

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

**RETOUR AUX ETUDES DANS LE PROCESSUS D'INTEGRATION**

**PROFESSIONNEL**

**LE CAS DES IMMIGRANTS FRANCO-SUBSAHARIENS**

**À OTTAWA-GATINEAU**

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE DE LA MAÎTRISE EN SCIENCES

SOCIALES DU DEVELOPPEMENT

DÉPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

PRESENTE PAR

ADOLPHE MAKUTANO MUSAFIRI

DIRECTEUR DE RECHERCHE : GUY CHIASSON

CODIRECTION: ANYCK DAUPHIN

DEPOT FINAL MAI 2025.

La présente recherche a été évaluée par un jury composé des membres suivants

Melissa Blais : Président du jury

Guy Chiasson : Direction de la recherche

Anyck Dauphin : Codirection de la recherche

Karoline Truchon : Membre du jury

## REMERCIEMENTS

Je souhaite commencer ces remerciements en adressant ma gratitude au **Bon Dieu** tout-puissant, dont la guidance et la bénédiction ont éclairé mon chemin tout au long de cette aventure académique. Je remercie profondément Monsieur **Thibault Martin**, mon ancien directeur de recherche, dont le soutien et les conseils ont été essentiels. C'est avec tristesse que nous l'avons perdu avant la fin de ce travail.

Je suis également infiniment reconnaissant à Monsieur **Guy Chiasson**, qui a accepté de reprendre le flambeau et de continuer à encadrer ce projet avec une foi inébranlable en moi. Son soutien a été crucial pour mener à bien cette recherche, et ses encouragements ont été une source de motivation constante. Un grand merci à Madame **Anyck Dauphin**, ma codirectrice de recherche, pour son aide précieuse et sa disponibilité tout au long de cette étude. Son expertise et ses conseils avisés ont grandement contribué à l'aboutissement de ce travail.

Je tiens à exprimer ma sincère gratitude envers toutes les personnes qui ont accepté de participer à cette recherche, grâce à leurs précieuses informations, nous avons pu réaliser ce travail. Leur contribution a été indispensable et nous leur en sommes profondément reconnaissants. Je souhaite également exprimer ma gratitude à ma famille, et en particulier à mon épouse **Mauridi Rosyne** et à mes enfants **Alex, Nathan et Joyce**, dont le soutien inconditionnel et l'amour m'ont permis de traverser les moments difficiles et de rester concentré sur mes objectifs. Leur compréhension et leur patience ont été des piliers essentiels tout au long de cette période. Enfin, je remercie toutes les personnes, qui ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de ce projet.

## RÉSUMÉ

Le Canada accueille chaque année des centaines de milliers d'immigrants venant des quatre coins du monde, dont de nombreux arrivants d'Afrique subsaharienne. À leur arrivée, beaucoup choisissent de retourner aux études, soit pour réaliser des projets prévus avant l'immigration, soit comme stratégie d'investissement en capital humain pour accéder à des postes décents et faciliter leur intégration professionnelle. Notre revue de littérature montre que les études se concentrent principalement sur l'acquisition du capital humain par les immigrants, souvent au détriment du capital social. Cette lacune dans la recherche nous a amenés à explorer si le retour aux études permet simultanément d'investir dans ces deux types de capital et à vérifier si les institutions universitaires offrent des opportunités pour développer le capital social en plus du capital humain. En choisissant d'étudier les immigrants subsahariens francophones de la région d'Ottawa-Gatineau, nous visons à combler cette absence de données et à apporter des éclairages nouveaux sur ce phénomène. Nous avons utilisé une méthodologie mixte, en nous appuyant sur des concepts tels que le capital social, le capital humain, la stratégie et l'insertion professionnelle pour guider notre analyse du retour aux études des immigrants. Notre recherche a pour objectif de déterminer si le retour aux études constitue un investissement valable pour les immigrants de minorités visibles et si les universités permettent de développer à la fois le capital humain et social.

Les résultats confirment notre hypothèse selon laquelle le retour aux études est une stratégie efficace pour le développement des deux types de capital. Cependant, son succès dépend des efforts de l'immigrant et des opportunités offertes par les universités pour maximiser cet investissement.

## TABLE DES MATIERES

REMERCIEMENTS.....	i
RÉSUMÉ.....	ii
TABLES DES MATIERES.....	iii
Partie 1 : Problématique, recension des écrits et question de recherche .....	1
<b>Chapitre 1 : Introduction et problématique.....</b>	<b>1</b>
Introduction.....	1
1.1 Problématique .....	6
1.1.1 Motivation de l’immigration africaine au Canada et au Québec.....	6
1.1.2 Portrait de l'intégration des immigrants au Canada et au Québec.....	8
1.1.3 Les difficultés d’intégration rencontrées par les immigrants africains.....	10
1.1.4 Permanences des inégalités et signaux d'espoir.....	13
1.1.5 Les stratégies d’insertion et les méthodes de recherches d’emploi.....	15
A Les stratégies d’insertion.....	15
B Les méthodes de recherche d’emploi.....	17
<b>Chapitre 2 : Recension des écrits.....</b>	<b>19</b>
2.1 Retour aux études : cas général.....	19
2.2 Cas des immigrants : le retour aux études comme levier d'intégration.....	21
2.2.1 Le retour aux études : entre stratégie d'intégration et reconversion face à la déquallification.....	22
2.2.2 Retours aux études : une stratégie à efficacité inégale.....	24
2.2.3 Retour aux études : retombées élargies.....	26
2.2.4 Retour aux études : une compréhension multidimensionnelle.....	27

<b>2.3. Le rôle des universités dans le retour aux études.....</b>	<b>28</b>
2.4. Question et objectif de recherche.....	30
2.4.1. Question générale de recherche.....	30
2.4.2. Objectif de recherche et contribution à l'état des connaissances.....	32
2.5. Portrait de la région d'Ottawa-Gatineau.....	33
<b>Chapitre 3 : Cadre conceptuel et théorique.....</b>	<b>38</b>
3.1. Repenser le retour aux études : entre capital humain et capital social.....	38
3.2. Définition des concepts clés.....	42
3.2.1 Insertion professionnelle.....	42
3.2.2 Stratégies d'insertion.....	42
3.2.3 Capital humain et capital social.....	43
3.2.4 Méthodes de recherche d'emploi.....	44
3.3 Encadrement théorique : la théorie des réseaux.....	44
3.4. Articulation du cadre à l'objet de recherche.....	46
3.5. Hypothèses de recherche.....	46
Conclusion.....	48
<b>Chapitre 4 : Méthodologie de recherche.....</b>	<b>49</b>
4.1. Approche quantitative et qualitative (mixte).....	50
4.2. La démarche de collecte de données quantitatives : Sondage.....	52
4.2.1 : Questionnaire : élaboration et validation du questionnaire de sondage.....	52
4.2.2 Population à l'étude et déroulement.....	54
A. Choix d'une stratégie de terrain adaptée au contexte migratoire.....	54
B. Accès aux répondants par les réseaux communautaires et institutionnels.....	55

C.Sélection rigoureuse et avantages méthodologiques de l'approche.....	56
4.2.3: Analyse des données quantitatives.....	58
4.3 La démarche de collecte de données qualitatives.....	59
4.3.1 Les entretiens semi-dirigés.....	59
4.3.2 Population à l'étude et déroulement.....	60
4.3.3 Analyse des données qualitatives.....	62
4.4. Triangulation des méthodes et des données.....	63
4.5 Considérations éthiques et limites de la recherche.....	65
4.6 Planification des activités de terrain de mai 2011 à mai 2012.....	66
<b>Partie II : Analyse et interprétation des résultats.....</b>	<b>67</b>
<b>Chapitre 5 : Cheminement migratoire et professionnel.....</b>	<b>68</b>
5.1 Biographie sociale : les caractéristiques sociales des répondants avant le retour aux études au Canada.....	68
5.1.1 Pays d'origine, âge et nombre d'années passées au Canada.....	68
5.1.2 Le genre, la ville de résidence et l'état civil de répondants .....	70
5.1.3 Statut des répondants avant et après le retour aux études.....	72
5.2. Les raisons de l'immigration.....	75
5.3. Le capital humain : avant l'arrivée au Canada.....	79
5.3.1 Formation et évaluation des acquis.....	79
5.3.2 Objectif principal des répondants après leur arrivée au Canada.....	82
5.3.3 Parcours professionnel avant et pendant les études au Canada.....	82
5.4. Retour aux études comme stratégies de contournement.....	83
5.4.1 Optimisme par rapport au retour aux études faites.....	83

5.4.2	Combinaison travail-études.....	84
5.5.	Raisons du retour aux études et perspectives d’avenir.....	87
5.5.1	Influence sur la décision de retourner aux études et lieu de formation.....	87
5.5.2	Raisons du retour aux études.....	88
5.5.3.	Perspectives après études.....	92
5.6.	Conclusion et discussion.....	94
	<b>Chapitre 6 : Le capital social de immigrants.....</b>	<b>97</b>
6.1.	Le capital social pendant les études.....	97
6.1.1.	Influence des caractéristiques biographiques sur le réseau.....	97
A.	Une prédominance des réseaux de proximité : le poids du capital social de type ‘bonding’.....	98
B.	Le rôle structurant du milieu universitaire chez les jeunes adultes.....	98
C.	Des effets genres sur la nature des réseaux mobilisés.....	99
D.	L’ancienneté migratoire : une dynamique d’élargissement progressif des réseaux.....	100
E.	Des disparités territoriales révélatrices des contextes locaux.....	100
6.1.2.	La vie sociale en dehors des études : le réseau familial et amical.....	101
6.2.	Le capital social après le retour aux les études.....	108
6.2.1.	Type des réseaux.....	108
6.2.2.	La gestion des réseaux.....	113
6.2.3.	Le rôle du réseau dans la recherche de l’emploi.....	115
6.2.4.	Type de réseaux : Un réseau plus africain que canadien.....	116
6.3.	Le rapport capital social et capital humain.....	120

6.3.1. La considération du diplôme.....	120
A. Le diplôme comme outil d'adaptation professionnelle.....	121
B. Le prestige et la valeur symbolique du diplôme canadien.....	122
6.3.2. Le diplôme face au projet de vie des immigrants.....	125
6.4. Complémentarité du capital humain et du capital social.....	127
A. Importance du diplôme comme prérequis initial.....	130
B. Complémentarité avec le réseau personnel.....	131
C. Spécificité des secteurs et des contextes.....	131
6.5 Le rôle des universités dans l’insertion et dans la création des réseaux.....	132
A. Implication institutionnelle à renforcer.....	134
B. Responsabilité partagée.....	135
C. Importance de l'engagement .....	135
6.6. Conclusion.....	135
<b>Chapitre 7 : Stratégies d’insertion professionnelle.....</b>	<b>138</b>
7.1. Les stratégies utilisées pour accéder à l’emploi.....	138
7.1.1 Démarche directe comme stratégie d’accéder à l’emploi.....	139
7.1.2 Médiation formelle comme stratégie d’accession à un emploi.....	141
7.1.3 Contact personnel comme stratégie.....	142
7.1.4. Synthèse.....	145
7.2. Le recours au capital social pour accéder à un poste.....	147
A. Les immigrants reçoivent de l’aide pour trouver un emploi.....	147
B. L’origine de l’aide aux immigrants : liens faibles ou forts ?.....	148
C. L’aide reçue par les immigrants.....	150

7.3. Insertion professionnelle.....	153
7.3.1. Perception des immigrants.....	153
7.3.2. Les défis de l'insertion professionnelle des immigrants : besoins et obstacles.....	156
7.3.3 Insertion dans la société canadienne francophone ou anglophone ?.....	158
7.3.4 Représentation et projet d'avenir des répondants.....	161
7.3.5. Synthèse sur l'insertion professionnelle.....	165
<b>Conclusion générale.....</b>	<b>166</b>
<b>Les annexes :.....</b>	<b>172</b>
Annexe A : Questionnaire d'enquête.....	173
Annexe B : Guide d'entrevues.....	189
Annexe C : Lettre de consentement.....	193
Annexe D : TBL-101 : Fréquentation en dehors des études ou du travail.....	195
Annexe E : TBL-1-2 : Pays d'origine.....	196
Annexe F : TBL-7 : Statut en arrivant au Canada.....	197
Annexe G : TBL-8 : Venir au Canada : par choix ou par contrainte.....	198
Annexe H : TBL-9 : État civil.....	199
Annexe I : TBL-10 : Personnes à charge.....	200
Annexe J : TBL - 11 : Raisons de venir au Canada.....	201
Annexe K : TBL-19 : Perception en lien avec l'évaluation des compétences.....	202

Annexe L : TBL-22 : Objectifs à l'arrivée au Canada.....	203
Annexe M : TBL-67 : Évaluation des acquis.....	204
Annexe N : TBL-79 : Perception de la valeur des études faites au Canada.....	205
Annexe O : TBL-81 : Le retour aux études comme investissement.....	206
Annexe P : TBL-87 : Effets des études sur la vie sociale des participants.....	207
Annexe Q : TBL-12 : Niveau de scolarité.....	208
<b>Bibliographie.....</b>	<b>209</b>

# PARTIE I. PROBLEMATIQUE, RECENSION DES ECRITS ET QUESTION DE RECHERCHE.

## CHAPITRE 1 : INTRODUCTION ET PROBLEMATIQUE

### **Introduction**

L'immigration constitue actuellement une question cruciale dans les sociétés contemporaines, suscitant un intérêt marqué tant dans la recherche scientifique que dans les arènes politiques. Dans des pays d'accueil comme les États-Unis, la France et le Canada, l'immigration cristallise des clivages idéologiques marqués. Aux États-Unis, les opinions migratoires sont de plus en plus alignées sur les affiliations partisans, les républicains se manifestant plus restrictifs (Hout & Maggio, 2021). En France, la droite défend une vision sécuritaire et identitaire, tandis que la gauche prône l'inclusion sociale, dans un climat alimenté par des discours populistes (Le Monde, 2024). Au Canada, malgré une tradition plus ouverte, les débats parlementaires révèlent une polarisation croissante entre conservateurs et libéraux (PubMed, 2023). Plus largement, les discours des élites politiques façonnent les attitudes publiques, renforçant la division entre inclusion et exclusion (Schmidt-Catran & Czymara, 2023).

Au Québec, les principaux partis politiques divergent significativement dans leurs approches de la question de l'immigration. La Coalition Avenir Québec (CAQ) met l'accent sur la réduction du nombre de demandeurs d'asile et sur l'amélioration de la francisation,

en dépit des défis persistants rencontrés dans ce domaine. Le Parti Libéral du Québec (PLQ) préconise une politique migratoire planifiée visant à répondre aux besoins économiques futurs, tout en exprimant la volonté d'accélérer les réunifications familiales actuellement en attente (Carmichael, 2024). De son côté, Québec Solidaire insiste sur le respect des pouvoirs du Québec en matière d'immigration et propose la mise en place d'un comité d'experts chargé d'évaluer la capacité d'accueil régionale (Radio-Canada, 2024 ; Brousseau-Pouliot. 2024). Ces différentes d'approche montrent la complexité du débat migratoire au Québec et la nécessité d'une politique équilibrée qui intègre à la fois les besoins économiques, les objectifs de francisation, etc.

D'une manière générale, la politique d'immigration de la CAQ se caractérise par une orientation sécuritaire marquée, avec des propositions de réduction drastique de l'immigration permanente et l'introduction d'un test des valeurs pour les immigrants. Elle privilégie une immigration économique répondant aux besoins des entreprises, tout en réduisant la proportion des réfugiés. Cette approche est souvent reprochée pour son insuffisance à prendre en compte les droits des immigrants et les enjeux humanitaires, et pour son risque présumé de discrimination envers les minorités ethnoculturelles (Rioux, 2020). Malgré les débats et les désaccords suscités par cette question, il est largement reconnu que l'immigration demeure un phénomène de première importance. Les migrations ont historiquement joué un rôle crucial dans le développement socioéconomique des pays d'accueil (Kaya, 2002). Cependant, chaque nation présente une trajectoire migratoire unique, des objectifs spécifiques et des défis particuliers en matière d'intégration des immigrants.

L'immigration occupe une place stratégique dans le développement économique, social et culturel du Canada, particulièrement dans un contexte marqué par un vieillissement démographique accéléré (IRCC, 2023). En effet, le ratio entre les travailleurs et les retraités, qui était de 7 pour 1 en 1975, devrait tomber à 2 pour 1 d'ici 2035, ce qui accentue la dépendance du pays à l'immigration soutenant la croissance économique (Statistique Canada, 2022). Cette dynamique démographique, couplée à un taux de fécondité en dessous du seuil de renouvellement, fait de l'immigration la principale source de croissance démographique au Canada (Statistique Canada, 2021). Plus précisément, l'immigration économique est devenue un pilier central dans la réponse aux pénuries de main-d'œuvre, notamment dans des secteurs cruciaux tels que la santé, où près de 25 % des travailleurs sont des immigrants (IRCC, 2023). Le gouvernement canadien a mis en lumière l'importance de l'immigration en tant que levier de développement économique, comme l'a souligné le ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté en 2019 : « l'immigration est essentielle à la croissance économique du Canada, notamment pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre dues au vieillissement démographique ». Cette politique d'immigration est également soutenue par des rapports internationaux, tels que celui de l'OCDE intitulé *Recruiting Immigrant Workers : Canada*, qui préconise l'attraction de talents hautement qualifiés pour préserver la compétitivité du pays (OCDE, 2019).

Dans cette dynamique, les immigrants en provenance d'Afrique, et plus spécifiquement d'Afrique subsaharienne, jouent un rôle crucial. Selon le recensement de 2016, environ 13,4 % des nouveaux immigrants au Canada sont venus d'Afrique, avec une concentration notable de 25,9 % dans la région métropolitaine d'Ottawa-Gatineau (Statistique Canada, 2017). Cette tendance s'est accentuée entre 2016 et 2021, avec une

proportion atteignant 30,2 % de nouveaux immigrants en provenance d'Afrique subsaharienne (Statistique Canada, 2021). En 2021, le Canada comptait plus de 8,3 millions d'immigrants, représentant environ 23 % de la population totale, une proportion qui dépasse celle de tous les autres pays du G7 et qui marque un record historique depuis la Confédération (Statistique Canada, 2022). Cette croissance démographique par l'immigration est d'autant plus importante dans un contexte où le pays fait face à un vieillissement continu de la population, car l'immigration constitue désormais le principal moteur de croissance démographique au Canada (Statistique Canada, 2022).

Cependant, bien que l'immigration apporte une contribution significative à l'économie canadienne, les immigrants, en particulier ceux originaires d'Afrique subsaharienne, rencontrent de nombreux défis dans leur processus d'intégration, notamment sur le marché du travail. Parmi ces défis, la reconnaissance des qualifications et des compétences académiques constitue un obstacle majeur. En effet, plusieurs études montrent que les immigrants africains sont confrontés à des difficultés de valorisation de leur capital humain sur le marché du travail canadien (Galarneau et Morissette, 2008 ; Frenette et Morissette, 2003). Les immigrés africains, souvent privilégiés comme des minorités visibles, sont confrontés à des discriminations explicites ou implicites qui entravent leur accès à des emplois correspondant à leurs qualifications (Lenoir-Achdjian, 2009 ; Martin et al., 2005). Ce phénomène, qui mène fréquemment à une déqualification professionnelle, constitue un défi supplémentaire pour l'intégration des immigrants dans la société canadienne.

Face à ces obstacles, plusieurs stratégies sont adoptées par les immigrants, dont le retour aux études, une démarche qui semble de plus en plus courante parmi les immigrants

francophones d'Afrique subsaharienne. Le retour aux études apparaît comme une réponse aux difficultés rencontrées sur le marché du travail, permettant aux immigrants de renforcer leur capital humain et d'améliorer leurs perspectives d'intégration professionnelle. Plusieurs travaux démontrent que le retour aux études est perçu comme une stratégie d'ascension socio-économique par les immigrants, permettant d'acquérir des qualifications reconnues sur le marché du travail canadien (Nikuze, 2011 ; Marshall et Fecteau, 2023). En outre, certains immigrants choisissent des stratégies alternatives telles que l'entrepreneuriat ou les mariages mixtes pour contourner les difficultés liées à la reconnaissance de leurs compétences (Dioh et Racine, 2018). Notre étude se concentre spécifiquement sur le retour aux études des immigrants francophones originaires d'Afrique subsaharienne dans la région d'Ottawa-Gatineau. L'objectif est d'examiner comment le retour aux études peut constituer une réponse stratégique aux défis d'intégration, en particulier sur le marché du travail.

La présente étude porte sur le retour aux études comme stratégie d'intégration des immigrants francophones originaires d'Afrique subsaharienne dans la région d'Ottawa-Gatineau. Elle vise à analyser dans quelle mesure cette reprise de formation peut répondre aux obstacles rencontrés dans le processus d'intégration, notamment sur le marché du travail. En mobilisant une approche méthodologique mixte, ce travail examine les facteurs qui motivent cette démarche, en s'appuyant sur les notions de capital humain et de capital social. Le cadre conceptuel repose sur l'articulation de deux perspectives théoriques complémentaires : d'une part, la théorie du capital humain (Becker, 1964), selon laquelle l'investissement éducatif permet de renforcer l'employabilité par l'acquisition de compétences reconnues ; d'autre part, la théorie du capital social (Putnam, 2000 ; Lin,

2001), qui met en lumière le rôle des réseaux et des relations sociales dans l'accès aux opportunités professionnelles. Sur le plan empirique, la recherche s'appuie sur une triangulation méthodologique combinant un questionnaire administré pendant la période de formation et des entretiens semi-dirigés menés après l'insertion professionnelle. Ce dispositif permet d'analyser de manière fine les dynamiques d'intégration sociale et économique à l'œuvre, en interrogeant la portée du retour aux études comme levier d'inclusion durable et multidimensionnelle.

Ce mémoire est structuré en deux parties principales. La première comprend trois chapitres : le premier aborde la problématique et le contexte de l'immigration (chapitre 1), le second présente la revue de littérature et la question de recherche (chapitre 2), et le troisième expose le cadre théorique et méthodologique (chapitre 3). La seconde partie détaille les résultats de l'enquête à travers trois chapitres distincts : le chapitre 4 explore le parcours migratoire, les motivations de l'immigration et la formation avant le retour aux études. Le chapitre 5 analyse le développement du capital social des répondants avant, pendant et après leurs études. Enfin, le chapitre 6 examine les stratégies d'insertion professionnelle, les perceptions des répondants sur l'insertion, les obstacles rencontrés et leurs projets d'avenir. Le mémoire se conclut par une synthèse générale récapitulant les points essentiels abordés tout au long de l'étude.

## **1.1. Problématique**

### **1.1.1. Motivation de l'immigration africaine au Canada et au Québec**

Les indépendances africaines ont facilité la migration de la population africaine vers le Canada et le Québec en deux phases distinctes : d'abord pendant la période coloniale, où les déplacements visaient principalement les métropoles africaines pour préparer la relève des cadres supérieurs après les indépendances (Diambomba, 1989), puis, après la décolonisation, les migrations vers l'Europe ou l'Amérique du Nord ont augmenté en raison de divers facteurs économiques, politiques et ethniques (Dassetto, 1995). Les immigrants en provenance de l'Afrique subsaharienne au Canada et au Québec proviennent de pays confrontés à une croissance démographique élevée, une pauvreté généralisée et une instabilité politique croissante (Atchadé, 2018 ; Gaulme, 2018). Cette situation, particulièrement marquée dans des nations comme la République démocratique du Congo, le Mali, le Cameroun, le Tchad, le Rwanda, le Burundi et la Côte d'Ivoire, pousse une partie de leur population à émigrer vers le Canada et le Québec pour améliorer leurs conditions de vie, en particulier les jeunes (Fokou, 2009). Même les individus hautement qualifiés quittent ces pays pour l'Europe ou l'Amérique du Nord à la recherche de meilleures opportunités (Dumont, 2020).

Actuellement, le Canada accueille un nombre substantiel d'immigrants chaque année en raison du vieillissement de la population (Boulet et Boudarbat, 2011). En 2008, les immigrants africains représentaient 11,7 % et ce chiffre est monté à 13,2 % en 2009, avec respectivement 29 000 et 33 400 admissions (Milan, 2011). En 2016, 13,4 % des nouveaux immigrants étaient nés en Afrique, marquant une augmentation significative par rapport à 1971 (Statistique Canada, 2017). Cette augmentation est attribuable à un changement de politique vers des politiques d'ouverture et d'intégration, contrastant avec une période antérieure de discrimination envers certains groupes d'immigrants, y compris

les Africains (Ramos, 2009 ; Parant, 2001). Lors du dernier recensement de 2021, dans la région d'Ottawa-Gatineau, les immigrants nés en Afrique représentaient 19,6 % (Statistique Canada, 2021). Malgré leur présence au Canada ou au Québec, les immigrants africains font souvent face à des défis plus importants lors du processus d'intégration comparativement aux autres groupes d'immigrants.

### **1.1.2. Portrait de l'intégration des immigrants au Canada et au Québec**

L'intégration des immigrants au Canada constitue un enjeu à la fois complexe et structurel, situé au croisement des dynamiques économiques, sociales, culturelles et institutionnelles. Si le Canada et le Québec ont mis en œuvre des politiques d'immigration sélective reposant sur l'attraction de travailleurs qualifiés pour répondre aux besoins du marché du travail (Ramos, 2009). La stratégie de sélectionner des immigrants hautement qualifiés repose d'abord et avant tout sur l'idée qu'un immigrant qualifié va s'adapter davantage, professionnellement et socialement, à la société québécoise qu'un immigrant peu qualifié. En d'autres termes, cette orientation, fondée sur le paradigme du capital humain, ne garantit pas pour autant une insertion professionnelle réussie ni une inclusion sociale durable. Comme l'ont souligné Boudarbat et Boulet (2010), les politiques de sélection basées sur les niveaux de scolarité et l'expérience professionnelle ne sont pas toujours en phase avec les réalités du marché du travail, notamment en raison de la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger, d'un accès restreint aux professions réglementées et de la faible valorisation des parcours migratoires dans les processus de recrutement.

Les données disponibles révèlent une persistance des écarts en matière d'emploi, de revenus et de conditions de travail entre les immigrants et les citoyens natifs, et ce, malgré des niveaux de qualification souvent similaires, voire supérieurs (Picot & Feng, 2003 ; Yssaad & Field, 2018 ; Boudarbat & Adom, 2023). Cette précarité relative se manifeste de façon à accumuler chez les personnes immigrantes des enjeux de minorités visibles et des pays du Sud, particulièrement les immigrants d'origine subsaharienne, qui restent surreprésentés dans les emplois précaires et sous-qualifiés (Frenette & Morissette, 2003 ; Houle & Yssaad, 2010 ; Marshall & Fecteau, 2023).

Par ailleurs, les obstacles à l'intégration dépassent les seules dimensions économiques et relèvent également de facteurs systémiques, notamment le manque de reconnaissance institutionnelle des acquis professionnels, les barrières linguistiques, l'absence de réseaux sociaux et professionnels, et la persistance de discriminations directes et indirectes (Esses et al., 2017 ; Kanouté et al., 2016 ; Galarneau et al., 2024). Ces défis sont renforcés par les logiques institutionnelles de responsabilisation individuelle qui dominent certaines politiques publiques, lesquelles tendent à invisibiliser les inégalités structurelles et les effets de racialisation du marché de l'emploi (Tastsoglou & Preston, 2020).

De plus, la coordination des politiques d'intégration demeure insuffisante. La fragmentation entre les paliers de gouvernement (fédéral, provincial, municipal) entraîne une hétérogénéité dans l'offre de services, notamment en ce qui concerne l'accès aux programmes de francisation, à l'aide à l'emploi ou à l'orientation scolaire (Tolley, 2020 ; IRCC, 2023 ; OCDE, 2024). Cette variabilité territoriale engendre des inégalités d'intégration selon les contextes locaux, limitant l'efficacité des dispositifs d'accueil.

Dans cette perspective, l'intégration ne peut être envisagée comme un simple processus d'adaptation individuelle. Elle constitue plutôt une construction sociale traversée par des rapports de pouvoir, des dimensions intersectionnelles (genre, statut migratoire, origine ethnique), et dépend largement des dispositifs institutionnels qui encadrent l'accueil, la formation et l'emploi (Bloemraad, 2022). Le rôle des institutions d'accueil – notamment les écoles, les universités, les organismes communautaires et les employeurs – est ainsi central dans la production ou, à l'inverse, dans la limitation du capital social nécessaire à une inclusion effective (Putnam, 2000 ; Lin, 2001).

Enfin, bien que la pénurie de main-d'œuvre actuelle tende à améliorer les perspectives d'emploi des immigrants dans certains secteurs, cette demeure conjoncturelle et ne pourra masquer les inégalités structurelles persistantes. Une approche systémique et inclusive, appuyée sur des politiques publiques cohérentes, une reconnaissance efficace des compétences et un engagement institutionnel fort, apparaît dès lors essentielle pour favoriser une intégration pleine et équitable des immigrants à la société canadienne.

### **1.1.3. Les difficultés d'intégration rencontrées par les immigrants africains**

Les immigrants noirs, qu'ils viennent d'Afrique ou des Caraïbes, sont regroupés sous la catégorie des minorités visibles au Canada. Les minorités sont définies comme étant « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (Statistique Canada, 2023, page 4). Leur intégration sur le marché de l'emploi est entravée par divers obstacles, incluant une précarité de l'emploi, des taux d'employabilité plus bas, des taux de chômage élevés, et des revenus inférieurs à ceux des natifs et d'autres minorités visibles. Cette appartenance accentue la vulnérabilité des

immigrants subsahariens, qui connaissent une précarité plus marquée que d'autres groupes. Les recherches, telles que celles menées par Helly (2008), Vatz-Laaroussi (2008) et Boudarbat et Adom (2023), ont documenté les inégalités spécifiques auxquelles sont confrontés les immigrants, notamment les Noirs, sur le marché du travail malgré leurs qualifications. De nombreux indicateurs d'intégration démontrent que les immigrants africains rencontrent des difficultés d'insertion socioéconomique au Canada, caractérisées par des taux élevés de chômage et un statut socioéconomique global inférieur à celui des natifs et d'autres groupes d'immigrants (Renaud et Tristan, 2006). Par exemple, en 2017, les immigrants nés en Afrique représentaient environ 10 % de la population active immigrante âgée de 25 à 54 ans. Leur taux d'emploi était de 72,5 %, inférieur à celui des autres groupes d'immigrants, et leur taux de chômage restait élevé à 11,2 % (Yssaad et Field, 2018). Malgré leur niveau de scolarité élevé, leurs revenus demeurent inférieurs à ceux de la population générale (Frenette et Morissette, 2003 ; Picot et Morissette, 2004 ; Galarneau et al., 2024).

Plusieurs facteurs structurels tels que le ralentissement économique, la structure du marché du travail, les lois, les politiques et les normes jouent également un rôle crucial (Godin, 2005 ; Mooten, 2021). Pour certains chercheurs, la discrimination constitue également un facteur déterminant (Batisse et Zhu, 2014 ; Galarneau et al., 2024 ; Asselin, 2019). Les facteurs individuels comme le lieu de naissance exercent un impact sur les perspectives d'emploi et les revenus des immigrants, qui se révèle négatif chez ceux d'origine africaine. Au Québec, les diplômes obtenus en Europe, aux États-Unis et dans d'autres régions ne sont pas équitablement valorisés sur le marché du travail, entraînant des écarts de revenus significatifs (Houle et Yssaad, 2010). Les immigrants nés en Afrique et

en Asie orientale sont particulièrement désavantagés par rapport à leurs homologues européens ou américains, ce qui se reflète dans des taux de chômage plus élevés pour les premiers (Houle, 2015 ; Yssaad et Field, 2018)

Les obstacles structurels à l'intégration sur le marché du travail, tels que la non-reconnaissance des qualifications étrangères, persistent pour les immigrants africains malgré leur sélection fondée sur le capital humain. Bien que le Canada et le Québec accueillent chaque année des immigrants qualifiés dotés d'un niveau de scolarité élevé, ces derniers rencontrent plus de difficultés à faire valoir leurs compétences professionnelles, se retrouvant plus fréquemment dans des emplois sous-qualifiés ou peu valorisants. Cette discordance entre les critères de sélection et la réalité du marché du travail a été identifiée, mais les efforts gouvernementaux pour y remédier se sont révélés insuffisants. Par exemple, en 2010, le taux de surqualification des immigrants titulaires d'un diplôme universitaire s'élevait à 56,1 %, comparativement à 34,9 % pour les natifs (Bouarbat, 2011). Bien que la surqualification persistante ne soit pas fréquente en général, elle affecte néanmoins les immigrants trois fois plus souvent que les personnes nées au Canada (Cornelissen et Turcotte, 2020). En plus de la non-reconnaissance du capital humain des immigrants, d'autres recherches ont mis en évidence l'absence de capital social comme un obstacle à leur intégration (Kamanzi, 2012 ; Béji et Pellerin, 2010). Confrontés à de nombreux défis d'insertion, les immigrants déploient diverses stratégies pour accéder à l'emploi et s'intégrer professionnellement.

Les inégalités systémiques observées à l'échelle nationale touchent également la région d'Ottawa-Gatineau, où les immigrants subsahariens rencontrent des obstacles similaires à ceux constatés dans d'autres grandes villes canadiennes. Bien que cette région

se distingue par une forte présence institutionnelle et une diversité culturelle croissante, elle n'échappe pas aux écarts persistants en matière d'emploi et de revenus. Selon Statistique Canada (2020), les hommes noirs y présentent un niveau de scolarité universitaire plus élevé que la moyenne, connaissant mieux des taux de chômage plus élevés et des revenus médians inférieurs à ceux de la population générale. Ces constats rejoignent les tendances observées à Toronto, Montréal et Vancouver, où les immigrants africains sont confrontés à des formes structurelles de discrimination, de surqualification et de sous-emploi (Galarneau & Morissette, 2024 ; Yssaad & Field, 2018 ; Asselin, 2019 ; Boudarbat & Adom, 2023). Ainsi, Ottawa-Gatineau ne fait pas exception mais illustre la reproduction locale d'inégalités systémiques nuisant à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants africains à travers le Canada.

#### **1.1.4. Permanences des inégalités et signaux d'espoir**

Malgré les défis persistants auxquels les immigrants sont confrontés dans leur parcours d'insertion au Canada, des évolutions positives ont été enregistrées au cours des deux dernières décennies. Les obstacles structurels bien documentés – tels que la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger, les barrières linguistiques, la discrimination systémique sur le marché de l'emploi, ainsi que l'accès limité aux réseaux professionnels – continuent d'affecter de manière disproportionnée les immigrants issus des minorités visibles, notamment ceux originaires d'Afrique subsaharienne (Esses et al., 2017 ; Galarneau & Morissette, 2024 ; Kanouté et al., 2016 ; Tastsoglou et Preston, 2020). Ces formes cumulatives de marginalisation illustrent les dynamiques intersectionnelles et raciales qui complexifient l'intégration, même pour les individus hautement qualifiés.

Toutefois, des signes d'amélioration sont perceptibles à plusieurs niveaux. D'une part, les politiques publiques d'intégration ont connu des ajustements notables, avec l'implantation de programmes visant à faciliter la reconnaissance des acquis, le mentorat professionnel, ainsi que le soutien à l'entrepreneuriat immigrant (IRCC, 2023 ; OCDE, 2024). Ces initiatives visent à réduire les asymétries d'accès à l'emploi de qualité et à favoriser une participation économique plus équitable des nouveaux arrivants. D'autre part, les données empiriques les plus récentes laissent entrevoir une réduction progressive, quoiqu'encore incomplète, des écarts socioéconomiques entre les immigrants récents et les natifs. Selon Statistique Canada (2022), les revenus d'emploi des immigrants admis au cours des dernières années tendent à se rapprocher de celles des personnes nées au Canada, en particulier pour les cohortes ayant bénéficié de services d'intégration plus ciblés. Par ailleurs, l'amélioration du taux d'emploi observée au sein de plusieurs groupes d'immigrants s'explique en partie par la conjoncture actuelle de pénurie de main-d'œuvre dans divers secteurs économiques.

En outre, le rôle des acteurs locaux et communautaires s'avère de plus en plus déterminant. Les universités, les municipalités, ainsi que les organismes communautaires s'impliquent activement dans la mise en œuvre de projets d'accompagnement, de formation linguistique et de développement du capital social, participant ainsi à la création de conditions d'inclusion plus durables (Bloemraad, 2022 ; Galarneau et al., 2024). Cette mobilisation institutionnelle contribue à atténuer les déséquilibres systémiques, tout en renforçant les capacités d'agir des immigrants dans leurs trajectoires individuelles et collectives.

