un rapport pourtant symétrique sur le plan statutaire, sa relation avec ses collègues de travail s'est muée en relation complémentaire hiérarchique. En effet, il nous a confié que ses pairs lui délèguent une part importante du travail qu'ils sont supposés accomplir eux-mêmes. Bien que Farid accepte toujours les tâches supplémentaires parce qu'il dit être de nature aidante à l'égard des autres, il nous a mentionné que la crainte de perdre son poste pesait aussi dans son choix d'acquiescer aux demandes des autres. On constate ainsi que ses pairs ont le pouvoir sur lui et occupent la position haute. Farid, du fait de son statut précaire (difficulté à trouver du travail en raison de son expérience étrangère et de l'absence de titre reconnu ici), accepte la position basse. Il se sent frustré et rejette cette définition de la relation, comme il l'a exprimé ouvertement avec nous. On en conclut que la relation n'est pas équilibrée puisque Farid a le sentiment d'être exploité, d'autant plus qu'il ressent sa position délicate comme une entrave à l'expression de son insatisfaction. Il garde le silence au sein de l'entreprise parce que la métacommunication semble être une avenue risquée. Nous avons dépeint le tableau d'une situation de

communication malsaine, mais il en existe d'autres. Nous nous pencherons ci-après sur la forme de communication pathogène qu'est le paradoxe pragmatique.

5.1.4 Le paradoxe pragmatique : une forme de communication pathogène

Tel qu'exposé au second chapitre, le paradoxe pragmatique place la personne dans une situation intenable lorsqu'on lui donne un ordre qui se contredit en lui-même et qu'on lui demande de se comporter de deux manières irrécyclables, ce qui peut devenir source de désordres émotionnels (Giordano, 2003). Elaura nous fournit une illustration de ce type de paradoxe rencontré dans sa recherche de travail.

J'ai fait des applications, personne ne m'a contactée. [...] Je n'arrive pas à trouver quelque chose [dans mon domaine]. Si je veux travailler, je dois travailler dans n'importe quoi, n'importe quoi. Mais même n'importe quoi ils ne vont pas m'accepter parce que... J'ai accepté de travailler comme... faire la vaisselle. [...] Ils m'ont dit : « non, on ne peut pas t'accepter parce que tu es très bien éduquée, tu vas trouver un autre travail » [...] Je suis surqualifiée, ils ne m'acceptent pas dans n'importe quoi et ils ne m'acceptent pas dans [mon domaine]. Où je dois travailler?

Lorsque l'on prend une vue d'ensemble, on saisit le paradoxe pragmatique auquel Elaura se trouve confrontée au sein de sa nouvelle société. D'une part, on lui a dit que pour être choisie comme immigrante, elle devait être qualifiée, c'est-à-dire avoir complété des études universitaires, détenir une expérience professionnelle spécifique, parler français et anglais, pour ne nommer que quelques critères. Elaura est forte de tout cela et elle est sélectionnée. Mais la réalité de l'insertion professionnelle est difficile, particulièrement dans son domaine. La situation se complique et la coince à partir du moment où elle n'est pas embauchée précisément parce qu'elle possède toutes ces qualifications. Elaura est piégée. Il lui est impossible, de surcroît, de remplir son devoir de citoyenne qui consiste à s'intégrer en participant à la vie économique de la société.

Elaura n'est pas la seule dans cette situation. Elle nous a parlé de certains de ses proches qui se sont résignés à tenir un dépanneur (ce qu'elle juge dégradant) alors qu'ils étaient ingénieurs en Syrie. La plupart des participants nous ont fait part de cette sensibilité à l'égard de ceux qui vivent la déqualification et qui se trouvent pris dans un paradoxe pragmatique. Partant, nous sommes à même de constater que les résultats corroborent ce que nous avons avancé dans la problématique concernant le discours paradoxal de l'État lorsque nous adoptons le point de vue des migrants. Une communication pathogène semble par ailleurs nuire à la réalisation de gains au registre symbolique. Plus précisément, qu'est-ce que cela signifie pour les professionnels migrants dans le contexte de leur réinsertion au monde du travail?

5.1.5 Ces enjeux qui orientent les conduites et interactions humaines

L'image de soi que l'on tend à présenter à autrui d'une manière qui soit valorisante est ce que l'on a brièvement évoqué plus tôt comme étant la « face » au sens de Goffman (1973, 1974, 1975). L'un des enjeux sous-jacents à toute communication est de préserver sa face de sorte qu'elle demeure crédible aux yeux des autres et qu'elle soit

confirmée par eux, la confirmation de soi étant un objectif sous-jacent à la communication humaine (Todorov, 1995; Watzlawick et al., 1972). L'on peut remarquer, à travers le récit d'Antonio, qu'il est particulièrement attentif à cette confirmation venant des autres. En se référant à la rétroaction des gens dans son milieu de travail, il mentionne : « Ça te donne une idée aussi, ok, maintenant, je suis en train de faire les choses bien. » Nous avons relevé une attention semblable de la part d'Elaura, qui attendait avec impatience les commentaires de ses professeurs sur ses réalisations cinématographiques.

Les professionnels migrants en recherche d'emploi se trouvent fréquemment dans une position difficile à tenir. En effet, ils participent à des interactions dans le but d'obtenir un emploi (enjeu opératoire). Or, il y a discordance entre la face à présenter pour décrocher le poste et celle qu'ils se reconnaissent (leur sentiment d'identité professionnelle). À ce propos, l'illustration la plus marquante est celle d'Antonio, qui doit d'une certaine manière oublier qui il est ou du moins mettre un voile sur son identité (professionnelle) pour soi. « Toujours j'oublie en ce moment j'oublie que je suis un avocat. J'étais un avocat. » En effet, avec l'expérience de la recherche d'emploi, il a appris qu'il était préférable de ne pas parler de ses fonctions professionnelles prémigratoires. Lorsque nous lui avons demandé ce qu'il ressentait dans cette situation délicate, celle de ne pas tout dire, de jouer le jeu du camouflage, il nous a répondu : « je dois le faire. Je n'ai pas le choix. [...] J'ai plus de chance quand je laisse tomber ça, quand je garde silence de ça. Je ne parle pas de ça. C'est compliqué. C'est difficile. » Cela nous apparaît d'autant plus dur à vivre lorsque l'on considère que le fait de se présenter sous une identité de professionnel pourrait permettre une plus grande reconnaissance (enjeu symbolique).

Comme nous l'avons étayé jusqu'à maintenant dans ce chapitre, les professionnels migrants sont effectivement, comme nous l'avions initialement formulé, fragilisés et heurtés dans leur identité pour soi à travers leurs interactions, bien que cette dimension n'occupe pas toute la place au sein de leur vécu communicationnel. À ce constat s'ajoute un élément nouveau, dont nous n'avions pas suspecté l'importance : il s'agit de leur relation à leur vie précédant la migration et à leur projet migratoire, ce que nous proposons d'explorer dans la section qui suit.

5.2 La communication intrapersonnelle : un dialogue aux confins de l'humain

Pour nous permettre de mieux saisir l'expérience personnelle des professionnels migrants, nous pouvons tenter de nous mettre à leur place. Pour nous aider à y parvenir, voici une brève de récit reconstruit, qui pourrait en quelque sorte unir les voix de plusieurs sujets de l'étude avec celles de leurs semblables.

J'habite un pays qui est le mien, là où j'ai grandi, là où j'ai passé toute ma vie. À force d'étude et d'efforts, je suis devenu un professionnel dans un domaine qui me passionne. J'ai construit, au fil du temps et de l'expérience, une identité professionnelle qui m'est propre, avec laquelle je me sens bien. Cependant, pour des raisons majeures, je choisis de partir et de migrer. J'aimerais pouvoir poursuivre ma carrière ailleurs. J'ai choisi le Canada, plus spécifiquement le Québec. Mais arrivé dans ce nouveau lieu de vie, je me frappe contre un mur. Mes projections se brisent. Mes rêves s'effritent. C'est l'érosion. Les morceaux tombent. Ça fait mal.

Nous l'avons mis de l'avant dans la proposition, les interactions quotidiennes (la communication interpersonnelle) des professionnels migrants en recherche d'emploi agissent sur leur définition identitaire et la manière dont ils se voient. En nous appuyant sur notre travail d'analyse, nous nous apercevons qu'il existe par ailleurs un autre type de communication qui est tout aussi important dans le vécu des sujets : la communication avec soi. Quotidiennement, nous faisons tous l'expérience d'un dialogue intérieur qui prend place naturellement en nous et qui nous sert notamment à trouver un sens aux événements qui surviennent (St-Arnaud, 1995; Brouillet, Lussier et Richard, 1999). Nous procédons à une opération d'organisation des informations et de symbolisation (Barlund et Schramm dans Willett, 1992). Pour notre part, nous avons choisi de désigner cette conversation intime par l'expression « communication intrapersonnelle ». Bien que cette communication nous soit personnelle et généralement privée, il apparaît, d'après notre expérience d'intervieweuse, qu'un partage de celle-ci soit possible, de manière volontaire ou non. En effet, nous estimons, dans le cadre de nos entretiens, avoir été mise en contact avec des bribes de ce discours intérieur, ce que nous expliciterons ci-après.

5.2.1 La relation à la vie prémigratoire

À l'issue de l'analyse des récits recueillis, nous avons cerné l'un des sujets de communication intrapersonnelle chez les informateurs, celui de la relation à la vie prémigratoire. Nous l'avons évoqué brièvement au chapitre deuxième, le migrant est fait d'une histoire, et celle-ci commence bien avant son arrivée ici. Ainsi, au cours de sa phase de réinsertion, le migrant fonctionne ou du moins se situe toujours en rapport avec sa vie prémigratoire, c'est-à-dire qu'il ne peut en faire abstraction quand il interprète son parcours et tâche d'en faire sens. À ce sujet, nous pouvons mentionner notamment combien importants apparaissent les efforts à partir desquels s'est élaborée l'identité professionnelle des migrants de notre étude. Cela émerge clairement du récit de Conrado, pour qui l'accès à la profession d'ingénieur était synonyme d'investissement considérable (en temps et en argent), un investissement à la fois personnel et collectif.

À cette époque-là, il n'y avait pas d'argent pour la famille. Nous avons passé par un problème très difficile. Mon père est décédé. On a perdu presque tout. Et je ne peux pas perdre de temps. [...] Mon père, il avait un rêve [...]. Il n'a pas étudié. « Le seul héritage que je vais donner à mes enfants, c'est l'éducation. » [...] la pointe de flèche pour nous, pour toute la famille, c'est l'éducation, [...] les enfants ne peuvent pas arrêter ici. Ils doivent être mieux que nous. C'est comme une richesse. Ma famille c'est comme ça.

On comprend donc que Conrado entretient en quelque sorte un devoir envers sa famille : celui d'honorer ses études en évoluant comme professionnel. De surcroît, on constate ici que même dans notre monde intrapersonnel, les autres demeurent tout de même présents.

Par ailleurs, la vie relativement confortable que les professionnels migrants menaient dans leur pays d'origine teinte leur vécu une fois ici. Nous l'avons vu dans la présentation des résultats, ils étaient bien établis dans leur pays d'origine. Nous entendons par là que leur vie professionnelle comportait un niveau adéquat de stimulation intellectuelle et de responsabilité, qu'elle leur assurait une certaine reconnaissance sociale, un statut social assez élevé et un rôle à jouer, de même que des moyens financiers qui leur permettaient d'être relativement à l'aise (la

seule exception à ce dernier aspect étant Diana), Or, ces gratifications antérieures ne leur sont plus utiles aujourd'hui.

Pas plus que le fait de respirer aujourd'hui ne me dispense de l'air de demain, les reconnaissances passées ne me suffisent dans le présent. C'est seulement par naïveté, ou par malveillance, que nous pouvons tenter de consoler celui qui déplore l'absence de reconnaissance en lui rappelant ses succès d'hier; ce rappel, au contraire, fait mesurer d'autant plus cruellement le manque aujourd'hui (Todorov, 1995, p. 74).

On pourrait donc dire que pour les professionnels migrants qui ont joui d'une situation professionnelle satisfaisante, la rupture professionnelle vécue est ressentie comme inconfortable. C'est précisément ce qu'Antonio confirme lorsqu'il évoque le vide qu'il ressent lorsqu'il plonge dans ses souvenirs. « Souvent je pense..., je me transporte dans des espaces, dans un endroit pour me souvenir des choses, mais souvent ce n'est pas bon parce que je sens [...] comme [...] un trou, [...] un vide. Et je ne me sens pas bien. Vraiment. » Le malaise ressenti lors des réminiscences suggère la présence d'un autre sujet alimentant le dialogue intérieur des professionnels migrants : leur relation au projet migratoire.