En somme, si les écarts d'intégration sont significatifs, les efforts conjoints des différents paliers de gouvernement et des acteurs de la société civile ont permis de poser les jalons d'une société plus inclusive. Bien que la pénurie de main-d'œuvre actuelle contribue à améliorer les perspectives d'emploi des immigrants dans certains secteurs, ça reste une solution conjoncturelle et ne saurait masquer les inégalités structurelles persistantes. Le chemin vers une équité réelle exige, un engagement politique soutenu et une transformation solide des pratiques d'accueil, de reconnaissance et de participation. Une approche véritablement systémique et inclusive, fondée sur des politiques publiques cohérentes, une reconnaissance efficace des compétences et un engagement institutionnel fort, s'impose comme condition essentielle d'une intégration durable.

### **1.1.5. Les stratégies d'insertion et les méthodes de recherches d'emploi**

#### **A. Les stratégies d'insertion**

Dans le contexte canadien, l'intégration des immigrants, en particulier ceux issus de l'Afrique subsaharienne, demeure un processus complexe, marqué par une série d'obstacles structurels. Parmi ces obstacles, on retrouve la non-reconnaissance des acquis scolaires et professionnels, la discrimination raciale, les barrières linguistiques, ainsi que l'inadéquation entre les compétences détenues par les immigrants et les exigences du marché du travail local (Galarneau et al., 2024 ; Kanouté et al., 2016). Face à ces défis, de nombreux immigrants développent des stratégies de contournement visant à favoriser leur insertion professionnelle et sociale. Ces stratégies, qui relèvent à la fois du courage individuel et de la résilience collective, témoignent de parcours adaptatifs complexes.

Parmi les stratégies les plus répandues figurent le recours à l'entrepreneuriat. Devant les difficultés d'accès au marché du travail salarié, de nombreux immigrants, notamment d'origine africaine, souhaitent créer leur propre activité économique. Ces initiatives entrepreneuriales se développent souvent dans les secteurs communautaires, ethniques ou de services (Dioh & Racine, 2018 ; Chicha & Charest, 2014). L'auto-emploi représente ainsi une réponse pragmatique à l'exclusion professionnelle et une tentative de reconquête d'une autonomie économique. Toutefois, cette stratégie comporte certaines limites, notamment en ce qui concerne l'accès au crédit, l'accompagnement institutionnel et la précarité des revenus générés.

Une autre forme de stratégie repose sur la mobilisation des réseaux sociaux, qu'ils soient communautaires, professionnels ou religieux. Ces réseaux jouent un rôle central dans l'accès à l'information, à l'emploi, au logement, ou encore aux services sociaux (Rachédi, 2014). Ils peuvent être co-ethniques, mais aussi interethniques, selon les ressources disponibles et les trajectoires d'insertion des individus. Le capital social ainsi mobilisé devient un levier important dans les processus d'intégration, notamment lorsqu'il permet de briser l'isolement et d'accéder à des opportunités souvent invisibles sur le marché du travail formel. De plus, certaines stratégies conjugales, comme les mariages mixtes, peuvent favoriser une meilleure intégration à la société d'accueil, en facilitant l'accès aux droits sociaux, aux réseaux élargis et à une forme de reconnaissance sociale (Giguère & Lalonde, 2013).

Ces stratégies s'inscrivent rarement dans une logique unique ou figée. Elles sont généralement combinées et combinées au fil du temps, en fonction des ressources mobilisables, des contraintes rencontrées et des opportunités disponibles. C'est pourquoi

une lecture intersectionnelle et contextualisée s'impose, afin de rendre compte des multiples facteurs qui influencent ces choix : le genre, l'âge, le niveau d'éducation, le statut migratoire, l'origine géographique, et le contexte local d'insertion (Crenshaw, 1991 ; Kanouté et al., 2016).

Parmi cet éventail de stratégies, le retour aux études apparaît comme une voie particulièrement essentielle, mobilisée notamment par les immigrants hautement qualifiés. Il vise à obtenir une certification reconnue localement, à réactualiser les savoirs professionnels, à améliorer les compétences linguistiques et à élargir le réseau social et professionnel. Cette démarche peut être interprétée à la lumière de la théorie du capital humain (Becker, 1964), puisqu'elle vise à accroître l'employabilité et la compétitivité sur le marché du travail canadien. Elle s'inscrit également dans une logique de capital social, en facilitant l'accès aux réseaux universitaires et institutionnels (Bourdieu, 1980 ; Putnam, 2000). C'est précisément cette stratégie du retour aux études qui fera l'objet de la présente recherche, à travers l'analyse des parcours d'immigrants subsahariens francophones dans la région d'Ottawa-Gatineau.

## **B. Les méthodes de recherche d'emploi**

Face à ces défis, plusieurs modes de recherche d'emploi sont activés par les immigrants subsahariens francophones, notamment dans la région d'Ottawa-Gatineau. Parmi ceux-ci, on distingue les démarches directes auprès des employeurs, le recours aux dispositifs institutionnels d'aide à l'insertion, ainsi que la mobilisation des contacts personnels. Ce dernier mode constitue une stratégie centrale dans les trajectoires d'insertion professionnelle. Loin de se limiter à un recours anecdotique, il révèle l'importance des

relations sociales et des réseaux dans l'accès à l'emploi, particulièrement lorsque les autres voies d'insertion s'avèrent inefficaces ou insuffisantes.

Ce phénomène a été largement documenté par la sociologie des réseaux, notamment à travers les travaux fondateurs de Granovetter (1973, 1977) sur la « force des liens faibles » qui démontrent que les relations sociales périphériques peuvent jouer un rôle crucial dans l'accès à l'information sur le marché caché de l'emploi. De même, les analyses de Degenne et Forsé (1994) mettent en évidence la structuration des réseaux personnels comme levier d'intégration professionnelle, en soulignant les inégalités d'accès à ces ressources selon l'origine sociale et migratoire des individus. Pour les immigrés, souvent en situation de rupture ou de recomposition de leurs réseaux, la mobilisation du capital social devient un enjeu stratégique, voire une condition d'insertion. Cette problématique, qui articule les notions de capital social, de relations interpersonnelles et d'inégalités structurelles d'accès au marché du travail, fera l'objet d'un développement approfondi dans le cadre théorique de cette mémoire, dans une perspective articulant sociologie des réseaux et dynamiques migratoires.

## CHAPITRE 2. RECENSION DES ÉCRITS

### 2.1. Retour aux études : cas général.

Avant d'aborder le cas particulier des immigrants, il importe de s'appuyer sur les travaux généraux relatifs au retour aux études à l'âge adulte, qui offrent un cadre conceptuel et empirique éclairant. La littérature scientifique sur ce sujet met en évidence une pluralité de facteurs influençant la reprise des études, allant des motivations individuelles aux déterminants structurels, en passant par les logiques économiques d'investissement en capital humain. Ces analyses, bien que menées auprès de populations générales, permettent de dégager des constantes pertinentes pour la compréhension des parcours éducatifs des immigrants.

Les recherches de Marzarte-Fricot (2014), Doray et al. (2012) et Paquette (1985) constituent des contributions majeures à cette réflexion. Marzarte-Fricot (2014) identifie un ensemble de facteurs internes et externes, économiques, financiers, sociaux et culturels qui orientent la décision des adultes à retourner aux études. Ces dimensions, bien qu'universelles, résonnent particulièrement chez les adultes en situation de transition ou de réorientation professionnelle, comme c'est souvent le cas des personnes immigrantes. Le retour aux études apparaît ainsi comme une réponse stratégique à des aspirations ou à des contraintes, dans un contexte où l'éducation est perçue comme un levier de mobilité ou de reconversion.

Sur le plan économique, la théorie du capital humain, mobilisée notamment par Paquette (1985), fournit un cadre d'analyse fondamentale. Son étude, basée sur des

données américaines, montre que les décisions éducatives peuvent être influencées par l'origine sociale et les perspectives de rendement économique. Elle met en lumière l'effet différencié de l'appartenance ethnique sur la rentabilité perçue du retour aux études : les individus noirs, confrontés à des discriminations sur le marché du travail, tendent à considérer l'éducation comme un investissement plus rentable que leurs homologues blancs. Cette observation fait écho aux parcours de nombreux immigrants au Canada, pour qui retourner aux études au Canada devient un outil stratégique pour contourner les barrières systémiques à l'emploi, malgré les risques économiques encourus.

Adoptant une autre perspective, Doray et al. (2012) s'intéressent aux parcours éducatifs dans une logique de formation tout au long de la vie. Ils soutiennent que le retour aux études ne constitue pas un événement isolé, mais s'inscrit dans une dynamique continue pouvant s'étendre jusqu'à la retraite. Cette approche remet en question les frontières traditionnelles entre éducation initiale et formation continue, en soulignant la nécessité de penser les trajectoires éducatives dans leur globalité. Toutefois, plusieurs auteurs rappellent que l'âge reste un facteur déterminant dans les décisions d'investissement éducatif, notamment en raison de son impact sur la rentabilité anticipée du capital humain.

À cet égard, les travaux de Namazi (2014) montrent que l'horizon temporel raccourci associé à l'approche de la retraite influe négativement sur la perception de la rentabilité d'un retour aux études. Plus récemment, Gu (2023) prolonge cette analyse en soulignant que les dynamiques de vieillissement de la population canadienne modifient les liens entre âge, éducation et perspectives de revenu, avec des implications notables pour la durabilité du capital humain national. Par ailleurs, Chéron et Terriau (2016) insistent sur

l'importance d'une formation continue afin de prévenir la dépréciation du capital humain, notamment en situation de chômage prolongé, ce qui renforce la légitimité du retour aux études comme stratégie de maintien ou de réactivation des compétences.

Ainsi, cette littérature met en évidence les multiples dimensions du retour aux études à l'âge adulte : motivations plurielles, logiques économiques différenciées, effets du cycle de vie et dynamiques sociales. Ces éléments conceptuels et empiriques offrent une base essentielle pour comprendre les enjeux spécifiques auxquels sont confrontés les immigrants adultes lorsqu'ils envisagent de reprendre des études. En éclairant les motivations, les défis et les stratégies associés à cette démarche dans la population générale, ces travaux permettent de poser les fondations d'une réflexion ciblée sur le retour aux études comme levier d'intégration pour les personnes immigrantes.

## **2.2. Cas des immigrants : le retour aux études comme levier d'intégration.**

Dans le contexte canadien, la sélection des immigrants qualifiés repose sur un modèle valorisant le capital humain, incluant les diplômes, l'expérience professionnelle et la maîtrise des langues officielles. Toutefois, de nombreux immigrants se heurtent, une fois sur place, à des obstacles majeurs à leur insertion professionnelle : non-reconnaissance des acquis, barrières linguistiques, discriminations systémiques et rigidités institutionnelles.

Dans ce contexte, le retour aux études postsecondaires apparaît comme une stratégie de requalification ou de reconversion. Ce choix, bien au-delà d'une simple adaptation fonctionnelle, traduit un processus de reconstruction identitaire, de repositionnement social et d'investissement dans la mobilité intergénérationnelle. Il

s'inscrit ainsi comme une réponse à la déqualification structurelle et constitue un levier de transformation des trajectoires migratoires.

Dans cette revue de littérature, nous examinons de manière approfondie les apports des travaux existants à travers trois axes complémentaires. D'abord, nous analysons le retour aux études comme une stratégie d'intégration face à la disqualification des acquis étrangers, en soulignant les dimensions symboliques et identitaires du processus. Ensuite, nous interrogeons son efficacité inégale, à la lumière des tensions structurelles, des défis d'accès et du rôle encore trop peu étudié du capital social. Enfin, nous explorons les retombées élargies et intergénérationnelles du retour aux études, ainsi que les implications politiques qu'elles envisagent pour une approche plus inclusive de l'intégration par l'éducation.

### **2.2.1. Le retour aux études : entre stratégie d'intégration et reconversion face à la déqualification**

Les données issues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants (ELIC, Statistique Canada, 2005) révèlent que 71 % des immigrants considèrent le retour aux études comme une étape clé dans leur insertion professionnelle, y compris parmi les diplômés étrangers. Cette observation, régulièrement confirmée par les recherches (Gilmore et Le Petit, 2008 ; Vatz-Laaroussi, 2009), illustre la centralité du système éducatif dans la tentative de requalification professionnelle. Elle révèle aussi un paradoxe structurel largement documenté dans la littérature : bien que sélectionnés pour leur capital humain, les immigrants doivent souvent reconstruire ce capital localement pour accéder au marché du travail canadien.

Cette disjonction entre sélection sur qualification et déclassement à l'arrivée est notamment explorée par Chicha et al. (2008), qui soulignent la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle acquise à l'étranger comme obstacles systémiques majeurs. Cette déqualification ne repose pas uniquement sur un écart technique entre formations, mais s'inscrit dans un processus plus profond de marginalisation symbolique des savoirs non occidentaux (Renaud et al., 2003 ; Chicha, 2009). De nombreux recruteurs, peu familiers avec les systèmes éducatifs étrangers, valorisent prioritairement les diplômes canadiens, alimentant ainsi les logiques implicites de hiérarchisation des compétences.

Dans ce contexte, le retour aux études devient une stratégie ambivalente : à la fois acte de conformité aux normes du pays d'accueil et tentative de revalorisation professionnelle (Bouarbat et Boulet, 2007). Kamanzi (2012) décrit cette démarche comme un processus complexe de reconstruction identitaire, impliquant une mobilisation cognitive, émotionnelle et financière importante. Il ne s'agit pas d'une simple mise à niveau, mais d'un travail de reconfiguration de soi en réponse à une perte de statut souvent vécue douloureusement.

Les motivations associées à ce retour sont elles aussi traversées par des tensions. Bellassen-Maalaoui (2008) et Knight (2015) distinguent les profils « stratégiques », qui anticipent le besoin d'un diplôme local dès la phase pré-migratoire et les profils « réactifs » qui s'engagent dans cette voie après avoir expérimenté un déclassement professionnel. Mugwaneza (2011) et Bellemare (2015) insistent sur la dimension réparatrice de ce parcours, vécue comme un acte de résilience face aux ruptures biographiques et aux inégalités systémiques. Qu'elle soit anticipée ou contrainte, cette reprise d'études incarne

donc une rationalisation du parcours migratoire en termes de capital humain (Becker, 1964), mais aussi une tentative de se réinscrire dans la promesse méritocratique de la société d'accueil.

### **2.2.2. Retours aux études : une stratégie à efficacité inégale.**

Malgré les espoirs qu'il suscite, le retour aux études ne garantit pas systématiquement une insertion réussie. La littérature met en évidence une efficacité inégale de cette stratégie, dépendant de facteurs structurels, institutionnels et sociaux. Si Picot et Hou (2013) soulignent que les diplômés canadiens issus de l'immigration bénéficient de meilleurs taux d'emploi et de revenus que ceux n'ayant pas étudiés localement. Dans le même ordre d'idée, Ci, Laing, Voia et Worswick (2020) démontrent que les études postsecondaires entreprises au Canada entraînent des retombées salariales positives, en particulier pour les femmes immigrantes. Cependant, d'autres travaux révèlent que même avec des diplômes canadiens, de nombreux immigrants rencontrent des obstacles à l'emploi qualifié. Belhassen-Maalaoui et Raymond (2008), Sharaf (2013) et Dean (2010) soulignent la persistance de la surqualification et du déclassement professionnel, attribués notamment à la non-reconnaissance de l'expérience antérieure, aux barrières linguistiques et à un accès limité aux réseaux professionnels locaux. Ces études insistent sur les limites de cet investissement, notamment lorsque les qualifications nouvellement acquises ne sont pas pleinement valorisées sur le marché du travail.

Cette ambivalence illustre les limites du paradigme du capital humain (compétences et qualifications). Le simple fait de cumuler des diplômes ne permet pas toujours de surmonter les barrières systémiques à l'emploi, souvent liées à des formes

subtiles ou explicites de discrimination. Crenshaw (1991) rappelle que les expériences des immigrants sont marquées par l'intersection de multiples facteurs – origine, genre, accent, nom – qui peuvent freiner l'intégration, agissant sur le niveau de qualification.

Les parcours éducatifs des immigrants se heurtent en outre à des obstacles structurés documentés dans plusieurs études. Chen, Smith et Mustard (2010) mettent en évidence une série de facteurs de fragilité : maîtrise linguistique incomplète, pressions économiques, isolement social, méconnaissance du système académique local, rigidité des cursus et manque de reconnaissance des acquis antérieurs. Alaoui (2011) critique le manque d'adaptabilité des institutions, qui ne proposent pas toujours de dispositifs adaptés aux adultes immigrants, comme des formations intensives, des cours de soir ou un accompagnement personnalisé.

Un autre élément central de cette dynamique éducative est le capital social (réseaux relationnels), souvent relégué au second plan dans les analyses classiques. Contrairement au capital humain, le capital social définit les ressources issues des relations sociales et des réseaux (Bourdieu, 1980). Des travaux de Li Xue (2008), Zhao et al. (2010) ou Veronis (2014) démontrent que les établissements postsecondaires peuvent jouer un rôle crucial dans la constitution de ces réseaux, grâce aux étapes, aux projets collaboratifs, aux associations étudiantes ou aux partenariats avec les entreprises. Ces interactions facilitent l'accès aux opportunités professionnelles, mais également l'insertion sociale et linguistique, en permettant aux immigrants de se tisser des repères dans la société d'accueil.

### **2.2.3. Retour aux études : retombées élargies.**

Les effets du retour aux études s'étendent au-delà des trajectoires individuelles. Plusieurs recherches récentes, notamment celles de Schimmele et Hou (2023, 2024, 2025), soulignent les dynamiques intergénérationnelles associées à cette démarche. Les enfants d'immigrants ayant poursuivi des études post-migratoires affichent des taux de scolarisation postsecondaire supérieure à ceux dont les parents ne sont pas retournés aux études. Cette corrélation s'explique par un effet de modélisation : les parents deviennent des figures d'identification positive, valorisant l'effort éducatif et stimulant des aspirations scolaires élevées.

Ces retombées peuvent également être interprétées sous l'angle du capital culturel transmis (Bourdieu, 1979), mais aussi comme une réponse adaptative à la précarité initiale. En revalorisant l'éducation dans le contexte migratoire, les familles investissent dans la réussite des générations futures, dans une logique de résilience collective. Ce processus renforce la mobilité sociale ascendante et contribue à la réduction des inégalités entre générations en matière d'immigration et de population majoritaire.

Dans cette perspective, le retour aux études doit être compris comme un acte à portée systémique, affectant les dynamiques familiales, sociales et politiques. Il révèle le potentiel de l'éducation comme moteur de transformation à long terme, mais aussi les limites des dispositifs actuels s'ils ne tiennent pas compte de ces dimensions élargies. Les politiques publiques gagneraient à considérer le rôle des parents étudiants, à soutenir les initiatives intergénérationnelles et à intégrer cette réalité dans les stratégies d'intégration globale.

#### **2.2.4. Retour aux études : une compréhension multidimensionnelle.**

Notre revue de littérature sur le retour aux études des immigrants au Canada souligne son rôle stratégique face aux différents obstacles dans leur intégration (Statistique Canada, 2005 ; Chicha et al., 2008 ; Picot, Hou et Crossman, 2023). Ce processus, au-delà de la requalification professionnelle, est également une reconstruction identitaire (Kamanzi, 2012 ; Knight, 2015). Cependant, son efficacité reste inégale, certains groupes, comme les femmes et les minorités visibles, continuent de faire face au sous-emploi ou à l'exclusion malgré des qualifications canadiennes (Alaoui, 2011 ; Bellemare, 2015). La littérature met aussi en lumière les contraintes institutionnelles, comme le manque de soutien pour concilier études et famille limitée, et l'adaptation des programmes aux adultes immigrants (Chen, Smith et Mustard, 2010). En outre, le rôle du capital social (réseaux des relations), souvent négligé, est essentiel dans l'intégration, les réseaux sociaux créés dans les établissements d'enseignement étant déterminants pour l'accès à un emploi durable (Li, 2008 ; Zhao et al., 2010 ; Veronis, 2014). Enfin, les effets intergénérationnels du retour aux études, notamment sur les enfants des immigrants, montrent son impact à long terme sur la mobilité sociale et l'ancrage dans la société d'accueil (Schimmele et Hou, 2023-2025). Ainsi, une approche intégrée, combinant capital humain et capital social, est nécessaire pour mieux comprendre les dynamiques d'intégration des immigrants, tout en repensant le rôle des institutions éducatives dans la production de ces capitaux.

### **2.3. Le rôle des universités dans le retour aux études**

La littérature récente s'accorde à reconnaître que les universités jouent un rôle de plus en plus central dans les parcours de retour aux études des immigrants, bien au-delà de leur fonction traditionnelle de transmission des savoirs. Elles s'affirment comme des institutions de transition sociale et professionnelle, offrant un espace structurant où se croisent reconnaissance académique, capital relationnel et développement personnel. Dans ce cadre, le retour aux études constitue pour les personnes immigrantes une démarche stratégique d'intégration, à la fois pour légitimer leur profil dans le contexte canadien et pour accéder à de nouvelles opportunités (Esses, Bennett-AbuAyyash & Lapshina, 2013 ; Reitz, 2011).

Les travaux de Guo et Guo (2016), ainsi que ceux de la Fondation McConnell (2021), mettent en lumière les efforts croissants déployés par les universités canadiennes pour s'adapter aux réalités migratoires, notamment à travers des politiques d'inclusion, de collaboration interculturelle et de justice sociale. Cette ouverture se traduit par des partenariats avec des communautés locales, des services spécifiques de soutien aux étudiants issus de l'immigration, ainsi que par la mise en place d'environnements pédagogiques plus sensibles aux trajectoires hétérogènes. Arcand, Asselin et Kanouté (2016) soulignent par exemple l'importance des dispositifs tels que les ateliers de langue, le mentorat ou les espaces de dialogue culturel, qui maintiennent la persévérance scolaire, réduisent l'isolement et renforcent le sentiment d'appartenance.

Sur le plan relationnel, l'université fonctionne également comme un incubateur de capital social. Les interactions entre étudiants, enseignants et chercheurs, ainsi que la

participation à des projets de recherche ou à des activités intersectorielles, permettent de tisser des réseaux durables qui facilitent l'insertion socioprofessionnelle (Krauss, 2011). Ces dynamiques relationnelles prennent tout leur sens dans un contexte où les immigrants font face à une dévalorisation fréquente de leurs diplômes étrangers (Li, 2001). C'est pourquoi les collaborations entre universités et milieux économiques sont présentées comme des vecteurs clés de réinsertion. Selon Reddy (2011), ces partenariats facilitent l'accès aux étapes, aux projets appliqués et aux réseaux professionnels, essentiels pour une intégration rapide sur le marché du travail canadien.

Toutefois, cette littérature met également en garde contre les risques de reproduction des inégalités sociales et culturelles à l'intérieur même des institutions universitaires. Les analyses inspirées de Bourdieu et Passeron (1970), ainsi que les rapports de l'OCDE (2018), soulignent que les systèmes éducatifs tendent à favoriser les groupes déjà avantagés, à moins qu'ils n'intègrent avantageusement des approches inclusives, sensibles aux parcours migratoires et aux formes plurielles de capital.

En somme, les universités se révèlent être des acteurs incontournables du retour aux études des immigrants. Leur rôle dépasse le cadre académique pour s'inscrire dans une logique globale d'accompagnement vers l'intégration sociale et professionnelle. À travers leurs ressources institutionnelles, leurs dispositifs de soutien et leurs réseaux, elles contribuent à reconstruire le capital humain et social des personnes immigrées, tout en constituant des espaces potentiels de transformation des rapports de pouvoir et de reconnaissance au sein de la société d'accueil.

En somme, dans la littérature existante, bien que le retour aux études soit largement reconnu comme un levier stratégique pour l'intégration des immigrants, peu d'études se

sont penchées sur l'interaction simultanée du capital social et du capital humain dans ce processus. En effet, la majorité des recherches se concentrent principalement sur l'un ou l'autre de ces deux types de capital, sans explorer leur complémentarité dans le cadre du retour aux études. Les travaux se sont, d'une part, intéressés à l'acquisition de compétences (capital humain) par les immigrants à travers leur parcours éducatif (Chen, Smith et Mustard, 2010 ; Knight, 2015), mais ont souvent négligé l'importance des réseaux sociaux et professionnels (capital social) développés dans ces mêmes contextes (Li, 2008 ; Zhao et al., 2010). D'autre part, bien que des études ont souligné l'importance des liens sociaux et des réseaux dans l'intégration professionnelle (Veronis, 2014), peu ont exploré comment les universités et établissements d'enseignement peuvent agir simultanément comme des espaces de développement de ces deux formes de capital. En ce sens, cette recherche entend combler cette lacune en mettant en lumière le rôle des universités comme des lieux stratégiques où le capital humain et le capital social se croisent et se renforcent mutuellement, facilitant ainsi non seulement l'insertion professionnelle, mais également l'insertion sociale et culturelle des immigrants.

## **2.4. Question et objectif de recherche**

### **2.4.1. Question générale de recherche**

Au Canada et au Québec, de nombreux travaux soulignent le rôle crucial que jouent les immigrants dans le développement économique, tant dans les grands centres urbains que dans les régions périphériques. Cependant, malgré l'intérêt manifesté pour l'insertion professionnelle des personnes immigrantes, l'analyse des stratégies d'intégration, et plus

spécifiquement du retour aux études, demeure partielle et souvent unidimensionnelle. Les études existantes mettent généralement l'accent sur les obstacles à l'emploi, les difficultés de reconnaissance des diplômes étrangers et les parcours migratoires, mais abordent rarement de manière approfondie les démarches éducatives comme levier stratégique d'insertion professionnelle.

Lorsqu'elles sont abordées, les études traitant du retour aux études s'appuient majoritairement sur la théorie du capital humain, en négligeant d'autres perspectives complémentaires, telles que celles liées au capital social, au rôle structurant des institutions d'enseignement supérieur ou encore aux logiques intersectionnelles propres aux minorités visibles. Ce constat met en lumière la nécessité d'adopter un regard renouvelé sur cette thématique, en incluant des dimensions jusqu'alors peu explorées.

Notre recherche se distingue en ce qu'elle porte spécifiquement sur les immigrants d'origine subsaharienne francophone installés dans la région d'Ottawa-Gatineau, une région bilingue à la fois capitale nationale et espace de contact interculturel. Elle vise à répondre à la question principale suivante :

***Dans quelle mesure le retour aux études sert-il à développer le capital humain et le capital social des immigrants en vue de faciliter leur insertion professionnelle ?***

Pour approfondir cette question générale, deux sous-questions orientent notre démarche analytique :

a) Le retour aux études constitue-t-il un investissement pertinent et rentable pour les immigrants noirs francophones, en termes d'accroissement de leur capital humain et social ?

b) Les universités d'Ottawa-Gatineau offrent-elles un cadre institutionnel propice au développement simultané de ces deux formes de capital, et ce, dans une perspective d'intégration professionnelle durable ?

À travers ces interrogations, cette recherche entend apporter une compréhension fine des dynamiques d'insertion en mobilisant un cadre d'analyse articulant les ressources individuelles (compétences, diplômes), les réseaux sociaux (formels et informels) et le rôle des structures institutionnelles (universités, politiques d'intégration).

#### **2.4.2. Objectif de recherche et contribution à l'état des connaissances**

Cette recherche a pour objectif général d'analyser dans quelle mesure le retour aux études constitue un levier stratégique pour le développement conjoint du capital humain et du capital social chez les immigrants subsahariens francophones établis dans la région d'Ottawa-Gatineau, et d'évaluer l'impact de cette démarche sur leur intégration professionnelle.

Plus spécifiquement, l'étude poursuit les objectifs suivants : Comprendre les motivations qui sous-tendent le choix d'un retour aux études parmi les immigrants francophones d'origine subsaharienne, ainsi que les parcours éducatifs qu'ils empruntent dans le contexte canadien, et plus particulièrement dans la région d'Ottawa-Gatineau ; Identifier les bénéfices perçus du retour aux études, tant en ce qui concerne le renforcement des compétences que la création ou l'élargissement de réseaux sociaux dans le cadre

universitaire ; Évaluer le rôle des établissements d'enseignement supérieur dans la facilitation de l'insertion professionnelle des immigrants, en portant une attention particulière aux services offerts, aux dispositifs d'accompagnement et aux opportunités de réseautage académique et professionnel ; Formuler des recommandations à l'intention des décideurs publics et des institutions postsecondaires en vue de soutenir plus efficacement les trajectoires de requalification et d'intégration des immigrants francophones issues de l'Afrique subsaharienne.

Par son approche croisée mobilisant les concepts de capital humain et de capital social, cette recherche entend contribuer de manière originale à l'avancement des connaissances sur les dynamiques d'intégration des immigrants au Canada. Elle se distingue par le choix d'un terrain d'étude encore peu exploré dans la littérature, à savoir les trajectoires d'immigrants noirs francophones dans une région bilingue de taille moyenne, Ottawa-Gatineau, caractérisée par la forte présence de la fonction publique fédérale. En proposant un éclairage empirique sur les effets du retour aux études dans ce contexte particulier, cette étude vise à combler une lacune scientifique notable, tout en apportant des pistes concrètes pour une meilleure inclusion socioéconomique des minorités visibles dans l'espace canadien.

## **2.5. Portrait de la région d'Ottawa-Gatineau**

La région d'Ottawa-Gatineau est aujourd'hui un pôle d'attraction pour de nombreux immigrants, notamment ceux d'origine africaine. Bien que la littérature sur la réinstallation des nouveaux arrivants au Canada se concentre principalement sur les grandes métropoles comme Montréal, Toronto et Vancouver, cette focalisation tend à occulter la réalité des

villes de taille moyenne où s'établit une part croissante de la population immigrante (Dauphin et Veronis, 2020).

Parmi ces villes, Ottawa-Gatineau se démarque par son dynamisme démographique. Selon les données de l'Enquête nationale auprès des ménages (ENM) de 2011, plus de 235 300 immigrants s'étaient installés dans la région entre 2006 et 2011, représentant 19,4 % de la population totale locale et 3,5 % de l'ensemble des immigrants du Canada (Statistique Canada, 2011). Cette tendance s'est accentuée dans les années suivantes : en 2016, sur 258 670 immigrants dans la région, dont 41 560 (16,1 %) étaient d'origine africaine. En 2021, ces chiffres ont grimpé à 313 845 immigrants, parmi lesquels 61 615 (18,6 %) étaient nés en Afrique (Statistique Canada, 2022). Cette croissance rapide illustre l'importance croissante de la région comme destination d'installation pour les populations problématiques de l'immigration africaine francophone.

L'économie locale est largement portée par le secteur tertiaire, en particulier par la fonction publique fédérale. En 2006, celle-ci représentait 25 % des emplois dans la région (Chiasson et al., 2014, p. 43). En 2016, environ 145 000 personnes y travaillaient pour le gouvernement fédéral, et le revenu médian des ménages figurait parmi les plus élevés du pays, atteignant 96 135 \$ par an. En 2017, les secteurs de l'administration publique, de la santé et de l'éducation employaient respectivement 43 % de la population active à Ottawa et 45 % à Gatineau, assurant une relative stabilité de l'emploi (Ville d'Ottawa, 2019). Toutefois, cette économie axée sur la fonction publique peut poser des défis d'inclusion professionnelle pour les immigrants, en raison des exigences linguistiques, des critères de citoyenneté et des normes professionnelles strictes.

La dualité linguistique constitue un autre élément structurant du contexte régional. Gatineau est majoritairement francophone, alors qu'Ottawa est principalement anglophone, bien que l'on y trouve une importante minorité francophone (Gilbert, 2014). Cette configuration linguistique influence directement l'intégration des immigrants. Si les francophones peuvent espérer une meilleure accessibilité aux services à Gatineau, ils deviennent souvent une minorité visible, linguistique et même audible à Ottawa, où les services en français restent limités (Ville d'Ottawa, 2016 ; 2018). Pour ceux qui aspirent à des carrières dans la fonction publique fédérale, cette réalité impose une maîtrise des deux langues officielles et complexifie les trajectoires d'intégration professionnelle.

Dans ce contexte, le retour aux études apparaît comme une stratégie d'insertion privilégiée pour les immigrants. Comme le soulignent Dauphin et al. (2019), l'accès aux cours de langue, aux programmes de formation professionnelle et aux études postsecondaires contribue à renforcer leurs compétences, à élargir leurs perspectives d'emploi et à favoriser leur intégration socioéconomique. De plus, les institutions éducatives et les structures communautaires – telles que les bibliothèques et les centres d'apprentissage – facilitent le développement du capital social en créant des lieux de socialisation, de réseautage et de soutien. L'éducation joue ainsi un rôle structurant dans la résilience individuelle et l'inclusion collective, dans une région caractérisée par sa diversité et ses inégalités. En même temps, la région abrite plusieurs établissements d'enseignement supérieur de renom, dont l'Université d'Ottawa, l'Université Carleton, le Cégep de l'Outaouais et l'Université du Québec en Outaouais (UQO), qui jouent un rôle central dans l'accueil et la formation des étudiants internationaux et des nouveaux arrivants en quête de requalification.

Par ailleurs, la mobilité intra-régionale entre Ottawa et Gatineau est intense, en particulier dans le cadre des déplacements domicile-travail. En 2016, près de 72 000 personnes traversaient quotidiennement les ponts interprovinciaux, avec 52 000 résidents de Gatineau se rendant à Ottawa pour travailler, contre 20 000 dans le sens inverse (Andrew, 2014, p. 13 ; Ville d'Ottawa, 2019). Cette dynamique crée un espace urbain intégré, mais asymétrique, où l'accès à l'emploi dépend fortement de la localisation résidentielle, du niveau de qualification et de la langue parlée. Plus de 115 000 personnes ont par ailleurs déménagé à l'intérieur de la région métropolitaine entre 2011 et 2016, témoignant d'une grande fluidité résidentielle (Ville d'Ottawa, 2019).

Malgré la présence de programmes d'accueil et de structures de soutien, les immigrants subsahariens francophones rencontrent des obstacles persistants, tels que la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience professionnelle, ou encore un accès limité aux réseaux professionnels (Ville d'Ottawa, 2016 ; Veronis, 2014 ; Fortier et al., 2018). Cette situation renforce la nécessité d'explorer des stratégies de requalification, notamment par le biais du retour aux études, perçu comme un moyen de valoriser leur capital humain dans un marché du travail sélectif.

Enfin, il convient de souligner la complexité de la frontière interprovinciale entre Ottawa et Gatineau, qui joue un rôle ambivalent dans les trajectoires d'intégration. D'une part, cette frontière permet à certains immigrants de naviguer stratégiquement entre les deux juridictions pour maximiser leurs opportunités. D'un autre côté, elle peut exacerber les inégalités en limitant l'accès aux ressources selon le lieu de résidence (Brosseau, 2014, p. 30). La transformation économique de la région, marquée par le déclin de son secteur industriel et la domination de la fonction publique fédérale (Chiasson et al., 2014, p. 41),

accentue cette dynamique. Pour de nombreux immigrants, notamment d'origine latino-américaine ou subsaharienne francophone, s'inscrire à l'université dès l'arrivée constitue une stratégie d'intégration, même lorsqu'ils possèdent déjà des diplômes de leur pays d'origine (Veronis, 2014, p. 140). Cette tendance met en évidence la centralité du système éducatif dans la construction de parcours migratoires adaptés aux réalités locales d'Ottawa-Gatineau.

## **CHAPITRE 3. CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE**

L'analyse du retour aux études comme stratégie d'insertion des immigrants subsahariens dans la région d'Ottawa-Gatineau nécessite un cadre théorique et conceptuel à la fois multidimensionnel et ancré dans les réalités migratoires. Ce chapitre propose une double approche : d'une part, une articulation entre les théories du capital humain et du capital social pour comprendre les dynamiques d'acquisition de compétences et de mobilisation des réseaux sociaux ; d'autre part, un encadrement conceptuel opérationnel permettant de cerner les notions clés liées à l'insertion professionnelle, aux stratégies déployées, aux ressources mobilisées et aux méthodes d'accès à l'emploi.

La première partie explore les complémentarités entre capital humain et capital social dans le contexte du retour aux études, en mettant en lumière le rôle des universités comme espaces de reconfiguration des ressources et de création d'opportunités sociales. La seconde partie, quant à elle, définit avec précision les concepts centraux de l'étude, en les opérationnalisant afin de guider l'analyse empirique. L'ensemble vise à construire un cadre d'analyse pertinent pour comprendre les trajectoires d'insertion postmigratoire dans un environnement à la fois institutionnellement structuré et socialement sélectif.

### **3.1. Repenser le retour aux études : entre capital humain et capital social**

Le retour aux études chez les immigrants africains peut être analysé à la lumière d'une articulation entre capital humain et capital social. La théorie du capital humain, développée par Becker (1975) et Schultz (1961), postule que l'investissement dans

l'éducation augmente les chances d'obtenir un emploi qualifié et bien rémunéré. Toutefois, dans le contexte canadien, cette logique se heurte à la non-reconnaissance des diplômes étrangers, comme le souligne Kamanzi (2006, 2012). Cela pousse plusieurs immigrants, notamment ceux issus des minorités visibles, à retourner aux études afin d'adapter leurs compétences aux exigences locales (canadienne).

Mais, cette stratégie éducative ne peut être comprise uniquement sous l'angle du capital humain. Le capital social, défini par Bourdieu (1980), Coleman (1988), Granovetter (1973), Lin (2001) et Putnam (2000), offre un complément essentiel. Il renvoie aux ressources mobilisables par les réseaux sociaux : famille, communauté, collègues, institutions. Les liens "**faibles**" (Granovetter, 1973) permettent l'accès à de nouvelles opportunités, tandis que les liens "**forts**" fournissent un soutien émotionnel et matériel. Dans cette perspective, Degenne et Forsé (1994) distinguent les réseaux **formels**, construits dans des cadres institutionnels comme les universités ou les associations professionnelles, et les réseaux **informels**, fondés sur des relations interpersonnelles, communautaires ou familiales. Tous deux peuvent mobiliser des **liens forts** (relations proches, fréquentes et affectives) ou **faibles** (relations plus distantes, mais stratégiques).

Aussi, l'université constitue un espace stratégique dans le parcours d'intégration des immigrants, au-delà de la simple transmission des savoirs. Elle représente un lieu de socialisation, de légitimation et de production de capital social (Bourdieu & Passeron, 1970). Pour les immigrants africains, le retour aux études supérieures peut favoriser leur reconnaissance sociale et leur insertion professionnelle, à travers l'accès à des réseaux variés formels (enseignants, institutions, encadreurs) et informels (groupes étudiants, associations culturelles, communautés locales). Toutefois, comme le rappelle Bourdieu,

ces institutions valorisent souvent le capital culturel des classes favorisées, ce qui peut créer un filtre implicite à l'inclusion (Bourdieu, 1979 ; Bourdieu & Passeron, 1964, 1970)

Les travaux de Coleman (1988) et Putnam (2000) montrent que les environnements éducatifs permettent de tisser des liens sociaux fondés sur la confiance, la réciprocité et des normes partagées, éléments clés du capital social. De son côté, Granovetter (1973) insiste sur l'importance des « liens faibles », développés pour accéder à des informations nouvelles et à des opportunités professionnelles autrement inaccessibles. Par ailleurs, Burt (1992) et Lin (2001) soulignent le rôle stratégique des réseaux dans l'accès aux ressources sociales : ce n'est pas tant la simple fréquentation des milieux éducatifs qui produit des effets concrets, mais la capacité des individus à activer et mobiliser ces réseaux. Ainsi, les universités offrent un terrain favorable à l'accumulation simultanée de capital humain et de capital social. Leur impact réel dépend cependant de leur aptitude à reconnaître et valoriser la diversité des trajectoires sociales et culturelles des étudiants immigrants.

La théorie des trous structurels, formulée par Burt (1992), met en évidence l'avantage stratégique des individus capables de relier des réseaux disjoints. Pour un étudiant africain immigrant, cela peut signifier naviguer entre des réseaux communautaires et académiques, jouant un rôle d'intermédiaire entre deux mondes. De même, Putnam (2000) montre que la densité des réseaux sociaux renforce la cohésion civique et le sentiment d'appartenance. Dans des villes comme Ottawa-Gatineau, les universités peuvent constituer des pôles où se forment des grappes culturelles et économiques (Chiasson et al., 2012), propices à l'insertion.

Enfin, l'approche de l'intersectionnalité, telle que formulée par Crenshaw (1991), permet de mieux saisir les expériences vécues par les immigrants africains dans le cadre

de leur retour aux études. Cette théorie met en lumière la manière dont les différentes dimensions de l'identité sociale, telles que l'origine ethnique, le statut migratoire, le genre et la classe sociale, s'entrelacent et interagissent, créant des formes uniques de discrimination et de marginalisation.

En conclusion, le retour aux études des immigrants africains peut être appréhendé à travers une articulation complexe entre capital humain et capital social, tout en prenant en compte des perspectives théoriques variées et complémentaires. La théorie du capital humain (Becker, 1975) souligne l'importance de l'éducation pour améliorer l'employabilité, tandis que le capital social (Putnam, 2000 ; Bourdieu, 1980) met en lumière le rôle des réseaux sociaux dans l'intégration professionnelle et sociale. Granovetter (1973) distingue les liens « faibles » qui facilitent l'accès à de nouvelles opportunités, et les liens « forts » qui apportent un soutien émotionnel. L'intersectionnalité (Crenshaw, 1991) permet de comprendre les expériences uniques des étudiants immigrants, façonnées par l'interaction de différentes dimensions de vulnérabilité, comme l'origine ethnique et le statut migratoire.

Ainsi, en croisant les perspectives du capital humain et du capital social, on peut mieux comprendre les logiques qui sous-tendent le retour aux études des immigrants africains. L'éducation devient un levier de requalification professionnelle, mais aussi de reconstruction identitaire et de légitimation sociale. Le premier point de ce chapitre vient de souligner la complémentarité entre capital humain et capital social dans un contexte de retour aux études des immigrants, en insistant sur le rôle stratégique des universités. La seconde partie propose ensuite un cadre conceptuel clarifiant les notions clés de l'insertion professionnelle en contexte migratoire, et mobilise la théorie des réseaux pour en analyser la dimension relationnelle.

## **3.2. Définition des concepts clés**

### **3.2.1. Insertion professionnelle**

L'insertion professionnelle des immigrants a fait l'objet de nombreuses recherches. Dupaquier (1986) et Buhrig (1996) mettent en avant la diversité des perspectives théoriques sur ce processus, tandis que Tremblay (1993) le décrit comme un champ en perpétuelle évolution. Diambomba (1995) distingue deux phases : la formation initiale et l'incorporation sur le marché du travail. Laflamme et Baby (1993) définissent l'insertion comme la période suivant les études, durant laquelle l'individu cherche activement un emploi. Trottier (1995) structure ce parcours en trois sphères : préparation, transition et stabilisation professionnelles. Vincens (1981) estime que l'insertion est atteinte lorsque l'emploi rejoint les objectifs à long terme, même si Mercure (2007) souligne que cette situation peut rester précaire.

*Définition opérationnelle* : Dans cette recherche, l'insertion professionnelle est définie comme la période au cours de laquelle un immigrant accède à un emploi qu'il envisage de maintenir à moyen ou long terme, assurant ainsi sa subsistance, même si cet emploi peut initialement être précaire ou en deçà de ses compétences initiales.

### **3.2.2. Stratégies d'insertion**

Les stratégies d'insertion sont analysées comme des comportements délibérés et adaptatifs déployés pour faire face aux barrières à l'emploi. Selon Crozier et Friedberg (1977), Doray (1995), Trottier (2000) et Vatz-Laaroussi (2008, 2009), ces stratégies peuvent être individuelles, familiales ou collectives. Elles incluent la reprise d'études, la

mobilisation de réseaux, les ajustements professionnels ou encore les formes de résilience face aux discriminations et obstacles structurels.

**Définition opérationnelle** : Dans le contexte de cette étude, les stratégies d’insertion désignent l’ensemble des moyens, formels ou informels, que les immigrants mobilisent pour accéder à un emploi, incluant les choix éducatifs, les démarches relationnelles et les ajustements professionnels.

### **3.2.3. Capital humain et capital social**

Le capital humain renvoie aux compétences acquises par l'éducation ou l'expérience, améliorant l'employabilité (Becker, 1962 ; OCDE, 2001). Selon Becker (1964), ce capital inclut non seulement les diplômes et l'éducation formelle, mais aussi l'expérience de travail et les compétences sociales acquises. Toutefois, la sous-reconnaissance des diplômes étrangers peut limiter son impact (Degenne et Forsé, 2004 ; Diambomba, 1995).

Le capital social, tel que théorisé par Bourdieu (1980), Coleman (1988) et Lin (1995), désigne les ressources relationnelles mobilisables pour atteindre des objectifs professionnels. Dans ce contexte, un réseau devient un capital social lorsque ses relations permettent d'obtenir des ressources, des informations, ou du soutien qui ne seraient pas autrement accessibles. Granovetter (1973) distingue entre liens forts et liens faibles, ces derniers étant souvent plus utiles pour accéder à des opportunités professionnelles non affichées.

***Définition opérationnelle du capital humain*** : ensemble des compétences et qualifications acquises ou mises à jour par les immigrants, notamment à travers le retour aux études, pour améliorer leur employabilité.

***Définition opérationnelle du capital social*** : relations sociales et professionnelles que les immigrants mobilisent ou développent pendant leurs études afin d'accéder à des ressources facilitant leur insertion professionnelle.

#### **3.2.4. Méthodes de recherche d'emploi**

Granovetter (1977) identifie trois méthodes : la démarche directe (candidatures spontanées), les médiations formelles (organismes, plateformes d'emploi) et les contacts personnels. Mugwaneza (2011) et Bellassam (2008) confirment l'usage combiné de ces approches. Degenne et Forsé (1994) insistent sur l'efficacité des liens faibles pour accéder aux offres non publiées.

***Définition opérationnelle*** : ensemble des actions concrètes entreprises par les immigrants pour accéder à un emploi, incluant les démarches directes, les canaux formels et les réseaux personnels.

### **3.3. Encadrement théorique : la théorie des réseaux**

La théorie des réseaux (Granovetter, 1973) souligne l'importance des relations sociales, notamment des liens faibles, dans l'accès à l'information et à l'emploi. Degenne et Forsé (1994) distinguent les réseaux formels et informels, tous deux utiles à l'insertion.

Telle que développée par Granovetter (1973), cette théorie met en lumière le rôle déterminant des relations sociales dans l'accès à l'information et aux opportunités

professionnelles, en insistant notamment sur l'efficacité des liens faibles, souvent négligés, pour accéder à des ressources nouvelles. Dans cette perspective, Degenne et Forsé (1994) distinguent les réseaux **formels**, construits dans des cadres institutionnels comme les universités ou les associations professionnelles, et les réseaux **informels**, fondés sur des relations interpersonnelles, communautaires ou familiales. Tous deux peuvent mobiliser des **liens forts** (relations proches, fréquentes et affectives) ou **faibles** (relations plus distantes, mais stratégiques). Alors que les liens forts assurent un soutien affectif et une certaine stabilité, les liens faibles jouent un rôle crucial dans la diffusion de l'information et l'élargissement des opportunités. Pour les personnes immigrées, la complémentarité entre réseaux formels et informels, ainsi qu'entre liens forts et faibles, constitue un levier essentiel d'insertion sociale et professionnelle, notamment dans le cadre du retour aux études.

Au prolongement de cette approche relationnelle, la notion de grappe (Porter, 2000 ; Chiasson et al., 2012) permet d'intégrer la dimension spatiale et institutionnelle des dynamiques d'insertion, en mettant l'accent sur les regroupements géographiques d'acteurs interconnectés favorisant l'innovation, la formation et l'accès coordonné aux ressources. Dans le contexte migratoire, ces grappes permettront de renforcer le capital humain (par la formation) et le capital social (par les réseaux), les universités y jouant un rôle clé comme lieux de convergence et de médiation.

### **3.4. Articulation du cadre à l'objet de recherche**

Le retour aux études apparaît comme un levier de requalification du capital humain et de renforcement du capital social. L'approche théorique mobilisée permet de comprendre comment les immigrants subsahariens reconfigurent leurs ressources pour s'insérer dans un marché du travail exigeant, parfois excluant. La théorie des réseaux offre un cadre dynamique pour analyser la mobilisation des relations créées en milieu universitaire comme ressources stratégiques dans la construction de trajectoires d'insertion.

Ce cadre théorique et conceptuel offre ainsi les fondations nécessaires à l'analyse qualitative des parcours migratoires, en rendant compte des dimensions à la fois structurelles, relationnelles et subjectives de l'insertion professionnelle post-migratoire.

### **3.5. Hypothèses de recherche**

À la lumière du cadre théorique et conceptuel développé précédemment, il apparaît que le retour aux études constitue un levier stratégique permettant aux immigrants francophones subsahariens de reconfigurer leur trajectoire d'insertion dans la société d'accueil. En croisant les apports des théories du capital humain et du capital social, et en considérant les dynamiques relationnelles propres à la théorie des réseaux, nous formulons l'hypothèse principale suivante : Le retour aux études pour les immigrants francophones africains subsahariens à Ottawa-Gatineau constitue une stratégie efficace pour améliorer

simultanément leur intégration sociale et professionnelle, en mettant l'accent sur le développement du capital humain et du capital social.

Cette hypothèse repose sur l'idée que l'éducation postsecondaire permet non seulement de requalifier les compétences acquises à l'étranger, souvent sous-évaluées sur le marché du travail canadien, mais aussi de tisser de nouveaux réseaux relationnels indispensables à la recherche d'emploi et à la reconnaissance sociale.

Afin d'en explorer les mécanismes concrets et d'approfondir les effets combinés du capital humain et du capital social dans les parcours migratoires, deux hypothèses secondaires sont formulées :

**Hypothèse secondaire 1 :** le retour aux études postsecondaires favorise une requalification du capital humain des immigrants francophones subsahariens, en leur permettant d'acquérir des compétences reconnues localement et mieux alignées avec les exigences du marché du travail canadien.

**Hypothèse secondaire 2 :** le contexte universitaire constitue un espace stratégique de reconstruction du capital social, en facilitant la création de réseaux professionnels, institutionnels et communautaires, essentiels à l'intégration sociale et à l'accès à l'emploi.

Ces hypothèses guideront la conception méthodologique de la recherche ainsi que l'analyse des données recueillies sur les parcours d'immigrants ayant fait le choix de retourner aux études dans la région d'Ottawa-Gatineau.

## **Conclusion**

Ce chapitre a posé les bases théoriques et conceptuelles nécessaires à la compréhension du retour aux études comme levier d'intégration des immigrants subsahariens à Ottawa-Gatineau. En mobilisant les théories du capital humain et du capital social, il a mis en lumière les dynamiques qui sous-tendent ces parcours, entre requalification professionnelle, mobilisation de réseaux et quête de reconnaissance. La première partie de ce chapitre a montré que l'université constitue un espace stratégique d'insertion sociale et identitaire, tout en exposant les obstacles auxquels sont confrontés les immigrants. La seconde a précisé le cadre conceptuel de l'étude, en définissant les notions clés (insertion, stratégies, capital humain et social) et en les ancrant dans une lecture relationnelle des trajectoires. Ce cadre permet d'appréhender le retour aux études comme une stratégie d'intégration contextualisée, façonnée par des contraintes structurelles et activées dans des espaces sociaux spécifiques. La section suivante précisera les choix méthodologiques retenus, les outils de collecte, ainsi que les critères d'échantillonnage permettant de mettre à l'épreuve ces hypothèses.

## CHAPITRE 4 : METHODOLOGIE DE RECHERCHE

Ce chapitre a pour objectif de présenter l'approche méthodologique adoptée dans le cadre de cette recherche, laquelle porte sur le rôle du retour aux études comme levier d'intégration professionnelle pour les immigrants franco-sahariens dans la région d'Ottawa-Gatineau. Il expose les fondements épistémologiques, les choix méthodologiques, les techniques de collecte et d'analyse des données, ainsi que les justifications sous-jacentes à ces choix.

La complexité de la problématique étudiée nécessite une approche méthodologique à la fois rigoureuse et souple, capable de saisir la diversité des parcours et des expériences individuelles. C'est dans cette optique qu'une démarche mixte, combinant des volets quantitatif et qualitatif, a été retenue afin de favoriser une compréhension approfondie et nuancée du phénomène.

L'objectif principal de cette recherche était de recueillir les points de vue d'immigrants ayant effectué un retour aux études, dans le but de mieux comprendre les motivations qui sous-tendent cette démarche. L'étude visait également à explorer dans quelle mesure ce retour aux études permet le développement simultané de réseaux sociaux et professionnels, autrement dit, de capital social, tout au long du parcours académique. Enfin, un autre axe d'analyse consistait à examiner si, une fois les études terminées, ces réseaux acquis ou consolidés avaient contribué à faciliter leur insertion professionnelle.

Le chapitre est structuré comme suit :

1. La première section (4.1) présente l'approche méthodologique mixte retenue et ses fondements théoriques

2. La deuxième section (4.2) aborde la technique de triangulation utilisée pour renforcer la validité des résultats
3. La troisième section (4.3) détaille la démarche quantitative, incluant la conception du questionnaire, le processus d'échantillonnage, le déroulement de la collecte des données, ainsi que le traitement statistique des données recueillies
4. La quatrième section (4.4) décrit la démarche qualitative, fondée sur des entretiens semi-dirigés visant à enrichir l'analyse par une compréhension fine des trajectoires d'intégration
5. La triangulation des données
6. Ensuite, la dernière section (4.5) précise les considérations éthiques et les limites méthodologiques de l'étude.
7. Enfin, la dernière section (4.6) la planification des activités

#### **4.1. Approche quantitative et qualitative (mixte)**

Pour répondre à notre question de recherche, cette étude adopte une approche mixte, combinant à la fois des méthodes quantitatives et qualitatives. La méthodologie mixte est définie comme un "éclectisme méthodologique qui permet le mariage stratégique de données qualitatives et quantitatives de manière cohérente et harmonieuse, dans le but d'enrichir les résultats de la recherche" (Savoie-Zajc et Karsenti, 2000). Cette approche vise à aborder la problématique du retour aux études des immigrants sous deux angles complémentaires. Les chercheurs comme Onwuegbuzie et Turner définissent une approche

méthodologique mixte comme étant le type de recherche qui combine à la fois des approches qualitative et quantitative pour une compréhension approfondie et une confirmation des résultats à travers diverses perspectives, méthodes de collecte de données, analyses et techniques d'inférence (Onwuegbuzie et Turner al, 2007).

Dans cette étude, les méthodes qualitatives et quantitatives ne sont pas perçues comme mutuellement exclusives, mais plutôt comme des approches complémentaires. Les données qualitatives permettent souvent d'interpréter les données quantitatives en fournissant un contexte et des insights approfondis, tandis que les méthodes quantitatives facilitent la validation et la précision des concepts qualitatifs. L'approche mixte présente l'avantage de fournir une représentation plus holistique et nuancée du phénomène étudié. Comme le note Hunter (1989), cité par Savoie-Zajc et Karsenti (2000), chaque méthode comporte ses propres limitations, mais ces limitations ne se recoupent pas toujours, permettant ainsi au chercheur de capitaliser sur leurs forces respectives tout en compensant leurs faiblesses spécifiques.

En conclusion, l'adoption d'une approche mixte dans cette étude vise à approfondir la compréhension du rôle du retour aux études dans le processus d'insertion professionnelle des immigrants. Cette méthodologie permettra d'explorer les expériences individuelles des immigrants à travers des entretiens qualitatifs tout en recueillant des données quantitatives pour analyser de manière objective les effets du retour aux études sur leur parcours d'intégration professionnelle.

## **4.2. La démarche de collecte de données quantitatives : Sondage**

### **4.2.1 : Questionnaire : élaboration et validation du questionnaire de sondage**

Dans le cadre de cette étude, la collecte de données quantitatives s'est appuyée sur l'administration d'un sondage par le biais d'un questionnaire structuré. Ce dernier a été rédigé par mes soins, puis révisé et validé par mon directeur de recherche. Sa conception s'est fondée à la fois sur l'analyse de questionnaires issus d'études antérieures ayant adopté une approche méthodologique similaire, et sur ma propre expérience en tant qu'immigrant, dans une perspective de curiosité scientifique. Cette double inspiration a permis de formuler des questions à la fois empiriquement fondées et adaptées aux réalités vécues par la population cible. Un soin particulier a été apporté à l'alignement du contenu du questionnaire avec les hypothèses de recherche et les questions de départ. Chaque item a été pensé pour contribuer à la vérification des hypothèses et à l'exploration des dimensions centrales de l'étude, telles que les motivations des immigrants à retourner aux études, les obstacles qu'ils rencontrent, ainsi que les dynamiques d'intégration sociale et professionnelle qui en découlent. L'objectif était de concevoir un outil de collecte de données à la fois rigoureux, pertinent et cohérent avec les finalités de la recherche.

Avant sa diffusion, le questionnaire a fait l'objet d'une étape essentielle de prétest visant à en évaluer la clarté, la pertinence et la faisabilité. Dans un premier temps, la version initiale a été soumise à l'appréciation de deux étudiants de l'Université du Québec en Outaouais (UQO) et d'un étudiant de La Cité collégiale. Les retours obtenus ont permis d'identifier certaines questions jugées trop complexes ou redondantes, ce qui a conduit à leur reformulation ou à leur suppression. Une seconde version du questionnaire, révisée à

la lumière de ces remarques, a ensuite été testée par deux autres étudiants, l'un de l'Université d'Ottawa et l'autre de La Cité collégiale. Cette version finale, ayant recueilli des avis positifs en matière de compréhension et de structure, a été retenue pour la phase officielle de collecte de données portant sur le retour aux études des immigrants diplômés dans la région de la capitale nationale, Ottawa-Gatineau.

Le questionnaire initial comportait initialement 59 questions, mais certaines ont été exclues de l'analyse ultérieure, car elles n'étaient plus pertinentes pour les objectifs de notre étude. Ainsi, seules 47 questions ont été prises en compte, incluant plusieurs sous-questions, pour un total effectif de 98 items traités, comprenant 89 questions fermées et 9 questions ouvertes.

La saisie des données dans une base informatique a nécessité la codification des réponses des questions ouvertes, avec attribution de codes numériques correspondants à chaque réponse. Chaque questionnaire a été également étiqueté avec un code identifiant la réponse donnée. Les questions fermées du questionnaire ont principalement été formulées en utilisant une échelle de Likers à 5 points, où 1 correspond à tout à fait d'accord et 5 à tout à fait en désaccord, ainsi quelle échelle de satisfaction allant de "*très satisfait*" à très "*très insatisfait*", avec des options intermédiaires. Pour certaines questions, les participants avaient la possibilité de choisir l'option «*ne me concerne pas*», ou «*je ne sais pas*».

Le questionnaire est structuré en cinq sections principales. La première section, composée de 10 questions, collecte des informations biographiques telles que le pays d'origine, l'âge, le sexe, le nombre d'années passées au Canada et la ville de résidence du répondant. La deuxième section, également composée de 10 questions, porte sur la formation et l'expérience des répondants avant leur arrivée au Canada, évaluant ainsi leur

capital humain initial. La troisième section, comprenant 12 questions, explore le capital humain acquis après l'arrivée au Canada. La quatrième section, avec 7 questions, évalue la satisfaction concernant le retour aux études. Enfin, la cinquième et dernière section, composée de 5 questions, examine le capital social des répondants.

#### **4.2.2 Population à l'étude et déroulement**

##### **A. Choix d'une stratégie de terrain adaptée au contexte migratoire**

Pour la distribution des questionnaires de sondage, mon directeur de recherche m'avait conseillé de mobiliser en priorité mon réseau personnel. Cette approche s'est révélée plus pertinente que le recours aux canaux institutionnels, souvent ralentis par des procédures administratives complexes et rigides. Par ailleurs, un camarade de recherche m'avait lié son expérience consistant à déposer des questionnaires dans des lieux de passage comme les cafétérias et autres espaces stratégiques du campus. Cependant, cette méthode s'était heurtée à plusieurs limites : d'une part, il ne pouvait s'assurer que les questionnaires seraient effectivement remplis et retournés ; d'autre part, le format papier compliquait considérablement le suivi des documents et des participants.

De mon côté, j'avais également observé que la majorité des étudiants issus de l'immigration francophone subsaharienne ne résident pas sur les campus universitaires, mais habitent plutôt dans des quartiers résidentiels tels que celui de La Cité, souvent en famille ou en colocation. Dès lors, une approche basée sur la proximité humaine et la présence sur le terrain apparaissait comme la plus adaptée pour atteindre cette population cible.

Initialement, il avait été envisagé de solliciter les établissements postsecondaires afin d'obtenir l'autorisation de déposer les questionnaires dans les halls d'entrée, où les étudiants pourraient les prendre de manière autonome. Toutefois, cette stratégie a rapidement été abandonnée au profit d'une méthode plus directe, fondée sur l'engagement personnel du chercheur dans les milieux fréquentés par les étudiants visés.

### **B. Accès aux répondants par les réseaux communautaires et institutionnels**

La totalité des questionnaires a été distribuée en moins d'un mois, grâce à une démarche méthodique reposant sur des contacts préalables avec les répondants potentiels. Avant chaque remise de formulaire, je m'assurais exclusivement de la disponibilité des personnes sollicitées et de leur intérêt pour l'étude. À cette époque, mon engagement actif dans la vie communautaire, notamment en tant que membre du conseil d'administration de la communauté congolaise, m'a permis de développer des privilèges avec plusieurs communautés franco-africaines de la région d'Ottawa-Gatineau. Bien que cette population soit relativement dispersée géographiquement, elle demeure fortement interconnectée, ce qui a facilité les échanges et le repérage des répondants.

Trois types d'espaces ont principalement été mobilisés pour la distribution des questionnaires. En premier lieu, les lieux de culte, notamment les églises présentes par des communautés africaines, constituent des points de rencontre hebdomadaires. Je m'y rendais chaque dimanche pour échanger avec les responsables religieux (pasteurs ou prêtres), qui me mettaient en contact avec des étudiants répondant aux critères de l'étude. En second lieu, les établissements d'enseignement supérieur tels que l'Université du Québec en Outaouais (UQO), l'Université d'Ottawa, La Cité collégiale, l'Université Saint-Paul et le

Cégep de Gatineau représentaient des lieux stratégiques pour atteindre les étudiants visés. Enfin, certaines associations étudiantes m'ont accordé leur appui pour faciliter la diffusion des questionnaires au sein de leurs réseaux.

Lors de chaque interaction, si une personne déclinait l'invitation à participer pour des raisons personnelles, son choix était pleinement respecté. En parallèle, je profitais de chaque remise de questionnaire pour demander aux participants s'ils acceptaient d'être recontactés dans le cadre d'un entretien ultérieur. En cas de réponse positive, leurs coordonnées étaient soigneusement étudiées pour permettre un suivi méthodologique rigoureux.

### **C. Sélection rigoureuse et avantages méthodologiques de l'approche**

Un soin particulier a été apporté à la sélection des participants, dans le but de garantir la représentativité de l'échantillon. Avant toute remise de questionnaire, j'engageais exclusivement une courte conversation informelle avec les personnes ciblées. Cette interaction me permettait d'obtenir des informations clés sur leur pays d'origine, leur durée de résidence au Canada, leur établissement d'enseignement, ainsi que leur statut migratoire. Ces échanges, souvent perçus comme de simples salutations, jouaient en réalité un rôle stratégique en facilitant une première évaluation de l'adéquation du profil de la personne avec les critères de l'étude.

La stratégie méthodologique retenue consistait ainsi à ne pas remettre le questionnaire de manière impersonnelle, mais à établir d'abord un contact humain favorisant la confiance et la transparence. Cette approche permettait non seulement de renforcer la qualité de l'interaction, mais aussi d'assurer que seuls les participants

correspondant au profil recherché (immigrants subsahariens francophones inscrits dans un établissement postsecondaire de la région) étaient retenus. Cette rigueur s'est avérée essentielle pour maintenir la validité des données rassemblées.

Dans certains cas, j'ai rencontré des personnes manifestant un intérêt pour l'étude, mais qui ne remplissaient pas les critères d'inclusion, notamment lorsqu'il s'agissait d'étudiants internationaux ne possédant pas le statut d'immigrant. Ces cas ont été systématiquement écartés afin de préserver la cohérence du corpus. Enfin, le choix de remettre les questionnaires en main propre présentait plusieurs avantages : il facilitait le contrôle de la composition de l'échantillon, améliorait la qualité des réponses, et permettait un suivi individualisé des répondants, contribuant ainsi à renforcer la fiabilité des résultats de l'enquête.

Dans cette étude, un total de 200 questionnaires a été distribué à des étudiants fréquentant les écoles postsecondaires de la capitale nationale ainsi qu'à des lieux fréquentés par les immigrants africains francophones. Sur ces questionnaires, 175 ont été complétés par des immigrants, incluant 69 femmes et 106 hommes, représentant un taux de réponse de 87,5%. L'âge des répondants varie entre 18 et 52 ans. Toutefois, 32 questionnaires incomplets ou remplis à moins de 50% ont été exclus de l'analyse, laissant un total de 143 questionnaires, soit 71,5%, considérés pour l'analyse. Il est à noter que les hommes ont été plus représentés que les femmes parmi les répondants (63,3% contre 36,7%), reflétant ainsi leur prédominance au sein de la population immigrante étudiante de la région de la capitale nationale.

Le déroulement de la collecte de données s'est organisé en plusieurs phases, avec des ajustements stratégiques pour maximiser la participation des participants. Les

contraintes associées à l'environnement académique et aux emplois du temps chargé des étudiants à différents moments de l'année scolaire ont été soigneusement prises en considération. A la remise du questionnaire, je prenais toujours soin de prendre les coordonnées de la personne (téléphone et ou adresse) afin de faciliter le suivi. Après la distribution des questionnaires, des rendez-vous ont été planifiés pour la collecte des questionnaires remplis ou un jour spécifique était dédié à cette collecte. En même temps j'en profitais pour proposer à la personne si elle était intéressée à participer aux entrevues dans le futur (proposition préliminaire sans engagement). La récupération directe des questionnaires auprès des répondants ou leur remise en main propre a été effectuée pour plus de 80% des questionnaires distribués. Chaque questionnaire était accompagné d'une lettre de présentation du projet de recherche (voir l'annexe A pour plus de détails).

#### **4.2.3. Analyse des données quantitatives**

Dans cette étude, les données collectées lors du sondage ont été saisies et traitées à l'aide du logiciel « SAS® ». Après la saisie, toutes les questions ont été codifiées et validées pour assurer la cohérence logique du questionnaire, y compris la vérification des « skip logique ». Dans l'analyse des données, la logique de saut (ou skip logique) permet de structurer les réponses en ne conservant que les données pertinentes, ce qui améliore la qualité des résultats. En éliminant les réponses non applicables, cette approche facilite l'interprétation des données et aide à identifier des tendances spécifiques au sein des sous-groupes de répondants. Pour l'analyse des données, des moyennes arithmétiques ont été calculées pour certaines questions, tandis que d'autres ont été analysées à l'aide de tableaux

croisés plutôt qu'avec des tests d'association directe. Les relations entre les variables ont été examinées à partir de ces tableaux croisés, fournissant des insights pertinents sur les interactions entre les différents facteurs étudiés.

### **4.3 La démarche de collecte de données qualitatives**

Dans cette étude, nous avons adopté une approche qualitative pour mieux appréhender notre objectif de recherche, centré sur le rôle du retour aux études en tant que stratégie pour surmonter les obstacles rencontrés par les immigrants franco-subahariens lors de leur intégration professionnelle. Cette orientation méthodologique découle directement des objectifs visés, qui visent à explorer les expériences diversifiées de cette population en mettant l'accent sur leur perspective subjective.

Pour la collecte des données qualitatives, nous avons opté pour une approche interprétative, principalement à travers des entretiens semi-dirigés. Ce choix méthodologique encourage un échange verbal entre l'intervieweur et l'interviewé, au cours duquel ces derniers partagent activement leurs récits personnels, interpersonnels, sociaux et culturels (Savoie-Zajc, 2009 : 339-340). La prise de décision dans ce contexte est influencée par une interprétation culturelle des conditions environnementales, économiques et éducatives, offrant ainsi un regard enrichi par les expériences individuelles en complément des données quantitatives.

#### **4.3.1 Les entretiens semi-dirigés**

Les entretiens semi-dirigés ont été conduits avec 6 participants sélectionnés selon des critères préalablement définis. Ce format permet aux immigrants choisis de partager leurs perspectives sur des sujets déterminés à l'avance par le chercheur. Selon Boutin (1997), ce type d'entretien facilite également une compréhension approfondie des pratiques ou des processus spécifiques, tout en offrant une certaine latitude aux répondants, sous la direction du chercheur, pour explorer des thèmes imprévus au cours de la discussion.

Pour assurer la cohérence et la rigueur des entretiens, une grille d'entrevue a été élaborée et validée. Cette grille, composée d'une série de questions, a guidé les discussions sur le rôle du capital humain et social dans le processus d'insertion des immigrants. Elle a permis une certaine flexibilité dans l'ordre, la nature et le détail des questions, tout en assurant une approche systématique et comparative entre les entretiens (Karsenti et Savoie-Zajc, 2000). Les ajustements nécessaires ont été apportés suite à la validation initiale par deux étudiants immigrants, permettant ainsi l'élaboration d'une version finale de la grille d'entrevue utilisée sans modification supplémentaire.

La grille d'entrevue est structurée en sept sections distinctes. La première section explore la biographie et la situation familiale des répondants, combinant des questions fermées et ouvertes sur les motifs d'immigration et les raisons de s'établir au Canada. Les sections suivantes traitent du capital social, du capital humain avant et après l'arrivée au Canada, de la relation entre ces deux formes de capital, des stratégies d'insertion professionnelle, du parcours d'insertion professionnelle et des perspectives futures des participants.

### **4.3.2 Population à l'étude et déroulement**

Pour cette phase qualitative de la recherche, les personnes participantes ont été préalablement présélectionnées lors de la collecte des questionnaires administrés dans le cadre de l'enquête quantitative. Parmi les 143 répondants ayant complété le questionnaire, certaines personnes avaient manifesté, de manière volontaire, leur intérêt à participer à un entretien ultérieur, après que je leur ai demandé s'ils acceptaient de prendre part à cette deuxième étape de la recherche. Ces individus ont ensuite été contactés à cette fin.

Après une série d'appels de confirmation et sur la base de critères de sélection préétablis, dix participants ont été retenus. Ces personnes avaient non seulement complété leur parcours d'études postsecondaires, mais également entamé leur processus d'intégration sur le marché du travail. Toutefois, seuls six des dix participants sélectionnés ont effectivement pris part aux entretiens prévus, les quatre autres s'étant désistés à la dernière minute pour des raisons personnelles.

La sélection des participants aux entretiens reposait sur plusieurs critères méthodologiques. D'abord, les répondants devaient avoir terminé leur formation académique et avoir donné leur consentement explicite à participer à la phase qualitative de l'étude. L'âge des participants variait entre 30 et 52 ans, avec une moyenne d'âge de 41 ans. Trois d'entre eux avaient moins de 40 ans, deux étaient âgés de 40 à 50 ans, et un participant avait 50 ans ou plus. Le groupe comprenait quatre hommes et deux femmes.

Par ailleurs, une attention particulière a été portée à la diversité des profils au sein de l'échantillon retenu. Cette diversité concernait notamment le nombre d'années vécues au Canada avant le retour aux études, le domaine d'études poursuivies, ainsi que le sexe des participants. Cette démarche de visa aurait à constituer un échantillon aussi

représentatif que possible de la pluralité des trajectoires migratoires et académiques liées chez les immigrants subsahariens francophones de la région d'Ottawa-Gatineau.

Durant les entretiens, les objectifs de la recherche ont été réaffirmés au début de chaque session avec les participants. Le consentement pour l'enregistrement audio des entretiens, garantissant la confidentialité des échanges, a été obtenu de chaque participant. Ces derniers ont été informés de leur droit de refuser de répondre à une question à tout moment ou de mettre fin à l'enregistrement ou à l'entretien selon leur préférence. Bien que l'idéal aurait été de conduire un plus grand nombre d'entretiens avec des immigrants dans le cadre de notre étude, plusieurs contraintes temporelles et logistiques ont limité cette possibilité. La durée des entretiens variait de 30 à 60 minutes, chaque séance étant enregistrée sur bande sonore après accord du participant. Il a été décidé que les enregistrements audio seraient détruits à la fin de l'étude. Enfin, les données ainsi recueillies ont été soumises à une analyse approfondie, comme détaillé dans la section suivante.