5.2.2 La relation au projet migratoire

À la lueur des récits des sujets, on distingue à l'intérieur de leur espace symbolique de communication avec soi une sorte de confrontation entre deux mondes : celui du parcours idéal versus celui du parcours réel. Cette interaction n'est pas sans bouleverser la dynamique identitaire. L'écart entre ces deux parcours étant chez les sujets le plus souvent négatif, il est ressenti comme douloureux parce qu'il les atteint dans leur identité pour soi. Dans cette optique, c'est à ses propres yeux que la personne perd la face. Tel que souligné dans le cadre de référence, les migrants indépendants présentent la caractéristique commune d'avoir élaboré et préparé un projet migratoire avant leur venue. Ce dernier repose notamment sur des attentes, des rêves et des espoirs. Il implique de ce fait une dimension d'inconnu qui n'est jamais mesurée avant d'être sur place, comme l'atteste Antonio. « Je pense qu'on ne visualise pas ça avant de partir. On ne mesure pas quels sont les défis que je pourrai trouver au futur. » L'expérience migratoire comporte donc nécessairement une grande part d'incertitude et d'obscurité. Ce voilement de la vue, cette noirceur associée à la migration, correspond à une métaphore que plusieurs sujets ont utilisée au cours de leur récit. Antonio la décrit ainsi : « je suis arrivé avec mes yeux couverts, [...] c'était délirant. » Elaura va dans le même sens : « C'est une chose super difficile d'immigrer [...] comme des gens qui marchent dans le noir, tout le monde, on était comme ça, [...] au début de notre immigration ici. [...] ils ne savent rien, rien de ce qui va arriver, qu'est-ce qu'ils vont faire face, qu'est-ce qu'ils vont faire ici, comment les choses vont marcher. »

Lorsque l'on regarde à travers le prisme de la communication intrapersonnelle, force est de constater la prégnance du facteur temps dans le vécu des sujets de l'étude. Notre projet de recherche est né de la rencontre avec ces migrants dans un moment de leur vie où ils étaient devant rien, dans l'inconnu et dans l'obscurité, comme l'ont souligné les sujets. Conrado nous a dit combien la première année était difficile, si pénible qu'elle lui avait en fait

semblé durer cinq ans. Ainsi, notre proposition de recherche initiale s'est élaborée au contact de gens dans une période trouble, au début de leur phase de réinsertion au monde du travail. Lorsque nous les avons rencontrés pour recueillir leur témoignage, ils avaient parcouru une bonne partie du chemin de leur réinsertion. Ils n'étaient pas encore là où ils voulaient être (exception faite de Brahim), mais déjà bien engagés dans cette voie. Partant, ayant déjà un pied dans le monde du travail et donc étant en meilleure posture pour répondre à leurs besoins et à ceux de leur famille, ils nous sont apparus comme étant plus confiants et moins vulnérables qu'au début (de leur recherche d'emploi et du projet de recherche). Il leur reste tout de même à monter dans la hiérarchie des besoins pour satisfaire ceux qui sont dits supérieurs, au sens où ces « besoins émergent seulement lorsque des besoins plus prépondérants ont été satisfaits » (Maslow, 2008, p. 78). Nous référerons ici au courant humaniste et aux différents besoins psychologiques qu'il a mis en lumière, lesquels nous examinerons dans la section ci-après.

5.3 Entre les lignes : les besoins fondamentaux que le travail permet de combler

5.3.1 Le travail comme lieu d'existence sociale

Tel que postulé dans notre cadre de référence et au terme de la présentation des résultats, la sphère du travail se révèle comme élément structurant de l'existence et de l'intégration sociales. Pour bien saisir ce que nous entendons par l'expression « existence sociale », il est utile de recourir à la distinction entre « être », « vivre » et « exister » de Todorov (1995). Selon l'auteur, les humains partagent avec toute matière la pulsion d'être, c'est-à-dire un état où le sentiment d'être intégré à l'environnement prend toute la place, une sorte de plénitude cosmique. La pulsion de vivre, quant à elle, est celle qu'expérimentent tous les êtres vivants et qui se manifeste dans la propension à répondre à ses besoins d'ordre biologique. Ce qui nous distingue comme êtres humains est la pulsion d'exister, qui ne s'éprouve que dans les relations interhumaines. « La relation avec autrui n'est pas un moyen [...], elle est le but que nous poursuivons pour nous assurer de notre existence. » (Todorov, 1995, p. 71-72). Le sentiment d'exister réside donc dans le rapport aux autres et peut disparaître avant la vie elle-même, comme c'est le cas pour certaines personnes âgées, particulièrement celles qui sont isolées et dont la vie s'achève en maison de retraite.

[Elles] n'obtiennent qu'un infime sentiment d'existence dans ces lieux où [elles] fréquentent non pas ceux qui ont compté dans leur vie, mais des inconnus, qui leur sont de surcroît semblables, donc inutiles. Une pluralité de solitudes ne crée pas une société. Le pas suivant est l'hôpital, où, de nos jours, meurent la majorité des personnes âgées : on soignent leurs organes, non leur être; on cherche à prolonger leur vie, non leur existence. Les vieillards meurent seuls : l'existence les a quittés avant la vie (Todorov, 1995, p. 76).

Le cas des personnes âgées est intéressant car il nous permet de saisir une vision résidant au cœur de notre société actuelle. On utilise couramment l'expression « retraités » pour désigner ces individus. Mais retraités de quoi? En fait, on définit ces personnes en fonction de ce qu'elles ne sont plus, de leur retrait (pour ne pas dire exclusion) de la vie active, productive. Ce constat met en exergue la saillance de la valeur de l'action et de la productivité dans les sociétés occidentales. La reconnaissance de cette qualité est remarquable dans les propos de Ghalia.

« On a une affaire ici, on a des employés, on fait vivre des gens, on essaie vraiment d'être productif au niveau national. » « On est là, on existe puis on est productif. »

Pour vraiment « exister », il semble donc se dégager, à partir de cette conception, l'idée d'un sentiment d'utilité et d'appartenance, appartenance à un monde qui se caractérise aujourd'hui par le culte du « faire » par le biais de l'activité professionnelle. Le travail est envisagé, à toutes fins pratiques, « comme seule porte d'entrée dans le système social et comme grand pourvoyeur de place dans la société » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 58), une perspective partagée par la plupart des sujets de la recherche. Elaura affirme d'ailleurs, avec émotion : « je ne peux pas qualifier ma place avant d'avoir un *job* ici. Je dois trouver [parce que] ma place vient de mon travail. » Le récit d'Antonio corrobore cette vision lorsqu'il fait référence à sa pleine appartenance à la société grâce à l'emploi qu'il occupe et ce, même s'il s'agit d'une assignation temporaire. Cela lui permet ainsi d'échapper à l'inactivité professionnelle, si lourde de conséquences. En effet, sans emploi,

le travailleur perd son statut social et se retrouve nu dans un monde où il faut être habillé, blindé contre un environnement économique prédateur. Perdre son statut de travailleur, c'est aussi perdre ses forces, sa confiance en soi, ses moyens, son identité. C'est au fond se retrouver seul, comme un citoyen affaibli, lâché dans une jungle où « si tu ne travailles pas, tu n'existes pas » (Jacquard dans Dethyre et Zédiri-Corniou, 1992, p. 24).

Dans une telle situation, les personnes sont considérées par elles-mêmes et par les autres comme n'ayant pas de place au sein de leur société. Ces individus « ne sont pas seulement des hommes et des femmes privés de travail et de ressources. Ils sont des personnes à qui l'on veut faire croire qu'ils sont inutiles et inutilisables » (Jacquard dans Dethyre et Zédiri-Corniou, 1992, p. 21). Cette notion d'utilité sociale et de besoin de contribution était présente dans notre proposition de recherche initiale, mais nous n'en avons pas mesuré l'acuité, qui émerge avec force des témoignages recueillis. Il y a chez tous les sujets un désir de contribuer à la société. Grâce à un emploi, même déqualifié (qui se situe en deçà de leurs compétences), ils sont en mesure de donner minimalement à la collectivité. Dans cette optique, Antonio confie que son travail actuel, celui de concierge, lui permet de sentir qu'il fait sa part. « ... je donne, j'apporte un... grain, un petit grain de sel. [...] Ça me fait sentir très bien [...] de contribuer pour le bien-être de toute la communauté de l'école. »

Pour d'autres, la possibilité de contribuer à la société est nécessairement liée au fait de travailler dans leur champ de compétences. Cela est manifeste chez Ghalia qui, bien qu'elle soit active sur le marché de l'emploi en plus d'être sa propre patronne, vit durement l'impossibilité d'exercer dans son champ d'expertise. Cela l'empêche même d'exister pleinement : « c'est comme si je n'existe pas. » Elaura partage cette nécessité d'évoluer dans son domaine, ce qu'elle exprime ainsi : « je ne vois pas moi-même sans mon métier. Ça veut dire que je ne suis pas capable de vivre et de faire quelque chose d'autre. » Dans le deuxième entretien, elle appuie cette première assertion lorsque nous revenons sur l'expérience déqualifiante et traumatisante que fut celle de travailler comme commis : « N'importe quoi sauf mon travail sera une catastrophe. »

Même pour les professionnels migrants ayant réussi à travailler dans leur secteur professionnel, le fait d'occuper un poste pour lequel ils sont surqualifiés porte atteinte à leur besoin de contribution. Ils se reconnaissent en effet un potentiel et une expertise dont ils souhaiteraient faire bénéficier les membres de la collectivité. Diana l'illustre de manière exemplaire et s'inscrit en continuité avec les autres migrants de l'étude relativement à sa « place » et au besoin de « faire davantage » (que son travail de technicienne). « Je sens que je dois faire quelque chose de plus pour trouver ma place. Oui. C'est ça je dois passer l'Ordre pour devenir ingénieure pour me sentir bien, à ma place de travail. Oui. [...] je sens que je peux donner et faire plus. »

La déqualification implique par ailleurs un changement, voire même une rupture, sur le plan socio-économique. Conrado nous a confié se retrouver ici à l'échelon inférieur de l'échelle sociale. Il nous explique sa vision de sa situation :

nous sommes dans le plus bas [au niveau des classes sociales et économiques]. [...] Il y a [...] une pyramide des besoins de chaque personne. [...] Maslow. [...] Je suis dans la base. On doit monter le salaire. Ok. Après ça on commence à faire les différents besoins [...] Pour moi c'est très clair. Premièrement je dois vivre, j'ai besoin de l'argent pour... pour ma nourriture, pour les choses basiques. Deuxièmement je veux une famille, mais je ne veux pas que mes enfants vivent, par exemple, au centre-ville. Ou il y a beaucoup de... je ne sais pas de drogue *addiction*, les problèmes comme ça. Le milieu pour moi c'est... Je ne peux pas rester comme ça. C'est pas bon.

Ceux qui n'ont pas de travail ou qui occupent un emploi précaire se trouvent donc en position d'exclusion. Ils sont exclus au plan économique, puisque d'avoir un emploi est une question de survie dans le monde d'aujourd'hui et pas seulement leur propre survie, mais aussi celle de ceux qui dépendent d'eux, aspect que nous aborderons un peu plus loin.

L'importance de pouvoir subvenir de manière autonome à ses besoins est présente chez tous les professionnels migrants ayant participé à l'étude. Ils s'accordent en effet pour dire que le recours à l'aide sociale ou aux allocations de chômage ne peut être accepté que de manière temporaire, comme l'exprime Farid. « Je ne peux pas rester au Canada au chômage. Moi s'il m'arrive demain quoi que ce soit, je reste encore une année, mais si après une année, pas de travail, je retourne en Algérie. Parce que je ne veux pas être un fardeau. » Qu'il s'agisse de demander l'aumône à l'église, de se rendre dans des banques alimentaires ou de recevoir des prestations sociales, « les manières de se procurer de l'argent quand on n'a pas de travail sont diverses, mais toutes humiliantes » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 77). Brahim l'expose avec force et clarté lorsqu'il évoque le cas des professionnels migrants qui, ne pouvant plus joindre les deux bouts, doivent recourir à l'aide alimentaire. Une situation pareille, « ça le touche directement [dans sa dignité]. Une personne digne elle ne va pas le faire. » Ces formes d'aide n'étant tolérées pour certains que dans une optique provisoire, elles sont carrément non envisageables pour d'autres. En effet, dans le court-métrage *Médecins sans résidence*, la narratrice mentionne qu'elle arrive au bout de ses économies, « mais il n'est pas question [qu'elle] aille sur l'aide sociale, ce serait trop humiliant. »

Nous en avons fait état, les personnes au chômage ou vivant un déclassement social connaissent une pression et une exclusion tant au niveau économique que symbolique. Le travail ne confère pas seulement une place à l'individu au sein de sa collectivité, mais il « est à la fois nécessité de survie, valeur et élément central de l'insertion sociale » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 35), comme nous le verrons ci-après.

5.3.2 Le travail comme lieu constitutif et créateur du lien social

Comme nous l'avons mis de l'avant dans le cadre de référence, le travail agit comme un important fournisseur de lien social.

L'inscription d'un individu dans des *réseaux de sociabilité primaire* – familial, amical, relationnel, associatif – remplit des fonctions essentielles : échange de services, d'informations, de communication, échange d'images identificatoires qui permettent à l'individu de se représenter à la fois au sein de son propre groupe et par rapport à la société globale, et d'identifier sa place et son rôle dans cette société (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 59).

On trouve un exemple d'échange de services et d'informations dans le récit de Farid. Ce dernier raconte en effet comment les gens de son milieu professionnel lui sont d'une grande aide notamment pour se retrouver dans le système de la santé québécois. Il ne manque pas non plus de souligner comment, lors de missions de travail en Algérie, il se charge (et combien il lui fait plaisir) de rendre la pareille à ses collègues en les orientant à son tour vers les services dont ils ont besoin.

Le milieu professionnel représente un lieu significatif pour tisser les liens sociaux. Brahim le met en lumière lorsqu'il porte à notre attention : « le plus grand temps que je passe en relation c'est avec les collègues. Parce que les collègues, je suis pratiquement tous les jours [au collègue]. On mange ensemble... on fait des quatre-à-sept ou bien des cinq-à-sept oui, des réunions pédagogiques, des trucs comme ça. » Le réseau social de Diana se présente d'une manière semblable. En parlant de ses relations agréables avec ses collègues, elle spécifie : « on est aussi des amis, on se raconte ce qu'on a fait samedi dimanche ou qu'est-ce qui se passe avec les enfants, chaque jour. On se voit parfois hors travail. » Ce lien avec les collègues est crucial car le contact avec eux « fait prendre conscience à l'immigrant qu'il n'est pas seulement au travail, mais qu'il est en train de bâtir un nouveau chez-soi dans le pays » (Serfaty-Garzon, 2006, p. 81). Cela signifie par la même occasion pour les migrants qu'ils sont effectivement en train de concrétiser leur processus d'intégration, lequel se caractérise notamment par la notion de réciprocité de l'échange (Legault, 2000). Qu'il s'agisse de découvrir le monde culinaire de l'un et de l'autre, d'échanger ses points de vue ou encore de s'entraider, les relations sociales au travail peuvent fournir des occasions de partage. Maintenant que nous avons vu comment le travail s'inscrit comme lieu d'émergence du lien social, nous nous intéresserons ci-après à son potentiel pour la réalisation et la définition sur le plan de l'identité.

5.3.3 Le travail comme lieu de réalisation et de définition identitaire

Le travail est un lieu vital pour l'existence sociale, comme nous l'avons illustré, et aussi pour la réalisation de soi (Brun, 1999). Les sujets de l'étude nous ont en effet révélé, à force de réflexions sur leur parcours professionnel, qu'ils sont à la recherche d'un « travail créateur au lieu d'un simple emploi, "une activité productrice de valeur" au-delà du salaire » (Rhéaume, 2001, p. 22). Conrado manifeste son désir de s'investir avec inventivité dans la sphère professionnelle quand il affirme que « nous sommes ici [sur Terre] pour réfléchir, pour penser comment est-ce qu'on peut faire les choses d'une façon différente. » Pour Elaura, le travail consiste à utiliser toutes ses capacités pour les mettre au service de son métier. Il s'agit en quelque sorte de puiser au cœur de son être, de son existence, pour accomplir ses projets cinématographiques. À partir de ces affirmations, il est pertinent de nous référer au modèle de la personne humaine de St-Arnaud (2004) pour comprendre comment le travail représente une voie par excellence pour répondre aux besoins fondamentaux de l'individu. L'auteur précise que le terme « fondamental » est utilisé pour décrire « une exigence innée de l'organisme, exigence qui ne peut rester insatisfaite sans entraîner des conséquences graves pour le développement de cet organisme » (St-Arnaud, 2004, p. 40). Voyons de plus près ce que cette notion de besoins fondamentaux recouvre.

En plus des besoins physiques (manger, dormir, etc.), nous avons des besoins d'ordre psychologique qui, selon St-Arnaud, sont les suivants : le besoin de considération (aimer et être aimé), le besoin de compétence (produire) et le besoin de cohérence (comprendre et donner un sens à la vie). Celui qui nous intéresse tout particulièrement est le second (nous verrons pourquoi juste après). Le besoin de compétence consiste à mobiliser son énergie biologique afin d'avoir une action sur son environnement ou, en d'autres mots, parvenir à le transformer. À titre d'exemple, on peut répondre au besoin de compétence en composant une pièce de musique, en fabriquant un meuble, en rédigeant un écrit scientifique, en solutionnant un problème, etc. Il existe une infinité de manières pour combler ces besoins. « Dans la recherche quotidienne d'une satisfaction à ses besoins fondamentaux, chaque personne se différencie des autres » (St-Arnaud, 2004, p. 53). Ainsi, c'est par l'assouvissement de nos « besoins structurants » que nous répondons à nos besoins fondamentaux. Elles sont influencées par notre culture et le milieu au sein desquels nous évoluons de même que par les habiletés et intérêts qui nous sont propres. Grâce à une observation en milieu de travail, on peut notamment

distinguer un individu qui travaille sous l'impulsion continuelle d'un besoin structurant d'un autre qui travaille pour gagner l'argent qu'il lui faut pour vivre, mais sans avoir développé un besoin structurant à l'égard de son travail. Le premier travaille par goût et retire une satisfaction évidente de ce qu'il produit; l'autre s'ennuie au travail, vit dans l'attente du week-end ou des vacances où il pourra donner libre cours à sa créativité dans l'exercice d'un hobby ou dans des activités de loisir. On fait spontanément une telle distinction lorsqu'on parle d'un professionnel « qui a son métier dans le sang » et d'un autre « qui ne semble pas à sa place » (St-Arnaud, 2004, p. 58).

En se penchant sur le vécu des sujets à l'étude, on peut conclure qu'ils font partie du premier groupe, c'est-à-dire ceux dont le travail figure comme besoin structurant pour satisfaire leur besoin de compétence. Brahim l'exprime

ainsi : « si on n'a pas l'amour du métier, si on n'aime pas enseigner, ce n'est pas la peine. [...] Des bons enseignants [...] aiment le métier qu'ils font, c'est pas qu'ils ont fait enseignant parce qu'ils ont vu que c'est un bon gagne-pain. » Antonio va dans le même sens lorsqu'il déclare que pour être un bon professionnel, il faut « avoir la passion [...] pour son métier ». La conception du travail comme besoin structurant chez les sujets de l'étude nous permet en partie de mieux saisir les disparités relatives entre eux quant au ressenti associé à la rupture professionnelle. En effet, comme nous le verrons un peu plus loin, certains la vivent plus douloureusement que d'autres. On peut supposer que leur vécu est influencé par l'attitude qu'ils adoptent. Certains s'attachent aux structures acquises (par exemple tenir mordicus au besoin structurant que constitue le fait de travailler dans son domaine) alors que d'autres parviendront plus facilement à changer leur structure motivationnelle (St-Arnaud, 2004).

Le travail s'avère d'autant plus central chez les sujets à l'étude puisqu'il constitue un besoin structurant polyvalent, c'est-à-dire qui permet de répondre simultanément à plus d'un besoin fondamental. En effet, le milieu professionnel se prête non seulement à l'action sur l'environnement (satisfaction du besoin de compétence), mais aussi à l'établissement de relations interpersonnelles (satisfaction du besoin de considération). « Travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est aussi vivre ensemble » (Dejours, 2009, p. 83). Ghalia en donne un exemple lorsqu'elle se décrit comme une personne qui aime avoir des contacts avec les gens. « Que ce soit avec des étudiants, avec la clientèle... le restaurant m'avait tellement manqué quand j'étais dans l'entreprise. Je me disais : "Mon dieu, travailler avec des chiffres du matin jusqu'au soir..." ». Elle a d'ailleurs quitté un emploi en raison d'une insatisfaction sur le plan relationnel, tel que déjà mentionné.

Le besoin de considération est aussi présent dans l'édifice conceptuel d'autres auteurs, notamment chez Todorov (1995). Pour ce dernier, il y a chez tout être humain un besoin de socialité; il s'agit de la définition même de la condition humaine. Il met en lumière le fait que « chacun de nous a [...] besoin des autres, besoin d'être considéré, "besoin d'attacher son cœur" » (Todorov, 1995, p. 28). Selon lui, il nous est essentiel d'être « regardé » par les autres. Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une « motivation humaine parmi d'autres : c'est la vérité des autres besoins » (Todorov, 1995, p. 31). Ce besoin de considération correspond en fait à la perpétuelle recherche de la reconnaissance. En effet, chaque être humain « aspire à une reconnaissance de sa valeur qui ne peut lui venir que du regard d'autrui » (Todorov, 1995, p. 35). À sa manière, c'est ce qu'Antonio nous révèle lorsqu'il explique que les commentaires de ses supérieurs et de ses collègues sur son travail lui sont utiles pour savoir qui il est et pour ensuite présenter cette définition de lui-même à d'autres personnes.

Dans [...] mon *job* actuel, [les gens me disent] : « vous êtes une personne très responsable, vous êtes une personne qui aime beaucoup travailler avec les autres, qui aime beaucoup aider les autres » alors, ça me donne une idée qu'est-ce que je fais, quelles sont mes potentialités, alors, je me [dis] : ok, à un moment déterminé, je peux dans une entrevue, je peux présenter Antonio, qui est Antonio.

Dejours (1993) et le courant de la psychodynamique du travail rejoignent la conception de Todorov en soutenant, comme nous l'avons vu plus tôt, que le rapport entre identité et travail est médiatisé par autrui à travers la

reconnaissance. « En psychodynamique du travail, la construction de l'identité s'inscrit [...] dans le champ social en référence au nécessaire regard de l'autre » (Vézina dans Carpentier-Roy et Vézina, 2000, p. 33). Rappelons qu'il y a de la part des autres un jugement qui porte sur le « faire », c'est-à-dire sur le travail accompli, lequel peut ensuite être intégré par l'individu comme une gratification identitaire. Antonio le démontre avec clarté. « Ça me fait sentir bien [...] que je puisse avoir la chance de me démontrer aux autres comme un bon travailleur et aussi comme une bonne personne, comme un bon être humain ». Ainsi, la sphère du travail représente un lieu pour se faire valoir et pour être reconnu, permettant de se définir à ses propres yeux ainsi qu'à ceux des autres.

Nous l'avons vu, en répondant aux besoins fondamentaux que sont les besoins de compétence et de considération, le travail s'impose comme un lieu vital pour le bien-être des êtres humains. Mais que se passe-t-il s'il n'est plus « l'occasion d'une création originale où se jouent simultanément l'action efficace sur le monde physique, la production de liens sociaux et la construction de l'identité » (Vézina dans Carpentier-Roy et Vézina, 2000, p. 38)? C'est à cette question que nous nous efforcerons de répondre dans la partie qui suit.

5.4 Lorsque le chemin est barré : émergence d'une souffrance

Considérant le travail comme lieu d'existence sociale, comme créateur de liens sociaux et comme élément fondamental pour la réalisation et la définition de soi, nous sommes à même de constater des insatisfactions et des manques significatifs chez les professionnels migrants ayant vécu une rupture dans leur carrière. En effet, comme nous l'avons mis de l'avant dans notre proposition de recherche, il s'avère que les sujets de l'étude ont effectivement montré des signes d'une certaine souffrance. Ce qui se trouve nuancé par rapport à ce que nous avons supposé initialement est l'*intensité* de cette souffrance, qui varie d'une personne à l'autre, en fonction de l'expérience vécue.

Pour Brahim, dont l'insertion professionnelle est la plus achevée de tous nos informateurs, la souffrance était celle de l'incertitude caractéristique de la phase de non-emploi. Il trouvait pénible et très inconfortable d'être sans occupation principale alors qu'il avait travaillé toute sa vie adulte. Il mentionne même qu'il y a des risques pour la personne puisque « c'est toute une psychologie. C'est toute une remise en cause, une personne peut se remettre en cause là en entier ». Il réfère par ailleurs à l'identité pour autrui de la personne quand il évoque la douleur du professionnel migrant sans emploi. « L'immigrant, vis-à-vis des personnes qu'il a laissées ailleurs, le fait qu'il était quelque chose là... et ici qu'il se retrouve rien [en parlant du chômage], ça lui fait du mal ». Il est à noter ici que son regard et sa sensibilité vis-à-vis l'expérience de ses semblables nous suggèrent qu'il se dévoile lui-même à plusieurs reprises en faisant référence au vécu des autres. Il s'agit de la tactique de l'explication indirecte, qui consiste à « parler de soi à travers ce qu'on dit des autres. L'explication indirecte se situe à tous les degrés : parfois le discours sur l'autre est un pur prétexte pour ne parler en fait que de soi, parfois c'est vraiment des autres qu'il s'agit, avec juste une touche d'identification personnelle » (Kaufmann, 2007, p. 68). Kaufmann (2007) soutient que ces révélations masquées sont essentielles à prendre en compte dans l'interprétation, car c'est entre les lignes que l'on peut saisir « les aveux les plus lourds ».

À l'autre extrémité du continuum de cette souffrance partagée par les sujets, on retrouve Elaura. Cette dernière, bien qu'elle réalise effectivement des films, n'est pas insérée professionnellement dans la mesure où il lui est impossible de retirer un revenu de son travail. Ainsi, pour assurer sa survie économique, elle a dû accepter des petits boulots, ce qui lui a causé une importante souffrance.

Ce qui m'a touché beaucoup c'est que j'ai travaillé dans une boulangerie ici. Après une longue expérience comme cinéaste, tu travailles dans une boulangerie pour... Ça me touche beaucoup beaucoup. Tu comprends? J'ai arrêté ça. Maintenant je ne fais rien. Juste j'étudie. Je prends le prêt et bourse. Je ne vais plus accepter de travailler dans n'importe quoi parce que je ne suis pas n'importe qui. [...] le cirque < nom de l'organisation > J'ai travaillé avec eux. [...] je leur ai dit que j'étais une artiste, j'ai un CV... une longue expérience dans ce domaine mais ils m'ont fait comme une caissière pour vendre le *Coca-Cola*. C'était touchant pour moi, ça ça... mais j'avais besoin d'argent donc je travaillais comme ça.