### **4.3.3 Analyse des données qualitatives**

Nous avons privilégié l'utilisation de la méthode d'analyse de contenu dans notre processus d'analyse des données recueillies. Selon Mucchielli (2006 : 24), cette approche vise à exploiter de manière exhaustive et objective les informations collectées, en minimisant l'influence de l'intuition ou des impressions personnelles de l'analyste. Ecuyer (1990) approfondit en montrant que l'analyse de contenu cherche à saisir précisément la signification du message que l'auteur souhaite transmettre.

Cette méthode implique plusieurs étapes méthodiques. Tout d'abord, par souci de confidentialité, les noms et les citations des participants ont été anonymisés, et des identifiants (RDC1, RDC2, RDC3, RW1, RW2 et BUJA) ont été attribués à chacun des six répondants. Ensuite, nous avons procédé à la transcription fidèle des entretiens oraux des immigrants en une forme écrite. À partir de ces transcriptions, nous avons identifié et dégagé différentes catégories lors de l'analyse de contenu, en nous basant sur les grands thèmes établis dans le guide d'entretien et le questionnaire.

Pour optimiser l'efficacité de notre analyse, nous avons effectué plusieurs lectures des contenus des entretiens afin de classer les données pertinentes, en identifiant les éléments communs, spécifiques, ainsi que les divergences, contradictions et redondances éventuelles. Enfin, nous avons procédé à une analyse rigoureuse en lien avec les objectifs spécifiques de notre recherche. Ces étapes ont permis d'élaborer une synthèse d'analyse et d'interprétation, mettant en lumière la tendance générale concernant le rôle du retour aux études comme stratégie d'insertion professionnelle pour les répondants, tout en restant fidèles à notre cadre théorique et à nos objectifs de recherche. Pour assurer la validation du contenu après les entretiens, nous avons soumis les réponses aux participants concernés et avons recueilli des commentaires de trois des six répondants.

#### **4.4. Triangulation des méthodes et des données**

La rigueur de cette étude repose en grande partie sur le recours à une stratégie de triangulation, entendue comme un croisement réfléchi de méthodes, permettant de sources et d'angles d'analyse d'approfondir la compréhension d'un phénomène complexe. Inspirée

des travaux de Denzin (1978), qui distingue la triangulation des méthodes, des sources de données et des chercheurs, cette approche vise à renforcer la validité interprétative en mettant considérablement les biais associés à l'utilisation exclusive d'un seul outil de collecte.

Dans le cadre de cette recherche, une triangulation méthodologique a été adoptée, combinant une enquête quantitative par questionnaire et une démarche qualitative fondée sur des entretiens semi-dirigés. Cette complémentarité des approches repose sur le principe que l'articulation de données issues de registres distincts, les tendances quantitatives descriptives et les récits subjectifs, permet de saisir les multiples dimensions du retour aux études comme levier d'insertion professionnelle. Cette posture s'inscrit dans la perspective définie par Karsenti et Savoie-Zajc (2000), selon laquelle la diversité des sources de données favorise une appréhension plus fine de la complexité du réel.

La triangulation a été mise en œuvre de manière séquentielle. La première phase de l'étude a consisté en un sondage, administré auprès d'un échantillon d'immigrants subsahariens francophones ayant effectué un retour aux études au Canada. Les résultats obtenus ont permis de dégager des tendances générales et de cerner certaines variables significatives liées à l'insertion professionnelle. Sur cette base, une deuxième phase qualitative a été engagée, au moyen d'entretiens semi-dirigés menés auprès de répondants volontaires. Cette deuxième étape a permis d'approfondir les thématiques émergentes, d'enrichir les interprétations et d'illustrer les logiques d'action sous-jacentes aux parcours individuels.

Ce processus d'enchaînement méthodologique a ainsi permis d'ancrer l'analyse dans une posture compréhensive, comme recommandé par Morse (1991, cité dans Aldebert et

Rouzies, 2014), en articulant structures objectives et rationalités subjectives. Il ne s'agissait pas uniquement de confirmer les résultats obtenus, mais d'explorer des dimensions complémentaires du phénomène étudié, en croisant des points de vue multiples.

Enfin, comme le rappelle Horincq Detournay, Guillemette et Luckerhoff (2023), la triangulation ne constitue pas une simple technique de juxtaposition, mais une véritable démarche heuristique. En mettant en tension les données issues des deux volets de l'enquête, cette stratégie a permis de développer une analyse à la fois plus robuste et plus nuancée des stratégies d'insertion professionnelle mobilisées par les immigrants subsahariens ayant choisi de retourner aux études. Ce croisement méthodologique a enrichi la portée explicative de l'étude en restituant la diversité des trajectoires, des expériences et des représentations liées à l'intégration sur le marché du travail canadien.

#### **4.5 Considérations éthiques et limites de la recherche**

Cette recherche a respecté les principes éthiques en sciences sociales : consentement éclairé, confidentialité, anonymat et non-nuisance. Les participants ont été informés des objectifs de l'étude, des modalités de participation et de leur droit de retrait. Les données, notamment les entretiens, ont été pseudonymisées et sécurisées. Une attention particulière a été portée à la diversité culturelle et à la sensibilité des thématiques abordées, afin d'éviter toute forme de stigmatisation ou de réactivation de vécus douloureux. Cependant, l'absence de données sur le nombre d'étudiants immigrants dans les établissements postsecondaires d'Ottawa-Gatineau, en raison du refus des institutions de

les communiquer pour des raisons de confidentialité, a limité la représentativité de l'échantillon.

#### **4.6 Planification des activités de terrain de mai 2011 à mai 2012**

Le travail de terrain s'est déroulé de manière séquentielle entre juin 2011 et mai 2012, selon une logique méthodologique articulée en quatre grandes étapes. La phase préparatoire, menée de mai à août 2011, a consisté en la conception du questionnaire papier (rédaction, mise en page et impression), suivie d'un pré-test réalisé en juillet auprès de quelques répondants afin d'ajuster le contenu. En août, une planification logistique rigoureuse a permis de cibler les lieux de distribution (réseaux associatifs, espaces communautaires, événements locaux). La phase quantitative s'est ensuite déroulée du 22 août 2011 au 5 janvier 2012. Le questionnaire a été distribué en main propre jusqu'au 15 novembre, tandis que la récupération des exemplaires complétés s'est étalée jusqu'au 15 décembre, avec des relances ciblées. La codification manuelle des réponses et l'entrée des données ont été réalisées entre le 16 décembre et le 5 janvier. Une analyse intermédiaire des résultats, réalisée à partir de tableaux croisés, a été conduite du 6 au 20 janvier 2012, réalisée à partir de tableaux croisés, lesquelles ont servi à définir le guide d'entretien semi-dirigé entre le 21 et le 31 janvier. La phase qualitative a ensuite été amorcée avec la réalisation des entretiens entre le 10 février et le 31 mars 2012, auprès de participants issus du sondage initial. Enfin, la transcription et l'analyse thématique des entretiens ont été effectuées entre le 1er et le 17 mai 2012, dans une perspective d'interprétation croisée avec les résultats quantitatifs, assurant ainsi une triangulation méthodologique rigoureuse.

## PARTIE 2 : ANALYSE ET INTERPRETATION DES RESULTATS

Dans cette partie du travail, nous présentons les résultats de notre recherche sur le rôle du retour aux études universitaires dans le développement du capital humain et du capital social chez des immigrants franco-subahariens dans leur processus d'intégration socioprofessionnel dans la région d'Ottawa-Gatineau. Nous examinerons en détail le parcours des immigrants à travers trois chapitres clés. Le Chapitre V se concentre sur le cheminement migratoire et professionnel des répondants, en analysant leur biographie sociale avant leur retour aux études au Canada, les raisons de leur immigration, ainsi que leur capital humain. Ce chapitre explore également le retour aux études comme une stratégie d'adaptation, en mettant en lumière les motivations et les objectifs des immigrants. Le Chapitre VI se penche sur le capital social des immigrants, en évaluant son développement avant, pendant et après les études. Il examine les types de réseaux formés, leur gestion, et leur rôle dans la recherche d'emploi, tout en discutant de la complémentarité entre le capital social et le capital humain et du rôle des universités dans ce processus. Enfin, le Chapitre VII aborde les stratégies d'insertion professionnelle utilisées par les immigrants, en analysant les démarches directes, les médiations formelles et les contacts personnels pour accéder à l'emploi. Ce chapitre explore également l'utilisation du capital social dans la recherche d'emploi, les perceptions des immigrants sur leur insertion professionnelle, les défis rencontrés, et les différences d'insertion dans les sociétés canadiennes francophone et anglophone. Ces chapitres fournissent une vue d'ensemble complète des diverses dimensions du parcours d'intégration professionnelle des immigrants

## **Chapitre 5 : CHEMINEMENT MIGRATOIRE ET PROFESSIONNEL**

Dans ce chapitre, nous structurons notre analyse autour de quatre éléments fondamentaux : la biographie sociale, les raisons de l'immigration et du retour aux études ainsi que le parcours de formation des répondants. Notre objectif est de comprendre les conditions ayant conduit ces individus à quitter leur pays d'origine. Nous visons à présenter le profil de ces répondants, les motivations qui les ont poussés à émigrer, ainsi que leur niveau de formation avant leur retour aux études. Les données utilisées proviennent à la fois du sondage réalisé auprès de 143 personnes durant leurs études au Canada et des entretiens menés avec 6 d'entre elles après l'obtention de leur diplôme.

### **5.1. Biographie sociale : les caractéristiques sociales des répondants avant le retour aux études au Canada**

Les caractéristiques sociales d'un individu exercent une influence significative sur ses prises de décision et son processus d'intégration dans la société d'accueil (Bourdieu, 1986 ; Coleman, 1988 ; Putnam, 2000). Par conséquent, nous considérons qu'une présentation et une compréhension approfondie de nos répondants sont essentielles pour appréhender de manière adéquate leurs choix et leurs stratégies.

#### **5.1.1: Pays d'origine, âge et nombre d'années passées au Canada**

L'ensemble des 143 répondants sont issus de 16 des 21 pays francophones subsahariens, principalement de la région des Grands Lacs, notamment la République démocratique du Congo, le Rwanda et le Burundi. La concentration élevée d'immigrants

de ces trois nations dans la région d'Ottawa-Gatineau ne relève pas du hasard. En effet, la région des Grands Lacs en Afrique subsaharienne a été le théâtre de nombreux conflits. En conséquence, de nombreuses personnes ont été contraintes ou ont choisi délibérément de quitter ces pays pour s'installer ailleurs, le Canada étant l'un des pays d'accueil privilégiés. Les répondants ont un âge compris entre 24 et 55 ans, avec une période de résidence au Canada variant de 2 à 10 ans, la majorité ayant moins de cinq ans d'expérience dans le pays (voir l'annexe E pour plus de détails).

Une analyse approfondie de l'impact de l'âge et de la durée de résidence au Canada sur la décision de retour aux études montre que, contrairement à certaines perceptions selon lesquelles les immigrants attendraient plusieurs années avant de reprendre leurs études, plus de la moitié d'entre eux le font dans les cinq premières années suivant leur arrivée. Cependant, en comparaison avec l'âge moyen des Canadiens inscrits dans des programmes postsecondaires, les immigrants sont généralement plus âgés. Cette tendance peut s'expliquer par le fait que 62,2 % de nos répondants ont immigré avec un niveau de scolarité déjà élevé. En effet, pour obtenir un diplôme de Licence ou supérieur, la plupart des pays d'origine de nos répondants exigent 16 années d'études ou plus. La majorité des immigrants ayant participé à notre étude détenaient déjà un diplôme universitaire (voir l'annexe Q pour plus de détails).

Ce niveau élevé de diplomation peut être attribué aux critères de sélection de l'immigration canadienne, qui privilégient les candidats qualifiés, ainsi qu'à la forte valorisation des études dans les pays d'origine et au profil ambitieux des immigrants, dont le projet migratoire est souvent axé sur la réussite professionnelle. De plus, ils présentent généralement un niveau de scolarité plus élevé que la moyenne des Canadiens inscrits dans

des programmes postsecondaires. Cela indique que les immigrants accordent une grande importance à l'éducation comme moyen d'insertion socioéconomique dans leur nouveau pays d'accueil. Les données chiffrées dans cette section viennent de l'Annexe G et H (les consulter pour plus de détails).

### **5.1.2. Le genre, la ville de résidence et l'état civil de répondants**

Parmi les 143 répondants à l'enquête, 90 sont des hommes et 53 des femmes. En termes de répartition géographique, 80 résidents à Ottawa (Ontario) et 63 à Gatineau (Québec). Plus de la moitié des participants (n=91) déclarent avoir au moins un enfant à charge, ce qui souligne l'importance des responsabilités familiales dans la trajectoire éducative des immigrants adultes. La répartition selon le genre met en évidence certaines tendances structurelles. Des études menées en Afrique subsaharienne soulignent la prédominance masculine dans le système éducatif, attribuée à des normes culturelles favorisant la scolarisation des garçons. En contexte canadien, d'autres facteurs interviennent, notamment la situation matrimoniale, les responsabilités parentales et les conditions d'intégration. Bien que les hommes soient majoritaires dans l'échantillon global, les femmes immigrantes de moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreuses à retourner aux études (12 femmes contre 4 hommes), ce qui reflète les tendances observées chez les femmes canadiennes non immigrées, généralement plus présentes que les hommes dans les établissements postsecondaires (voir les annexes H et I pour plus de détails).

L'état civil et la composition familiale constituent également des variables structurantes. Sur les 91 répondants avec enfants, 22 en ont un, 34 en ont deux, et 25 en ont trois ou plus. L'analyse croisée entre l'état civil et le nombre d'enfants révèle que les

personnes seules, divorcées ou veuves (8,39 % de l'échantillon) ont souvent une charge familiale importante : plus de la moitié sur trois enfants ou plus, 33 % en ont deux et 16,7 % un seul. Ce constat met en évidence la vulnérabilité accumulée de certains profils, en particulier des femmes seules, face aux défis liés à la conciliation études-famille. Concernant la ville de résidence, 55,94 % des répondants vivent à Ottawa et 43,36 % à Gatineau. Cette répartition s'explique notamment par la localisation des établissements d'enseignement postsecondaire offrant des programmes en français, tels que l'Université d'Ottawa et La Cité collégiale, fréquentés par plusieurs participants.

Les données des six entretiens réalisés après la fin des études complètent cette analyse. Les participants, âgés de 35 à 52 ans, sont originaires de la République démocratique du Congo (3), du Rwanda (2) et du Burundi (1). Quatre sont mariés, deux célibataires et tous résident dans la région Ottawa-Gatineau. Le nombre d'enfants à charge varie de deux à huit, et la majorité était déjà parent à leur arrivée au Canada. Trois ont immigré à titre de travailleurs qualifiés, les trois autres comme réfugiés.

Le croisement des données sociodémographiques (âge, sexe, ancienneté au Canada, état civil, charge familiale) met en lumière des complexes dynamiques influençant le retour aux études. Les immigrants plus âgés ou installés depuis plus longtemps sont fréquemment en couple et ont davantage d'enfants, ce qui renforce les contraintes liées à la gestion des rôles familiaux et académiques. Par contraste, les femmes seules, souvent avec un ou deux enfants, doivent faire face à des défis spécifiques, tant sur le plan logistique qu'émotionnel.

Ces résultats soulignent la nécessité d'approches éducatives différenciées et sensibles aux réalités sociales des apprenants adultes issus de l'immigration. La mise en place de services de soutien tels que des horaires flexibles, des services de garde accessibles

et un accompagnement personnalisé s'avère essentielle pour favoriser l'équité, la persévérance et la réussite éducative. En définitive, ces éléments appellent une réponse institutionnelle adaptée à la diversité des trajectoires migratoires, tenant compte des tensions structurelles entre projets éducatifs et obligations familiales.

**Tableau récapitulatif de la biographie de répondant pendant les entretiens**

Nom	Pays origine	Age actuel	Arrivée Canada	Statut	État civil	Personne à charge	Stat. du conjoint	Sexe
RW1	RWANDA	35	2006	I Q	Célibataire	0	SO	F
RW2	RWANDA	39	2001	R	Marié	4	I-Q	H
BUJA	BURUNDI	40	2000	I-Q	Mariée	3	I-Q	F
RRD1	RDC	45	2002	I-Q	Célibataire	0	S-O	H
RDC2	RDC	35	2007	R	Marié	2	Refugié	H
RDC3	RDC	52	2005	R	Marié	8	Refugié	H

**Légende :** RDC (République démocratique du Congo).  
IQ (Immigrant qualifié); S-O (Sans Objet); F (femme); H (Homme); R (réfugié).

### **5.1.3. Statut des répondants avant et après le retour aux études**

Selon les données recueillies par notre questionnaire, nos répondants ont été classés en quatre catégories distinctes. Près de la moitié des répondants (58, dont 38 hommes et 20 femmes) ont été classés dans la catégorie des réfugiés ; 32 (dont 15 hommes et 17 femmes) dans la catégorie des personnes parrainées ou réunifiées ; 34 (dont 28 hommes et 6 femmes) dans la catégorie des immigrants professionnels qualifiés ; enfin, 18 répondants (dont 9

hommes et 9 femmes) sont arrivés en tant qu'étudiants étrangers avant d'obtenir leur statut de résident en tant qu'immigrants admis.

Il est à noter que plus de la moitié des répondants se retrouvent dans la catégorie des réfugiés. Cette prédominance pourrait s'expliquer par la provenance des répondants, originaires de la région des Grands Lacs en Afrique subsaharienne. Comme mentionné précédemment, cette région est le théâtre de nombreux conflits armés de diverses natures, notamment en République démocratique du Congo, au Burundi, au Rwanda, au Tchad, entre autres (voir les annexes F et G pour plus de détails).

Les données présentées révèlent une répartition significative des répondants selon leur statut d'immigration. Près de la moitié des participants ont été classés comme réfugiés, ce qui représente une proportion substantielle de l'échantillon. Cette concentration peut être attribuée à l'origine géographique, puisque plusieurs participants sont issus de la région des Grands Lacs en Afrique subsaharienne, caractérisée par des conflits armés et des instabilités politiques. La prévalence des réfugiés dans l'échantillon reflète les mouvements migratoires issus de cette région, où les individus fuient les conflits et les persécutions. Cette observation souligne l'importance de contextualiser les parcours migratoires et les besoins d'intégration en fonction des réalités spécifiques des régions d'origine des immigrants.

En outre, la répartition des répondants dans les autres catégories, telles que les personnes parrainées, les immigrants professionnels qualifiés et les anciens étudiants étrangers, met en lumière la diversité des trajectoires migratoires au sein de la population étudiée. Cette diversité souligne l'importance de considérer les différentes expériences migratoires lors de la formulation de politiques visant à intégrer et soutenir les immigrants.

Dans le cadre de nos entretiens, concernant le statut des répondants après leurs études, sur les 6 interviewés, 3 appartiennent au groupe des immigrants qualifiés, ayant été sélectionnés sur la base de leurs compétences professionnelles. Les 3 autres répondants ont été choisis en fonction de critères humanitaires ou de réfugiés. Tous les répondants mariés ont des conjoints qui partagent le même statut qu'eux, à savoir des immigrants reçus avec le statut d'immigrants qualifiés ou de réfugiés, et ils appartiennent tous à la catégorie de minorité visible.

Il est néanmoins notable qu'après leurs études, 5 des 6 répondants ont déjà acquis la citoyenneté canadienne.

Voici les déclarations d'un des interviewés :

*« Je suis d'origine congolaise, mais pour venir au Canada, j'ai été sélectionné à partir de Kampala en tant qu'immigrant qualifié. Après avoir fui mon pays en raison d'un conflit armé, une fois arrivé à Kampala, un ami qui résidait déjà au Canada m'a envoyé des formulaires d'immigration pour le Canada et pour la sélection du Québec. Trois ans plus tard, j'ai obtenu ma résidence en tant qu'immigrant qualifié, et aujourd'hui je suis citoyen canadien » (RDC2).*

Finalement, ces données révèlent la diversité des chemins d'immigration au Canada, avec certains immigrants qualifiés et d'autres réfugiés ou bénéficiant de critères humanitaires. Il met en avant l'intégration familiale comme un facteur crucial, tous les répondants mariés ayant des conjoints partageant leur statut. Notamment, cinq des six interviewés ont obtenu la citoyenneté canadienne après leurs études, illustrant leur

engagement et leur réussite dans le processus d'intégration. Ces observations mettent en lumière l'importance des politiques d'immigration inclusives et soutenant la diversité pour une intégration réussie des immigrants dans la région d'Ottawa-Gatineau.

## **5.2. Les raisons de l'immigration**

La décision de quitter son pays d'origine ou d'émigrer est souvent le fruit d'une conjonction de divers facteurs, englobant des considérations économiques, sociales et politiques. Ces motifs peuvent également différer en fonction des aspirations migratoires individuelles de chaque personne. Dans notre enquête, quatre options étaient présentées aux répondants : premièrement, la recherche d'emploi ; deuxièmement, la quête de stabilité et de paix ; troisièmement, l'aspiration à des conditions de vie améliorées ; enfin, d'autres motifs spécifiques étaient également pris en compte.

L'analyse des raisons ayant conduit les répondants à choisir le Canada révèle des tendances claires selon l'âge et le sexe. La recherche d'emploi (33,6 %) domine chez les 31-40 ans et les hommes, traduisant une migration principalement économique à un moment clé de la vie professionnelle. L'amélioration des conditions de vie (30,1 %) est davantage citée par les 26-35 ans, avec une légère surreprésentation féminine. L'écart relativement faible entre ces deux raisons principales suggère que les considérations économiques immédiates (emploi) et les perspectives à long terme (qualité de vie) sont souvent perçues comme complémentaires, voire indissociables, dans la décision migratoire. Le manque de choix (16,1 %) et la quête de paix (13,3 %) apparaissent plus fréquents chez les personnes plus âgées et chez les femmes, suggérant des départs contraints ou motivés par des contextes instables. Enfin, les raisons diverses (7,0 %),

surtout mentionnées par les plus jeunes, traduisent des projets plus variés ou encore en construction. Ces données témoignent de la pluralité des motivations migratoires et de leur ancrage dans des contextes personnels, économiques et géopolitiques (voir l'annexe J pour plus de détails).

Au cours des entrevues de recherche, six immigrants ont été interrogés sur le même sujet, à savoir leurs motivations pour choisir d'immigrer ou de s'établir au Canada. Les motifs évoqués étaient variés et complémentaires. La majorité des répondants, soit cinq sur les six immigrants rencontrés, ont exprimé la conviction que le Canada offre un environnement propice pour vivre, travailler ou investir. Ils ont souligné que le Canada représente un pays offrant de nombreuses opportunités, permettant la réalisation de leurs projets personnels, la fondation de leur famille et la préparation de l'avenir de leurs enfants. Pour certains, l'attrait de l'éducation au Canada était un élément clé, étant donné que les établissements d'enseignement canadiens jouissent d'une réputation solide à l'échelle mondiale. En résumé, les répondants ont convergé vers l'idée que le Canada est un pays porteur d'avenir et source de nombreuses aspirations, comme l'a souligné par exemple le répondant Rw1 :

*« [...] Après avoir résidé dans mon pays d'origine, j'ai pris la décision de migrer vers le Canada, motivé par la perspective d'explorer les opportunités qu'offre ce vaste pays. Je considère le Canada comme un lieu propice pour vivre, travailler et investir. Mon intention première en venant au Canada était d'investir dans mes études et éventuellement d'entamer une carrière professionnelle, que ce soit au Canada ou ailleurs dans le monde si les circonstances ne me le permettaient pas ici. Étant déjà diplômé du deuxième cycle, j'avais l'intention de déterminer si je*

*pouvais concilier mes études et un emploi une fois au Canada. De plus, l'influence de mes amis déjà établis au Canada a renforcé mon intérêt pour ce pays, nourrissant ainsi mon aspiration à réaliser mes rêves dans ce nouveau cadre [...]*  
» (RW1).

Pour certains répondants, leur décision de quitter leur pays d'origine a été largement influencée par des troubles politiques persistants. Ils considèrent leur départ comme une nécessité dictée par l'insécurité croissante et les conditions de vie précaires causées par des conflits politiques et des guerres qui mettaient en péril leur existence. Ces répondants proviennent principalement du Rwanda et de la République démocratique du Congo (RDC).

*« [...] En tant qu'administrateur au bureau des Nations Unies dans mon pays d'origine, j'ai été confronté à des situations périlleuses en raison de mon engagement à dénoncer les crimes commis par certains hommes politiques locaux dans des zones de conflit. Après avoir échappé à plusieurs tentatives d'assassinat, j'ai décidé de chercher refuge au Canada en raison de l'insécurité croissante dans mon pays. Initialement, je me suis rendu à Kampala, où j'ai été sélectionné par le Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) et le programme d'immigration du Québec. Ma principale motivation était de trouver la paix et des opportunités de travail dans un environnement sécurisé. Pour moi, l'importance de la vie n'a pas de prix, et si la situation s'améliore dans mon pays d'origine, je n'hésiterais pas à y retourner [...] » (RDC3).*

Pour certains répondants, l'élément crucial était simplement de quitter leur pays d'origine, peu importe les circonstances. Attirés par le sentiment d'aventure et le désir de réaliser un idéal occidental, ils ont déjà adopté certaines coutumes et habitudes occidentales. Pour eux, cette transition vers un mode de vie occidental représente une décision permanente.

*« Mon choix de venir au Canada était motivé par la recherche d'opportunités professionnelles dans mon domaine et par le désir de créer un environnement propice à l'avenir de mes enfants. Bien que mon pays d'origine soit marqué par des tensions ethniques persistantes, certains de mes compatriotes ont choisi de les accepter. Pour ma part, je sentais que ma vie ne devait pas se dérouler dans ce contexte. J'ai toujours aspiré à une existence paisible et à l'exploration d'autres cultures. Selon les informations que j'avais recueillies, je croyais que le Canada offrirait un cadre de vie favorable et que je pourrais jouer un rôle important pour ma famille restée en Afrique. De plus, ma belle-sœur, déjà installée au Canada, m'avait décrit les avantages de la vie dans ce pays. Mes voyages professionnels en Europe et aux États-Unis m'avaient déjà donné le goût de m'établir à l'étranger, et finalement, le Canada est devenu mon choix » (BUJA).*

D'après les données recueillies tant par le biais du questionnaire que des entretiens, certains thèmes reviennent de manière récurrente dans les réponses des participants. Il s'agit notamment des conflits politiques dans les pays d'origine, de l'existence de compatriotes ou de membres de la famille déjà établis au Canada, ainsi que de l'image positive attribuée au Canada. En analysant ces éléments de manière approfondie, il apparaît

que, quelle que soit la raison invoquée pour émigrer, deux idées prédominent. D'une part, les conditions politiques et économiques difficiles dans les pays d'origine poussent les individus à chercher des opportunités ailleurs, et d'autre part, ils nourrissent l'espoir de trouver une vie meilleure dans leur pays d'accueil.

En utilisant une approche de triangulation des données, nous avons comparé les résultats obtenus lors des entretiens avec ceux issus du sondage, révélant une convergence significative. Les répondants ont exprimé des préoccupations similaires dans les deux contextes : le sondage a mis en lumière leur intérêt pour la recherche de travail et l'amélioration des conditions de vie, tandis que les entretiens ont révélé leur espoir de trouver une vie meilleure au Canada. Ces observations corroborent les conclusions d'études antérieures qui ont souligné que les immigrants sont principalement motivés par l'amélioration de leurs conditions sociales, influencés par des facteurs économiques, politiques et ethniques, comme documenté par Halary (1994) et Dassetto (1995). Cette approche de triangulation des données renforce la validité de nos résultats en permettant une exploration approfondie et nuancée des motivations des immigrants franco-subahariens participant à notre étude.

### **5.3. Le capital humain : avant l'arrivée au Canada.**

#### **5.3.1. Formation et évaluation des acquis**

D'après les données recueillies auprès des répondants au questionnaire, il est évident que nous faisons face à une immigration de personnes hautement éduquées et qualifiées. Parmi les 143 répondants, une proportion significative, soit 62,3 %, détient un diplôme universitaire ou un niveau d'éducation équivalent. De plus, près de la moitié, soit

49,7 %, possède un diplôme dans le domaine des sciences sociales, et la majorité écrasante, soit 91,7 %, a obtenu son diplôme dans un pays africain.

Il est également notable que la maîtrise du français est largement répandue parmi les répondants, avec plus de la moitié d'entre eux ayant une maîtrise adéquate de cette langue. En outre, un nombre important, surtout parmi ceux résidant en Ontario (à Ottawa), ont suivi une formation en anglais langue seconde après leur arrivée au Canada, afin de faciliter leur intégration dans un environnement où l'anglais est la langue officielle de la province.

Les données de notre enquête mettent en évidence une insatisfaction notable chez les immigrants francophones ayant fait évaluer leurs acquis. Sur un total de 63 répondants, 66,6 % se déclarent insatisfaits ou très insatisfaits des résultats obtenus, tandis que seulement 33,4 % expriment une certaine satisfaction. Cette tendance est particulièrement marquée chez les plus jeunes (18-30 ans), dont plus de 70 % se disent insatisfaits, ce qui pourrait traduire un écart important entre les attentes initiales et les résultats de l'évaluation. Or, rappelons que cette évaluation vise à déterminer si les compétences, connaissances, expériences et diplômes obtenus à l'étranger répondent aux normes canadiennes requises pour exercer une profession ou un métier au Canada (Gouvernement du Canada, 2009, p. 4). Voir l'annexe J pour plus de détails.

Les immigrants installés depuis moins de cinq ans sont également plus nombreux à exprimer leur insatisfaction (70,3 %), ce qui suggère une difficulté d'adaptation ou un manque d'information sur les procédures de reconnaissance. Du point de vue géographique, les répondants de Gatineau apparaissent globalement plus insatisfaits que ceux d'Ottawa, ce qui pourrait refléter des différences dans l'accès à l'information ou aux services.

Plusieurs études (Eid, 2012 ; Arcand & Najari, 2014) ont déjà souligné l'inadéquation entre ce processus d'évaluation et la politique de sélection canadienne, qui repose essentiellement sur le capital humain. Une fois au Canada, ce capital est cependant souvent remis en question pour diverses raisons, contribuant ainsi à la frustration des nouveaux arrivants (voir l'annexe K pour plus de détails).

Ces résultats soulignent les limites des dispositifs actuels de reconnaissance des acquis pour certains immigrants et mettent en lumière l'importance d'un accompagnement plus adapté pour favoriser une intégration professionnelle efficace.

D'après les données issues des six (6) entretiens menés, les diplômés des répondants ont été classés en quatre domaines distincts : l'ingénierie et la haute technologie, l'économie et l'administration, le droit, et enfin l'éducation. En ce qui concerne leur formation, il est observé que la durée des études postsecondaires des répondants varie entre 3 et 5 ans. Quant à l'expérience professionnelle, elle varie entre 3 et 15 années dans le domaine respectif de chaque répondant. Globalement, il ressort que tous les répondants possèdent un capital humain très solide, mais la problématique réside toujours dans l'évaluation de ce capital.

Les diplômés et les expériences professionnelles des immigrants demeurent souvent sous-évalués, entraînant ainsi des difficultés persistantes pour les répondants à faire reconnaître leur capital humain. Ces constatations corroborent les résultats d'autres études, lesquelles indiquent que la majorité des immigrants arrivent au Canada avec un niveau de scolarité élevé, mais rencontrent des obstacles significatifs quant à la reconnaissance de leurs compétences (Renaud et al., 2002, 2006).

### **5.3.2. Objectif principal des répondants après leur arrivée au Canada**

Dans un premier temps, nous avons démontré que l'objectif principal des immigrants était de trouver de meilleures conditions de vie et des opportunités professionnelles avant de quitter leur pays d'origine. Après leur arrivée au Canada, nous avons regroupé leurs objectifs en trois catégories principales par ordre d'importance. En premier lieu, une majorité cherche à intégrer directement le marché du travail (50 %). Ensuite, une proportion significative souhaite concilier travail et études (29 %), tandis qu'une minorité préfère retourner aux études sans entrer immédiatement sur le marché du travail (voir l'annexe L pour plus de détails).

Ces données mettent en évidence que la priorité principale des immigrants à leur arrivée est de trouver un emploi plutôt que de retourner aux études. De plus, il est remarquable que les objectifs demeurent constants avant et après leur arrivée au Canada, avec une focalisation sur l'obtention d'un emploi ou l'amélioration de leurs conditions de vie. Cette tendance s'explique par le fait que de nombreux immigrants possèdent un capital humain qui leur permettrait d'accéder directement au marché du travail.

### **5.3.3. Parcours professionnel avant et pendant les études au Canada**

Le parcours professionnel des répondants se caractérise par une précarité de l'emploi avant et pendant leurs études. Avant de reprendre leurs études, la majorité des répondants, soit 65 %, occupaient des emplois ne nécessitant pas de diplôme, et 54 % travaillaient en dehors de leur domaine de formation. Pendant leurs études, bien que le choix de concilier travail et études représentait initialement moins d'un tiers des répondants (29 %) à leur arrivée au Canada, ce chiffre a augmenté pour atteindre plus de la moitié (60

%).

Si certains répondants travaillaient pendant leurs études, plus de trois quarts (78 %) n'avaient pas l'intention de conserver l'emploi occupé après leurs études, principalement en raison de la nature précaire de ces emplois, souvent dans le secteur des services. Cette situation de déclassement professionnel ou d'emploi prolongé dans un domaine non lié à leur formation entraîne une dégradation progressive de leurs compétences, comme le soulignent Levesque et al (2001), ce qui a un impact négatif sur leur capital humain.

#### **5.4. Retour aux études comme stratégies de contournement**

##### **5.4.1. Optimisme par rapport au retour aux études faites**

Dans leur démarche d'intégration dans la région d'Ottawa-Gatineau, une grande majorité des répondants au questionnaire, soit plus des trois quarts (88,8 %), estiment que les études leur offriront l'opportunité de se lier d'amitié, tandis qu'une proportion presque similaire (79 %) pense qu'elles favoriseront leur insertion professionnelle. De même, plus de trois quarts des répondants (81,1 %) sont fermement convaincus que le retour aux études facilite l'intégration des immigrants dans la société canadienne. Cependant, seule une minorité (35 %) est optimiste quant à la perspective d'obtenir un emploi stable après leurs études.

Ces données témoignent que les immigrants considèrent les études comme un moyen essentiel d'intégration dans la société d'accueil, la région d'Ottawa-Gatineau. La forte proportion de répondants qui estiment que les études leur offriront l'opportunité de se lier d'amitié et de favoriser leur insertion professionnelle indique une reconnaissance de la

valeur sociale et économique de l'éducation dans leur processus d'intégration. De plus, le fait que plus de trois quarts des répondants croient fermement que le retour aux études facilite leur intégration dans la société canadienne souligne l'importance accordée à l'éducation comme moyen d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour s'intégrer efficacement.

Cependant, la minorité d'immigrants optimistes quant à la perspective d'obtenir un emploi stable après leurs études met en évidence une certaine préoccupation quant aux défis rencontrés sur le marché du travail. Cela démontre que malgré la reconnaissance de la valeur des études pour l'intégration, les immigrants peuvent encore faire face à des obstacles dans leur quête d'emploi stable, ce qui souligne l'importance de soutenir les efforts visant à améliorer l'accessibilité et la qualité des opportunités d'emploi pour les immigrants.

#### **5.4.2. Combinaison travail-études**

En dépit des défis associés à la conciliation du travail et des études, une proportion significative d'immigrants se voient contraints de combiner ces deux activités afin de subvenir aux besoins de leurs familles, tant au Canada que dans leur pays d'origine. Selon les données recueillies à partir de notre questionnaire, plus de la moitié des répondants, soit 60,84 %, indiquent qu'ils sont engagés dans cette combinaison de travail-étude.

Ces données révèlent les difficultés auxquelles sont confrontés les immigrants dans leur parcours d'intégration au Canada. Malgré la nécessité de concilier travail et études pour répondre aux besoins financiers de leur famille, une grande partie des répondants occupent des emplois qui ne correspondent ni à leurs qualifications antérieures ni à leurs

études actuelles. Cette situation prouve que de nombreux immigrants se trouvent contraints d'accepter des emplois peu qualifiés afin de subvenir à leurs besoins financiers pendant leurs études. Cependant, la majorité de ces répondants expriment le désir de ne pas conserver ces emplois une fois leurs études terminées, ce qui souligne leur ambition de trouver un emploi plus en adéquation avec leurs qualifications. En outre, le fait que plus de la moitié de ces emplois ne requièrent pas de diplôme spécifique indique une sous-utilisation des compétences des immigrants sur le marché du travail, renforçant ainsi les obstacles à leur intégration professionnelle.