Il y a donc présence d'une souffrance qui provient de sources multiples. Elle est notamment due à la diminution des capacités financières, qui sont pourtant nécessaires pour assurer la survie de la personne, comme nous venons de le voir, et de sa famille dans plusieurs cas. À ce sujet, Antonio nous confie : « le plus difficile, c'est de savoir que j'ai des obligations, j'ai des responsabilités chez moi, par exemple, payer la nourriture, payer les factures, donner des médicaments pour les enfants et que je n'ai pas l'argent pour le faire ». Ne pas pouvoir être un soutien pour les siens et assumer ses responsabilités, cela fait « mal, mal très mal parce que c'est comme... c'est de la misère, vraiment [...] Et c'est... c'est un sentiment très désagréable, très désagréable, c'est de l'impotence », nous dit-il.

La souffrance est aussi issue du sentiment d'inutilité, alors que la personne sans emploi ou dans un poste hors de son champ de compétences se sent lésée dans son besoin de contribution. Pour Ghalia, le message qu'on lui envoie à force de ne pas faire appel à ses compétences d'enseignante est le suivant : « oui vous avez ce diplôme, on le reconnaît mais non, vous ne pouvez *servir* ici parce que [...] vous n'avez pas les standards québécois dès le départ ». Nous l'avons dit, les professionnels qui migrent ici possèdent un bagage et une expertise qu'ils veulent mettre au profit de la collectivité. De leur point de vue, ils ont une précieuse ressource à offrir (en l'occurrence eux-mêmes) et on leur répond : « non merci ». Cela est d'autant plus difficile à vivre lorsque les besoins se font criants dans la société, comme c'est le cas pour les professionnels de la santé. Il est en effet frustrant de se voir refuser l'accès à la profession (à la résidence pour les médecins) alors que tant de gens n'ont même pas de médecin de famille. « Et moi qui suis là et qui pourrais aider, ça m'enrage de me sentir si impuissante », confie la narratrice de *Médecins sans résidence*. Le fait d'être contraint dans l'expression de ses compétences et d'être tenu à l'écart de la profession peut par ailleurs être vécu comme un rejet. « On ne veut pas de moi au Canada, on n'arrête pas de me bloquer le chemin », ajoute-t-elle.

La douleur morale qu'éprouvent les migrants qui ne trouvent pas de place dans leur domaine est associée au dénigrement ressenti. Ghalia l'exprime clairement : « c'est comme si on me dit, on me dénigre, [...] On n'est pas reconnu à notre juste valeur [...] parce que c'est une société de travail ». Cette mise à l'écart de la profession

équivalent, pour les migrants, à ne pas reconnaître la valeur de leurs compétences et de leur expertise. Par extension, c'est aussi leur histoire qui est oubliée, voire même niée.

Parce que j'ai une histoire, j'ai une histoire au Chili; ma famille m'a payé l'éducation [...] Tu sais pourquoi c'est le plus dur pour moi? C'est parce que nous avons fait un investissement très fort de ma famille pour étudier, pour finir l'université. Nous avons payé toute la carrière [...] Tu arrives ici et il y a une personne qui te dit : « tu vas travailler comme journalier ». « Je suis agronome ». « Mais tu vas travailler comme journalier, c'est pas important » [...] pour lui c'est pas important. Pour moi *c'est important*.

En occultant cette histoire, en niant les capacités de la personne et en brimant les conditions d'accès à un lieu propice à la reconnaissance, son sentiment identitaire s'en trouve menacé. « Le travail est une condition fondamentale de la construction positive de la santé mentale. Il permet à la personne de se définir, par un processus de construction identitaire, et de se réaliser dans ses compétences » (Rhéaume, 2001, p. 11). La souffrance est aussi liée au fait d'être bloqué dans sa possibilité et sa tendance à la réalisation de soi. Il y a chez bon nombre de professionnels un désir de se sentir uni à son travail, à vibrer avec lui. Pour le professionnel qui a acquis le travail comme besoin structurant et qui tient donc à demeurer dans son champ de compétence, il peut être très souffrant d'être contraint à travailler dans un autre domaine, même s'il y obtient de la reconnaissance.

Pendant mon travail dans une garderie, je suis arrivée à des moments où j'ai senti que [...] si j'étais restée [...], [j'aurais eu] une maladie mentale ou quelque chose comme ça. C'était très difficile pour moi, très difficile... je ne peux pas travailler dans une garderie, même si j'étais très gentille, les petits enfants m'aiment beaucoup [...] et je fais mon travail très bien [...] j'avais des souffrances, chaque jour je pleure [...] parce que je suis... je travaille dans une garderie.

Et se conjugue à tous ces maux un sentiment d'impuissance difficile à vivre. Les professionnels migrants se frappent à une structure bien plus grande qu'eux et qu'ils ne comprennent pas bien, étant donné ses incohérences. « Je ne sais pas si c'est la politique du gouvernement, je ne sais pas, mais il y a quelque chose qui nous empêche de pouvoir accéder à différents postes », nous dit Antonio. On voit ici poindre la dimension structurelle des obstacles que rencontrent les professionnels migrants dans leur réinsertion (Legault, 2000). Dans *Médecins sans résidence*, Fo Niemi, directeur du Centre de Recherche-Action sur les Relations Raciales, explique qu'il existe une discrimination systémique dans l'accès à la pratique médicale. Il entend par là que sans qu'il y ait une intention de la part des responsables de rejeter un individu en raison de son origine ethnique ou d'un autre facteur, les normes, critères, procédures, politiques et façons de faire du système ont pour effet d'exclure des membres de certains groupes minoritaires. La narratrice l'illustre en ces termes : « c'est difficile de se battre contre un système qui met des obstacles si insidieux sur ma route, autant se battre contre un fantôme. »

De surcroît, ce sentiment d'impuissance peut présenter un danger pour la santé mentale de la personne. En effet, dans le cadre de l'élaboration d'un outil de mesure du bien-être psychologique, Massé et al. (1998) ont identifié le contrôle sur soi et sur les événements de sa vie comme facteur favorisant une santé positive. La capacité de trouver des solutions à ses problèmes apparaît comme un indice de contrôle. On saisit donc qu'il s'avère ardu pour

les professionnels migrants en phase de réinsertion au monde du travail de se sentir en contrôle, puisqu'ils ne parviennent pas à leurs fins malgré leurs efforts. Les chercheurs ayant développé cet outil de mesure reconnaissent en outre l'estime de soi comme facteur clé pour déterminer le bien-être psychologique. Cette dernière se traduit dans leur grille notamment par le fait de se sentir en confiance, utile, aimé et fier de soi. Un parcours de réinsertion pénible semble donc difficilement fournir les conditions propices au développement et au maintien d'une santé adéquate.

Nous avons articulé comment la souffrance marque le vécu des professionnels migrants qui rencontrent des obstacles de taille, voire même des barrières dans leur parcours de réinsertion professionnelle. Nous examinerons maintenant comment ces derniers réagissent dans de telles circonstances.

5.5 Rencontre avec la souffrance : la mise en œuvre de stratégies défensives

« Face à une perte de sens ou à la confrontation avec une situation de travail qui fait souffrir, le travailleur ne reste pas passif mais a recours à des stratégies [...] de défense pour contrer cette souffrance » (Vézina dans Carpentier-Roy et Vézina, 2000, p. 36). La souffrance constituant un « espace de lutte entre le bien-être et la maladie » (Rhéaume, 2001, p. 18), nous verrons, dans la présente section, comment les professionnels migrants mettent en œuvre des stratégies pour s'en protéger et ainsi orienter leur trajectoire dans une voie qui les satisfasse davantage. Compte tenu du caractère incontournable de la donne interculturelle, nous nous référerons aux stratégies protectrices (identitaires) telles qu'entendues par Camilleri (1990). Nous avons établi au deuxième chapitre que les migrants ont recours à des stratégies intérieures (manœuvres psychologiques) et extérieures (comportements concrets). Parmi les stratégies intérieures que l'on a pu identifier chez les sujets de l'étude, il y a notamment la comparaison : « la comparaison avec d'autres situations, connues ou imaginées, [...] apporte quelques réconforts » (Trudel dans Carpentier-Roy et Vézina, 2000, p. 141). Mettre sa propre expérience en parallèle avec d'autres permet de constater qu'il y a pire ailleurs, qu'il y a plus malheureux que soi. C'est ce que fait Ghalia lorsqu'elle relate la triste situation de d'autres migrants qui ont dû se recycler dans l'entretien ménager ou se résoudre à demander l'aumône à l'église. « On est chanceux dans notre malchance, on est chanceux. Je ne dirais pas que je suis malchanceuse de toute façon », nous dit-elle. On constate que cette stratégie l'amène même à voir sa situation d'un autre œil et à s'analyser autrement. On touche ici à la notion de re-cadrage, tel que définie par Watzlawick, Weakland et Fish (1975, p. 116) : « re-cadrer signifie donc modifier le contexte conceptuel et/ou émotionnel d'une situation, ou le point de vue selon lequel elle est vécue, en le plaçant dans un autre cadre, qui correspond aussi bien, ou même mieux, "aux faits" de cette situation concrète, dont le sens, par conséquent, change complètement ». Il ne s'agit pas de changer les faits mais plutôt la manière dont on les voit. Antonio a recours à cette opération mentale lorsqu'il replace la vision qu'il a de sa carrière dans un nouveau cadre.

J'ai eu ma chance pour être un avocat, pour être un professionnel, pour démontrer que j'étais capable de faire beaucoup de choses mais maintenant c'est autre chose alors je dois vivre le présent. [...] maintenant c'est le temps de mes enfants. Ici il y a la chance qu'ils puissent devenir ou qu'ils puissent réaliser leurs rêves d'être je ne sais pas quoi, mais c'est le plus important.

Ainsi, la situation concrète, qui est celle d'une réinsertion professionnelle hors du domaine d'expertise, ne change pas; c'est le sens et la valeur qu'il y accorde qui sont modifiés. Le fait de voir en ses enfants un prolongement de sa propre vie rend acceptable l'expérience qu'il vit. On pourrait dire que dans cette perspective, Antonio interprète sa trajectoire professionnelle comme une « carrière de l'immigrant » (Hachimi Alaoui, 2006). Dans cette optique, la déqualification et le déclassement social sont vus comme faisant partie de l'expérience migratoire. Conrado partage cette vision lorsqu'il fait référence à des amis qui travaillent en entretien ménager alors qu'ils étaient ingénieurs. « C'est comme ça les premiers deux ans, on doit travailler n'importe où, n'importe [...] ici le processus de l'immigration ça veut dire que tu dois travailler comme journalier comme... c'est pas important le travail ». Il ne manque pas de préciser toutefois que cette période a une durée limitée, c'est-à-dire qu'il doit y avoir une progression au fil du temps pour qu'il puisse tolérer une telle situation.

Toujours au chapitre des stratégies intérieures, une réaction que peuvent avoir les migrants en situation de dévalorisation est l'intériorisation de l'image que leur renvoie la société (Malewska-Peyre dans Camilleri et al., 1989). C'est d'ailleurs ce que nous avons formulé dans le cadre de notre proposition de recherche initiale. Toutefois, à la lumière des récits recueillis, il se révèle que cette partie de notre proposition est infirmée. En effet, nous nous attendions à trouver le vécu des sujets fortement marqué par des interactions invalidantes et partant, à ce que les migrants en soient venus à intérioriser cette image dévalorisée. Or, bien que des interactions de cette nature soient présentes dans leur vécu communicationnel, il semble qu'elles n'altèrent pas l'image que les professionnels migrants ont d'eux-mêmes. En effet, ils semblent avoir privilégié d'autres types de stratégies, parmi lesquelles on retrouve des stratégies extérieures. Voyons cela d'un peu plus près.

En ce qui concerne les stratégies extérieures, nous sommes à même de constater que certains sujets réagissent à la situation de dévalorisation en s'affirmant davantage. Il s'agit des « stratégies qui revalorisent ou même revendiquent sa spécificité, sa singularité » (Malewska-Peyre dans Camilleri et al., 1989, p. 126). Dans ces cas, l'individu prend position en soulignant les bons coups ou du moins les aspects positifs de sa culture d'origine. À titre d'exemple, la plupart des sujets maghrébins ont souligné la chaleur caractéristique des relations entre les gens dans leur culture d'origine. En parallèle, certains ont créé des lieux (physiques ou symboliques) qui rendent visible leur culture, comme c'est le cas pour Ghalia avec le restaurant et le centre culturel islamique et pour Elaura dans le cadre de ses films. Cette dernière expose son objectif très clairement : « une de mes responsabilités, c'est représenter mon identité comme une identité respectable ». Elle fait ici référence au monde arabe qui, depuis les événements du 11 septembre 2001, s'est fait accoler l'étiquette de terroriste. « Je suis ici pour défendre ça, pour dire : nous sommes des gens intellectuels, nous sommes des gens... pas méchants comme vous... vous m'envoyez ». On constate ici qu'elle affronte activement la dévalorisation en tâchant de neutraliser les jugements stigmatisants (Camilleri dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004, p. 254).

Une autre stratégie se situant à l'opposé de la dernière présentée est celle du retrait. Cette stratégie consiste à éviter de se retrouver dans des situations où son identité est mise à mal. Il s'agit donc ici « d'occulter le stigmatisateur, ce qui s'obtient en s'isolant dans l'univers [de la communauté] d'origine » ou du moins en évitant les

milieux où l'on a repéré de telles personnes (Camilleri dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004, p. 254), par exemple comme l'a fait Ghalia en quittant un emploi où elle sentait des réticences à son égard. L'évitement (Goffman, 1974; Camilleri dans Halpern et Ruano-Borbalan, 2004) consiste en une autre forme de la stratégie du retrait. Il peut consister notamment à « faire comme si un événement perturbateur n'avait pas eu lieu ou reconnaître l'événement mais nier son caractère perturbant » (Marc et Picard, 1989, p. 129). La narration d'Antonio nous donne à voir une telle stratégie. Il nous a raconté s'être rendu avec son fils dans un restaurant et avoir demandé à la serveuse une bouteille d'eau. Celle-ci lui a fait répéter plusieurs fois les mots qu'elle ne comprenait pas. Il a fini par s'exprimer en anglais et elle a alors dit : « ah! Une bouteille d'eau! ». Antonio nous a confié qu'il avait senti que la dame profitait de son manque de maîtrise en français pour le faire sentir ridicule. Là où intervient la stratégie d'évitement est lorsque son fils lui dit, devant cette déconvenue : « oh papa, laisse tomber ça, ce sont des gens stupides ». Cette intervention a donc permis de minimiser l'importance accordée à cette interaction. « J'ai compris, ok, mon gars. Pas grave, pas grave. »

La personne peut donc choisir de se retirer et d'éviter certaines situations génératrices d'inconforts. Ces lieux peuvent ainsi être remplacés par d'autres, qui sont plus confortables. Il y a bien sûr les espaces où l'on peut retrouver les membres de ses groupes primaires comme celui de la famille. Le maintien de ce lien permet en effet d'y puiser de l'aide et du soutien en cas de besoin. Brahim soutient à cet effet que la communication avec les frères et sœurs résidant à l'extérieur du pays d'adoption favorise la préservation d'une bonne santé psychologique pour les migrants. Grâce aux encouragements réaffirmés, il est possible de garder le cap malgré les difficultés inhérentes à la migration.

Outre la famille, les migrants peuvent construire des nouveaux réseaux d'insertion communautaire qui « jouent un rôle non négligeable d'entraide, de contrôle social et de renforcement symbolique des appartenances » (Cohen-Emerique dans Camilleri et Cohen-Emerique, 1989, p. 88). Cette stratégie consiste à s'investir dans d'autres réseaux de socialité, notamment ceux où l'on retrouve des gens plus ouverts et plus curieux envers les gens de culture étrangère. C'est notamment ce qu'a fait Antonio en œuvrant comme bénévole. « Là-bas, [...] les gens s'impliquent avec les immigrants. Ils essaient de mieux les comprendre, pour en savoir plus, pour connaître plus sa culture, sa façon de penser et c'est... c'est intéressant ». Ghalia participe elle aussi à ces nouveaux réseaux communautaires. « Il y a des Québécois qui sont venus nous voir [au centre culturel islamique] puis qui étaient intéressés. [...] [Les gens] sont curieux, oui, heureusement! ». Son cas est toutefois différent parce que le lieu qu'elle a choisi d'investir correspond à un regroupement ethnique. Celui-ci permet d'adoucir l'adaptation des migrants et « d'amortir le choc que représente le passage d'une société à une autre » (Legault, 2000, p. 70). Pratiquement tous les sujets de la recherche (à l'exception de Brahim) nous ont dit fréquenter des personnes issues de leur communauté d'origine. Non seulement ces groupes leur apportent une certaine solidarité matérielle, mais ils leurs offrent aussi « des possibilités de ressourcement identitaire. Au cours des réunions entre compatriotes, ou des fêtes communautaires [...], chacun peut nourrir son identité individuelle à la source d'une identité collective valorisée » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 76). Il y a là quelque chose qui leur permet de retrouver une certaine aisance, une facilité de contact avec autrui et un sentiment de proximité. Dans cet esprit, Farid mentionne

comment cela lui fait du bien de faire des blagues algériennes, Ghalia fait référence aux fêtes religieuses islamiques et Conrado souligne l'intérêt de partager un vécu commun avec des semblables immigrants.

Parallèlement, au fil de leurs efforts pour s'insérer de manière satisfaisante dans la sphère professionnelle, les sujets de l'étude déploient la stratégie extérieure de l'ascension sociale. Celle-ci consiste à se frayer un chemin pour grimper l'échelle sociale, ce qui conduit éventuellement à rétablir un équilibre apportant un confort sur le plan socio-professionnel. Les migrants optent donc pour une mobilité personnelle en se qualifiant professionnellement (notamment en rejoignant les rangs de leur ordre professionnel) ou par qualification générationnelle, c'est-à-dire par le succès des enfants (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994). « Face aux déceptions rencontrées dans la réalité de la société d'accueil, réalité qui heurte [leurs] rêves, [...] une de [leurs] consolations est que les enfants réalisent ce qu'il[s] n'[ont] pu réussir » (Cohen-Emerique dans Camilleri et Cohen-Emerique, 1989, p. 85). Nous avons retracé la présence de cette préoccupation transgénérationnelle chez la plupart des professionnels de l'étude qui sont parents. Devant les embûches pour faire partie de l'Ordre et la difficulté d'obtenir un salaire plus convenable, Farid nous a dit, à l'instar d'Antonio : « ce qu'on peut faire on le fait, ce qu'on peut pas [...] nos enfants le feront ». Il y a donc chez plusieurs le souhait et l'espoir que les enfants, en ayant grandi dans le pays d'accueil, auront la possibilité de se réaliser pleinement. En quelque sorte, c'est comme si cela pouvait « racheter » ou compenser les écueils rencontrés par les parents.

Nous avons illustré comment, dans des situations inconfortables et douloureuses, les personnes se mettent en action pour diminuer l'angoisse et rétablir le confort. Nous avons exploré plus spécifiquement les stratégies déployées par les participants à l'étude. Voyons maintenant comment cela les amène à s'engager, de manière consciente ou non, dans un processus de changement et éventuellement de recomposition identitaire.

5.6 Stratégies et changement : vers un réaménagement de l'identité professionnelle

Au terme de notre participation observante sur le terrain et d'une revue de presse, nous avons supposé que le vécu communicationnel des professionnels migrants est marqué par une dépréciation identitaire émergeant des interactions invalidantes et que celles-ci, en plus de générer de la souffrance, peuvent nuire à la reconstruction identitaire lorsqu'elles infirment l'identité pour soi. Qui dit reconstruction implique une certaine déconstruction. Or, en étudiant le corpus des entretiens, nous reconnaissons que cette perspective doit être nuancée. Les sujets de l'étude ne se sont pas retrouvés anéantis. Ils ne semblent pas avoir vécu une crise identitaire particulièrement aiguë. Nous avons écrit, au deuxième chapitre, que le propre des gens qui vivent une rupture socio-professionnelle est d'être « une identité blessée qui s'éteint » (de Gaulejac et Taboada Léonetti, 1994, p. 30). À cette étape-ci, nous dirions plutôt : une identité blessée, certes, mais qui s'éteint, non. En fait, nous serions davantage enclin à suggérer qu'elle vacille, c'est-à-dire qu'elle manque de solidité, qu'elle est marquée par l'incertitude et que son équilibre est instable. Ainsi, au lieu d'une reconstruction, nous envisageons chez les professionnels migrants un vacillement et un nécessaire réaménagement de l'identité professionnelle.

Tel que présenté antérieurement, Bolivar et Domingo (2006) identifient sept composantes de l'identité professionnelle : l'image de soi, la reconnaissance sociale, les relations humaines au sein du milieu de travail, les responsabilités et les aspirations professionnelles, le degré de satisfaction en emploi de même que l'attitude envers le changement. Dans le propos qui suit, nous entendons nous inspirer de ce modèle en utilisant ces grandes dimensions afin de les replacer dans le vécu des informateurs de la recherche et de faire une synthèse personnelle du mouvement de leur réaménagement identitaire.

D'abord, en ce qui concerne l'image de soi des sujets de l'étude, nous serions portée à suggérer que cette dernière semble être demeurée relativement intacte. Comme nous l'avons affirmé plus tôt, leurs récits laissent entendre qu'ils n'ont pas intériorisé une image négative d'eux-mêmes, malgré les revers vécus depuis leur installation. Nous considérons que cela les a amenés à conserver une identité pour soi assez stable et valorisante. Leur identité pour autrui, quant à elle, semble être remise en question chez ceux qui ne sont pas encore réinsérés de façon optimale. À nos yeux, le dévoilement du déficit de reconnaissance sociale dans la mise en forme de leur récit de vie témoigne de l'ébranlement de leur identité pour autrui. Dans tous les cas, les relations avec les gens au travail sont ressorties comme étant prégnantes dans leur vécu, qu'elles soient aidantes et créatrices de lien social ou décevantes. Les responsabilités rattachées au poste sont apparues, elles aussi, comme une dimension importante du rapport au travail. En tant que professionnels dont l'une des caractéristiques est l'autonomie, ils semblent apprécier celle-ci si elle est présente dans leur travail ou être à sa recherche dans le cas contraire. Ainsi, les cinq composantes mentionnées (à savoir l'image de soi, la reconnaissance sociale, l'expérience des relations sociales au travail, les responsabilités et les aspirations) infléchissent le degré de satisfaction en emploi et se conjuguent pour définir les aspirations professionnelles des migrants de l'étude. Ceux-ci nous ont fait part de leurs souhaits, qui tendent parfois plutôt vers des impératifs modelant leur plan de carrière. Enfin, ils semblent être relativement conscients que la décision qu'ils ont prise en s'installant ici comporte inévitablement des changements à plusieurs égards, au sein même de leur personne.

Étant donné les répercussions d'une rupture et d'une réinsertion professionnelles sur la vie d'un individu, il apparaît pertinent d'envisager le parcours des migrants sous l'angle du changement. Dans cet esprit, la définition d'insertion professionnelle de Cardu et Bouchamma (2000) est à propos :

Le phénomène d'insertion socioprofessionnelle est caractérisé par un changement d'état qui s'opère par un processus intermédiaire, où les notions d'état initial et d'état final sont essentielles. L'individu y est considéré comme un sujet actif qui passe par l'arrivée en terre d'accueil (état initial) à la prise d'un emploi à durée indéterminée (état final) (p. 3).

L'aspect de transition et de changement fait donc partie intégrante du processus dans lequel sont engagés les professionnels migrants en réinsertion au monde du travail. Dans sa conception de la personne humaine, St-Arnaud (2004) aborde la notion de changement, qui est caractéristique du développement personnel de chaque individu. Le changement est pour lui un processus qui comprend trois phases : le dégel, le mouvement et le regel. La première étape peut « apparaître lorsque les événements empêchent la satisfaction d'un besoin structurant [...]

c'est la structure motivationnelle qui subit un dégel » (St-Arnaud, 2004, p. 171). Dans le cas des professionnels migrants, on peut affirmer, comme nous l'avons fait plus tôt, que leur expérience de travail dans leur pays d'origine leur permettait de satisfaire leur besoin de compétence (et même de considération). À partir du moment où ils quittent la situation professionnelle dans laquelle ils se trouvaient, ils sont « frustrés » dans leur besoin structurant puisqu'ils n'ont plus les conditions pour le satisfaire comme auparavant et ce, même si la décision relevait d'un choix personnel. Le dégel, créé par la migration, engendre nécessairement « une période de mouvement qui est une phase de transition. Elle se caractérise par un malaise, un sentiment de dépaysement plus ou moins grand, parfois par un sentiment de recul et par de l'anxiété » (St-Arnaud, 2004, p. 173). Ainsi, il apparaît que ce vécu d'incertitude est un trait inhérent non pas seulement au phénomène migratoire, mais aussi à celui du changement en général. Enfin, la dernière étape, celle du regel, est la stabilisation ou la recristallisation. Transposé dans le cas qui nous intéresse ici, cela veut dire que les éléments de la structure motivationnelle sont réorganisés d'une manière qui soit plus satisfaisante pour la personne, qui lui permette d'intégrer les nouvelles données expérientielles et les anciennes.

Le changement est donc amalgame d'ancien et de nouveau. « Un changement, c'est le passage d'un état x , à un temps t , vers un état x_1 à un temps t_1 , où x et x_1 peuvent représenter un être humain ou un milieu social qui, après « changement », devient à la fois autre chose et le même » (Rhéaume dans Barus-Michel et al., 2002, p. 65). C'est pour cela que la personne est en mesure de se reconnaître au fil du temps; il y a toujours ce « je » qui permet de faire le lien entre les différents « états » (St-Arnaud, 2004).

En nous penchant sur le parcours des différents sujets de l'étude, la lecture que nous en faisons nous amène à l'interprétation suivante : dans l'optique du modèle de St-Arnaud, seul Brahim aurait complété le changement grâce à la phase de recristallisation. Suite à une période d'ébranlement et de stress lors du non-emploi, il a retrouvé un milieu familier dans lequel il se sent pleinement à l'aise.

Depuis que j'ai commencé à travailler je me sens bien. Franchement je me sens bien, je me sens dans mon milieu [...] C'est une association qui m'est familière. Je me trouve avec des enseignants de mathématiques et des jeunes. Ça toujours été mon cas [...] Pour moi, quand je suis ici, j'oublie que je suis au Canada au Québec parce que je suis dans un milieu qui m'est familier. [...] il est vraiment cosmopolite. [...] Donc je ne me sens pas dépaycé.

Pour les autres sujets, la situation est différente. Ils se trouvent encore dans la phase de mouvement et sont au cœur du processus d'acquisition de nouvelles habitudes. Ils se situent sur le chemin à parcourir pour atteindre une structure motivationnelle (satisfaisante) stabilisée. Cette étape se traduit chez plusieurs par les démarches pour faire partie de l'Ordre professionnel des ingénieurs du Québec (Conrado, Diana et Farid), pour entreprendre une formation scolaire québécoise (Antonio, possiblement Ghalia) ou encore par le fait de songer à quitter le pays si les choses ne vont pas dans le sens voulu (Ghalia et Elaura).