Dans les entretiens menés auprès de six répondants, une tendance forte se dégage : la prévalence des emplois précaires parmi ces individus, bien que certains aient eu la chance de trouver un emploi dans leur domaine d'expertise. Quatre des répondants sur six indiquent avoir exercé une activité professionnelle pendant leurs études. Ces constats corroborent les données du sondage, où plus de la moitié des participants déclarent avoir combiné travail et études, représentant ainsi 61 % de l'échantillon. Parmi les quatre répondants ayant rapporté avoir travaillé pendant leurs études, deux soulignent l'importance de cette expérience professionnelle. C'est notamment le cas pour les répondants Rw2 et Rdc1 :

*« Dans le cadre de mes études, j'exerçais également un emploi à temps partiel, me permettant ainsi de subvenir à quelques dépenses. Ce travail a également été un tremplin pour mon emploi actuel, puisque j'occupais un poste similaire dans le domaine de l'administration pendant mes études » (RW2)*

*« Pour ma part, je considère que l'emploi que j'ai occupé m'a offert une précieuse expérience canadienne. Cette expérience a indéniablement enrichi mon curriculum vitae et renforcé mes compétences professionnelles » (RDC1)*

En revanche, deux autres répondants expriment accorder une importance secondaire à l'égard de cette expérience professionnelle, considérant que bien que le travail ait été significatif, il n'a pas directement contribué à faciliter leur accès à l'emploi occupé après les études. Ils soulignent simplement les bénéfices de l'acquisition d'une expérience professionnelle au Canada, malgré la nature précaire de ces emplois. Dans l'ensemble, il apparaît que les résultats obtenus à la fois par le sondage et les entretiens convergent vers des conclusions similaires.

Dans le cadre de nos entretiens, il est observé que plus de la moitié des répondants ont été impliqués dans des emplois précaires avant et pendant leurs études au Canada. Parmi ces participants figure (BUJA).

*« Moi je dirai qu'il existe une dualité dans l'appréciation de l'importance de mon travail. D'un côté, je suis enclin à répondre affirmativement, soutenant qu'aucun emploi n'est dénué de valeur, comme le dicton le souligne. En effet, ce travail revêtait une certaine importance, car il m'a permis d'acquérir une expérience professionnelle au sein du contexte canadien. Cependant, d'un autre côté, je suis enclin à exprimer une réserve, car ce travail était essentiellement lié à la sécurité et ne correspondait pas à ce que l'on pourrait qualifier de travail gratifiant » (BUJA).*

## **5.5. Raisons du retour aux études et perspectives d'avenir**

### **5.5.1. Influence sur la décision de retourner aux études et lieu de formation**

En ce qui concerne l'influence sur la décision de retourner aux études, les données recueillies par notre questionnaire révèlent que la plupart des répondants ont pris la décision de retourner aux études de leur propre initiative. Cependant, en dehors de cette décision individuelle, plusieurs facteurs externes ont également exercé une influence sur le choix des répondants de reprendre leurs études. En ordre d'importance, ces facteurs incluent la situation sur le marché du travail, citée par 63 % des répondants, suivie par l'influence des membres de la famille (57 %), des amis (55 %) et d'autres immigrants (52 %). En revanche, une proportion très faible de répondants a indiqué être influencée par un conseiller en orientation ou par leurs employeurs.

Concernant le lieu de formation et les changements de domaine de formation après leur arrivée au Canada, plus de la moitié des répondants, soit 57,3 %, ont opté pour un changement de domaine de formation. Parmi ceux-ci, les domaines de la santé et des services sociaux représentent 30 % des réponses, tandis que les autres sciences sociales représentent 39 %, et l'administration et la finance représentent 21,6 %. Malgré ces changements de domaine, la langue d'enseignement est demeurée principalement le français, avec un taux de 91,6 %. En ce qui concerne les institutions fréquentées, l'Université d'Ottawa arrive en tête avec 43,6 %, suivie de la Cité collégiale avec 29,3 % et de l'UQO avec 16,7 %. En ce qui concerne l'aide financière, la grande majorité des répondants (92 %) ont déclaré financer leurs études uniquement grâce au programme de

prêts et bourses, avec une assistance financière familiale au Canada et à l'étranger presque inexistante.

Ces données fournissent des informations précieuses sur les motifs et les influences qui sous-tendent les décisions des immigrants en matière d'éducation au Canada. Tout d'abord, elles mettent en lumière le rôle central de la situation sur le marché du travail dans la décision de retourner aux études, ce qui souligne la grande adaptabilité des immigrants face aux opportunités professionnelles limitées. De plus, l'influence significative des membres de la famille, des amis et d'autres immigrants souligne l'importance des réseaux sociaux dans le processus de prise de décision des immigrants.

Par ailleurs, les données révèlent que la majorité des répondants ont changé de domaine de formation après leur arrivée au Canada, ce qui met en évidence la flexibilité et la volonté d'adaptation des immigrants aux besoins du marché du travail canadien. Le maintien de l'enseignement en français malgré ces changements souligne également l'importance accordée à la préservation de la langue maternelle et de l'identité culturelle pour de nombreux immigrants.

Enfin, la dépendance presque exclusive au programme de prêts et bourses pour financer les études démontre les défis financiers auxquels sont confrontés de nombreux immigrants lors de leur parcours éducatif au Canada, mettant en évidence le besoin de politiques et de programmes visant à soutenir financièrement les étudiants immigrants dans leur quête d'éducation.

### **5.5.2. Raisons du retour aux études**

D'après les données recueillies par notre questionnaire, la principale motivation des

répondants pour retourner aux études est l'obtention d'un diplôme en vue d'accéder au marché du travail, ce motif étant cité par la grande majorité des répondants, soit 96%. De plus, près de trois quarts des répondants (74%) ont mentionné la non-reconnaissance de leur diplôme à sa juste valeur comme une autre raison significative de leur retour aux études.

Dans le cadre de nos entretiens, les répondants ont été interrogés sur les raisons les ayant poussés à reprendre leurs études. Certains ont exprimé le sentiment de déqualification en raison de la non-reconnaissance de leurs qualifications professionnelles antérieures et de l'exigence d'une expérience de travail canadienne pour les nouveaux arrivants. Pour ces répondants, cette situation représente une forme de dévalorisation de leurs compétences. Par ailleurs, certains ont souligné que leurs diplômes étaient évalués de manière défavorable et que leurs expériences professionnelles antérieures n'étaient pas pleinement reconnues dans leur nouveau pays d'accueil. En revanche, pour d'autres répondants, le retour aux études fait partie intégrante du processus d'insertion de chaque immigrant dans la société canadienne.

Ces informations révèlent que les motivations pour retourner aux études parmi les immigrants sont diverses, mais convergent souvent vers la nécessité de s'adapter aux exigences du marché du travail canadien et de pallier la non-reconnaissance de leurs qualifications antérieures. Elles mettent en lumière les défis auxquels sont confrontés les immigrants dans la valorisation de leur expérience et de leurs diplômes dans leur nouveau pays d'accueil. Cette situation souligne l'importance des politiques et des programmes visant à faciliter la reconnaissance des acquis professionnels des immigrants et à favoriser leur intégration professionnelle.

Parmi les six participants interrogés lors des entretiens, tous ont admis que leurs diplômes n'étaient pas pleinement reconnus, les contraignant ainsi à reprendre des études pour obtenir de nouveaux diplômes et accéder à des opportunités de travail satisfaisantes. Cette situation est illustrée par le témoignage du répondant (RDC1).

*« Initialement, j'étais réticent à demander une équivalence de diplôme, étant donné que j'avais entendu des amis exprimer leur déception quant aux résultats obtenus. Cependant, j'ai finalement décidé de franchir le pas et de soumettre ma demande au ministère compétent. Possédant un diplôme de licence en géologie et cumulant plus de cinq ans d'expérience dans le domaine, j'ai patienté pendant plus de deux ans et demi avant de recevoir une reconnaissance équivalente à deux années d'études postsecondaires. Cette expérience m'a incité à envisager un retour aux études. Heureusement, j'ai été accepté dans un programme de maîtrise en santé environnementale à l'université, avec la validation de certains crédits. Cependant, mon principal objectif demeurait de trouver un emploi plutôt que de reprendre des études » (RDC1).*

Cependant, certains estiment que le retour aux études des immigrants, indépendamment du niveau de leurs diplômes ou de la reconnaissance qui leur est accordée, devrait être envisagé dans le cadre du processus global d'insertion socioprofessionnelle de tous les immigrants :

*« D'un point de vue personnel, je pense que le retour aux études fait partie intégrante du processus d'insertion. Il est nécessaire d'obtenir un diplôme canadien pour espérer accéder à un emploi de qualité dans le futur, surtout lorsque l'on vient*

*de pays comme le Burundi. En fait, il serait préférable que l'immigration Canada inclue cette information dans les formulaires à remplir, ou encore qu'elle informe les immigrants dès le début que leurs diplômes pourraient ne pas être reconnus » (BUJA).*

Certains immigrants expriment l'opinion selon laquelle éviter le retour aux études pour un immigrant ayant un diplôme obtenu en Afrique relève davantage du domaine du rêve ou du hasard. Selon leur perspective, l'obtention d'un emploi décent au Canada requiert généralement soit un diplôme canadien, soit une expérience de travail acquise au Canada, à l'exception de certains domaines tels que la science ou la technologie. Ces observations émanent du répondant Rdc3.

*« (...) C'était un défi. Il était nécessaire d'avoir soit un diplôme, soit de l'expérience canadienne, et pour ma part, je ne possédais ni l'un ni l'autre pour être éligible au processus d'embauche. Si l'on refuse de retourner aux études, cela implique que l'on accepte de travailler dans des emplois précaires pour le reste de sa vie au Canada [...] » (RDC3).*

Bien que les propos de ces entretiens ne puissent pas être généralisés, ils convergent néanmoins avec les conclusions d'autres études, qui révèlent que la sous-évaluation des compétences des immigrants les contraint à adopter des stratégies palliatives telles que le retour aux études (Vatz-Laaroussi, 2008 ; Xue, 2007, Namazi, 2010 ; Nikuze, 2011 ; Mugwaneza, 2011). Ces conclusions corroborent également celles de notre sondage, car selon les données recueillies, la majorité des participants estiment également que les

immigrants retournent aux études dans le but d'obtenir un diplôme canadien afin de rehausser la valeur de leur diplôme obtenu à l'étranger et d'accéder à des opportunités professionnelles de qualité.

### **5.5.3. Perspectives après études**

Les données analysées ci-après apportent un éclairage sur les deux questions importantes de cette étude, à savoir : la perception du retour aux études comme un investissement pertinent chez les immigrants francophones et l'évaluation de son efficacité en matière d'accès à un emploi stable au Canada. Les répondants présentent une perception plutôt prudente de l'efficacité des études suivies au Canada pour accéder rapidement à un emploi stable. Seuls 35,7 % des répondants se disent en accord avec cette affirmation, tandis qu'un tiers (33,6 %) exprime une position neutre et près de 26 % se déclarent en désaccord, ce qui traduit une incertitude significative ou une forme de désillusion (voir l'annexe N pour plus de détails).

L'analyse par groupes d'âge révèle que les 41 ans et plus se montrent les plus optimistes (46,1 % d'accord), contrairement aux 26-30 ans qui présentent la plus forte proportion de désaccords (33,4 %). Sur le plan du genre, les femmes se montrent légèrement plus confiantes que les hommes. En ce qui concerne l'ancienneté au Canada, les personnes installées depuis plus de cinq ans sont davantage convaincues des retombées positives de leur parcours éducatif, ce qui suggère une valorisation progressive de la formation dans le temps. En somme, les résultats traduisent un écart entre la valeur perçue des études et les débouchés professionnels réels, mettant en lumière la persistance d'obstacles à l'intégration professionnelle, notamment pour les plus jeunes et les nouveaux

arrivants (voir l'annexe N pour plus de détails).

Par contre, les répondants présentent une perception globalement positive du retour aux études en tant qu'investissement stratégique. Une majorité de 57,4 % des répondants s'accorde à reconnaître la pertinence de cette démarche, avec 20,3 % de « tout à fait d'accord » et 37,1 % de « plutôt d'accord ». Toutefois, un taux équivalent (37,1 %) manifeste une position neutre, surtout visible chez les 31-40 ans, ce qui peut indiquer une attente de bénéfices concrets. Le désaccord reste marginal (2,1 %) et aucun rejet catégorique n'est exprimé. Les personnes ayant plus de cinq ans de résidence au Canada manifestent une adhésion plus forte à la valeur du retour aux études, ce qui témoigne d'une reconnaissance plus affirmée avec le temps. En somme, même si les retombées professionnelles restent incertaines à court terme, les études sont perçues comme une stratégie pertinente à long terme pour améliorer ses perspectives d'intégration (voir l'annexe O pour plus de détails).

L'interprétation croisée de ces données révèle une tension significative entre la perception symbolique du retour aux études comme un investissement légitime et l'évaluation plus nuancée de ses retombées concrètes sur l'accès à un emploi stable. Si 57,4 % des répondants valorisent leur retour aux études (tableau 81), ils ne sont que 35,7 % à estimer que cela facilite réellement l'accès à un emploi stable (tableau 79). Cette dissociation entre espoir et réalité est particulièrement frappante chez les personnes âgées de 31 à 40 ans, qui adoptent massivement une posture neutre dans les deux cas, ce qui pourrait refléter des attentes déçues ou des trajectoires encore en transition. Les personnes installées depuis plus de cinq ans manifestent, quant à elles, une vision plus favorable dans les deux dimensions, suggérant que l'intégration par les études est un processus lent dont

les effets positifs se déploient dans la durée. Le croisement met aussi en évidence une disparité de genre : les femmes tendent à percevoir le retour aux études comme une stratégie plus bénéfique, bien qu'elles partagent avec les hommes une même prudence face à son effet immédiat sur l'emploi. Ainsi, l'analyse combinée des deux tableaux souligne la complexité du lien entre formation et insertion professionnelle chez les immigrants.

## **5.6. Conclusion et discussion**

Pour conclure cette section consacrée à la biographie sociale des répondants, aux raisons de l'immigration et du retour aux études, ainsi qu'à la perception des répondants à l'égard de leurs études, plusieurs points essentiels ont été relevés. En moyenne, les répondants ont actuellement 35 ans, avec une provenance principale des pays de la région des Grands Lacs pour la moitié d'entre eux. Plus de la moitié ont entrepris leur retour aux études dans les cinq premières années de leur arrivée au Canada. Près de la moitié des répondants sont arrivés au Canada en tant que réfugiés, et une majorité a choisi le Canada d'abord pour le travail et ensuite pour améliorer leurs conditions de vie.

En ce qui concerne les raisons principales de l'immigration, la recherche de meilleures conditions de vie et de travail prédomine. Ces conclusions rejoignent celles établies dans d'autres recherches portant sur les motifs d'immigration, qui mettent en avant les conditions socio-économiques défavorables (Zimmerman, 1996 ; Chang, 1999). En ce qui concerne les principales raisons motivant les immigrants à retourner aux études, les données recueillies à la fois par le sondage et les entretiens confirment cette tendance. La majorité des immigrants ont décidé de reprendre leurs études principalement pour obtenir

un diplôme canadien, ce qui valoriserait leur diplôme obtenu à l'étranger et améliorerait leurs perspectives d'emploi. Cette motivation est souvent renforcée par la non-reconnaissance de leurs qualifications étrangères à leur juste valeur, une problématique documentée par plusieurs études empiriques (Galarneau et Morissette, 2008 ; Veronis, 2014 ; Kanouté et al., 2016 ; Brunet et al., 2024).

Bien que certains immigrants occupent des emplois sous-qualifiés par rapport à leur capital humain, environ la moitié d'entre eux reconnaissent que leur réintégration professionnelle aurait été plus difficile s'ils n'avaient pas décidé de retourner aux études. Cependant, il ressort de notre étude que le retour aux études, bien qu'important, ne suffit pas à garantir une insertion professionnelle réussie pour les immigrants franco-sahariens étudiés. Le capital humain et la détention d'un diplôme universitaire demeurent cruciaux pour leur insertion professionnelle, mais ne constituent pas une garantie automatique, surtout dans le contexte où ils font face à des défis spécifiques en tant que minorités visibles.

Ces résultats mettent en lumière une divergence par rapport aux théories avancées par certains chercheurs, tels que Becker (1962), Schultz (1961) et Parsons (1959), qui soutiennent que la possession d'un diplôme universitaire garantit généralement un accès à des emplois valorisants et mieux rémunérés. D'une part, ces résultats confirment les critiques formulées par Arrow (1973) et Spence (1973), citées dans Diambomba (1995, page 52), qui remettent en question la théorie du capital humain en présentant l'éducation comme un outil de sélection plutôt qu'une garantie d'emploi. D'autre part, ils sont en accord avec les recherches qui soulignent les difficultés d'insertion des immigrants, même après avoir suivi une formation au Canada (Vatz-Laaroussi, 2008). Il convient également de

noter que, malgré ces défis, les immigrants titulaires d'un diplôme postsecondaire au Canada obtiennent généralement de meilleurs résultats sur le marché du travail que ceux dépourvus de ce diplôme (Statistique Canada, 2023, page 10).

Après avoir exploré en détail la biographie sociale des répondants, leurs raisons d'immigration, et leur parcours de formation avant et après leur retour aux études, nous avons établi un cadre solide pour comprendre les facteurs ayant influencé leur décision d'émigrer et leur cheminement éducatif. En nous appuyant sur ces bases, le Chapitre 6 se concentrera désormais sur l'analyse du capital social des répondants. Nous examinerons le développement de leur capital social avant, pendant, et après leurs études, et évaluerons comment ce capital social interagit avec le capital humain. Ce chapitre mettra en lumière la complémentarité entre ces deux formes de capital et discutera du rôle essentiel que jouent les universités dans l'insertion professionnelle des immigrants et dans la création de réseaux sociaux. Ainsi, nous approfondirons la compréhension des mécanismes par lesquels le capital social contribue à la réussite professionnelle des répondants, tout en éclairant le rôle des institutions académiques dans ce processus.

## **CHAPITRE 6 : LE CAPITAL SOCIAL DES IMMIGRANTS**

Ce chapitre se concentre sur le capital social des immigrants et se divise en plusieurs sections principales. Il commence par l'examen du capital social avant et pendant les études, en abordant l'influence des caractéristiques biographiques sur les réseaux sociaux, ainsi que la vie sociale des répondants en dehors du cadre universitaire, notamment à travers les réseaux familiaux et amicaux. Ensuite, le chapitre explore le capital social après le retour aux études, en détaillant les types de réseaux développés, leur gestion, et leur rôle crucial dans la recherche d'emploi, avec une observation particulière sur la prédominance des réseaux africains par rapport aux réseaux canadiens. Le chapitre poursuit avec une analyse du rapport entre le capital social et le capital humain, en considérant la valeur du diplôme et son impact sur les projets de vie des immigrants. Il examine également la complémentarité entre ces deux formes de capital. Enfin, le rôle des universités est discuté en termes de leur contribution à l'insertion professionnelle des immigrants et à la création de réseaux sociaux.

### **6.1. Le capital social pendant les études**

#### **6.1.1. Influence des caractéristiques biographiques sur le réseau**

Pendant que nos répondants étaient aux études, une question leur avait été posée, celle de savoir les gens qu'ils fréquentaient le plus en dehors de leurs activités professionnelles ou de leurs études (voir l'annexe D pour plus de détails).

Les données nous permettent de mettre en lumière les modalités différenciées de

structuration des réseaux en contexte postmigratoire, en fonction de variables sociodémographiques telles que l'âge, le sexe, l'ancienneté au Canada et le lieu de résidence. Ces éléments influencent de manière significative la nature du capital social mobilisé par les immigrants, en particulier dans les parcours d'insertion académique et professionnelle.

### **A. Une prédominance des réseaux de proximité : le poids du capital social de type “*bonding*”**

De manière générale, les données révèlent une prévalence des liens familiaux (29,7 %) et communautaires issus du groupe d'origine (25,1 %) parmi les cercles les plus fréquemment fréquentés par les répondants. Ces résultats mettent en évidence l'importance du capital social de type “*bonding*”, défini par Putnam (2000) comme un réseau composé de liens forts, homogènes et fermés, ancrés dans la proximité ethnique ou familiale. Ces liens procurent un soutien affectif essentiel, notamment dans les phases initiales de l'installation, mais peuvent parfois limiter l'accès à des ressources diversifiées et à des opportunités professionnelles.

### **B. Le rôle structurant du milieu universitaire chez les jeunes adultes**

Chez les répondants âgés de 18 à 25 ans, les étudiants universitaires représentent le principal cercle de socialisation (33,8 %), suivis des membres du groupe d'origine (30,6 %). Ce constat témoigne de l'importance du milieu universitaire comme espace de création de “*capital social de transition*”, des liens faibles, mais hétérogènes, susceptibles de favoriser l'accès à de nouvelles ressources sociales, professionnelles et informationnelles

(Granovetter, 1973 ; Lin, 2001). Les établissements d'enseignement supérieur apparaissent ainsi comme des vecteurs d'ouverture sociale et d'élargissement des horizons relationnels, en particulier dans les premières années suivant l'arrivée au Canada.

### **C. Des effets genres sur la nature des réseaux mobilisés**

L'analyse révèle également des variations selon le genre. Les femmes rapportent des liens plus fréquents avec les membres de leur famille (28,9 %) et leur groupe d'origine (27,9 %), tandis que les hommes entretiennent davantage de relations avec leurs collègues de travail (21,7 %) et les étudiants universitaires (24,6 %). Ces différences peuvent s'expliquer par des rôles sociaux générés et des stratégies d'adaptation différenciées (Boyd & Grieco, 2003), les femmes étant souvent plus enracinées dans les réseaux affectifs et communautaires, tandis que les hommes tendent à développer des liens davantage orientés vers l'extérieur et les sphères professionnelles.

### **D. L'ancienneté migratoire : une dynamique d'élargissement progressif des réseaux**

Le temps de résidence au Canada constitue un autre facteur structurant. Les immigrants établis depuis moins de cinq ans privilégient les relations familiales (31,4 %) et communautaires (23,6 %), tandis que ceux présents depuis plus de cinq ans montrent une diversification plus marquée de leurs cercles de socialisation, incluant les étudiants universitaires (23,8 %) et les collègues (21,5 %). Cette tendance suggère une évolution temporelle du capital social, avec un passage progressif d'un capital basé sur les liens forts à un capital social plus ouvert, propice à l'insertion professionnelle (Lin, 2001 ; Degenne

& Forsé, 1994).

### **E. Des disparités territoriales révélatrices des contextes locaux**

Enfin, des écarts sont observés selon le lieu de résidence. À Gatineau, les répondants mentionnent des fréquentations plus importantes avec les étudiants universitaires (25,6 %) et les collègues de travail (21,8 %), tandis qu'à Ottawa, les relations familiales (30,8 %) et communautaires (25,8 %) prédominent. Ces différences peuvent s'expliquer par des facteurs institutionnels (présence et accessibilité des établissements d'enseignement), la densité des communautés ethnoculturelles, ou encore les politiques locales d'intégration. Le contexte urbain apparaît ainsi comme un déterminant clé de l'activation des ressources relationnelles.

En conclusion, l'ensemble des données met en évidence le rôle déterminant des caractéristiques biographiques dans la configuration des réseaux sociaux des immigrants francophones. Ces réseaux ne sont pas aléatoires, mais façonnés par l'âge, le genre, l'ancienneté migratoire et le lieu d'installation. Le retour aux études émerge comme un levier stratégique d'élargissement du capital social, notamment chez les jeunes adultes. Ce processus relationnel soutient les dynamiques d'intégration professionnelle et sociale, en permettant aux individus de tisser des liens significatifs au sein des milieux académiques et professionnels. Ainsi, le capital social, loin d'être une donnée figée, se transforme en ressource évolutive, intimement liée aux parcours biographiques et aux contextes d'insertion.

### **6.1.2. La vie sociale en dehors des études : le réseau familial et amical**

Selon les données recueillies par notre enquête, il est évident que le retour aux études a engendré des effets bénéfiques sur la vie sociale et les relations des répondants. Les individus fréquentés en dehors du cadre professionnel et académique jouent un rôle crucial dans la constitution du réseau social et dans l'intégration sociale globale. Environ 72% des répondants rapportent que le retour aux études a eu un impact positif sur leur intégration sociale (voir l'annexe P, pour plus de détails).

Par ailleurs, en termes de distribution du temps, les répondants accordent une importance notable à différents groupes sociaux : ils consacrent en moyenne environ un tiers de leur temps (29%) à leur famille, et environ un quart (25%) à leurs pairs de leur groupe d'origine, aux camarades de classe universitaires et aux collègues de travail ou amis, par ordre d'importance décroissant (voir l'annexe D pour plus de détails).

À la suite des six entretiens menés, il est apparu que l'établissement d'amitiés varie en termes de facilité et de stratégies employées, ces différences pouvant nécessiter de la patience pour certains individus. Pour certains répondants, la sélection d'amis repose sur des critères préétablis visant à définir le type de relations recherchées, tandis que pour d'autres, elle découle davantage d'un code de conduite sociale. Par exemple, un participant (RDC1) affirme :

*« Moi, je garde toujours la même stratégie : avoir des amis canadiens et africains, tout en mettant l'accent sur les Canadiens de « souche » [...] À la longue, je sais que c'est payant [...] ».*

Cette stratégie délibérée de diversification du réseau s'inscrit dans une logique d'optimisation des retombées sociales et professionnelles.

D'autres adoptent une approche double, articulée entre l'intégration professionnelle et la préservation identitaire. C'est le cas d'un répondant burundais (BUJA), qui déclare :

*« Pour le travail, je fais tout pour avoir des Canadiens « de souche » qui peuvent m'aider ; en même temps, je fais tout pour garder les membres de ma communauté burundaise, pour ne pas perdre ma culture africaine [...] Même dans la vie de tous les jours, les amis sont toujours importants... ».*

Cette citation montre bien l'équilibre que certains tentent de maintenir entre l'ouverture vers l'environnement d'accueil et le lien avec la communauté d'origine. Par ailleurs, le parcours migratoire influence parfois la transformation des préférences relationnelles au fil du temps. Comme le souligne un autre répondant (RDC3) :

*« Je fréquentais davantage des Canadiens « de souche » [...], mais après mes études, je fréquente désormais davantage des Africains [...] C'est une question de choix et de principe [...] ».*

Ce repositionnement relationnel témoigne d'une reconfiguration des stratégies sociales en fonction des phases de vie et des expériences vécues dans la société d'accueil. Cette observation est en accord avec les résultats antérieurs de recherches, telles que celles réalisées par Degenne et Forsé (2004), qui ont démontré que les choix relationnels influencent le capital social individuel. Dans l'ensemble, la plupart des immigrants, lors de leurs études, ont déployé des efforts considérables pour investir dans leur capital social. Leur cercle social peut inclure une préférence pour la fréquentation d'autres immigrants ou, au contraire, celle de Canadiens natifs. Pour certains, l'élément déterminant réside dans

la constitution d'un réseau amical, déterminant de l'origine ethnique des individus qui le composent. En d'autres termes, cette analyse met en lumière la diversité des stratégies employées par les individus pour développer leurs réseaux sociaux, illustrant comment les critères de sélection des amis varient selon les objectifs personnels et les contextes spécifiques.

Cette diversité dans les approches d'investissement dans le capital social pendant les études reflète les théories de Nan Lin sur le rôle des structures sociales dans la maximisation des opportunités. Lin explique que le capital social est exploité à travers les réseaux sociaux, où les individus utilisent leurs relations pour accéder à des ressources et des opportunités, transformant ainsi ces relations en avantages concrets (Lin, 2001). De plus, la variabilité observée dans les critères de sélection des amis, est cohérente avec les idées de Ronald Burt sur les "*trous structurels*." Burt souligne que les individus qui occupent des positions stratégiques dans leurs réseaux, en comblant des trous structurels, bénéficient d'un accès exclusif à des informations et à des ressources uniques, ce qui peut améliorer leur capital social (Burt, 1992). Ce phénomène se traduit par des variations dans la manière dont les immigrants établissent et exploitent leurs réseaux sociaux pour optimiser leurs opportunités d'insertion professionnelle.

Ces observations mettent également en évidence la perspective de Mark Granovetter sur les liens faibles. Granovetter soutient que les liens faibles, bien qu'ils soient moins intenses que les liens forts, jouent un rôle crucial dans l'accès à des informations et des opportunités nouvelles (Granovetter, 1973). Ainsi, les immigrants qui diversifient leur cercle social au-delà des groupes ethniques peuvent tirer parti de ces liens faibles pour découvrir des opportunités professionnelles non disponibles à travers des réseaux plus

restreints. Enfin, l'accent mis sur la construction et l'investissement dans le capital social pendant les études souligne l'importance de comprendre les dynamiques sociales spécifiques aux contextes d'immigration, où les individus naviguent entre la construction de réseaux sociaux fonctionnels et l'optimisation de leurs opportunités professionnelles, comme le décrivent ces théories du capital social.

Dans le cadre des entretiens réalisés, une question spécifique a été formulée afin d'évaluer les cercles sociaux fréquentés par les participants avant et pendant leur reprise d'études :

*« Qui fréquentez-vous le plus souvent avant et pendant vos études ? »*

Les réponses obtenues permettent de mettre en lumière la diversité des dynamiques relationnelles au sein de la population étudiée.

Parmi les six participants présents, un seul a indiqué entretenir des liens exclusivement avec des Africains francophones, justifiant ce choix par les difficultés d'accès au réseau des Canadiens de souche. Selon lui, ce type d'intégration nécessiterait un investissement considérable en temps, ainsi que l'élaboration de stratégies relationnelles complexes. À l'opposé, un autre participant a déclaré entretenir uniquement des relations avec des Canadiens de souche. Les quatre autres répondants ont quant à eux rapporté avoir développé des relations avec les deux groupes, bien que les interactions avec les Canadiens de souche demeurent marginales. Ces réseaux sociaux se forment dans des lieux variés et à travers des contextes multiples, reflétant la pluralité des trajectoires d'intégration.

Les données recueillies révèlent des obstacles significatifs auxquels sont confrontés les immigrants dans la constitution de réseaux sociaux solides pendant leurs études. L'un

des participants a mis en exergue la complexité des efforts requis pour intégrer les réseaux des Canadiens de souche, notamment en raison des barrières perçues liées aux différences culturelles et linguistiques. Ces résultats trouvent un écho théorique dans les travaux de Granovetter (1973), en particulier sa distinction entre les liens forts et les liens faibles. Selon cette théorie, les liens forts, fondés sur des relations fréquentes et de confiance, sont plus difficiles à établir pour les immigrants en contexte d'altérité culturelle. Les liens faibles, bien que moins intenses, offrent en revanche un accès précieux à l'information et aux opportunités, notamment professionnelles. Ainsi, les difficultés rencontrées pour développer de tels liens faibles avec les Canadiens de souche peuvent contribuer à freiner l'intégration des immigrants, soulignant l'enjeu de lever ces barrières afin d'optimiser leur inclusion sociale et professionnelle.

Par ailleurs, bien que certains répondants aient indiqué avoir tissé des liens à la fois avec d'autres immigrants et avec des membres de la société d'accueil, les relations avec ces derniers restent relativement limitées. Cette configuration met en évidence la persistance des difficultés d'intégration interculturelle, même chez les individus qui s'efforcent de diversifier leurs cercles relationnels. Il ressort de ces constats que les immigrants font face à des défis notables dans l'établissement de réseaux d'amis au cours de leur parcours académique, des défis imputables notamment à la perception de barrières d'accès élevées, à des divergences culturelles, ainsi qu'à des difficultés d'ancrage social dans le nouvel environnement.

Une autre question posée lors des entretiens :

*« Comment avez-vous rencontré vos amis ou vos connaissances ? »*,

L'objectif de la question, explorer les contextes dans lesquels les réseaux sociaux se construisent. Les réponses ont montré que les participants ont établi des relations significatives dans des contextes variés, incluant l'école, les institutions religieuses, les événements festifs, les cérémonies communautaires, ainsi que les milieux professionnels. Parmi ces lieux, l'établissement scolaire se distingue comme le principal espace de socialisation : cinq des six répondants ont mentionné y avoir rencontré la majorité de leurs amis. Ce constat souligne le rôle central de l'école dans la création de liens sociaux, probablement en raison de la fréquence des interactions, de la proximité spatiale et de la régularité des échanges.

En complément, d'autres lieux de socialisation tels que les églises, les événements culturels, les associations communautaires et les milieux de travail apparaissent également comme des espaces de création de capital social. Ces réponses mettent en lumière l'importance de multiplier les opportunités et les contextes favorables à la formation de réseaux relationnels solides, tout en confirmant le rôle prépondérant de l'environnement éducatif dans ce processus.

En conclusion, les données recueillies sur le capital social des participants avant et pendant leurs études témoignent de l'importance des réseaux relationnels pour l'intégration académique et sociale. L'environnement universitaire y joue un rôle structurant, non seulement comme lieu d'apprentissage, mais aussi comme espace de socialisation. Cette dynamique est corroborée par les résultats d'un questionnaire quantitatif.

À la question,

***« Avez-vous reçu de l'aide quand vous en avez eu besoin dans votre formation***

*actuelle ? »*

Plus, 73 % des répondants affirment avoir retenu d'un soutien adéquat dans leur parcours de retour aux études (30,8 % « tout à fait d'accord » et 42,0 % « plutôt d'accord »). Ce soutien, principalement institutionnel, est perçu comme un levier facilitateur, bien que cette perception varie selon certains facteurs sociodémographiques (voir l'annexe M pour plus de détails).

Ainsi, les répondants âgés de 41 ans et plus (38,5 %) et ceux installés au Canada depuis plus de cinq ans (35,7 %) se montrent plus enclins à exprimer une satisfaction élevée à l'égard de l'accompagnement reçu. À l'inverse, les jeunes adultes (18-25 ans, 25,0 %) et les femmes (26,4 %) sont légèrement moins nombreuses à exprimer un accord total. D'un point de vue géographique, les étudiants résidant à Ottawa (36,3 %) semblent plus satisfaits que ceux vivant à Gatineau (24,2 %), ce qui pourrait refléter des disparités dans l'accès aux ressources universitaires ou communautaires selon les territoires.

Ces résultats soulignent non seulement l'importance du soutien institutionnel, mais aussi la nécessité de l'adapter à la diversité des profils étudiants. Ils rappellent que le capital social, qu'il soit institutionnel ou interpersonnel, demeure un facteur déterminant dans le parcours d'intégration des immigrants. En effet, le soutien perçu, qu'il provienne des établissements ou des pairs, constitue un vecteur essentiel de réussite académique et sociale. Ces observations rejoignent les conclusions d'études antérieures mettant en lumière le rôle de l'école dans la socialisation, au-delà de sa mission éducative (Trottier, 1995 ; Degenne & Forsé, 1995). Cependant, malgré les efforts déployés par les institutions pour faciliter l'établissement de réseaux sociaux, les données recueillies révèlent des limites persistantes. Les immigrants, bien qu'intégrés à des réseaux dans le milieu scolaire,

consacrent encore une part importante de leur temps à leur famille ou à leur groupe d'origine, reléguant les interactions avec les Canadiens de souche ou les collègues à un rôle secondaire. Cette configuration suggère que les réseaux créés pendant les études tendent à conserver une dimension plus familiale ou communautaire que professionnelle.

Or, des recherches antérieures (Granovetter, 1973 ; Lin, 2000 ; Degenne, 2004) ont démontré que les réseaux professionnels jouent un rôle beaucoup plus déterminant dans l'accès aux postes qualifiés que les réseaux familiaux. Dès lors, si les universités contribuent indéniablement à la construction du capital social des immigrants, les écarts observés selon l'âge, le sexe, la durée de résidence et le lieu d'habitation indiquent la nécessité de renforcer et d'adapter les dispositifs d'intégration. Des programmes ciblés, des partenariats avec les organismes communautaires et une plus grande sensibilisation à la diversité pourraient favoriser une inclusion plus équitable et efficace de l'ensemble des étudiants immigrants.

## **6.2. Le capital social après le retour aux les études**

### **6.2.1. Type des réseaux**

Conformément aux données exposées précédemment, il ressort que les répondants entretenaient des relations moins fréquentes avec les Canadiens de souche avant et pendant leurs études, tout en développant davantage d'interactions avec d'autres immigrants, en particulier africains.