En mettant en forme un récit comme ils l'ont fait, les sujets sont à même de poser un regard sur le chemin parcouru. Ils ont tous souligné que, malgré les aléas de l'expérience migratoire, ils ont fait des apprentissages au cours de ce processus. Diana l'exprime ainsi :

c'est sûr qu'une immigration ça... c'est beaucoup d'efforts. C'est beaucoup plus tranquille de rester dans ton pays... et faire des choses comme avant. C'est dur... ça coûte beaucoup, tu donnes beaucoup d'efforts mais à la fin je trouve que [c'est] très enrichissant. [...] tu trouves une autre culture, une autre langue, pour toi-même comme personne tu es... tu es posée dans les différentes situations que tu dois résoudre seule, et tout ça te fait grandir [...] te fait plus riche.

On pourrait ajouter que l'adaptation à une nouvelle société et les apprentissages que cette adaptation comporte s'effectuent nécessairement sous le signe du changement. Toute personne est appelée à se recomposer constamment, au gré des rencontres, des événements et des prises de conscience. La migration accentue cette recomposition et appelle ainsi à une « remise en projet ». « Se remettre en projet, c'est ce que chacun fait après un changement majeur dans sa vie et c'est ce qui permet de faire un lien entre le passé, le présent et l'avenir » (Vatz Laaroussi, 2009, p. 217).

Pour notre part, en posant nous-même un regard sur le travail accompli au terme de ce chapitre d'interprétation, nous sommes en mesure de faire la synthèse des apports que nous a permis une analyse du vécu interactionnel des sujets à l'aide d'approches psychosociologiques de la communication (l'interactionnisme symbolique, l'écosystémique et l'humanisme). Ainsi, nous avons appris que les informateurs ont fait l'expérience, au cours de leur processus de réinsertion professionnelle, d'interactions invalidantes engendrant une certaine souffrance. Nous avons aussi constaté, grâce à la communication intrapersonnelle, que la souffrance vécue provient aussi, et en grande partie, du rapport entretenu avec leur passé en tant que professionnel et de l'écart entre leur projet migratoire initial et le parcours réel. Nous avons également vu que, dans l'ensemble, la trajectoire professionnelle actuelle rend plus difficile la réponse aux besoins fondamentaux d'ordre psychologique que sont les besoins de compétence et de considération. Afin de contrer la souffrance engendrée par les interactions insatisfaisantes et par l'absence d'une pleine satisfaction de ces besoins, il s'est révélé que les professionnels migrants déploient des stratégies de protection intérieures et extérieures. Partant, nous avons compris que l'expérience de la migration et celle de la rupture professionnelle conduisent nécessairement à des réaménagements sur le plan de l'identité professionnelle.

Ayant résumé les apprentissages réalisés au cours de ce dernier chapitre, il est maintenant temps de procéder à la conclusion du présent mémoire.

CONCLUSION

Il ne fait nul doute que notre société compte de plus en plus de personnes venues d'ailleurs. L'immigration avive de nombreux débats et fait couler beaucoup d'encre et ce, autant dans la littérature scientifique que populaire. L'insertion professionnelle fait partie des thèmes majeurs qui émergent du phénomène migratoire. À notre connaissance, peu d'études ont porté directement sur les communications au quotidien des migrants, ni sur ceux ayant un profil de professionnel. Notre expérience comme conseillère en emploi dans un centre pour nouveaux arrivants nous a amenée à côtoyer et à observer des professionnels migrants dans un contexte relationnel qui nous semblait fragilisant pour eux sur le plan de leur identité. Dans cette optique, l'objectif de notre recherche consistait à cerner et à explorer leur vécu au cours de leur processus de réinsertion au monde du travail. Nous voulions comprendre comment ils vivent les interactions quotidiennes dans ce cadre et tâcher d'en saisir les répercussions sur leur identité professionnelle.

Pour ce faire, notre démarche méthodologique s'est appuyée sur une participation observante d'une durée de six mois au sein d'un organisme d'aide à l'emploi. Parallèlement, nous avons mené une étude documentaire portant sur l'accès à la profession chez les personnes formées à l'étranger, faisant montre de la prégnance du phénomène migratoire dans la place publique. Grâce à des entrevues en profondeur (récits de vie thématiques) que nous ont généreusement accordées sept professionnels migrants, nous avons exploré avec eux le chemin de réinsertion parcouru jusqu'à maintenant. Une analyse qualitative des entretiens sous forme d'arbres thématiques nous a permis de constater, comme nous l'avions supposé initialement, que leurs interactions quotidiennes les exposent effectivement à certaines formes de dévalorisation de soi. Cependant, les résultats nous ont amenée à voir le poids *relatif* de ces expériences. Nous avons aussi compris que la souffrance et l'angoisse vécues n'émergeaient pas seulement de ces interactions, mais aussi (et surtout) de l'écart ressenti entre le parcours professionnel idéal et celui réellement vécu, ainsi que de la difficulté de satisfaire leurs besoins psychologiques fondamentaux de compétence et de considération. L'analyse nous a permis d'identifier les stratégies mises en œuvre pour contrer la souffrance alors éprouvée. Il est ressorti que les sujets doivent procéder non pas à une reconstruction, mais à un réaménagement de leur identité professionnelle.

La recherche que nous avons menée comporte certaines limites. Il est évident que le nombre restreint d'informateurs (sept) ne nous permet pas de généraliser les résultats. Par ailleurs, il est à noter qu'au moment où nous avons rencontré les sujets, ils étaient installés dans la société d'accueil depuis déjà quelques années. Le facteur temporel jouant un rôle important dans la vision que l'on a des choses et dans la mise en forme d'un récit, il est possible qu'il biaise la recherche en quelque sorte. Il aurait donc été pertinent de nous entretenir aussi avec des individus au cœur de leur toute première tentative de réinsertion professionnelle ou encore de procéder à une étude longitudinale. Or, cela aurait requis un temps et des ressources allant au-delà de notre intention dans le cadre de ce mémoire.

Néanmoins, nous considérons que nous avons menée une recherche valable au sens où nous sommes en mesure d'identifier certains points forts et apports qui la caractérisent. Spécifions d'abord que nous avons réussi à réaliser des entrevues approfondies, comme nous nous en étions donné le mandat. L'un des indicateurs nous permettant de constater ce succès réside dans le caractère très personnel des données issues des récits. Il est vrai, les sujets nous ont fait part de vécus aussi intimes que l'indignation, le découragement et la souffrance. Nous jugeons donc que nous avons obtenu des résultats authentiques. Par ailleurs, il s'est révélé tout à fait opportun de procéder à deux entrevues avec chaque sujet. Cela a favorisé l'amorce d'un processus de réflexion sur leur expérience, une certaine intégration des thèmes de recherche et ainsi que l'établissement d'un contact plus personnel avec la chercheuse. Partant, ces éléments ont permis de gagner en profondeur lors de la seconde rencontre.

Les apports théoriques de la recherche, quant à eux, pourraient ouvrir la voie à des recherches plus poussées sur le phénomène de la réinsertion professionnelle. Les nombreux obstacles rencontrés, voire même les barrières (aux dires de certains informateurs), mettent en lumière la pertinence d'une analyse critique et politique des corporations professionnelles, qui jouent un rôle majeur dans l'accès à la profession pour les personnes formées à l'extérieur de l'Amérique du Nord. Dans le même esprit, on pourrait se pencher sur le discours public et les façons de faire de nos gouvernements, tant au pays qu'à l'étranger. Par ailleurs, considérant qu'il y a bel et bien présence d'une souffrance chez les professionnels migrants, il pourrait s'avérer bénéfique de réfléchir à de nouvelles formes d'accompagnement des chercheurs d'emploi. On pourrait aussi tenter de mieux comprendre la logique marchande qui prévaut à l'intérieur des organismes d'aide à la réinsertion professionnelle ainsi que les effets qu'elle produit sur les services offerts. Il ne s'agit ici que d'un bref aperçu de ce qui pourrait être entrepris dans des études à venir. En effet, la réalisation de ce projet de recherche nous a permis d'entrevoir une kyrielle d'avenues qui demeurent à explorer en ce qui concerne les univers croisés de l'immigration et du travail.

APPENDICE A
FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT



FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT (sujet majeur)

« Les interactions quotidiennes des professionnels migrants au cours de leur insertion au monde du travail »

IDENTIFICATION

Chercheure responsable du projet : Corinne Boulianne
Programme d'enseignement : Maîtrise en communication
Adresse courriel : boulianne.corinne@courrier.uqam.ca
Téléphone : 514.772-9660

BUT GÉNÉRAL DU PROJET ET DIRECTION

Vous êtes invité à prendre part à ce projet visant à comprendre comment les professionnels migrants vivent les interactions quotidiennes durant leur insertion au monde du travail et comment cela touche leur sentiment d'identité professionnelle. Ce projet est réalisé dans le cadre d'un mémoire de maîtrise sous la direction de Michèle-Isis Brouillet, professeur au département de communication sociale et publique de l'Université du Québec à Montréal. Elle peut être jointe au (514) 987-3000 poste 8540 ou par courriel à l'adresse : brouillet.m-isis@uqam.ca.

PROCÉDURE(S)

Votre participation consiste à réaliser deux entrevues individuelles au cours desquelles il vous sera demandé de raconter votre cheminement pour trouver du travail et de faire état des interactions quotidiennes qui ont marqué cette période. Ces entrevues seront consignées sur enregistreur numérique avec votre permission et dureront environ 1 heure chacune. Le lieu et l'heure de l'entrevue sont à convenir avec la responsable du projet. Il est entendu que la transcription sur support informatique qui suivra ne permettra en aucun cas de vous identifier.

AVANTAGES ET RISQUES

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension du vécu communicationnel des professionnels migrants et ce qu'il engendre sur leur sentiment d'identité professionnelle. Il n'y a pas de risque d'inconfort majeur associé à votre participation à ces rencontres. Vous devez cependant prendre conscience que certaines questions pourraient raviver des émotions difficiles liées à votre expérience. Vous demeurez libre de ne pas répondre à certaines questions sans avoir à vous justifier. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous souhaitez discuter de votre situation. Il est de la responsabilité de la chercheure de suspendre ou de mettre fin à l'entrevue si elle estime que votre bien-être est menacé.

ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ

Il est entendu que les renseignements recueillis lors des entrevues sont confidentiels et que seules, la responsable du projet et sa directrice de recherche auront accès à votre enregistrement et au contenu de sa transcription. Le matériel de recherche (enregistrement codé et transcription) ainsi que votre formulaire de consentement seront conservés séparément sous clé par le responsable du projet pour la durée totale du projet. Les enregistrements ainsi que les formulaires de consentement seront détruits 2 ans après les dernières publications.

PARTICIPATION VOLONTAIRE

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche. Dans ce cas les renseignements vous concernant seront détruits. Votre accord à participer implique également que vous acceptez que la responsable du projet puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

COMPENSATION FINANCIÈRE

Votre participation à ce projet est offerte gratuitement. Un résumé des résultats de recherche vous sera accessible au terme du projet.

QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS

Vous pouvez contacter la responsable du projet au numéro (514) 772-9660 pour des questions additionnelles sur le projet. Vous pouvez également discuter avec la directrice de recherche des conditions dans lesquelles se déroule votre participation ainsi que de vos droits en tant que participant de recherche.

Le projet auquel vous allez participer a été approuvé au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains. Pour toute question ne pouvant être adressée au directeur de recherche ou pour formuler une plainte ou des commentaires, vous pouvez contacter le Président du Comité institutionnel d'éthique de la recherche, Joseph Josy Lévy, au numéro (514) 987-3000 # 4483. Il peut être également joint au secrétariat du Comité au numéro (514) 987-3000 # 7753.

REMERCIEMENTS

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de ce projet et nous tenons à vous en remercier.

SIGNATURES :

Je, _____ reconnais avoir lu le présent formulaire de consentement et consens volontairement à participer à ce projet de recherche. Je reconnais aussi que le responsable du projet a répondu à mes questions de manière satisfaisante et que j'ai disposé suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer. Je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner. Il me suffit d'en informer la responsable du projet.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) et coordonnées :

Signature du responsable du projet :

Date :

Veillez conserver le premier exemplaire de ce formulaire de consentement pour communication éventuelle avec l'équipe de recherche et remettre le second à l'interviewer.

APPENDICE B

CANEVAS D'ENTRETIEN

THÈME : LE PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

- Racontez-moi l'histoire de votre cheminement pour trouver du travail ici au Québec.
 - Quels sont les événements marquants de ce parcours?
 - Qu'avez-vous trouvé le plus difficile?
 - Qu'est-ce qui ou qui est-ce qui vous a aidé le plus?
 - Que souhaiteriez-vous mentionner d'autre concernant cette période de votre vie?

- Aujourd'hui, comment voyez-vous votre situation professionnelle?
 - Comment vous sentez-vous dans votre emploi?
 - Quelles sont les activités liées à votre travail qui vous apportent de la satisfaction? Lesquelles vous déplaisent?
 - Comment évaluez-vous l'utilisation de vos compétences dans votre emploi?
 - Comment voyez-vous votre avenir professionnel?
 - Qu'aimeriez-vous ajouter concernant votre situation professionnelle?