Toutefois, une évolution notable dans leurs cercles sociaux a été constatée après l'achèvement de leurs études et l'entrée sur le marché du travail. En effet, la majorité des

répondants ont rapporté une augmentation des interactions avec les Canadiens de souche par rapport aux immigrants africains. Cette transition vers des réseaux sociaux plus orientés vers les Canadiens de souche est associée à leur intégration professionnelle. En conclusion, les données recueillies révèlent que certains répondants, tout en reconnaissant le soutien apporté par leurs pairs issues de l'immigration, perçoivent des limites à une socialisation restreinte aux cercles communautaires. Le témoignage de BUJA illustre cette ambivalence : bien qu'il bénéficie d'un appui significatif de la part d'Africains, il souligne l'intérêt stratégique que représente un réseau de Canadiens de souche, perçu comme davantage porteur d'opportunités et de reconnaissance sociale. Cette perspective met en lumière les tensions entre solidarité communautaire et le désir d'élargissement des horizons relationnels dans le parcours d'intégration.

Dans le but de déterminer la composition ou le type des réseaux sociaux des répondants, une question spécifique a été posée :

***Maintenant que vous travaillez, qui fréquentez-vous ?***

Selon les résultats des entretiens, cinq des six répondants interrogés maintiennent des interactions à la fois avec des immigrants et des Canadiens de souche. Ces répondants adoptent une stratégie consistant à entretenir des relations avec les deux groupes simultanément dans le dessein d'élargir leur réseau social. Cette approche est partagée par les répondants identifiés comme RDC1, RDC2 et RW1.

*« Moi, je garde toujours la même stratégie, avoir des amis canadiens et africains tout en mettant l'accent sur les canadiens de souche [...] » (RDC1) ; « Je fréquente*

*à la fois les Canadiens et les immigrants [...] » (RDC2) ; « J'ai des amis canadiens et africains et mon réseau augmente au fur et à mesure que je m'insère professionnellement [...] » (RW1).*

Une leçon importante que l'on peut tirer de cette stratégie consistant à entretenir des relations à la fois avec des immigrants africains et des Canadiens de souche est la reconnaissance de la valeur de la diversité dans la construction et l'expansion des réseaux sociaux. Cette approche permet aux individus de bénéficier des avantages offerts par deux groupes démographiques distincts, chacun apportant des perspectives, des expériences et des opportunités uniques. Burt, dans sa théorie des "trous structuraux", met en avant que les individus qui possèdent des réseaux sociaux diversifiés bénéficient d'un avantage concurrentiel notable sur le marché du travail (Burt, 1992). En entretenant des relations avec des immigrants africains, les individus peuvent bénéficier d'une connexion culturelle et linguistique plus forte, ainsi que d'un soutien mutuel dans le processus d'intégration professionnelle et sociale. D'autre part, les interactions avec des Canadiens "de souche" offrent l'accès à un réseau élargi, avec des possibilités de développement professionnel, de mentorat et d'ouverture à des opportunités diverses dans le contexte local.

Cette stratégie reflète également une approche inclusive du réseautage, où les individus reconnaissent la valeur de la diversité culturelle et cherchent à établir des liens avec des personnes issues de différentes origines. Cela peut favoriser un environnement professionnel et social plus enrichissant, où les idées, les perspectives et les compétences variées sont valorisées et intégrées. En somme, cette stratégie souligne l'importance de la souplesse et de l'ouverture d'esprit dans la construction des réseaux sociaux, ainsi que la

reconnaissance de la valeur de la diversité dans la réalisation des objectifs personnels et professionnels.

Par ailleurs, certains répondants ont perçu l'avantage d'avoir un réseau composé majoritairement de Canadiens de souche par rapport à un réseau ethnique constitué d'immigrants africains. Avant et pendant ses études, un répondant entretenait toujours des liens avec tout le monde tout en accordant une importance accrue aux Canadiens de souche. Il va même jusqu'à considérer qu'un solide réseau composé de Canadiens de souche est aussi crucial qu'un diplôme.

*"Auparavant, je fréquentais tout le monde, Canadiens et immigrants, mais avec un penchant pour les immigrants africains. Toutefois, j'ai compris que les amis canadiens sont plus importants que le diplôme. De plus, je ne voudrais pas vivre dans une sorte de ghetto, alors je fais tout pour créer un réseau d'amis canadiens, mais aussi d'immigrants." (BUJA)*

De plus, certains postes occupés au cours de la vie professionnelle peuvent influencer la composition de notre réseau social, indépendamment de nos préférences ou intentions délibérées. Certaines personnes entretiennent des liens plus étroits avec des immigrants qu'avec des Canadiens de souche, non pas parce qu'elles considèrent cela comme une stratégie efficace, mais plutôt en raison de leur environnement professionnel où elles ont moins d'opportunités de rencontrer des Canadiens de souche.

*"Je fréquentais davantage des Canadiens de souche, car, pendant mes études, il y avait plus d'étudiants canadiens. Mais après mes études, je fréquente désormais*

*d'avantage des Africains. En effet, pour établir un réseau avec des Canadiens, cela demande également un effort considérable et nécessite des occasions de les rencontrer." (RDC3).*

Cette observation suggère que la composition de notre réseau social peut être influencée par des facteurs externes, tels que notre environnement professionnel et les circonstances de notre vie. Même si nous pouvons avoir des préférences ou des intentions quant à la composition de notre réseau, ces facteurs externes peuvent jouer un rôle significatif dans la manière dont nos réseaux se développent. Ainsi, les opportunités de rencontrer et d'interagir avec des individus de différentes origines ethniques peuvent varier en fonction de notre contexte professionnel, ce qui peut à son tour influencer la diversité de notre réseau social. En fin de compte, cela souligne l'importance de reconnaître et de comprendre les diverses forces qui façonnent la composition de nos réseaux sociaux, ainsi que leur impact sur nos interactions sociales et professionnelles.

En conclusion, en ce qui concerne le type des réseaux, une leçon importante qui peut être tirée de ces observations est que les réseaux sociaux des individus évoluent en fonction de leur contexte socio-professionnel. Avant et pendant leurs études, les répondants ont tendance à fréquenter davantage des immigrants, probablement en raison de leur environnement éducatif et de leur appartenance à des groupes culturellement similaires. Cependant, une fois sur le marché du travail, leur réseau social se transforme, avec une augmentation notable des interactions avec les Canadiens de souche, ce qui reflète leur intégration professionnelle et les exigences du milieu professionnel.

Cela souligne l'importance d'adapter les réseaux sociaux en fonction des besoins

professionnels et des opportunités de carrière. Les individus doivent être conscients de l'évolution de leurs réseaux sociaux et de la nécessité de cultiver des relations pertinentes dans leur domaine professionnel. En somme, cette observation souligne l'importance de la gestion proactive des réseaux sociaux pour soutenir l'intégration professionnelle et la progression de carrière.

### **6.2.2. La gestion des réseaux**

En explorant les dynamiques des nouvelles amitiés et rencontres, la moitié des répondants maintiennent leurs anciennes relations tout en cherchant de nouvelles opportunités sociales, tandis que d'autres voient de nouvelles opportunités professionnelles entraîner de nouveaux cercles d'amis. Pour évaluer la stabilité des réseaux sociaux des répondants depuis leur retour aux études jusqu'à leur entrée sur le marché du travail, nous avons posé la question suivante :

#### ***Gardez-vous les mêmes fréquentations ?***

Trois répondants, à savoir (BUJA, RW1 et RDC2), ont déclaré qu'ils conservent leurs anciens amis tout en explorant de nouvelles relations. En revanche, d'autres répondants, notamment (RW2 et RDC3), changent leurs cercles d'amis de manière occasionnelle en fonction des circonstances.

- « *Oui, je garde mes amis et je fais tout pour élargir mon réseau [...]* » (BUJA).

- « *[...] chaque fois, dès que je trouve un emploi, mes collègues entrent dans mon réseau et ce dernier s'élargit* » (RW1).

- « [...] moi, je garde les mêmes amis tout en cherchant d'autres » (RDC2).
- « Non, je ne garde pas les mêmes amis, mes amis changent au fur et à mesure que je change d'emploi » (RW2).
- « Non, je ne garde pas les mêmes amis. Ils changent au fur et à mesure. Cependant, les amis canadiens sont toujours moins que mes frères africains » (RDC3).

Ces deux stratégies différentes révèlent une diversité d'approches dans la gestion des réseaux sociaux et des relations interpersonnelles. La première stratégie, adoptée par les répondants qui conservent leurs anciennes relations tout en cherchant de nouvelles opportunités sociales, suggère une volonté de maintenir un équilibre entre la continuité des liens existants et l'exploration de nouvelles relations. Cela peut refléter une attitude de conservation des relations précieuses tout en étant ouvert à de nouvelles expériences et opportunités sociales.

En revanche, la seconde stratégie, observée chez les répondants qui changent leurs cercles d'amis occasionnellement en fonction des circonstances, met en lumière une approche plus souple et contextuellement variée dans la gestion des relations sociales. Ces immigrants semblent être davantage influencés par les changements de contexte et les opportunités émergentes, ajustant leurs cercles sociaux en conséquence. Cela peut indiquer une capacité à s'adapter aux nouvelles situations et à saisir les occasions qui se présentent.

En somme, ces deux stratégies différentes soulignent la complexité de la gestion des réseaux sociaux et mettent en évidence la diversité des approches adoptées par les individus pour entretenir leurs relations interpersonnelles. Elles reflètent également la

variété des motivations, des priorités et des préférences individuelles en matière de maintien et d'expansion des réseaux sociaux.

### **6.2.3. Le rôle du réseau dans la recherche de l'emploi**

Le rôle des réseaux dans la recherche d'emploi est significatif. Les répondants rapportent que leurs relations leur ont été bénéfiques tant en termes d'informations que de références lors de leur recherche d'emploi. Selon un classement par ordre d'importance, l'aide sous forme d'informations est mentionnée en premier lieu, suivie d'autres formes d'assistance telles que les références, entre autres. Les données révèlent que sur les 5 répondants interrogés, 5 ont bénéficié d'aide sous forme d'informations fournies par leurs relations dans le processus de recrutement. En outre, parmi ces 5 répondants, 3 ont également bénéficié d'aide sous forme de références.

Afin d'évaluer l'impact bénéfique des réseaux sur les immigrants dans leur recherche d'emploi, la question suivante a été posée :

***Vos relations vous ont-elles aidé à trouver du travail ?"***

*"J'ai reçu de l'aide en termes d'informations et de références pour obtenir mon poste actuel. Je sais que si je n'avais pas eu ces informations à temps, je n'aurais pas décroché le poste. Lorsqu'un poste vacant s'est présenté, j'ai été intéressé et j'ai soumis ma candidature, ce qui, je pense, a été rendu possible grâce à mon réseau d'amis. De plus, dans le processus, deux de mes connaissances ont accepté que je donne leurs noms comme références. Un autre ami m'a aidé à adapter mon CV aux*

*exigences canadiennes et aux spécificités du poste." (RDC1)*

Une leçon importante à tirer de ces données est l'importance cruciale des réseaux sociaux dans le processus de recherche d'emploi des immigrants. Les informations fournies par les relations sont souvent une source précieuse d'opportunités d'emploi et de connaissances sur les postes vacants. De plus, les références provenant des relations peuvent renforcer la crédibilité et la confiance des employeurs potentiels dans les candidats. Ces résultats mettent en évidence le rôle essentiel que jouent les réseaux sociaux dans l'accès au marché du travail, en particulier pour les immigrants qui peuvent avoir des difficultés à naviguer dans un environnement professionnel nouveau et différent.

En conséquence, investir dans le développement et l'entretien de réseaux sociaux solides peut être un aspect crucial de l'intégration réussie des immigrants sur le marché du travail, comme le souligne Ronald Burt (1992) avec sa théorie des "trous structuraux" et l'importance des réseaux sociaux diversifiés, ainsi que Mark Granovetter (1973) avec sa théorie des "liens faibles". Dans le cas de RDC1, l'aide reçue, bien que précieuse, semble provenir de relations relativement éloignées ou périphériques (connaissances, amis non intimes), ce qui illustre concrètement le rôle stratégique qui peut jouer les liens faibles dans la transmission d'opportunités professionnelles.

#### **6.2.4. Type de réseaux : Un réseau plus africain que canadien**

Au sein de la communauté des immigrants, une culture d'entraide est observée, notamment en ce qui concerne la recherche d'informations pour trouver du travail. Les immigrants tendent à se soutenir mutuellement plus fréquemment, même s'ils fréquentent

également des Canadiens de souche. Il est noté que la circulation d'informations sur les postes disponibles est plus active entre les immigrants eux-mêmes qu'entre les immigrants et les Canadiens de souche.

Cette observation met en évidence que, malgré la présence de réseaux sociaux actifs, les immigrants africains peinent à développer des réseaux professionnels aussi étendus que leurs réseaux familiaux, ce qui traduit une certaine limite dans la diversification de leurs relations au-delà des cercles communautaires. Ils rencontrent également des difficultés similaires à établir des liens, y compris des forts, avec des Canadiens de plusieurs générations dites « de souche ».

Sur les six répondants ayant participé aux entrevues, cinq rapportent recevoir de l'aide de la part de toutes leurs connaissances en général. Cependant, plus de trois quarts indiquent que cette aide provient plus fréquemment des immigrants africains, parfois considérés comme faisant partie intégrante de leur famille. En revanche, l'aide provenant des collègues ou des Canadiens « de souche » est très limitée, représentant environ un quart des cas. La question suivante a été posée aux répondants :

***Les gens qui vous aident sont-ils des Canadiens « de souche », des immigrants en général ou des Africains francophones ?***

Voici les déclarations d'un répondant :

*« Je reçois de l'aide, mais en grande partie, ce sont des Africains qui m'aident même si j'ai des amis et des collègues canadiens et d'autres d'origine immigrante. Mais je pense que c'est normal, car n'oubliez pas que je suis immigrant, noir et*

*francophone. Cependant, un réseau de Canadiens « de souche », serait plus intéressant que celui de nos frères africains, car avec les Africains, c'est comme de la ghettoïsation » (BUJA).*

Certains répondants avancent l'idée selon laquelle toutes les relations sociales ne sont pas égales en termes de bénéfices qu'elles apportent. Ils distinguent entre les relations qui peuvent être considérées comme formant du capital social et celles qui n'en sont pas. Selon certains répondants, établir une amitié authentique avec un Canadien capable de fournir un soutien s'avère difficile, mais une fois établie, cette relation peut être plus bénéfique qu'une amitié avec un Africain. Les observations de ces répondants corroborent les arguments avancés par Coleman (1988) qui soutient que le capital social doit être productif pour être utile, soulignant que les relations sociales qui n'engendrent pas de résultats concrets peuvent être considérées comme inefficaces (Lin, 1995 : 701)

Voici le récit d'un répondant :

*« Pour mon ancien poste, la personne qui m'a aidé est un immigrant africain, mais il réside depuis plusieurs années au Canada. Avec l'expérience, je pense qu'un véritable ami canadien, capable de fournir des informations sur un poste, vaut plus qu'un groupe d'immigrants africains qui n'ont rien en termes d'informations, de capacité et d'influence. Néanmoins, j'ai un compatriote qui entretient de nombreuses relations avec des immigrants, des Canadiens et des collègues, mais il ne dispose pas de véritables amis sur lesquels il peut compter en cas de besoin d'informations. Il existe des relations qui sont bénéfiques, que l'on peut considérer comme du capital social, et d'autres non. » (RDC3).*

Cette observation met en lumière la perception différenciée que les répondants ont de leurs relations sociales, notamment en ce qui concerne leur impact concret sur leur trajectoire d'intégration. Les immigrants suggèrent que certaines relations, en particulier celles établies avec des Canadiens dits « de souche », sont perçues comme plus stratégiques ou avantageuses que celles nouées au sein de groupes ethniques similaires. Ce constat suggère une volonté de dépasser les réseaux communautaires fondés principalement sur des affinités culturelles ou familiales, au profit de réseaux plus diversifiés, susceptibles de générer des bénéfices concrets tels que des opportunités professionnelles, des conseils pratiques ou un meilleur accès à l'information.

Ces données s'inscrivent dans la perspective de la productivité du capital social développée par Coleman (1988), selon laquelle les relations sociales constituent un capital mobilisable pour atteindre des objectifs personnels ou professionnels. Les répondants pèsent ici leurs réseaux non seulement en termes d'appartenance ou de proximité culturelle, mais surtout à partir de leur capacité à produire des ressources utiles. Cette approche instrumentale met en évidence une forme de rationalité dans la gestion des relations, où la qualité des liens est définie par leur efficacité à générer du soutien, de l'information ou des opportunités, plutôt que par la seule dimension affective ou identitaire.

Cette dynamique éclaire également les raisons pour lesquelles les Canadiens « de souche » investissent de manière limitée dans la construction de liens sociaux avec les personnes immigrantes. Les bénéfices perçus de telles interactions, bien qu'ils subissent une augmentation dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, demeurent inégalement reconnus. Cela contribue à maintenir une forme d'asymétrie dans les relations

intergroupes, où l'initiative relationnelle repose davantage sur les immigrants, qui perçoivent une forte valeur ajoutée dans ces relations, que sur les membres majoritaires de la société.

### **6.3. Le rapport capital social et capital humain**

#### **6.3.1. La considération du diplôme**

Dans l'analyse des entretiens avec les répondants, il est apparu clairement que le rôle et la valeur attribués au diplôme varient significativement d'un individu à l'autre. Pour certains, le diplôme est perçu comme une compensation au manque d'expérience professionnelle au Canada, tandis que pour d'autres, il est considéré comme un critère primordial dans le processus de recrutement. Pour d'autres encore, le diplôme revêt une signification symbolique, incarnant le prestige et le respect au sein de la communauté immigrante canadienne. En résumé, le diplôme est reconnu comme un élément crucial dans le processus d'intégration des immigrants, bien que les perceptions à son égard diffèrent d'un individu à l'autre.

Dans le cadre des entretiens, une question spécifique a été posée aux répondants :

*Après les études, considérez-vous que le diplôme soit important et pourquoi ?*

Les réponses ont été unanimes, avec les six répondants sur six affirmant que le diplôme conserve une importance cruciale dans le processus d'intégration. Ces déclarations ont été corroborées par les témoignages des répondants (BUJA) et (RDC1).

*« Le diplôme est plus important surtout quand on n'a pas d'expérience canadienne. Et en tant qu'immigrant, au sein de notre communauté burundaise par exemple, obtenir son diplôme canadien constitue également un prestige et une valeur ajoutée, même pour ceux qui envisagent de retourner dans leur pays d'origine. » (BUJA).*

*« Le diplôme canadien est important. Mon ancien diplôme reçu en Afrique n'était pas reconnu. Le diplôme canadien reste mon seul outil pour espérer obtenir un travail décent dans ce pays et, éventuellement, si je dois retourner en Afrique. Je dirais qu'il me donne accès au monde professionnel à la fois anglophone et francophone. J'ajouterais également que grâce à mon diplôme, on me respecte même en tant qu'immigrant. » (RDC1)*

Ces deux réponses mettent en lumière plusieurs éléments concernant l'importance du diplôme canadien pour les immigrants :

#### **A. Le diplôme comme outil d'adaptation professionnelle :**

Dans les deux cas, les répondants soulignent que le diplôme canadien est crucial pour accéder à des opportunités professionnelles, surtout en l'absence d'expérience de travail au Canada. Pour BUJA, le diplôme compense le manque d'expérience canadienne, ce qui suggère que le diplôme est perçu comme une clé pour ouvrir les portes du marché du travail local. De même, pour RDC1, le diplôme canadien est considéré comme indispensable pour espérer obtenir un emploi décent, aussi bien au Canada que potentiellement à l'étranger.

### **B. Le prestige et la valeur symbolique du diplôme canadien :**

Les deux répondants mentionnent également le prestige associé à l'obtention d'un diplôme canadien au sein de leur communauté immigrante. Pour BUJA, obtenir ce diplôme est non seulement un signe de réussite personnelle, mais aussi un moyen de gagner en respect et en valeur sociale, même en envisageant un retour dans le pays d'origine. De même, pour RDC1, le diplôme canadien est perçu comme une marque de reconnaissance professionnelle qui transcende les frontières linguistiques et culturelles, renforçant ainsi la crédibilité et le respect accordés à l'individu en tant qu'immigrant.

Rappelons ici que la valeur d'un diplôme ne se limite pas à la compétition entre différents types de diplômés sur le marché du travail, mais aussi aux compétences et attributs spécifiques qu'il accorde à ceux qui le possèdent (Vultur, 2016). En somme, ces réponses soulignent l'importance du diplôme canadien comme un atout crucial pour l'insertion professionnelle des immigrants, ainsi que son rôle dans la construction du prestige social et professionnel au sein de leur communauté et au-delà. La perception du diplôme au sein de la population immigrante met en lumière une dualité : tandis que la majorité reconnaît son importance cruciale dans le processus d'intégration professionnelle au Canada, il ne constitue pas une garantie absolue d'obtention d'un emploi.

De plus, pour certains individus, la valeur attribuée au diplôme varie en fonction du domaine dans lequel il a été obtenu. La question suivante a été posée :

***Votre opinion a-t-elle changé ? Pourquoi ?***

Même après leurs études postsecondaires, 4 répondants sur 6 ont exprimé l'opinion que le diplôme reste un instrument essentiel, bien que n'assurant pas l'accès à l'emploi, tandis que 3 sur 6 ont souligné des disparités de valeur entre les différents diplômes. Interrogés sur l'évolution de leur opinion depuis leurs expériences professionnelles, les répondants RDC3 et RW2 fournissent des réflexions résumant la complexité de la situation :

*« Mon opinion n'a pas changé : le diplôme canadien reste important dans le processus d'insertion, mais il ne garantit pas nécessairement l'obtention d'un emploi. Beaucoup de mes camarades ont déjà terminé leurs études ici au Canada, mais nombreux sont ceux qui n'ont pas encore trouvé un emploi stable malgré leurs diplômes » (RDC3).*

*« Le diplôme et l'expérience acquise en dehors du Canada ne vous garantissent en rien d'obtenir un bon emploi dans votre domaine ; il faut posséder un diplôme canadien, ne serait-ce que pour franchir la première étape. Toutefois, il est important de noter que tous les diplômes ne sont pas égaux en valeur. Dans certains domaines, comme la médecine, l'obtention du diplôme semble plus ou moins garantir un emploi. Dans d'autres domaines, c'est plus complexe. Je pense qu'un diplôme en médecine n'a pas la même valeur qu'un diplôme en communication » (RW2).*

En résumé, il est observé que peu de temps après la fin de leurs études et le début de leur carrière professionnelle, les opinions des répondants restent largement inchangées,

reconnaissant la valeur de leurs diplômes dans le processus d'insertion professionnelle. Cependant, ils soulignent que non seulement tous les diplômes ne sont pas équivalents en valeur, mais également qu'ils ne garantissent pas nécessairement l'obtention d'un emploi. Ces conclusions corroborent celles d'autres études antérieures qui ont également souligné que le diplôme est souvent considéré comme un filtre plutôt que comme une garantie d'emploi (Diambomba, 1955 :55).

Dans cette optique, une leçon importante que l'on peut tirer de ces observations est que la valeur perçue des diplômes varie d'un individu à un autre et que leur acquisition ne garantit pas nécessairement l'obtention d'un emploi. Cela souligne l'importance pour les immigrants de comprendre les nuances du marché du travail canadien et de se préparer à d'autres aspects de l'intégration professionnelle, tels que l'acquisition d'expérience pertinente et le développement de compétences transférables. Il convient toutefois de souligner que cette situation ne concerne pas exclusivement les immigrants au Canada : de nombreux natifs canadiens peuvent également se heurter à la difficulté de traduire leurs diplômes en emplois stables, et des phénomènes similaires sont observés dans plusieurs autres pays, où la déconnexion entre éducation formelle et insertion professionnelle touche l'ensemble de la population active. Dans cette optique, il serait recommandé de renforcer les dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle, notamment par le biais de programmes de mentorat, de stages accessibles, et de formations complémentaires orientées sur les compétences pratiques, tout en favorisant une meilleure reconnaissance des acquis et des expériences antérieures.

### **6.3.2. Le diplôme face au projet de vie des immigrants**

Dans l'évaluation du rôle du diplôme dans la réalisation des projets de vie des immigrants, il est observé que les détenteurs de diplômes, qu'ils soient en sciences pures, en sciences de la santé ou dans d'autres domaines, reconnaissent unanimement son importance. Cependant, cette reconnaissance est nuancée par une réalité socioprofessionnelle qui dépasse la simple possession du diplôme. Plus de la moitié des répondants expriment que la valeur du diplôme dans la vie active n'est pas nécessairement conforme à leurs attentes initiales pendant leurs études. En effet, d'autres facteurs sont désormais perçus comme essentiels pour accroître la compétitivité professionnelle des diplômés.

Pour appréhender la pertinence du diplôme dans la poursuite des objectifs de vie des répondants, ces derniers ont été interrogés sur l'impact de leur expérience professionnelle post-études sur leur perception du diplôme en relation avec leurs aspirations en ces termes :

*Est-ce que votre expérience de travail depuis votre sortie aux études vous a fait découvrir que le diplôme était plus ou moins nécessaire compte tenu de ce que vous vouliez faire dans la vie ?*

Dans l'ensemble, quatre des six répondants ont affirmé que le diplôme demeure un élément crucial dans la réalisation de leurs aspirations professionnelles depuis leur sortie de l'école. Cependant, ils soulignent également que d'autres éléments, tels que les réseaux de contacts professionnels, jouent un rôle indispensable dans la recherche d'emploi, ce qui

peut être une lacune dans le système éducatif traditionnel. Les déclarations de certains répondants, notamment BUJA et RW1, illustrent cette perspective.

*« De mon côté, le diplôme est important, mais pas aussi crucial que je le pensais auparavant. Pendant mes études, j'avais l'impression que le diplôme était la seule clé pour obtenir un emploi, mais au Canada, ce n'est pas le cas. Il est nécessaire d'avoir également un réseau et bien plus encore. Heureusement, dans notre domaine, la santé, il existe davantage d'opportunités que dans d'autres secteurs. Je crois que même sans réseau professionnel, je pourrais trouver du travail plus facilement qu'un sociologue. Les opportunités d'emploi sont nombreuses dans notre domaine pour le moment. Cependant, malgré cet avantage, nous continuons à utiliser diverses stratégies, notamment le réseautage, pour décrocher un emploi. »*  
(BUJA)

*« Pour ma part, le diplôme est certes important, mais pas autant que ce que nous enseignaient certains de nos professeurs. Ils insistaient sur le fait que les perspectives d'emploi étaient bien meilleures avec un diplôme canadien. Cependant, de mon expérience, je vois le diplôme comme un filtre, une chance d'être sélectionné, mais en aucun cas une garantie d'emploi. Parfois, je me demande s'il ne serait pas judicieux d'apprendre les stratégies de recherche d'emploi pendant nos études. Ce sont des aspects que nous, les immigrants, avons tendance à négliger. Nous avons tendance à croire que le diplôme seul suffit pour trouver un emploi, ce qui n'est plus nécessairement le cas. »* (RW1)

La leçon principale tirée de ces constatations est que bien que le diplôme demeure un élément important dans la poursuite des objectifs professionnels des immigrants, il ne garantit pas nécessairement la réussite sur le marché du travail. Les répondants reconnaissent l'importance du diplôme, mais soulignent également que d'autres facteurs, tels que les réseaux de contacts professionnels, sont cruciaux pour obtenir un emploi et progresser dans leur carrière. Cette constatation met en évidence la nécessité d'une approche holistique de l'intégration professionnelle des immigrants, qui prend en compte à la fois l'acquisition de qualifications formelles et le développement de réseaux sociaux et professionnels.

#### **6.4. Complémentarité du capital humain et du capital social**

Pour évaluer la valeur du capital humain par rapport au capital social, nous avons formulé la question suivante :

*Comment considérez-vous la valeur du diplôme et de l'expérience professionnelle (capital humain) par rapport aux relations (capital social) ?*

La majorité des répondants ont exprimé que, dans leur quête d'emploi, le diplôme, l'expérience professionnelle, le réseautage et d'autres stratégies se complètent, chacun jouant un rôle spécifique. Leurs affirmations corroborent les conclusions d'autres chercheurs, comme celles de Lai et al. (1998), qui soulignent la complémentarité entre le

capital social et le capital humain dans le processus de recherche d'emploi. Les déclarations de BUJA illustrent cette perspective :

*« Pour ma part, je considère que le diplôme et le réseau sont deux éléments très importants, et ils se complètent, car chacun joue un rôle distinct. Lorsque l'on possède à la fois un bon diplôme et un bon réseau, on a la possibilité de trouver un emploi dans divers contextes. Je connais un ami avec qui j'ai terminé mes études ; il a rapidement trouvé un emploi dans une entreprise où son beau-frère travaillait (**liens forts**). Nous recherchions quelqu'un pour un poste vacant, et sa sœur lui avait suggéré d'envoyer son CV car nous avons besoin de personnel. C'est ainsi qu'il a obtenu son emploi. Il a été recruté non seulement en raison de ses compétences et de son diplôme, mais aussi grâce à son réseau. Il avait eu accès à l'information avant les autres candidats. » (BUJA).*

Ce que l'on peut apprendre de ces déclarations, c'est que dans le contexte de la recherche d'emploi, le diplôme, l'expérience professionnelle et le réseautage sont des éléments interdépendants qui se complètent mutuellement. Les répondants reconnaissent que posséder un diplôme et une expérience professionnelle solide est essentiel, mais ils soulignent également l'importance des relations interpersonnelles dans leur recherche d'opportunités professionnelles. Dans cette situation que présente 'BUJA', il s'agissait d'un lien 'fort'.

Cette complémentarité entre le capital humain (représenté par le diplôme et l'expérience) et le capital social (représenté par les relations interpersonnelles) est cruciale

pour accéder à des opportunités professionnelles significatives. En d'autres termes, avoir un réseau de contacts peut ouvrir des portes et faciliter l'accès à des emplois qui ne seraient peut-être pas accessibles uniquement sur la base des qualifications académiques et de l'expérience professionnelle.

Cette perspective souligne l'importance pour les individus de cultiver et de maintenir des relations professionnelles solides, tout en développant leurs compétences et leur expérience. En d'autres termes, il s'agit d'investir activement dans ces relations. Elle met également en lumière la nécessité pour les institutions éducatives et les programmes de formation de fournir aux étudiants des opportunités de développer leurs réseaux professionnels tout au long de leur parcours académique. Ces constatations convergent avec les arguments avancés par les auteurs, qui soulignent l'importance de la complémentarité entre le capital humain, le capital social et l'investissement personnel.

Il est essentiel d'investir dans le capital humain, surtout pour les individus qui doivent surmonter des déficits de capital social ou culturel, particulièrement dans les milieux universitaires. Ronald Burt, à travers sa théorie des "trous structuraux", souligne que diversifier les réseaux sociaux permet aux individus d'avoir un avantage concurrentiel significatif sur le marché du travail en accédant à une variété d'informations et de ressources précieuses (Burt, 1992). Parallèlement, Mark Granovetter développe le concept de "liens faibles", soulignant que ces relations en dehors du cercle social immédiat sont cruciales pour découvrir de nouvelles opportunités et informations (Granovetter, 1973).

Voici les déclarations des répondants mentionnés :

*« [...] Je pense que dans la vie, le diplôme est plus que nécessaire, car il vous ouvre les chances d'avoir du travail. Il est important dans le processus d'embauche. Mais pas toujours évident pour avoir du travail, c'est une sorte de tamis [...] » (RDC3)*

*« [...] pour nous qui avons choisi le domaine de la Santé, nous avons la chance de trouver un travail sans passer par les réseaux d'amis, car les opportunités sont plus nombreuses que la demande. Mais quand j'entends les amis qui ont des diplômes dans les autres domaines, je pense qu'il faudrait investir dans le réseau, surtout pour nous les immigrantes, car plusieurs informations d'embauches se font actuellement de bouche à oreilles [...] » (RW1).*

*« Le diplôme t'ouvre la porte, mais il faut chercher d'autres stratégies pour avoir un travail, tel que des amis, un réseau et autres. A titre d'exemple, mon frère a une femme québécoise et grâce à sa femme, il a un très bon réseau, car les amies de sa femme et ses frères l'ont toujours aidé pour trouver de l'information sur les opportunités d'emploi » (RDC1).*

Toutes ces déclarations mettent en lumière plusieurs leçons importantes concernant le rôle du diplôme dans l'accès à l'emploi :

**A. Importance du diplôme comme prérequis initial** : Le diplôme est souvent perçu comme une condition préalable nécessaire pour accéder à de nombreuses opportunités d'emploi. Il est considéré comme essentiel dans le processus de sélection initial lors des embauches. Cependant, il ne garantit pas toujours un emploi directement.

Comme l'exprime RDC3, il agit comme un "tamis" qui filtre les candidats, mais ne garantit pas automatiquement l'emploi.

**B. Complémentarité avec le réseau personnel :** Les déclarations soulignent également l'importance complémentaire du réseau personnel dans la recherche d'emploi. RDC1 mentionne comment le réseau personnel, en l'occurrence celui de son beau-frère grâce à sa femme québécoise, a été déterminant pour obtenir des informations sur les opportunités d'emploi. Cette dimension montre que même avec un diplôme, l'accès aux informations sur les emplois peut souvent passer par des réseaux personnels bien établis.

**C. Spécificité des secteurs et des contextes :** RW1 apporte un éclairage particulier sur la spécificité des secteurs d'emploi. Dans le domaine de la santé, par exemple, les opportunités d'emploi peuvent être plus abondantes et moins dépendantes des réseaux personnels comparativement à d'autres domaines. Cependant, pour les immigrants dans d'autres domaines, comme mentionné par RW1, l'investissement dans un réseau professionnel devient crucial en raison de la prévalence des informations d'embauche par le bouche-à-oreille.

En conclusion, bien que le diplôme constitue une porte d'entrée vers l'emploi, son effet reste conditionné par d'autres facteurs, notamment le développement de réseaux personnels et professionnels. Pour les immigrants, investir dans ces réseaux peut s'avérer plus déterminant que la qualification elle-même. Si la littérature souligne surtout l'importance des liens faibles, nos données révèlent que des liens forts ont également

facilité l'accès à l'emploi, illustrant ainsi la pluralité des stratégies d'insertion professionnelle.

### **6.5. Le rôle des universités dans l'insertion et dans la création des réseaux**

Fréquenter l'université représente une opportunité stratégique pour les immigrants ou ceux issus de milieux moins favorisés socialement ou culturellement d'investir dans leur capital humain. Selon Burt, cela leur permet de développer des compétences valorisées sur le marché du travail contemporain, compensant ainsi les déficits initiaux en capital social ou culturel (Burt, 1992).

Pour les immigrants africains retournant aux études au Canada, cela implique non seulement de participer activement à des réseaux universitaires diversifiés, mais aussi de développer des compétences sociales et interpersonnelles qui enrichissent leur capital social. Selon les perspectives de Burt, Coleman et Granovetter, l'accumulation de capital social repose sur les efforts individuels pour investir dans des réseaux sociaux diversifiés et étendus. Burt (1992) souligne que les individus peuvent exploiter les "trous structurels" dans les réseaux pour accéder à des opportunités uniques, tandis que Coleman (1988) met l'accent sur l'importance des interactions sociales pour acquérir des ressources éducatives et professionnelles. Granovetter (1973), quant à lui, théorise que les liens faibles et forts dans les réseaux facilitent l'accès à des informations et des soutiens variés, cruciaux pour l'adaptation et le développement personnel au sein de l'environnement académique et au-delà. Ainsi, cultiver ces relations significatives et diversifiées non seulement facilite l'intégration sociale et professionnelle, mais offre également des opportunités

d'apprentissage et de croissance personnelle essentielles pour les immigrants dans leur parcours éducatif et professionnel au Canada.

Dans le cadre de notre enquête sur le rôle des universités dans la création de réseaux de diplômés, nous avons posé la question suivante :

*Que pensez-vous sur le rôle des universités comme lien de création des réseaux sociaux ?*

Parmi les six répondants interrogés, trois estiment que l'université constitue un cadre propice à la création de réseaux, tandis que les trois autres considèrent que les efforts de l'université dans ce domaine sont insuffisants. En outre, certains répondants soulignent que la responsabilité de créer des réseaux incombe aux immigrants eux-mêmes pendant leurs études.

Pour le répondant RDC3, les universités n'organisent pas suffisamment d'événements favorisant la création de réseaux pour les étudiants immigrants. Il estime que les écoles ne sensibilisent pas assez les étudiants issus de l'immigration sur l'importance des réseaux dans le processus de recrutement au Canada.

Il déclare

*: « [...] l'école, personnellement, m'a aidé à trouver des stages, mais elle n'organise pas suffisamment d'événements spéciaux pour créer des réseaux »*

En revanche, pour d'autres répondants, comme RDC1, l'université offre toutes les opportunités nécessaires pour créer des réseaux, mais il revient à l'immigrant de rechercher activement ces occasions. RDC1 affirme :

*« [...] il y a des réseaux sociaux, mais il faut s'informer et sortir de l'isolement pour obtenir des informations. »*

Un autre répondant, BUJA, estime que la création de réseaux devrait être l'un des objectifs principaux des étudiants immigrants lorsqu'ils retournent aux études. Il déclare :

*« [...] les universités n'en font pas assez, mais j'ai eu la chance d'avoir des amis pendant mes études, ce qui a enrichi mon réseau. Je pense que les immigrants devraient aller à l'université pour deux choses : obtenir un diplôme et développer un réseau. »*

Les réponses des répondants mettent en évidence plusieurs interprétations et leçons potentielles concernant le rôle des universités dans la création de réseaux pour les étudiants immigrants :

#### **D. Implication institutionnelle à renforcer**

Certains répondants, comme RDC3, estiment que les universités n'organisent pas suffisamment d'occasions qui leur permettraient de se réseauter. Cette perception souligne un besoin d'amélioration dans les programmes d'orientation et de soutien offerts aux étudiants immigrants.

### **E. Responsabilité partagée**

D'autres répondants, comme RDC1, soulignent que bien que les universités offrent des opportunités pour créer des réseaux, il incombe aux étudiants immigrants de rechercher activement ces occasions et de s'engager dans le processus. Cette perspective met en lumière le rôle actif que les étudiants immigrants doivent jouer dans la construction de leurs réseaux professionnels.

### **F. Importance de l'engagement**

Les réponses suggèrent également que la création de réseaux devrait être considérée comme un objectif essentiel pour les étudiants immigrants lorsqu'ils retournent aux études. Cela souligne l'importance pour les étudiants de s'engager activement dans des activités parascolaires, des événements de réseautage et des initiatives communautaires pour élargir leurs réseaux professionnels.

En somme, ces réponses soulignent la nécessité pour les universités de multiplier les occasions d'interactions sociales et professionnelles, et pour les étudiants de s'y engager activement afin de favoriser la construction de réseaux utiles à leur intégration professionnelle et à leur réussite sur le marché du travail. Il s'agit d'un engagement partagé entre les institutions et les apprenants.

## **6.6. Conclusion**

Le retour aux études a notablement enrichi la vie sociale des répondants, la majorité d'entre eux perçoivent l'école comme un espace privilégié de socialisation. Cette constatation rejoint les travaux de Dubet et Martuccelli (1996), qui soulignent le rôle

central de l'école dans la construction des sociabilités et des identités. Les répondants ont tiré parti d'informations circulant au sein de réseaux qualifiés de « relationnels », selon la typologie de Granovetter (1974), et ce, déterminant de l'âge, du genre ou du nombre d'années passées au Canada. Ce constat témoigne d'un renforcement du capital social grâce à la reprise d'études, en complément du capital humain formel acquis.

Par ailleurs, il a été observé que la valeur du diplôme varie considérablement selon le domaine de formation. Cette tendance, mise en évidence également par Finnie et Frenette (2005), montre que si le diplôme facilite l'accès à certaines opportunités, il ne constitue pas en soi une garantie d'insertion professionnelle. Il joue plutôt un rôle de filtre ou de signal lors du processus d'embauche. Ce constat s'inscrit dans la continuité des travaux de Spence (1973), qui conçoit le diplôme comme un signal de productivité potentielle destiné aux employeurs, et de Berg (1997), qui souligne la dissociation fréquente entre les qualifications académiques et les compétences effectivement mobilisées dans les emplois occupés. Arrow (1973), tout en reconnaissant cet effet signal, insiste sur la double fonction de l'éducation, à la fois productive et sélective. Ainsi, notre analyse confirme que le diplôme agit principalement comme un instrument de sélection sociale et professionnelle, sans pour autant garantir une correspondance entre formation et emploi obtenu.

Par ailleurs, certains répondants estiment que les universités, bien qu'engagées dans des actions de sensibilisation et d'accompagnement, pourraient aller plus loin dans le soutien à l'intégration des étudiants immigrants, notamment en facilitant davantage le développement de leur capital social à travers des activités structurées de réseautage et de

mentorat. Il est également suggéré que les enjeux de ressources humaines et financières constituent un frein à cet engagement accumulé.

En somme, ce chapitre a révélé que le retour aux études représente un levier significatif de transformation sociale pour les immigrants, notamment en matière de socialisation et de développement de réseaux relationnels. Toutefois, l'efficacité du diplôme en tant que vecteur d'insertion professionnelle reste conditionnelle, dépendante du domaine d'études, des attentes du marché, et de sa fonction sélective plus que garantie. Le chapitre suivant analysera en profondeur les stratégies concrètes mobilisées par les immigrants pour accéder à l'emploi, qu'il s'agisse de démarches directes, de recours à des institutions formelles ou à des contacts personnels. Cette analyse mettra en lumière le rôle structurant du capital social dans les parcours d'insertion professionnelle, en tenant compte des spécificités des contextes francophones et anglophones du Canada.

## **CHAPITRES 7 : STRATÉGIES D'INSERTION PROFESSIONNELLE**

### **7.1. Les stratégies utilisées pour accéder à l'emploi**

Ce chapitre poursuit deux objectifs distincts. Le premier consiste à examiner les stratégies et les méthodes employées par les répondants pour trouver un emploi, tandis que le second vise à approfondir la compréhension du rôle du réseau dans l'insertion professionnelle des immigrants francophones d'Afrique subsaharienne dans la ville d'Ottawa-Gatineau. Nous nous appuyons sur des recherches antérieures, notamment celles de Granovetter (1977) et de Degenne et Forsé (1994), qui ont étudié les moyens utilisés dans la recherche d'emploi.

Dans le cadre de notre étude, nous avons adopté les trois catégories établies par Mark S. Granovetter dans son enquête de 1973 (Degenne et Forsé, 1994 :127) :

- A.** La démarche directe, telle que le dépôt ou l'envoi de candidatures directement à un employeur inconnu.
- B.** Les médiations formelles, incluant l'utilisation des petites annonces, des sites internet d'emploi, des agences de placement, ou des services d'aide à l'insertion professionnelle pour les immigrants.
- C.** Les contacts personnels, impliquant l'intervention d'un intermédiaire entre l'emploi recherché et le candidat.

Au cours de nos entretiens, une question a été posée aux participants afin de comprendre leurs méthodes privilégiées lors de leurs recherches d'emploi antérieures :

***Quel moyen avez-vous le plus souvent utilisé pour trouver un emploi ? Pourquoi ?***

Les réponses ont été regroupées selon trois classifications.

### **7.1.1. Démarche directe comme stratégie d'accès à l'emploi**

La démarche directe, consistant à déposer ou envoyer sa candidature directement à un employeur inconnu, est une stratégie courante d'accès à l'emploi (Degenne et Forsé, 1994 :127). Cette approche implique généralement l'envoi d'un curriculum vitae, parfois de manière proactive sans qu'il soit précisé si des postes sont disponibles, ce qui peut être perçu comme une forme d'improvisation. Cependant, certains répondants combinent cette stratégie avec d'autres, notamment en renforçant leur démarche directe par le biais de leur réseau professionnel.

Les données recueillies indiquent que peu de répondants, soit moins de la moitié, ont trouvé un emploi par cette méthode. Deux des six répondants ont utilisé la démarche directe pour obtenir leur poste actuel, et il est notable que ces répondants proviennent du domaine de la santé.

Par exemple, un répondant mentionne :

*« Je privilégie le contact direct. Je commence par envoyer mon curriculum vitae, même si je ne sais pas si l'entreprise embauche. Ensuite, je cherche à savoir si je connais quelqu'un qui travaille là-bas pour obtenir des informations. Si je n'obtiens pas de réponse, je consulte régulièrement leur site web pour voir s'il y a des annonces » (BUJA).*

Un autre répondant souligne :

*« J'utilise tous les moyens disponibles, mais je donne la priorité au contact direct, suivi du contact personnel, puis des médiations formelles » (RW1).*

Les données recueillies montrent que la démarche directe, où les candidats envoient leur CV directement à des employeurs sans garantie d'opportunités, est courante pour accéder à l'emploi. Elle est parfois soutenue par le réseau professionnel des individus. Cependant, cette méthode n'est efficace que pour une minorité des répondants qui sont parvenus à dénicher un travail, notamment deux dans le domaine de la santé. Par exemple, l'un d'eux initie le contact en envoyant son CV sans annonce préalable, puis cherche des informations via des contacts personnels ou en surveillant le site web de l'entreprise (BUJA). Un autre répondant, RW1, privilégie également les contacts directs suivis de contacts personnels et de démarches formelles dans sa recherche d'emploi.

Ces exemples montrent que la démarche directe peut réussir dans certains secteurs, comme la santé, mais qu'elle est souvent combinée à d'autres stratégies pour maximiser les chances d'emploi. La leçon à tirer est que bien que courante, la démarche directe ne garantit pas le succès. Il est crucial pour les chercheurs d'emploi de diversifier leurs approches, en combinant la démarche directe avec l'utilisation du réseau professionnel, des contacts personnels et une surveillance régulière des annonces d'emploi en ligne.

En outre, ces résultats indiquent que l'efficacité de la démarche directe peut varier selon le secteur et les compétences des candidats. Les répondants du domaine de la santé semblent avoir tiré plus de bénéfices de cette approche en raison de la demande élevée pour leurs compétences spécifiques.

Ainsi, la diversification des stratégies de recherche d'emploi, adaptées au contexte

spécifique et aux compétences individuelles, est essentielle pour augmenter les chances de trouver un emploi satisfaisant.

### **7.1.2. Médiation formelle comme stratégie d'accèsion à un emploi**

La médiation formelle, qui implique l'utilisation des canaux traditionnels tels que les petites annonces, les sites internet d'emploi, ou les agences de placement, constitue une stratégie courante pour accéder à un emploi (Degenne et Forsé, 1994 : 127). Parmi nos répondants, peu ont affirmé avoir trouvé un emploi par le biais de ces mécanismes formels, et lorsque c'est le cas, il s'agit généralement de répondre à des offres d'emploi annoncées dans les journaux ou en ligne en envoyant leur curriculum vitae aux entreprises.

Sur les six répondants, seul un a utilisé les médiations formelles pour obtenir son poste actuel. Selon ce répondant, il consulte régulièrement les annonces en ligne et fait appel à son réseau professionnel pour maximiser ses chances d'être sélectionné ou embauché.

Par exemple, un répondant mentionne :

*« Je suis dans le domaine de l'enseignement, donc les postes sont généralement affichés en ligne sur les babillards. Ma première stratégie est donc de répondre aux annonces en ligne. Cependant, j'utilise également mon réseau d'anciens enseignants pour obtenir des informations et développer des stratégies pour augmenter mes chances d'embauche. Après avoir terminé mes études à l'Université d'Ottawa, j'ai envoyé mon CV à plusieurs écoles, et c'est ainsi que j'ai été embauché sans aucune intervention supplémentaire » (RDC1).*

Les données indiquent que la médiation formelle, utilisant des canaux traditionnels comme les petites annonces et les sites d'emploi, est une stratégie commune pour accéder à un emploi (Degenne et Forsé, 1994 : 127). Cependant, parmi nos répondants, elle n'a mené à un emploi que dans un seul cas. Ce répondant, travaillant dans l'enseignement, explique qu'il répond aux annonces en ligne souvent affichées sur les babillards pour ce secteur. Il complète cette démarche en exploitant son réseau professionnel, ce qui lui a permis d'être embauché après avoir envoyé son CV à plusieurs écoles (RDC1).

La leçon à tirer est que bien que la médiation formelle soit courante, elle n'assure pas toujours un succès rapide dans la recherche d'emploi. L'exemple du répondant dans l'enseignement souligne l'importance de combiner les médiations formelles avec un réseau professionnel actif pour accroître les chances d'embauche. Ainsi, diversifier les stratégies de recherche d'emploi, adaptées au contexte spécifique et en exploitant efficacement les réseaux professionnels, est crucial pour maximiser les chances de trouver un emploi satisfaisant.

Cet exemple montre que, dans certains secteurs comme l'enseignement, les stratégies formelles telles que les candidatures en réponse à des annonces peuvent déboucher sur un emploi, surtout lorsqu'elles sont renforcées par un recours stratégique au réseau professionnel. Sans permettre de généraliser à tous les cas, cette situation illustre l'intérêt potentiel de combiner démarches formelles et mobilisation de liens professionnels pour optimiser les chances d'insertion sur le marché du travail.

### **7.1.3 Contact personnel comme stratégie**

Le contact personnel, comme présenté précédemment, implique l'intervention d'une

tierce personne ou d'un intermédiaire entre le poste recherché et le candidat (Degenne et Forsé, 1994 : 127). Il ressort de nos entretiens que l'utilisation du réseau personnel revêt une grande importance dans le processus d'insertion professionnelle des immigrants, indépendamment de leur niveau d'éducation, de leur domaine d'études ou de leur genre. Ce recours aux liens de solidarité permet aux nouveaux arrivants d'accroître leurs chances de trouver un emploi et de surmonter les obstacles auxquels ils sont confrontés lors de leur insertion.

En effet, la majorité des immigrants interrogés, soit 5 sur 6, ont utilisé avec succès le contact personnel pour obtenir un emploi lors de leur insertion professionnelle. Cependant, en se référant à leur emploi actuel, seule la moitié d'entre eux, soit 3 sur 6 (Rw2, Rdc2 et Rdc2), considèrent le contact personnel comme leur principale stratégie pour trouver du travail.

Voici quelques déclarations des répondants :

*« Pour mon emploi actuel, c'est mon réseau qui m'a aidé. Globalement, je considère que les relations personnelles sont ma principale stratégie pour trouver un emploi, suivies des médiations formelles. Auparavant, j'envoyais des CV sans succès, mais depuis que je me concentre sur le réseautage, j'ai vu une amélioration significative. Je commence toujours par consulter mes amis pour savoir s'ils ont des informations sur des opportunités d'emploi dans leur réseau professionnel. Je ne perds plus de temps à postuler à des postes sans réponse, et j'ai maintenant la possibilité de faire des choix » (RW2)*

Certains répondants combinent plusieurs stratégies pour atteindre leur objectif :

*« Je fais appel à plusieurs moyens pour trouver un emploi. En premier lieu, je m'appuie sur mon réseau d'amis et de famille pour obtenir des informations sur les opportunités d'emploi. Ensuite, j'utilise les canaux traditionnels tels que les annonces, les journaux et internet. J'envoie rarement un CV sans annonce, donc la démarche directe n'est pas ma priorité. C'est ainsi que j'ai obtenu mon emploi actuel » (RDC2)*

Un autre répondant partage une expérience similaire :

*« J'avais l'habitude d'utiliser principalement internet et les journaux pour trouver un emploi, mais je me suis rendu compte que je n'avais pas suffisamment de réseaux et de références. J'ai donc changé de stratégie en privilégiant le contact personnel. Je commence toujours par demander à mes amis et connaissances s'ils ont des recommandations pour des emplois. Les méthodes formelles viennent ensuite. Cette approche a donné des résultats positifs jusqu'à présent » (RDC3)*

Les données indiquent que le contact personnel joue un rôle crucial dans l'insertion professionnelle des immigrants, indépendamment de leur niveau d'éducation ou de domaine d'études. La majorité des immigrants interrogés, soit 5 sur 6, ont réussi à trouver un emploi en utilisant cette stratégie. Parmi eux, trois répondants considèrent le contact personnel comme leur principale méthode pour obtenir un emploi.

Par exemple, RW2 souligne l'efficacité du réseau personnel en disant :

*« Pour mon emploi actuel, c'est mon réseau qui m'a aidé. Globalement, je considère que les relations personnelles sont ma principale stratégie pour trouver*

*un emploi, suivies des médiations formelles. »*

D'autres répondants combinent différentes approches :

*« En premier lieu, je m'appuie sur mon réseau d'amis et de famille pour obtenir des informations sur les opportunités d'emploi. Ensuite, j'utilise les canaux traditionnels tels que les annonces, les journaux et internet. C'est ainsi que j'ai obtenu mon emploi actuel » (RDC2).*

Les témoignages révèlent que le contact personnel est particulièrement efficace pour naviguer sur le marché de l'emploi, souvent en surpassant les méthodes formelles telles que les annonces en ligne. Cette approche permet aux nouveaux arrivants de surmonter les obstacles liés à leur intégration professionnelle, soulignant ainsi l'importance des réseaux personnels pour leur succès initial.

En conclusion, il est crucial de cultiver et d'entretenir des relations personnelles solides pour améliorer les chances d'obtenir un emploi satisfaisant et faciliter l'intégration professionnelle dans un nouveau pays. Le contact personnel se révèle souvent être une méthode plus directe et efficace que les démarches formelles comme les annonces en ligne ou les agences de placement.

#### **7.1.4. Synthèse**

Les données analysées révèlent trois principales stratégies d'accès à l'emploi, toutes essentielles pour les chercheurs d'emploi et en particulier pour les immigrants francophones subsahariens dans la région d'Ottawa-Gatineau.

Premièrement, la diversification des stratégies de recherche d'emploi, incluant la démarche directe et la médiation formelle comme les annonces en ligne, est courante parmi nos répondants. Cependant, leur efficacité varie considérablement selon le secteur d'activité et les compétences individuelles, soulignant l'importance d'une approche stratégique et diversifiée pour maximiser les chances d'emploi satisfaisant.

Deuxièmement, la combinaison de la médiation formelle avec un réseau professionnel actif a démontré être une approche particulièrement efficace. Les répondants, notamment dans l'enseignement, ont réussi à optimiser leurs opportunités d'embauche en utilisant à la fois les annonces en ligne et leur réseau d'anciens collègues. Cette stratégie illustre l'importance de tirer parti des médiations formelles tout en cultivant des relations professionnelles directes.

Troisièmement, nos résultats mettent en évidence le rôle crucial des réseaux ethniques dans l'insertion professionnelle des immigrants. Ces réseaux, composés principalement d'immigrants africains établis depuis plusieurs années au Canada, jouent un rôle déterminant en fournissant des informations précieuses sur le marché du travail local. Ils facilitent non seulement l'accès à des opportunités d'emploi cachées, mais aussi la recommandation directe et la référence, renforçant ainsi l'intégration professionnelle des nouveaux arrivants.

En résumé, ces stratégies variées illustrent l'importance cruciale d'adapter les approches d'accès à l'emploi en fonction du contexte spécifique et des caractéristiques individuelles des chercheurs d'emploi. L'étude souligne également l'impact positif des réseaux professionnels et ethniques dans la facilitation de l'insertion professionnelle des immigrants, enrichissant ainsi la compréhension des dynamiques complexes du marché du

travail pour cette population spécifique.

## **7.2. Le recours au capital social pour accéder à un poste**

Cette section vise à explorer la dynamique des réseaux de relations utilisés par les immigrants lors de leur recherche d'emploi. Nous nous appuyons sur les travaux antérieurs (Granovetter, 1973 ; Degenne & Forsé, 2000), portant sur le rôle des réseaux sociaux dans la diffusion des informations sur les opportunités d'emploi, ce qui nous permet de mieux appréhender l'utilisation de ces réseaux dans le processus de recherche d'emploi. L'analyse des réseaux de relations des immigrants francophones de la région d'Ottawa-Gatineau met en évidence deux types principaux de réseaux : les réseaux de relations personnelles (amis, famille, etc.) et les réseaux de relations professionnelles (anciens employeurs, collègues de travail, camarades de classe, etc.)

### **D. Les immigrants reçoivent de l'aide pour trouver un emploi.**

Afin de cerner ces réseaux dans le contexte des immigrants francophones, des questions spécifiques ont été posées aux répondants concernant l'aide reçue pour trouver un emploi, se maintenir en emploi ou suivre une formation professionnelle. Plus précisément, nous avons posé la question suivante :

*Des personnes ou des organismes vous ont-ils aidé à trouver un emploi, à vous maintenir en emploi ou à suivre une formation en vue d'accéder à un emploi après votre sortie de l'école ?*

Les données recueillies révèlent que de nombreux nouveaux arrivants rencontrent des difficultés liées à la méconnaissance du marché du travail, les incitant à se tourner vers les réseaux ethniques ou professionnels pour obtenir des informations sur les opportunités d'emploi disponibles.

Tous les répondants interrogés ont déclaré avoir bénéficié d'une forme d'assistance à un moment donné de leur parcours professionnel, soulignant ainsi le rôle crucial des réseaux sociaux dans le processus d'insertion professionnelle des immigrants dans la région d'Ottawa-Gatineau. Ces résultats corroborent les conclusions d'études antérieures mettant en évidence l'importance du capital social dans le processus de recherche d'emploi et d'intégration professionnelle.

#### **E. L'origine de l'aide aux immigrants : liens faibles ou forts ?**

Après avoir constaté que tous les répondants ont bénéficié d'une forme d'aide pour trouver un emploi, notre intérêt s'est porté sur l'origine de cette assistance, qu'elle soit d'ordre personnel ou professionnel. Nous avons donc demandé aux participants de spécifier les personnes ou les organismes qui leur ont apporté cette aide.

#### ***Si oui, identifiez chaque personne et ou organisme qui vous a donné de l'aide.***

Les données recueillies révèlent que les immigrants ayant participé à notre étude ont reçu de l'aide de divers réseaux, notamment familial, professionnel, amical, et associatif. Malgré plusieurs années passées dans la région, certains répondants continuent de privilégier les réseaux ethniques par rapport aux réseaux professionnels pour trouver un emploi. Cette

tendance peut s'expliquer en partie par la prédominance des liens ethniques dans la région de la capitale nationale et les difficultés rencontrées pour développer un réseau professionnel.

Dans la littérature examinée, les théoriciens des réseaux ont souligné l'importance des réseaux de relations personnelles (liens forts) et professionnels (liens faibles) dans la recherche d'emploi. Bien que les deux types de réseaux soient utiles, leur impact sur le processus de recrutement diffère. Les relations professionnelles sont souvent associées à des opportunités d'emploi de meilleure qualité (Degenne et Forsé, 1994).

Les données de notre étude montrent que les six répondants ont reçu de l'aide de leur réseau, dont quatre provenant de leurs relations personnelles et deux de leurs relations professionnelles. Ces résultats corroborent les conclusions d'autres recherches, notamment celles de Granovetter (1994) et de Lin (1982) (mentionnées dans Degenne et Forsé, 1994 :128-130), qui ont mis en évidence l'utilisation de liens de relations personnelles et professionnelles par différents chercheurs d'emploi.

Un exemple concret de cette combinaison de stratégies est illustré par le témoignage d'un répondant :

*« Oui, j'ai reçu de l'aide pour les trois postes que j'ai occupés. Par exemple, pour devenir agent de sécurité, un compatriote m'a informé et aidé ; pour un poste de professeur de français, c'est mon pasteur d'église qui m'a informé de la disponibilité du poste, et le directeur de l'école était un ami de notre pasteur. Enfin, pour mon poste actuel, une de mes étudiantes m'a informé de l'opportunité, et mes références étaient d'anciens étudiants à moi » (RW2).*

Un autre répondant partage son expérience :

*« Oui, j'ai reçu de l'aide, principalement de la Cité collégiale, mon ancienne école, qui m'envoie des offres d'emploi. Pour le réseau, cela dépend. Par exemple, pour mon emploi actuel, un ami canadien rencontré à l'église m'a beaucoup aidé tout au long du processus de recrutement, même si c'est un emploi à temps partiel » (RDC3).*

#### **F. L'aide reçue par les immigrants**

Dans le cadre de leur recherche d'emploi, les immigrants reçoivent divers types d'aide, qui varient d'un répondant à l'autre. Pour examiner plus en détail le type d'assistance reçue par les immigrants, nous leur avons posé la question suivante :

#### ***Quel genre d'aide avez-vous reçue ?***

Les données recueillies révèlent que tous les répondants ont bénéficié d'une forme d'aide, bien que les détails de cette aide puissent différer. Certains mentionnent avoir reçu des informations sur les postes disponibles, tandis que d'autres évoquent l'aide sous forme de références. Cependant, il est notable que les six répondants ont tous reçu une forme d'aide sous la forme d'informations.

Par exemple, un répondant, BUJA, explique :

*« Moi j'ai reçu d'abord de l'information à temps et j'ai reçu de l'aide technique par exemple, m'aider comment présenter des bonnes lettres de présentation ou des bons CV pour le poste »*

De même, un autre répondant, RDC1, témoigne :

*« Par exemple moi, j'ai déjà eu des informations sur un poste avant même que le poste soit affiché sur les babillards, ça m'a aidé à me préparer en avance... »*

Dans son témoignage, RDC1 illustre également l'importance de cette assistance :

*« J'ai reçu de l'aide en termes d'informations et de références pour avoir mon poste actuel. Je sais que si je n'avais pas eu ces informations à temps, je n'aurais pas eu le poste. Un poste vacant était disponible chez [nom de l'entreprise], il m'avait intéressé de soumettre ma candidature, et je l'avais fait. Je dirais que le travail que j'occupe est le fruit de ce réseau d'amis. En plus, dans le processus, deux de mes connaissances avaient accepté que je donne leurs noms comme références. Un autre ami m'avait aidé à arranger mon CV selon les exigences canadiennes et selon le poste... »*

Pour conclure cette discussion sur l'utilisation du capital social pour accéder à un poste, ou en d'autres termes, sur la dynamique entourant les réseaux de relations lors de la recherche d'emploi, nous pouvons noter que la majorité des immigrants bénéficient d'une assistance principalement sous forme d'information dans leur processus d'insertion professionnelle. Cette assistance provient généralement de leur réseau ethnique, constitué de liens forts. Même après plusieurs années passées au Canada, peu d'entre eux parviennent à développer un réseau professionnel dynamique, composé de liens faibles, susceptible de les aider dans leur recherche d'emploi.

La principale leçon à tirer de cette conclusion est que les données montrent que plusieurs répondants ont réussi à accéder à un emploi en mobilisant des réseaux informels, souvent issus de leur communauté d'origine, sans nécessairement passer par des structures

professionnelles formelles. Ces liens forts ont permis un premier accès au marché du travail, notamment par le partage d'informations et de recommandations. Toutefois, leur portée demeure souvent limitée à des secteurs ou des opportunités restreintes. Ainsi, bien qu'efficaces à court terme, ces réseaux ne remplacent pas la nécessité de développer des liens faibles, plus diversifiés et moins redondants, susceptibles de fournir un accès élargi aux opportunités professionnelles de qualité (Granovetter, 1973 ; Degenne & Forcé, 2004). La complémentarité entre réseaux ethniques et relations élargies constitue donc un levier important d'intégration professionnelle durable.

Ainsi, après avoir examiné comment les immigrants utilisent les démarches directes, les médiations formelles et les contacts personnels pour accéder à l'emploi, il est crucial d'évaluer les perceptions des immigrants face à ces stratégies et les obstacles qu'ils rencontrent dans le processus d'insertion professionnelle. La section qui suit se penchera sur ces aspects en explorant comment les immigrants perçoivent leur intégration dans le marché du travail canadien, les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés, ainsi que les différences entre les sociétés canadiennes francophone et anglophone. Nous examinerons également la manière dont les immigrants se projettent dans leur avenir professionnel, fournissant ainsi une vue d'ensemble des réalités et des perspectives liées à leur insertion professionnelle. Cette analyse permettra d'approfondir la compréhension des enjeux rencontrés par les immigrants et d'identifier les opportunités pour améliorer leur intégration professionnelle.

### **7.3. Insertion professionnelle**

#### **7.3.1. Perception des immigrants**

Dans cette section, l'objectif est d'évaluer le degré d'insertion professionnelle perçu par les répondants, ainsi que les critères qu'ils considèrent comme déterminants pour cette insertion. L'interrogation initiale visait à savoir si les répondants se percevaient comme insérés sur le marché du travail et, le cas échéant, quels étaient les éléments qui, selon eux, définissaient cette insertion.

Bien que la plupart des répondants mentionnent le travail décent, valorisant et permanent comme critère d'insertion, il est intéressant de noter que chaque répondant a une conception différente de l'insertion professionnelle. Sur les six répondants, cinq se considèrent comme insérés sur le marché du travail, dont trois de manière totale et deux de manière partielle, tandis qu'un seul répondant affirme ne pas être inséré.

Bien que la grande majorité se considère plus ou moins insérée professionnellement, les critères sur lesquels ils fondent cette perception varient d'un immigrant à l'autre. Deux modèles d'insertion professionnelle se dégagent de l'analyse des données : un groupe pour qui la simple possession d'un emploi suffit à parler d'insertion, indépendamment de la qualité ou de la durée de celui-ci, et un autre groupe pour qui la qualité et la stabilité du travail sont des conditions nécessaires à l'insertion professionnelle. Parmi les répondants qui se considèrent comme insérés, trois citent la possession d'un travail stable comme critère d'insertion, tandis que deux autres mettent l'accent sur l'importance d'un travail permanent et valorisant.

Par exemple, Buja affirme :

*« Oui, je suis inséré, car j'ai un travail stable »*

Rw1 renchérit :

*« Je me considère inséré, car j'ai un bon travail permanent, une maison et je suis citoyen »*

Rw2 partage une perspective optimiste :

*« Oui, je suis inséré, car je gagne un peu plus d'argent et je suis bien avec ça, je sais que le poste que j'occupe me permettra d'en avoir un autre dans l'avenir, je suis très optimiste ».*

Certains répondants expriment une perception partielle de leur insertion professionnelle, comme Rdc1 :

*« Oui, mais pas totalement, mais je suis fier de ce que je fais et mon extension de mon travail est grande. Je peux travailler dans les écoles francophones et anglophones »*

Rdc2 nuance :

*« Oui, mais partiellement, car j'ai quand même un travail qui me fait vivre même s'il n'est pas sécuritaire ».*

Cependant, un répondant exprime le sentiment de ne pas être inséré, car il considère que l'insertion implique d'abord la disponibilité d'un travail permanent et stable :

*« Je ne suis pas inséré, car je n'ai pas un travail permanent. Je n'espère même pas en avoir dans un court terme suite à l'environnement du travail que je vois partout... » (RDC 3).*

Les témoignages recueillis révèlent que l'insertion professionnelle est perçue de manière plurielle par les répondants et ne se limite pas à l'obtention d'un emploi. Elle est envisagée comme un processus graduel, reposant sur des critères tels que la stabilité et la permanence de l'emploi, le sentiment de sécurité, les perspectives de progression ainsi que la reconnaissance sociale. Certains considèrent qu'un emploi stable ou permanent constitue un indicateur d'insertion, tandis que d'autres insistent sur la satisfaction personnelle ou l'amélioration des conditions de vie. Cette diversité de perceptions met en lumière le caractère subjectif et multidimensionnel de l'insertion professionnelle, influence à la fois par les trajectoires individuelles et le contexte socioéconomique dans lequel elles s'inscrivent. Le critère transversal qui ressort de ces témoignages demeure la permanence de l'emploi, entendue dans une acceptation élargie incluant la possibilité d'évolution et une certaine stabilité dans le temps.

En conclusion, l'analyse des perceptions des répondants souligne la complexité du processus d'insertion professionnelle pour les immigrants. Les critères d'évaluation, tels que la stabilité de l'emploi et la qualité des conditions de travail, invitent à prendre en compte les réalités et attentes individuelles dans l'élaboration des politiques d'intégration. Les propositions des répondants mettent également en évidence les limites et incertitudes ressenties, révélant les multiples défis auxquels les immigrants font face sur le marché du travail.

Le rôle du réseau personnel et du capital social s'avère également déterminant dans la réussite de l'insertion professionnelle. Si les réseaux ethniques facilitent l'accès initial à l'information, ils doivent être complétés par des réseaux professionnels diversifiés pour

favoriser une intégration durable. Ainsi, pour renforcer l'efficacité des politiques et des programmes d'insertion, il est essentiel de tenir compte de cette pluralité de parcours et de renforcer les dispositifs de soutien au développement des réseaux professionnels et sociaux des immigrants.

### **7.3.2. Les défis de l'insertion professionnelle des immigrants : besoins et obstacles**

L'intégration des immigrants sur le marché du travail est souvent entravée par divers obstacles. Pour mieux comprendre ces difficultés, nous avons interrogé les répondants sur les principaux obstacles entravant l'intégration des immigrants sur le marché du travail, en leur demandant de les classer par ordre d'importance.

*Quels sont, selon vous, les obstacles principaux qui empêchent ou retardent l'intégration d'un immigrant au marché du travail ?*

Les résultats indiquent que, selon la perception des répondants, deux obstacles se démarquent clairement : le manque de réseau et la non-reconnaissance des diplômes étrangers. Ces deux facteurs sont identifiés comme les principaux défis rencontrés par les immigrants dans leur parcours d'intégration professionnelle. La majorité des répondants, soit cinq sur six, ont souligné l'importance de ces deux aspects.

Par exemple, un répondant exprime :

*« Les principaux obstacles pour moi sont d'abord le manque de reconnaissance de mon diplôme obtenu à l'étranger, suivi par la difficulté à établir un réseau, non seulement avec des immigrants, mais aussi avec des Canadiens «de souche» »*

(BUJA).

Tandis que certains mettent en avant le manque de réseau et la non-reconnaissance des diplômes, d'autres pointent du doigt la discrimination comme un obstacle majeur à l'emploi pour les immigrants. Bien que la Charte des droits et libertés du Canada interdise la discrimination, deux répondants sur six estiment que la discrimination est un facteur prédominant dans l'obstacle à l'emploi pour les immigrants africains.

Un répondant exprime cette préoccupation en déclarant :

*« Je pense que le racisme est le principal obstacle. Même avec un diplôme canadien, les immigrants rencontrent des obstacles en raison de leur origine. De plus, le manque de réseau, notamment avec les Canadiens, crée un blocage qui, selon moi, relève du racisme. La maîtrise des deux langues est également essentielle, mais de nombreux immigrants négligent l'anglais, ce qui constitue un autre handicap pour établir un réseau » (BUJA).*

La principale leçon à tirer de ces données est que pour faciliter l'intégration professionnelle des immigrants au Canada, il est crucial de renforcer la reconnaissance des diplômes étrangers et de faciliter l'établissement de réseaux professionnels. Ces deux facteurs sont identifiés comme les principaux obstacles rencontrés par les immigrants dans leur recherche d'emploi. En améliorant la reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger, les immigrants pourront mieux utiliser leurs compétences dans le marché du travail canadien. De même, faciliter l'accès à des réseaux professionnels efficaces permettra aux immigrants d'obtenir des informations sur les opportunités d'emploi et de

bénéficier de recommandations utiles pour leur carrière. Ainsi, pour promouvoir une véritable intégration professionnelle et favoriser l'égalité des chances, il est essentiel de surmonter ces défis structurels et de soutenir activement les immigrants dans leur parcours d'intégration sur le marché du travail.

### **7.3.3 Insertion dans la société canadienne francophone ou anglophone ?**

Nonobstant les entraves inhérentes à l'incorporation dans le marché de l'emploi, tous les participants témoignent cependant de leur intégration au sein de la société canadienne. Afin de déterminer s'ils se sentent davantage intégrés dans la communauté francophone ou anglophone, ils ont été interrogés à cet effet.

*Trouvez-vous que vous êtes plus insérés dans la communauté francophone ou dans la communauté anglophone ?*

Sur la base des données biographiques, la plupart de nos participants sont arrivés au Canada en tant que francophones. Après plusieurs années de résidence au pays, ces immigrants maintiennent leur sentiment d'appartenance à la communauté francophone. Bien que la majorité affirme être intégrée dans la communauté francophone, plus de la moitié indique également déployer des efforts considérables pour s'intégrer aux deux communautés, francophone et anglophone, étant donné les impératifs linguistiques de la région de la capitale nationale (français et anglais).

Ci-dessous, quelques extraits des déclarations des participants :

« [...] Moi, je me considère inséré dans la communauté francophone, mais je fais un effort pour intégrer la communauté anglophone, car le Canada est bilingue » (BUJA) ;

« Oui, j'ai la nationalité et je me sens Canadien comme les autres » (RW1); « [...] Oui, je suis dans la communauté francophone, mais je dirais aussi dans les deux communautés » (RW2);

« [...] J'ai étudié et vécu en français, mais je préfère actuellement m'insérer dans la communauté anglophone pour avoir plus de chances [...] que dans la communauté francophone » (RDC1)

« [...] Je suis dans les deux donc francophone et anglophone » (RDC3).