THÈME : LES INTERACTIONS QUOTIDIENNES

- Si nous retournons à votre arrivée ici, comment décririez-vous vos premiers contacts avec les gens dans la vie de tous les jours? (ceux rencontrés pour vous installer, les gens dans les magasins et différents services, vos premières connaissances, etc.)?
 - Comment vous êtes-vous senti par rapport à ces contacts?

- Si aujourd'hui vous regardez en arrière, comment ces contacts ont-ils évolué?

- Si nous nous penchons plus particulièrement sur la dimension du travail, comment décririez-vous la communication avec les employeurs potentiels alors que vous étiez en recherche d'emploi?
 - Dans quel contexte avaient lieu ces communications?
 - Comment qualifieriez-vous les contacts?
 - À votre avis, quelle idée ces personnes se faisaient-elles de vous après un coup de fil ou une rencontre?
 - Comment vous sentiez-vous face à ces relations?

- Toujours concernant la recherche d'emploi, comment qualifieriez-vous les relations que vous aviez avec les intervenants dans les ressources d'aide à l'emploi?
 - Dans quel contexte ces relations se développaient-elles?
 - De quelle nature étaient les échanges avec ces personnes?
 - Comment vous sentiez-vous dans ces relations?

- Une fois en emploi,
 - Comment étaient vos relations avec vos collègues de travail?
 - Comment décririez-vous les relations avec vos employeurs?

- Que désirez-vous ajouter par rapport à vos communications au cours de la recherche d'emploi ainsi qu'en emploi?

LE SENTIMENT D'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

- Pour vous, qu'est-ce qu'un professionnel?
 - Quelles sont les caractéristiques qui définissent un professionnel?
 - À quel type de milieu est-il associé?

- J'aimerais que vous me parliez de ce que signifie, dans votre pays d'origine, être un < titre de la profession >.
 - Que vous apportait le fait d'œuvrer comme < titre de la profession >?
 - Quels en étaient les désavantages?
 - Quelles sont les valeurs rattachées à cette fonction?
 - Quelles sont les conditions de vie habituellement associées à cette profession?
 - Comment décririez-vous la reconnaissance sociale qui en découle?

- Et ici au Québec, que signifie être un < titre de la profession >?
 - Quelles sont les ressemblances avec la pratique professionnelle de votre pays d'origine?
 - Quelles sont les différences les plus marquantes?
 - Racontez-moi un exemple de situation où l'écart était frappant. Comment vous êtes-vous senti?
 - Comment avez-vous vécu la transition de la pratique professionnelle?

- Dans les emplois que vous avez occupés jusqu'à maintenant, comment compareriez-vous les façons de faire au travail avec celles auxquelles vous étiez habitué dans votre pays d'origine?

- Comment décririez-vous les changements, s'il y a lieu, entre le milieu/statut social que vous aviez dans votre pays d'origine versus celui que vous avez ici au Québec?
 - Comment qualifieriez-vous vos conditions de vie matérielles?
 - Comment décririez-vous votre réseau social?
 - Comment vous sentez-vous par rapport à ces changements s'il y a lieu?

- Comment qualifieriez-vous votre place au sein de la société québécoise?

- Qu'aimeriez-vous ajouter par rapport à la période actuelle de votre vie?

APPENDICE C

EXTRAIT D'ARBRE THÉMATIQUE

Thèmes généraux	Thèmes	Extraits de l'entretien
Reconnaissance personnelle	Accomplissement personnel	« Juste le fait de voir mes étudiants réussir, pour moi c'est un accomplissement en soi » e. 2, p. 29, l. 29-30.
	Confiance en sa capacité de contribuer	« ... je considère que je donnerais beaucoup dans ce domaine-là [l'enseignement] comme je l'ai déjà fait pendant sept ans au Maroc » e. 1, p. 24, l. 22-23.
	Fierté de la réussite du restaurant	« ... c'est notre restaurant, c'est... on a bâti quelque chose puis on voit le résultat de ce qu'on a fait puis c'est une fierté aussi pour moi » e. 1, p. 19, l. 44-45.
	Valorisation par les tâches de gestion	« ... mon conjoint était absent, puis j'ai pris tout le restaurant en main, je gérais ça toute seule puis ça me va-lo-ri-sait. Je me retrouvais là-dedans parce que, je me disais, ça suivait un petit peu tout ce que j'ai fait, 18 ans de scolarité, toute une expérience en arrière de moi. C'est comme si ça me permettait vraiment d'avoir un défi quotidien » e. 2, p. 10, l. 44-46 et p. 11, l. 1-2.
Reconnaissance sociale	Valorisation par le travail	« ... c'est quelque chose qui était très bien perçu puis c'est quelque chose qui apportait du sang nouveau [...] donc déjà juste ça, appartenir à un réseau comme ça, c'est... en quelque sorte être parmi la crème, au Maroc, la crème intellectuelle je dirais ». « C'était très très valorisant, [...] on nous faisait confiance aussi » e. 2, p. 29, l. 34-42 et p. 30, l. 1-9.
	Confiance	
	Manque de reconnaissance	« Je ne suis pas reconnue. Il y a un manque de reconnaissance par rapport à ce que je peux donner, [...] à ce que j'ai comme bagage académique ou professionnel ou expérience. [...] C'est comme si je n'existe pas. Si je ne suis pas reconnue ici [...] à quoi me servent mes diplômes qui ont été reconnus comme des maîtrises, des doctorats et tout, c'est juste des titres, et des titres qui restent dans des tiroirs puis je ne donne rien. [...] c'est comme si on me dit, on me dénigre, [...] "oui vous avez ce diplôme on le reconnaît mais non, vous ne pouvez servir ici parce que [...] vous n'avez pas les standards québécois dès le départ [...] Il faut vraiment vous ajuster" puis je fais l'effort de m'ajuster et encore, c'est des barrières à l'entrée, encore et encore, donc à un certain moment... C'est... On n'est pas reconnu à notre juste valeur. [...] parce que c'est une société de travail » e. 2, p. 19, l. 13-41.
	Sans travail, la personne n'existe pas	
	Ne se sent pas chez elle dans la société d'accueil	« ... si ça ne débloque pas, on plie bagage puis on revient chez nous. Au moins là-bas, on est chez nous puis on sent qu'on est chez nous » e. 2, p. 19, l. 2-3.
	Songe à repartir	« ... à un certain moment, quand ça ne débloque plus, j'envisage de retourner chez nous ». « Oui, concrètement j'y pense, vraiment j'y pense » e. 2, p. 17, l. 39-40 et p. 18, l. 19.

RÉFÉRENCES

Corpus documentaire en tant que reflet de la scène publique

Baillargeon, Stéphane. 2008. « Les diplômés à l'étranger -Une dizaine d'ententes conclues avec des ordres professionnels ». *Le Devoir* (Montréal), 16 septembre.

Bellange, Tetchena. 2010. *Médecins sans résidence*. Film, court-métrage, 9 min 57 s. Montréal : ONF.

Lisa-Marie Gervais. 2009. « Six mois pour intégrer les médecins étrangers ». *Le Devoir* (Montréal), 21 juillet. En ligne. < <http://www.ledevoir.com/2009/07/21/259842.html> >. Consulté le 25 août 2010.

Médecins d'ailleurs. 2010. En ligne. < <http://www.medecinsdailleurs.com/> >. Consulté le 25 août 2010.

Chaire de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté (CRIEC) de l'Université du Québec à Montréal. Colloque : « Migration, insertion, et citoyenneté : convergence des questions et diversité des réponses » (Montréal, 17 mars 2010).

Groupe *Facebook* : « Ici on est au Québec, restes[sic]-y pour bâtir une société ouverte et colorée ». 2010. 10 768 membres. Communauté créée pour répondre à la page *Facebook* « Ici on est au Québec, si t'es pas content décâliss ». Consulté le 25 août 2010.

Québec, Assemblée nationale. 2007. *Projet de loi no 50 : Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines*. Québec : Éditeur officiel du Québec.

Québec, Gouvernement du Québec. 2008. Rapport final intégral de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles. Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec. En ligne. < <http://www.accommodements.qc.ca/documentation/rapports/rapport-final-integral-fr.pdf> >. Consulté le 25 août 2010.

Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec, Direction des communications. 2009. *Rapport du Groupe de travail pour favoriser une meilleure intégration des médecins diplômés hors du Canada et des États-Unis (DHCEU) qui sont candidats au permis d'exercice régulier de la médecine au Québec*. En ligne. < <http://publications.msss.gouv.qc.ca/acrobat/f/documentation/2009/09-910-01.pdf> >. Consulté le 25 août 2010.

Liste des ouvrages consultés

Abdallah-Pretceille, Martine. 1985. « Pédagogie interculturelle : Bilan et perspectives », In *L'interculturel en éducation et en sciences humaines*, sous la dir. de Claude Claret, p. 25-32. Toulouse : Université de Toulouse-Le Mirail.

———. 2006. *Les métamorphoses de l'identité*. Paris : Économica.

Anfossi, Lydia, Martine Bissonnette, Christiane Blais, Marie-Claude Dagenais, Gyslain Hébert, Danielle Paquin, France St-Amour et Luce Vincelette. 2008. « Projet de loi 50 modifiant le Code des professions – Un effet pervers pour le public – ». *Le Devoir.com* (Montréal), 30 avril.

Aubert, Nicole et Vincent de Gaulejac. 1991. *Le coût de l'excellence*. Paris : Seuil.

- Aubert, Nicole, Vincent de Gaulejac et Klimis Navridis. 1997. *L'aventure psychosociologique*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Barrette, Christian, Édith Gaudet et Denyse Lemay. 1996. *Guide de communication interculturelle*, 2^e éd. Montréal : Renouveau Pédagogique.
- Barus-Michel, Jacqueline, Eugène Enriquez et André Lévy (dir. publ.). 2006. *Vocabulaire de psychosociologie : références et positions*. Paris : Erès.
- Bateson, Gregory. 1971. *La Cérémonie du Naven*. Paris : Minuit.
- Battaglini, Alex et Sylvie Gravel. 1998. *L'approche interculturelle d'après la perspective de Margalit Cohen-Émerique : l'approche interculturelle, la négociation/médiation interculturelle, les jeunes de la seconde génération*. Montréal : Régie régionale de la santé et des services sociaux de Montréal-Centre, Direction de la santé publique.
- Beaulieu, Camille. 2008. « Redistribution des compétences dans les services sociaux ». *L'aut journal* (Montréal), 25 octobre.
- Ben Aziza, Hmaid. 2006. « Exclut et exclusion », *Cahiers de la Méditerranée*, vol. 69. En ligne. < <http://cdlm.revues.org/index715.html> >. Consulté le 10 octobre 2008.
- Benoit, Jean-Claude, Jacques Beaujean et Jacques-Antoine Malarewicz. 1988. *Dictionnaire clinique des thérapies familiales systémiques*. Paris : Éditions sociales françaises.
- Bernard, Philippe. 2002. *Immigration : le défi international*. Paris : Folio.
- Bertaux, Daniel. 1993. *Le récit de vie*. Paris : Armand Collin.
- Bouthat, Chantal. 1993. *Guide de présentation des mémoires et des thèses*. Montréal : Université du Québec à Montréal. Décanat des études avancées et de la recherche.
- Blain, Marie-Jeanne. 2005. « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires ». *Diversité urbaine*, vol.5, no 1, printemps, p. 81-100.
- Bolivar, Antonio et Jesus Domingo. 2006. « The professional identity of secondary school teachers in Spain : Crisis and reconstruction ». *Theory and Research in Education*, vol. 4, no 3, p. 339-355.
- Boutin, Gérald. 1997. *L'entretien de recherche qualitatif*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Brouillet, Michèle-Isis, Marie-Thérèse Lussier et Claude Richard. 1999. « La praxéologie, une manière de devenir efficace en communication ». *Le médecin du Québec*, vol. 34, no 7, juillet.
- Brun, Jean-Pierre. 1999. « Une question d'identité ... une question de dignité humaine... », propos recueillis par Chantal Hivon, *Échange*, vol. 13, no 2, p. 2-4.
- Camdessus, Brigitte. 2002. *La spirale ascendante. Faire reculer l'exclusion*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Camilleri, Carmel et Margalit Cohen-Emerique (dir. publ.). 1989. *Chocs de culture : concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris : L'Harmattan.
- Camilleri, Carmel (dir. publ.). 1990. *Stratégies identitaires*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Cardu, Hélène et Yamina Bouchamma. 2000. *Identité et insertion socioprofessionnelle ; un outil de counselling interculturel auprès de femmes immigrantes*. Québec : Les actes du CONAT.

- Cardu, Hélène et Mélanie Sanschagrin. 2002. « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec ». *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 87-122.
- Carpentier Roy, Marie-Claire et Michel Vézina (dir. publ.). 2000. *Le travail et ses malentendus Enquêtes en psychodynamique du travail au Québec*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Castelli Dransart, Dolores Angela. 2004. « Vivre après? Reconstructions identitaires de proches de personnes décédées par suicide ». Thèse de doctorat, Fribourg, Université de Fribourg.
- Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest. 2008. « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». In *Conférence organisée par Le centre métropolis du Québec – Immigration et métropoles et L'institut de recherche en politiques publiques*. (Montréal, 23 mai 2008).
- Cognet, Marguerite. 2004. « Quand l'infirmière est noire. Les soins de santé dans un contexte raciste ». *Face à face*, no 6, février, p. 10-21.
- Conseil interprofessionnel du Québec, 2007. *Mémoire présenté aux audiences nationales de la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliées aux différences culturelles*. 11 décembre.
- Cormier, Solange. 2002. *La communication et la gestion*. Montréal : Presses de l'Université du Québec.
- Cyrulnik, Boris. 2002. *Un merveilleux malheur*. Paris : Odile Jacob.
- . 2005. *Le murmure des fantômes*. 2^e éd. Paris : Odile Jacob.
- De Gaulejac, Vincent et Isabel Taboada Léonetti. 1994. *La lutte des places*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Dejours, Christophe. 1993. *Travail, usure mentale. De la psychopathologie à la dynamique du travail*. Paris : Bayard.
- . 1998. *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- . 2009. *Travail et émancipation*. T. 2 de *Travail vivant*. Paris : Payot.
- De Queiroz, Jean-Manuel et Marek Ziolkowski. 1997. *L'interactionnisme symbolique*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Des Aulniers, Luce. 1993. « Pillage en douce ou radicalité attentive? L'ethnobiographie en situation de menace », in *Revue de l'Association pour la recherche qualitative*, vol. 9, p 115-136.
- . 2008. « L'identité et l'estime de soi : comment tiennent-elles à l'approche de la mort? » 18^e Congrès du réseau des soins palliatifs du Québec : « La vie qui prend son sens » (Gatineau, avril 2008).
- Deslauriers, Jean-Pierre. 1991. *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- . 1987. *Les méthodes de la recherche qualitative*. Sillery : Presses de l'Université du Québec.
- Desmulier, Delphine. 2002. « Lien social : Civilité, sociabilité, solidarité ». *Sciences humaines*, hors-série, septembre/octobre/novembre.
- Dethyre, Richard et Malika Zediri-Corniou. 1992. *La révolte des chômeurs*. Paris : Robert Laffont.
- Drouin-Hans, Anne-Marie. 2007. « L'homme, un être soigné ». *Le Portique*. En ligne < <http://leportique.revues.org/index933.html> >. Consulté le 13 août 2010.

- Drudi, Guy. 2002-2003. « Impact de la non-reconnaissance professionnelle sur l'identité des personnes immigrantes ». *Vivre ensemble*, vol.11, no 38, automne/hiver, p. 13-16.
- Dubar, Claude. 2000. *La socialisation*. Paris : Armand Colin.
- Dutrisac, Robert. 2008. « Québec aide les immigrants à parler anglais ». *Le Devoir.com* (Montréal), 1er mai.
- Edwards, Richard, David M. Gordon et Michael Reich. 1973. « A theory of Labor Market Segmentation ». *American Economic Review*, mai.
- Gagnon, Alain. 2000. « Plaidoyer pour l'interculturalisme ». *Possibles*, vol. 24, no 4, automne, p. 11-25.
- Giordano, Yvonne. 2003. « Les paradoxes : une perspective communicationnelle ». In *Le paradoxe : penser et gérer autrement les organisations*, sous la dir. de Véronique Perret et Emmanuel Josserand, p. 115-128. Paris : Ellipses.
- Glissant, Édouard. 1996. *Introduction à une poétique du divers*. Paris : Gallimard.
- Godin, Jean-François et Jean Renaud. 2005. « L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais ». *Cahiers québécois de démographie*, vol. 34, no 1, printemps, p. 149-172.
- Goffman, Erving. 1973. *Les relations en public*. T.2 de *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris : Minuit.
- . 1974. *Les rites d'interaction*. Paris : Les Éditions de minuit.
- . 1975. *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. Paris : Minuit.
- Gohier, Christiane, Marta Anadón, Yvon Bouchard, Benoît Charbonneau et Jacques Chevrier. 2001. « La construction identitaire de l'enseignant sur le plan professionnel : un processus dynamique et interactif ». *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 27, no 1, p. 3-32.
- Gohier, Christiane. 2006. « Les sources du savoir-être comme finalité éducative. Former à être, une injonction paradoxale? ». *Vers de nouvelles pratiques citoyennes*. vol. 18, no 2, p. 172-185.
- Grawitz, Madeleine. 2001. *Méthodes des sciences sociales*, 11^e édition. Paris : Dalloz.
- Hachimi Alaoui, Myriam. 2006. « Carrière brisée », « Carrière de l'immigrant ». *Le cas des Algériens installés à Montréal*. *Diversité urbaine*, vol. 6, no 1, printemps, p. 111-122.
- Halpern, Catherine et Jean-Claude Ruano-Borbalan (dir. publ.). 2004. *Identité(s). L'individu. Le groupe. La société*. Auxerre : Sciences humaines.
- Hily, Marie-Antoinette et Marie Louise Lefebvre. 1999. *Identité collective et altérité : diversité des espaces / spécificité des pratiques*. Coll. « Espaces interculturels ». Paris, Montréal : L'Harmattan.
- Houde, Renée. 1999. *Les temps de la vie. Le développement psychosocial de l'adulte*. 3^e éd. Montréal : Gaëtan Morin.
- Kaufmann, Jean-Claude. 2004. *L'entretien compréhensif*. Paris : Armand Colin.
- Labelle, Micheline. 1992. « Immigration, intégration et identité du Québec ». *Action nationale*, vol. 82, no 1, janvier, p. 39-53.
- Ladmiral, Jean René et Edmond Lipiansky. 1989. *La communication interculturelle*. Paris : Armand Colin.
- Laing, Robert. 1971. *Soi et les autres*. Paris : Gallimard.

- Lamoureux, Diane. 2005. « La réflexion *queer* : apports et limites ». In *Dialogues sur la troisième vague féministe*, sous la dir. de Maria Nengeh Mensah, p. 91-103. Montréal : Remue-ménage.
- Le Breton, David. 2004. *L'interactionnisme symbolique*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Legault, Gisèle (dir. publ.) 2000. *L'intervention interculturelle*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Legrand, Michel. 1993. *L'approche biographique*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Leray, Christian et Claude Bouchard. 2002. *Histoires de vies et constructions identitaires* : dossier. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.
- Lochhead, Clarence et Patrick Mackenzie. 2005. « Intégrer les nouveaux arrivants au marché du travail canadien ». *Thèmes canadiens*, printemps, p. 99-103.
- Maalouf, Amin. 1998. *Les identités meurtrières*. Paris : Grasset.
- Mace, Gordon et François Pétry. 2000. *Guide d'élaboration d'un projet de recherche*. 2^e éd. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Maisonnette, Jean. 2000. *Introduction à la psychosociologie*. 9^e éd. Paris : Presses Universitaires de France.
- Marc, Edmond et Dominique Picard. 1989. *L'interaction sociale*. Paris : Presses Universitaires de France.
- . 2000. *Relations et communications interpersonnelles*. Paris : Dunod.
- . 2008. *Les conflits relationnels*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Maslow, Abraham. 2008. *Devenir le meilleur de soi-même : besoins fondamentaux, motivation et personnalité*. Paris : Eyrolles.
- Mayer, Robert, Francine Ouellet, Marie-Christine Saint-Jacques et collaborateurs. 2000. *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Mead, George Herbert. 1963. *L'Esprit, le Soi et la Société*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mègre, Bruno. 1998. *Les enjeux de l'immigration au Québec : histoire d'un kidnapping culturel*. Montréal : Balzac-Le Griot.
- Mongeau, Pierre. 2008. *Réaliser son mémoire ou sa thèse. Côté jeans & côté tenue de soirée*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Mucchielli, Alex. 1991. *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses Universitaires de France.
- (dir. publ.). 1996. *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.
- Murchison, Noée. 2008. « Le français pas important ». *Le Journal de Montréal* (Montréal), 14 janvier.
- Office des professions du Québec. 2004. *Mémoire présenté au Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés*, 13 octobre.
- Orgogozo, Isabelle. 1988. *Les paradoxes de la communication. À l'écoute des différences*. Paris : Les éditions d'organisation.

- Ouellet, Pierre (dir. publ.). 2003. *Le soi et l'autre : L'énonciation de l'identité dans les contextes interculturels*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Paradis, Nathalie. 2007. « Les relations interpersonnelles au travail comme médiateur entre souffrance et plaisir chez le travailleur en centre d'appels ». Mémoire de maîtrise, Montréal, Université du Québec à Montréal.
- Paillé, Pierre. 1996. « De l'analyse qualitative en général et de l'analyse thématique en particulier ». In *Revue de l'association pour la recherche qualitative*, vol. 15, p. 179-193.
- Peretz, Henri. 1998. *Les méthodes en sociologie : l'observation*. Paris : La découverte.
- Pfadenhauer, Michaela. 2005. « Ethnography of Scenes. Towards a Sociological Life-world Analysis of (Post-traditional) Community-building ». *Forum : Qualitative Social Research*, vol. 6, no 3. En ligne. <<http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/23/50>>. Consulté le 25 août 2010
- Pineau, Gaston et Guy Jobert. 1989. *Histoires de vie*. Paris : L'Harmattan.
- Pineau, Gaston et Jean-Louis Le Grand. 1993. *Les histoires de vie*. Coll. « Que sais-je? ». Paris : Presses Universitaires de France.
- Poupart, Jean, Jean-Pierre Deslauriers, Lionel-H. Groulx, Anne Laperrière, Robert Mayer et Alvaro P. Pires. 1997. *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Montréal : Gaëtan Morin.
- Pourtois, Jean-Pierre et Huguette Desmet. 1997. *Épistémologie et instrumentation en sciences humaines* 2e éd. Sprimont : Mardaga.
- Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction des affaires publiques et des communications. 2005. *Les personnes immigrantes formées à l'étranger et l'accès aux professions et métiers réglementés : Rapport du Groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés*. Québec : Les Publications du Québec.
- Rachédi, Lilyane. 2009. « Trajectoires migratoires et stratégies identitaires d'écrivains maghrébins immigrants au Québec : l'écriture comme espace d'insertion et de citoyenneté pour les immigrants ». *Recherches qualitatives*, vol. 28, no 2, p. 145-170.
- Rhéaume, Jacques. 2001. « La fin du travail ou le travail sans fin? ». In *Crise de société... recherche de sens : Actes du colloque du 10 mai 2001*, (Montréal, 10 mai 2001), p. 31-48. Montréal : L'Association canadienne pour la santé mentale.
- Rivière, Claude. 1999. *Introduction à l'anthropologie*. Paris : Hachette.
- Rogel, Jean-Pierre. 1994. *Le défi de l'immigration*. Coll. Diagnostic. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.
- Rogers, Carl et Marian Kinget. 1973. *Psychothérapie et relations humaines*. 6^e éd. Louvain : Publications universitaires de Louvain.
- Rogers, Carl. 1968. *Le développement de la personne*. Paris : Dunod.
- Roy, Ghislaine. 1991. « Pratiques interculturelles sous l'angle de la modernité ». Document réalisé dans le cadre de la maîtrise en service social, Montréal, Université de Montréal.
- Sadiq, Kareem D. 2005. « Race, ethnicité et immigration en milieu de travail : Expériences des personnes appartenant à une minorité visible et initiatives en matière de diversité en milieu de travail ». *Thèmes canadiens*, printemps, p. 104-110.

- Schellenberg, Grant et Feng Hou. 2005. « Bien-être économique des nouveaux immigrants au Canada ». *Thèmes canadiens*, printemps, p. 32-35.
- Schermerhorn, John R., James G. Hunt et Richard N. Osborn. 2002. *Comportement humain et organisation*. 2e éd. Montréal : Renouveau pédagogique.
- Serfaty-Garzon, Perla (dir. publ.). 2006. *Un chez-soi chez les autres*. Montréal : Bayard.
- Slaoui, Houda. 2008. « Les travailleurs immigrants sélectionnés et l'accès à un emploi qualifié ». Rapport de recherche (maîtrise en sciences économiques), Montréal, Université de Montréal.
- St-Arnaud, Louise et Michel Vézina. 2010. « Les interventions organisationnelles pour prévenir les problèmes de santé mentale en milieu de travail ». *Quintessence*, Vol. 2, no 5, mai.
- St-Arnaud, Yves. 1995. *L'interaction professionnelle : efficacité et coopération*. 2^e éd. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- . 2004. *La personne humaine*. 2^e éd. Montréal : L'Homme.
- Statistique Canada. *Immigration et citoyenneté*. Recensement 2006.
- Stoiciu, Gina. 2009. « Pour une frontière sémantique entre les pays d'immigration et les pays avec immigration ». *Revue internationale Communication sociale et publique*, p. 43-57.
- Todorov, Tzvetan. 1995. *La vie commune*. Paris : Seuil.
- Vinsonneau, Geneviève. 2002. *L'identité culturelle*. Paris : Armand Colin.
- Watz Laaroussi, Michèle. 2009. *Mobilité, réseaux et résilience*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Watzlawick, Paul, John Weakland et Richard Fisch. 1975. *Changements. Paradoxes et psychothérapie*. Paris : Seuil.
- Watzlawick, Paul, Janet Helmick Beavin et Don D. Jackson. 1972. *Une logique de la communication*. Paris : Seuil.
- Watzlawick, Paul. 1991. *Les cheveux du baron de Münchhausen : psychothérapie et réalité*. Paris : Seuil.
- Willet, Gilles. 1992. *La communication modélisée*. Montréal : Renouveau Pédagogique.
- Witzezaele, Jean-Jacques et Teresa Garcia. 2006. *À la recherche de l'École de Palo Alto*. Paris : Seuil.