En résumé, ces données montrent que la majorité des participants maintiennent un lien fort avec la communauté francophone tout en reconnaissant l'importance de s'intégrer également dans la communauté anglophone pour des raisons linguistiques et d'opportunités. Cette dualité linguistique et culturelle au Canada, particulièrement dans des régions comme Ottawa-Gatineau, nécessite des immigrants une intégration dans les deux communautés. Cela reflète leur adaptation dynamique et leur volonté d'intégration dans le contexte biculturel du pays, soulignant l'importance de développer une compétence linguistique dans les deux langues officielles tout en respectant les cultures et identités des communautés.

Lors de leur arrivée au Canada, de nombreux immigrants choisissent de s'installer dans la région d'Ottawa-Gatineau, sachant qu'ils travailleront et vivront dans la langue de leur choix, que ce soit le français ou l'anglais. Cependant, d'autres réalités peuvent

contraindre les immigrants à adopter d'autres modes de vie. C'est dans ce contexte que la question suivante a été posée :

*Votre perception des réalités francophone et anglophone a-t-elle changé face aux études ?*

Sur les six répondants, quatre ont observé une évolution de leur perception, en particulier ceux résidant au Québec. Ils notent que la francophonie peut être plus théorique que pratique, car la maîtrise du français et de l'anglais est souvent exigée, même officieusement dans l'Outaouais, où le français prédomine dans le milieu professionnel. Gatineau, ville francophone voisine d'Ottawa, majoritairement anglophone, illustre cette dualité linguistique. De plus, les emplois dans la fonction publique fédérale requièrent couramment les deux langues officielles du Canada.

Un répondant résume cette complexité en déclarant :

*« Si j'ai bien compris la question, je dirais que c'est un peu compliqué. La francophonie dans la région de la capitale nationale est importante, mais en réalité, un diplômé sans connaissance de l'anglais pose toujours problème pour trouver un emploi, que ce soit du côté d'Ottawa ou de Gatineau... » (BUJA).*

Dans la région d'Ottawa-Gatineau, le bilinguisme est essentiel, notamment du côté québécois. Malgré une majorité francophone, il est souvent nécessaire de maîtriser l'anglais en raison des exigences professionnelles et sociales. Gatineau, une ville francophone située à proximité d'Ottawa, majoritairement anglophone, illustre parfaitement cette coexistence

de deux réalités linguistiques. La maîtrise des deux langues est souvent requise sur le marché du travail, en particulier dans la fonction publique fédérale. Apprendre l'anglais est crucial pour les immigrants afin d'interagir efficacement dans un environnement anglophone. Toutefois, cette compétence linguistique ne garantit pas une intégration complète.

Pour réussir leur intégration, les immigrants doivent également s'engager profondément avec les aspects culturels et sociaux de la communauté anglophone. Cela souligne l'importance de développer des compétences dans les deux langues officielles pour une intégration réussie. Néanmoins, la prédominance de l'anglais peut parfois diminuer l'incitation à apprendre le français, comme l'illustre l'expérience des immigrants syriens à Gatineau (Dauphin et Veronis, 2020).

#### **7.3.4 Représentation et projet d'avenir des répondants**

Dans le cadre de cette étude visant à appréhender les perceptions et les perspectives des immigrants, les participants ont été interrogés sur leur vision de leur propre situation future.

##### ***Comment entrevoyez-vous votre situation dans l'avenir ?***

En résumé, parmi les six répondants, une majorité écrasante de quatre personnes, soit plus de la moitié de l'échantillon, a exprimé un sentiment d'optimisme quant à leur avenir, même si quelques-uns ont encore des doutes ou des interrogations concernant leur trajectoire future (RW2). Cependant, deux participants ont fait partie de leurs préoccupations concernant l'instabilité de leur avenir. Ces individus ont souligné que cette incertitude n'est

pas spécifique aux immigrants, mais concerne également les Canadiens natifs (RDC).

L'un des répondants ayant exprimé une vision optimiste de son avenir a formulé sa perspective de la manière suivante :

*« Je pense que mon avenir sera meilleur, car moi je suis optimiste et je dois tout faire pour m'insérer dans le système, on n'a pas le choix. Nous sommes obligés de le faire. Pour moi, l'intégration pour un immigrant ce n'est pas une faveur, c'est une obligation et chacun doit fournir les efforts et utiliser tous les moyens possibles » (RW2).*

Pour d'autres, la situation de l'avenir est différente :

*« Je ne pense pas vraiment à une vie en rose. Quand je vois des Canadiens de 'souche', après avoir travaillé plus de 10 ans, perdre leur job en un clin d'œil et moi qui suis immigrant, j'imagine que je n'ai pas le droit de dire que mon avenir sera rose » (RDC3).*

Les raisons de l'optimisme exprimé par certains répondants peuvent être considérées comme valables dans une certaine mesure, mais elles peuvent également être confrontées à des défis et des réalités complexes.

Essayons d'analyser les deux perspectives exprimées par nos répondants :

### **1. Optimisme basé sur l'effort et l'intégration (RW2) :**

Cette perspective met en avant l'idée que l'optimisme est alimenté par la conviction que l'intégration dans la société canadienne est une obligation pour les immigrants. L'optimisme est perçu comme une motivation pour fournir les efforts nécessaires à cette intégration. Cette vision est valable dans la mesure où elle souligne l'importance de l'effort

personnel et de l'adaptation à un nouvel environnement, ce qui peut effectivement améliorer les perspectives des immigrants.

## **2. Pessimisme basé sur l'incertitude et l'observation des autres (RDC3).**

Cette perspective exprime le pessimisme en soulignant l'incertitude de l'avenir, même pour les Canadiens de 'souche', en raison de la précarité de l'emploi. Le répondant met en doute la possibilité d'un avenir radieux en se basant sur l'observation des difficultés rencontrées par d'autres, même après une longue période de travail. Cette vision soulève des préoccupations légitimes concernant la stabilité de l'emploi et la réalité du marché du travail, ce qui remet en question l'idée d'un avenir optimiste pour les immigrants.

En conclusion, bien que l'optimisme exprimé par certains répondants puisse être motivant et positif, il est important de reconnaître que les perspectives des immigrants sont influencées par une multitude de facteurs, y compris les conditions économiques, sociales et politiques. Les deux perspectives présentées soulignent les défis et les complexités auxquels sont confrontés les immigrants dans leur parcours d'intégration et d'insertion professionnelle au Canada.

Dans le cadre de notre enquête visant à explorer les perspectives professionnelles des répondants, nous avons posé la question suivante :

***Pensez-vous changer d'emploi à court, moyen ou long terme ou retourner aux études***

Les résultats indiquent que la totalité des six répondants interrogés envisage de

changer d'emploi, à condition que les avantages proposés soient plus attrayants que ceux de leur emploi actuel. En revanche, en ce qui concerne le retour aux études, quatre des six répondants ne rejettent pas cette possibilité, considérant que cela pourrait accroître leur stabilité professionnelle à moyen ou long terme. Toutefois, deux répondants ont mentionné qu'ils ne prévoient pas retourner aux études en raison de leur âge avancé ou de leurs responsabilités actuelles.

Par exemple, un répondant a exprimé :

*« Changer d'emploi, si je trouve mieux ailleurs, bien sûr, mais aussi je dois renforcer celui que j'ai présentement, mais pour retourner aux études, non, vu mon âge et mes responsabilités » (RDC3).*

D'autres répondants ont souligné l'importance de la formation continue tout au long de leur carrière professionnelle :

*« Pour nous, dans l'enseignement, on doit toujours se former, comme je l'ai dit tantôt, il fallait toujours que je retourne aux études, mais avec mon âge, à 40 ans et plus, on doit penser à maximiser les recettes » (RDC1).*

La leçon que l'on peut tirer de ces réponses est la reconnaissance de la diversité des perspectives et des défis auxquels sont confrontés les immigrants dans leur parcours professionnel. Les répondants montrent une volonté de s'adapter aux opportunités qui se présentent, en considérant le changement d'emploi comme une option viable pour améliorer leurs conditions actuelles, sous réserve que les avantages soient améliorés. Cependant, l'attitude envers le retour aux études varie en fonction de l'âge et des responsabilités personnelles de chacun.

Cela souligne l'importance pour les professionnels des ressources humaines et les décideurs politiques de reconnaître et de soutenir les besoins de formation continue tout au long de la vie professionnelle. Les politiques et les programmes de développement professionnel devraient donc être conçus de manière à prendre en compte ces diversités et à offrir des opportunités adaptées à différents stades de la carrière et aux différents contextes personnels des individus.

### **7.3.5 Synthèse sur l'insertion professionnelle**

En ce qui concerne l'insertion professionnelle, trois points principaux ont été abordés dans l'étude. Premièrement, il s'agit de la perception de l'insertion professionnelle, où une partie des répondants a exprimé soit une perception d'insertion totale ou partielle dans le marché du travail. Deuxièmement, les facteurs entravant l'insertion ont été examinés, où plus de trois quarts des répondants ont identifié le manque de réseaux comme le principal obstacle pour les immigrants titulaires d'un diplôme canadien. Pour les détenteurs de diplômes étrangers, le défaut de reconnaissance de ces diplômes a été signalé comme le principal obstacle. En outre, des facteurs tels que le racisme a également été mentionnés comme des obstacles à l'insertion professionnelle. Enfin, la représentation et les perspectives ont été étudiées, avec plus de la moitié des répondants se montrant optimistes quant à l'amélioration de leur avenir professionnel. Cependant, environ la moitié des répondants estiment que leur avenir reste hypothétique en raison des incertitudes économiques. En ce qui concerne le retour aux études, plus de la moitié des répondants envisagent cette possibilité dans le but d'augmenter leurs chances de stabilité professionnelle à moyen ou long terme.

## CONCLUSION GENERALE

Ce mémoire a exploré le rôle du retour aux études postsecondaires dans les trajectoires d'insertion professionnelle des immigrants franco-subahariens établis dans la région d'Ottawa-Gatineau. Face à diverses barrières structurelles, telles que la non-reconnaissance des diplômes étrangers, les discriminations systémiques, les défis linguistiques et l'accès limité aux réseaux professionnels, certains immigrants utilisent le retour aux études comme une stratégie de requalification et de repositionnement sur le marché du travail canadien. Ce levier éducatif impacte deux dimensions fondamentales de l'intégration : le renforcement du capital humain par l'acquisition de compétences alignées sur les normes locales et l'élargissement du capital social par l'extension des réseaux relationnels et professionnels. Cette analyse a mis en lumière l'écart entre les politiques d'inclusion et les réalités vécues des participants, souligne à la fois les opportunités et les limites du retour aux études comme stratégie d'intégration.

Les objectifs de cette recherche étaient triples : d'abord, comprendre les motivations qui poussent certains immigrants à reprendre des études, malgré des parcours déjà qualifiés et les incertitudes sur les retombées professionnelles ; ensuite, évaluer l'impact de cette démarche éducative sur leur insertion professionnelle, notamment en termes d'accès à l'emploi, de reconnaissance sociale et de valorisation des compétences ; enfin, identifier les obstacles rencontrés et analyser le rôle des établissements postsecondaires dans la reconstruction identitaire, le développement du capital social et la facilitation de l'accès au marché du travail.

L'analyse a été structurée autour de la question suivante : dans quelle mesure le

retour aux études postsecondaires peut-il agir comme levier pour le développement du capital humain et social des immigrants franco-subahariens et contribuer à leur insertion professionnelle durable dans le marché du travail canadien ? Le cadre théorique mobilisé s'appuyait sur deux approches complémentaires : la théorie du capital humain (Becker, 1964), qui postule que la formation améliore l'employabilité par l'acquisition de compétences reconnues localement, et la théorie du capital social (Putnam, 2000 ; Lin, 2001), qui souligne l'importance des relations interpersonnelles et des réseaux dans l'accès aux ressources stratégiques, en particulier dans le monde du travail.

Deux hypothèses ont guidé l'enquête : la première postulait que le retour aux études postsecondaires constitue un levier stratégique pour la revalorisation du capital humain permettant de pallier la non-reconnaissance des qualifications étrangères et d'améliorer l'employabilité sur le marché canadien; la seconde suggérait que cette démarche favorisait également l'activation ou la reconstruction du capital social en facilitant l'accès à des réseaux professionnels, à des ressources d'intermédiation et à des opportunités souvent invisibles, mais déterminantes pour l'insertion professionnelle. Ces hypothèses ont été confrontées aux réalités du terrain, révélant une vérification partielle et nuancée, dans un contexte où les logiques structurelles et les inégalités systémiques persistent, malgré les efforts individuels de requalification.

L'étude basée sur une méthodologie de collecte de données mixte révèle que la majorité des participants ont opté pour le retour aux études postsecondaires en réponse à la non-reconnaissance de leurs qualifications obtenues à l'étranger. Cette décision s'inscrit dans une démarche stratégique de revalorisation du capital humain, visant à augmenter leur légitimité sur le marché du travail local. L'obtention d'un diplôme canadien apparaît comme

un atout dans la perception des employeurs, renforçant ainsi l'employabilité des immigrants. Toutefois, bien que ce retour aux études puisse faciliter l'accès à certaines opportunités professionnelles, il ne garantit pas préalablement un emploi à la hauteur des qualifications. L'efficacité de cette démarche dépend de multiples facteurs, tels que le domaine d'études choisi, le genre, le statut migratoire et les dynamiques de racialisation, qui influencent de manière significative l'accès aux opportunités professionnelles.

Le rôle des universités, en tant que lieux de socialisation et de formation, s'avère ambivalent. Si elles offrent des programmes d'intégration professionnelle tels que des stages, du mentorat ou des opportunités de réseautage, la portée de ces initiatives reste souvent ponctuelle et inégale. Il convient de noter que les universités ont déjà mis en place des activités de soutien à l'intégration professionnelle, mais elles devraient, dans l'idéal, renforcer et diversifier leurs offres pour mieux répondre aux besoins des étudiants immigrants. Bien que ces initiatives soient bénéfiques, elles ne permettent pas toujours d'accéder aux réseaux professionnels stratégiques en dehors du milieu académique. En conséquence, bien que les universités jouent un rôle clé dans le développement de certains aspects du capital social, elles ne se présentent pas toujours comme des passerelles directes vers le marché du travail, et leur efficacité pourrait être améliorée par des efforts supplémentaires dans l'élargissement des réseaux professionnels offerts à leurs étudiants.

En parallèle, les liens sociaux tissés pendant la formation tendent à être principalement communautaires, renforçant la solidarité intra-groupe. Ces réseaux peuvent offrir un soutien émotionnel et une information précieuse, mais leur efficacité en termes d'accès aux opportunités professionnelles reste limitée. Cependant, il est intéressant de souligner que certains participants ont effectivement accédé à des postes grâce à ces

réseaux communautaires. Il serait pertinent, dans des recherches futures, de suivre l'évolution de ces parcours sur plusieurs années pour observer si ces participants ont changé de poste ou s'ils sont parvenus à élargir leur réseau professionnel, ce qui pourrait révéler la capacité de ces réseaux communautaires à se transformer en réseaux professionnels plus larges. En effet, l'accès à ces opportunités nécessite souvent des liens plus faibles et plus diversifiés, s'étendant au-delà de la sphère communautaire. Cette distinction entre le capital social formel (institutionnel) et informel (relationnel) est cruciale dans les logiques de cooptation, particulièrement visibles sur le marché canadien, où la diversité des réseaux est un atout fondamental.

Concernant les stratégies d'insertion professionnelle, trois approches principales émergentes des récits des participants : la diversification des méthodes de recherche d'emploi, l'utilisation conjointe des structures d'aide et des réseaux personnels, ainsi que l'exploitation des réseaux communautaires. Toutefois, l'efficacité de ces stratégies demeure fortement conditionnée par des ressources individuelles spécifiques, telles que le capital linguistique et numérique, ainsi que par les caractéristiques sectorielles du marché du travail. Un décalage est perceptible entre les efforts personnels déployés et le sentiment de stagnation professionnelle exprimé par certains participants, ce qui témoigne des défis structurels auxquels ils font face malgré leurs initiatives.

Les perceptions subjectives des participants quant à leur intégration varient largement. Certains soulignent leur succès dans l'insertion professionnelle, tandis que d'autres expriment une forme de désillusion face à l'écart entre leurs attentes et la réalité du marché du travail. Cependant, la majorité des participants considère leur retour aux études comme un investissement à moyen terme, malgré les limites structurelles du

système d'accueil. Cette ambivalence reflète à la fois la résilience et la volonté d'intégration des individus, tout en mettant en lumière les inégalités persistantes dans la reconnaissance des parcours et des compétences des immigrants. En ce qui concerne l'insertion personnelle, il apparaît que, malgré les difficultés, la majorité des répondants a rencontré un accent particulier sur l'aspect de la permanence dans la définition de leur insertion. Pour eux, une intégration réussie ne se mesure pas uniquement à travers l'obtention d'un emploi ou la réalisation de certaines étapes professionnelles, mais à travers la construction d'une stabilité et d'une continuité sur le long terme dans leur vie sociale, professionnelle et personnelle au Canada.

Enfin, il apparaît que le retour aux études, bien qu'il puisse renforcer le capital humain et, dans une certaine mesure, le capital social, ne constitue ni une garantie d'insertion professionnelle réussie ni une solution universelle. Son efficacité dépend de nombreux facteurs, notamment des politiques institutionnelles d'accompagnement, des mécanismes de reconnaissance des compétences acquises à l'étranger et de la lutte contre les discriminations systémiques. Il est donc nécessaire d'inscrire cette démarche dans une approche intégrée, qui prend en compte à la fois les actions individuelles et les enjeux structurels pour une insertion professionnelle durable.

Cette recherche, bien qu'elle présente certaines limites, notamment en termes de portée géographique et de taille de l'échantillon, contribue à enrichir la réflexion sur les parcours d'intégration des immigrants. Elle met en évidence les tensions entre capital humain et capital social, entre stratégies individuelles et contraintes structurelles, ainsi qu'entre les promesses d'inclusion et les réalités vécues. Ces résultats soulignent l'urgence de mettre en place des politiques publiques plus inclusives, capables de reconnaître la

diversité des parcours et de faciliter une intégration professionnelle équitable et durable, en valorisant notamment les compétences acquises à l'étranger et en facilitant l'accès aux réseaux professionnels essentiels

# ANNEXES

**ANNEXE : A (QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE)**

**PROJET DE RECHERCHE**

**STRATÉGIES D'INSERTION SOCIO-ÉCONOMIQUE :**

**LE RETOUR AUX ÉTUDES DES IMMIGRANTS FRANCOPHONES**

Questionnaire à l'intention des étudiants francophones issus de  
l'immigration

**Adolphe MUSAFIRI**

Étudiant à la maîtrise en sciences sociales du développement

Département de travail social et des sciences sociales

Université du Québec en Outaouais

Courriel : [REDACTED]

## Informations concernant le présent questionnaire

Ce questionnaire a été conçu pour permettre de recueillir des données concernant les raisons à l'origine du retour aux études des étudiants francophones issus de l'immigration. Les données collectées grâce à ce questionnaire seront analysées dans le cadre de mon mémoire de maîtrise. Guy Chiasson et Anyck Dauphin, tous deux professeurs à l'Université du Québec en Outaouais supervisent ma recherche. La méthodologie utilisée pour recueillir les informations a obtenu l'approbation du comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais ainsi que de celui de votre institution.

Ce questionnaire est distribué dans 5 institutions postsecondaires, soit l'Université du Québec en Outaouais, l'Université d'Ottawa, l'Université Saint-Paul, la Cité collégiale et le CEGEP de l'Outaouais. J'espère recueillir entre 300 et 400 questionnaires complétés.

Vous êtes entièrement libre de remplir ou de ne pas remplir ce questionnaire mais je sollicite votre contribution car sans elle je ne pourrais pas obtenir les informations indispensables pour la réalisation de cette recherche. En participant vous permettrez d'identifier les facteurs socioéconomiques à contribuant à la décision de certains immigrants de retourner aux études. Vos réponses contribueront aussi à mieux saisir quelles sont les obstacles et difficultés auxquels font face ces étudiants issus de l'immigration mais elles pourront aussi révéler les facteurs facilitant la réussite de ceux-ci.

Les résultats de cette recherche seront publiés dans mon mémoire de maîtrise et seront accessibles à tous ceux qui souhaiteront les consulter. Mon mémoire pourra être consulté à la bibliothèque de l'Université du Québec en Outaouais. Tous ceux qui souhaitent obtenir plus d'informations concernant cette recherche peuvent me contacter par courriel [REDACTED]

## Consentement

Je comprends qu'en remplissant ce questionnaire j'accepte que les réponses que je donnerai seront utilisées de façon anonyme par Adolphe Musafiri dans le cadre de son mémoire de maîtrise. Je comprends aussi que cette étude réalisée par Adolphe Musafiri sous la direction de Guy Chiasson, professeur à l'Université du Québec en Outaouais, pourrait aussi donner lieu à des communications scientifiques écrites ou orales afin de diffuser les résultats obtenus.

Je comprends que ma participation est volontaire et j'ai lu les informations relatives à cette recherche.

## Consignes à suivre pour répondre au présent questionnaire

**Ce questionnaire ne doit être rempli que par des étudiants francophones, canadiens ou immigrants reçus originaires d'un autre pays que le Canada. Il ne s'adresse pas aux étudiants étrangers ni aux étudiants nés au Canada**

Ne pas inscrire votre nom sur le questionnaire

Il est important de répondre **à toutes les questions**.

Il faut environ **15 minutes** pour compléter le questionnaire

Toutes les informations recueillies à l'aide de ce questionnaire seront traitées de manière strictement confidentielle.

Si vous choisissez de ne pas remplir ce questionnaire, veuillez s'il vous plait, par respect pour l'environnement, le remettre là où vous l'avez pris afin qu'il puisse servir à un autre étudiant.

Merci de votre collaboration essentielle au succès de cette étude.

Cette recherche a reçu l'aval du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais. Pour obtenir plus d'informations ou pour exprimer d'éventuelles doléances au sujet de l'intervieweur ou de sa recherche, je peux contacter Guy Chiasson au [REDACTED], ou André Durivage au [REDACTED] [REDACTED] président du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais.

*Nb. Dans ce document, l'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.*

**Merci de votre collaboration**

**Adolphe MUSAFIRI**

**1. Pays d'origine :** \_\_\_\_\_

**2. Âge actuel :**

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 18 à 25 ans | <input type="checkbox"/> 36 et 40 ans       |
| <input type="checkbox"/> 26 à 30 ans | <input type="checkbox"/> Entre 41 et 50 ans |
| <input type="checkbox"/> 31 à 35 ans | <input type="checkbox"/> Plus de 50 ans     |

**3. Âge à l'arrivée au Canada**

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 à 10 ans  | <input type="checkbox"/> 11 et 18 ans       |
| <input type="checkbox"/> 18 à 25 ans | <input type="checkbox"/> 36 et 40 ans       |
| <input type="checkbox"/> 26 à 30 ans | <input type="checkbox"/> Entre 41 et 50 ans |
| <input type="checkbox"/> 31 à 35 ans | <input type="checkbox"/> Plus de 50 ans     |

**4. Sexe :** M\_\_\_\_ ; F\_\_\_\_

**5. Nombres d'années passées au Canada :**

- Moins d'un an
- Entre 1 an et 5 ans
- Entre 5 ans et 10 ans,
- Plus de 10 ans

**6. Ville où vous résidez présentement :**

- Gatineau
- Ottawa
- Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

**7. Êtes-vous venu au Canada en tant que :**

- Réfugié
- Parrainé ou réunié
- Immigrant professionnel
- Étudiant étranger

Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

b. Si vous étiez réfugié, avez-vous choisi vous-même le Canada ?

Oui

Non

**8. Quel est votre état civil ?**

Célibataire

Marié ou vivant en union de fait

Séparé, divorcé ou veuf

**9. Nombre d'enfants sous votre responsabilité :**

Pas d'enfant

Un enfant

Deux enfants

Trois enfants et plus.

**10. Pourquoi avez-vous choisi de venir au Canada :**

Trouver du travail

Trouver la paix

Trouver des meilleures conditions de vie

Je n'avais pas de choix

Autre, veuillez spécifier : \_\_\_\_\_

**FORMATION AVANT L'INSTALLATION AU CANADA**

**11. Quel était le diplôme le plus élevé obtenu avant votre installation au Canada ?**

Pas de diplôme

Diplôme de fin d'études secondaire

Baccalauréat européen (équivalent au DEC québécois)

Licence (équivalent au Baccalauréat québécois)

Maîtrise

Doctorat

Formation technique (veuillez spécifier :) \_\_\_\_\_

Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

**12. Quel est le nom exact du diplôme obtenu (p. ex., Licence en droit, MBA, Maîtrise en Théologie) ?**

\_\_\_\_\_

**13. Dans quel pays avez-vous obtenu ce diplôme ?**

\_\_\_\_\_

En quelle année ? \_\_\_\_ \_

**14 S'il s'agit d'un pays autre que votre pays d'origine, quel était le diplôme le plus élevé obtenu dans votre pays d'origine ? \_\_\_\_\_**

**15. Quelle est la langue principale dans laquelle vous avez étudié ?**

Français

Anglais

Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

**16. Dans quelle langue étudiez-vous présentement ?**

Français

Anglais

Les deux

**17. Après votre installation au Canada, avez-vous fait faire une évaluation (équivalence) de vos acquis (diplômes et expériences professionnelles)?**

Oui

Non

Si oui, par quel organisme ? \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi ? \_\_\_\_\_

Après combien de temps avez-vous reçu le résultat de vos équivalences ? \_\_\_\_\_

**18. Si vous avez fait faire une évaluation (équivalence) de vos acquis jusqu'à quel point êtes-vous satisfaits par les résultats obtenus ?**

Je suis très satisfait

Je suis satisfait

Je suis insatisfait

Je suis très insatisfait ;

Ne s'applique pas.

**19. Pensez-vous que le résultat de vos équivalences vous permette de travailler dans votre domaine au Québec ou au Canada ?**

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

**20. Avez-vous déjà demandé une reconnaissance afin d'exercer une profession ou avoir le droit de porter le titre d'une profession régie par un ordre professionnel du Québec ?**

- Oui
- Non

Si oui, de quelle profession s'agit-il ou quel est ce titre ? \_\_\_\_\_

L'avez-vous obtenu ?

- Oui
- Non

Si oui, après combien de temps ? \_\_\_\_\_

**21. Si vous apparteniez à un ordre professionnel avant d'entrer au Canada et que, vous n'en avez pas demandé la reconnaissance, veuillez indiquer pourquoi :**

---

---

**22. Après l'acquisition de vos équivalences et la reconnaissance de vos titres avez-vous eu un emploi dans votre formation ?**

- Oui
- Non

Si oui, quel est cet emploi : \_\_\_\_\_

Si non, pourquoi, selon vous ? \_\_\_\_\_

<b>EXPERIENCES PROFESSIONNELLES ET CONNAISSANCE DES LANGUES</b>
---

**23. Quel(s) emploi(s) ou quel type de travail aviez-vous avant votre installation au Canada (choisissez les 3 plus importants) ?**

Emploi 1 \_\_\_\_\_

Dans quel pays ? \_\_\_\_\_

Nombre d'années dans cet emploi

Emploi 2 \_\_\_\_\_

Dans quel pays ? \_\_\_\_\_

Nombre d'années dans cet emploi \_\_\_\_\_

Emploi 3 \_\_\_\_\_

Dans quel pays ? \_\_\_\_\_

Nombre d'années dans cet emploi \_\_\_\_\_

**24. À votre arrivée au Canada, dans quelle langue pouvez-vous travailler :**

- En français
- En anglais
- Dans les deux langues
- Aucune des deux langues

**25. Depuis votre installation au Canada avez-vous suivi des cours de langue**

- Oui
- Non

Si oui, dans quelle(s) langue(s) : \_\_\_\_\_

**OBJECTIF ET ENGAGEMENT A L'ÉGARD DES ÉTUDES UNIVERSITAIRES**

**26. Quel était votre intention (objectif) lorsque vous êtes arrivé au Canada.**

- Entrer directement sur le marché du travail
- Retourner directement aux études
- Combiner travail et études ;
- Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

**27. J'ai décidé de retourner aux études pour :**

*Veuillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
Obtenir un diplôme et accéder au marché du travail	1	2	3	4	5
Augmenter ma scolarité.	1	2	3	4	5
Investir et préparer mon avenir					

	1	2	3	4	5
Acquérir de nouvelles connaissances	1	2	3	4	5
J'étais sans emploi	1	2	3	4	5
Répondre aux exigences de mon emploi	1	2	3	4	5
Répondre aux exigences de mon entourage	1	2	3	4	5
Mon diplôme n'était pas reconnu au Canada	1	2	3	4	5
Préparer le retour dans mon pays d'origine	1	2	3	4	5

**28. Ma décision de retourner aux études a été influencée par :**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
Les amis	1	2	3	4	5
D'autres immigrants	1	2	3	4	5
Un conseiller en orientation ou en emploi	1	2	3	4	5
Mon conjoint	1	2	3	4	5
Un membre de la famille	1	2	3	4	5
La situation du marché du travail actuelle	1	2	3	4	5
Mon employeur	1	2	3	4	5
J'ai pris la décision seul	1	2	3	4	5

**29. Combien de temps après votre installation au Canada avez-vous décidé de retourner aux études ?**

- Moins d'une année
- Entre la deuxième et la cinquième année
- Après cinq ans

**30 Quelle était votre situation juste avant de commencer vos études au Canada ?**

- J'avais un emploi
- Je touchais des prestations d'aide sociale
- Je touchais des prestations d'assurance-emploi ;
- J'avais une autre source de revenus

Laquelle \_\_\_\_\_

J'étais sans revenu.

**31. Étudiez-vous actuellement dans le même domaine que celui où vous aviez étudié en dehors du Canada ?**

Oui

Non

**32 Si vous avez choisi un autre domaine, veuillez indiquer pour quelles raisons :**

---

---

---

**33. Dans quel programme d'études êtes-vous inscrit présentement ?**

Nom du programme d'études : \_\_\_\_\_

Nom de l'institution : \_\_\_\_\_

La langue de formation : \_\_\_\_\_

**34. Ce programme était-il votre premier choix ?**

Oui

Non

**35. Si vous avez répondu non à la question 21, quel était votre premier choix ?**

---

**36. Quel est votre régime d'études ?**

Temps plein

Temps partiel

**37. Sous quel statut avez-vous été admis dans le programme que vous suivez actuellement ?**

Diplômes

Étudiant adulte ou Connaissance et expériences professionnelles

Autre (veuillez spécifier) : \_\_\_\_\_

**38. Avez- vous eu des cours complémentaires à suivre :**

Oui Si oui, combien : \_\_\_\_\_

Non

**39. Depuis votre retour aux études, à combien de programme avez-vous été inscrit ? \_\_\_\_\_**

Combien des programmes avez- vous complétés ? \_\_\_\_\_

Avez-vous étudié dans plus d'une université (ou collège) ?

Oui

Non

Si oui, donnez la liste des institutions que vous avez fréquentées

---

---

---

**40. Occupez-vous actuellement un emploi ?**

Oui

Non

**Si Oui lequel :** .....

**Si Non ; pourquoi ?** .....

**b. Combien d'heures consacrez-vous en moyenne par semaine à cet emploi ?**

moins de 7 heures par semaine

entre 7 heures et 14 heures par semaine

entre 14 heures et 21 heures par semaine

plus de 21 heures par semaine

**41. Cet emploi exige-t-il un diplôme ou une formation technique ?**

Oui      Si oui lequel ? \_\_\_\_\_

Non

**42. Cet emploi est-il dans votre domaine de formation ou de compétence ?**

Oui

Non

**43. Pensez-vous conserver cet emploi après vos études ?**

Oui

Non

**44. Recevez-vous une aide financière (cochez toutes les cases appropriées)**

Membre de votre famille ou de votre conjoint (vivant au Canada)

Membre de votre famille (vivant à l'étranger)

Prêts et bourses ?

Autre(s) sources.

Si oui laquelle ou lesquelles \_\_\_\_\_

**47. Approximativement de quel montant d'argent disposez-vous par année (revenus de travail, prêts et bourses ou toute autre forme d'aide incluant celle de votre famille) ?**

- moins de 10 000 \$
- entre 10 000 \$ et 15 000 \$
- entre 15 000 \$ et 20 000 \$
- entre 25 000 \$ et 30 000 \$
- plus de 30 000 \$

**SATISFACTION EN RAPPORT VOS ÉTUDES**

**48. Quels sont vos sentiments maintenant que vous êtes aux études ?**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
Je suis stressé.	1	2	3	4	5
Je me sens isolé.	1	2	3	4	5
Je n'ai plus confiance en moi.	1	2	3	4	5
J'ai peur que ma formation ne m'aide pas à décrocher un emploi.	1	2	3	4	5
Je suis pessimiste face à l'avenir.	1	2	3	4	5
Les études m'aident à me faire des amis.	1	2	3	4	5
Les études vont m'aider à trouver du travail.	1	2	3	4	5
Je suis content d'être retourné aux études.	1	2	3	4	5

**49. Depuis que je suis aux études, il m'est arrivé de penser :**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Souvent	Quelques fois	Rarement	Jamais
à abandonner mes études	1	2	3	4
à changer de programme	1	2	3	4
à changer d'université ou collègues	1	2	3	4

**50. Évaluez la formation que vous recevez maintenant.**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
En général l'institution dans laquelle j'étudie est accueillante pour les étudiants étrangers	1	2	3	4	5
La direction de mon programme m'a donné de bons conseils	1	2	3	4	5
Les professeurs sont à l'écoute des étudiants issus de l'immigration	1	2	3	4	5
Je me sens respecté	1	2	3	4	5
J'ai reçu de l'aide quand j'en ai eu besoin	1	2	3	4	5
Les étudiants sont inclusifs	1	2	3	4	5
La formation correspond à mes attentes	1	2	3	4	5
Le contenu des cours tient assez compte de la diversité des étudiants	1	2	3	4	5

**51. Évaluez les difficultés auxquelles vous faites face.**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
Globalement je fais face à plus de difficultés qu'un étudiant canadien	1	2	3	4	5
J'éprouve des difficultés à rédiger mes travaux en français	1	2	3	4	5
Je n'obtiens pas l'aide dont j'ai besoin pour rédiger mes travaux en français	1	2	3	4	5
Ma formation initiale est éloignée des standards canadiens	1	2	3	4	5
Je me sens victime de discrimination	1	2	3	4	5
Mes problèmes d'argent m'empêchent d'étudier	1	2	3	4	5
J'ai eu (j'ai encore) du mal à comprendre le système canadien (système des crédits, prêts et bourses, etc.)	1	2	3	4	5
Mes obligations familiales m'empêchent d'étudier	1	2	3	4	5

**51. Les affirmations suivantes portent sur votre perception de la valeur des études que vous suivez.**

*Veillez indiquer votre degré d'accord avec les énoncés suivants en encerclant le chiffre correspondant à votre réponse.*

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
Après les études au Canada les immigrants obtiennent facilement un travail stable.	1	2	3	4	5
Le retour aux études permet de s'intégrer plus facilement à la société canadienne.	1	2	3	4	5
Le retour aux études est un bon investissement	1	2	3	4	5
Les études coûtent trop chères pour le résultat qu'elles donnent	1	2	3	4	5
Les risques d'abandon avant la fin du programme sont très nombreux	1	2	3	4	5

**52. Selon vous, pourquoi les immigrants retournent-ils aux études ?**

---

---

---

**53. Conseilleriez-vous à un immigrant de retourner aux études ?**

Oui

Non

b. Si non pourquoi ?

---

---

---

**54. Globalement, pensez-vous avoir fait un bon choix en retournant aux études ?**

oui, j'ai fait un très bon choix

oui, j'ai fait un bon choix

non, j'ai fait un mauvais choix

non, j'ai fait un très mauvais choix

**55. Est-ce que votre retour aux études a eu un effet positif sur votre vie sociale** (par ex. cela vous a permis de vous faire de nouveaux amis) **ou bien négatif** (cela vous a fait perdre le contact avec votre réseau d'amis habituel)

- Cela a eu un effet positif
- Aucun effet
- Cela a eu un effet négatif

**56. Pensez-vous retourner dans votre pays d'origine après vos études ?**

- J'y pense souvent
- J'y pense parfois
- J'y pense rarement
- Je n'y pense pas du tout

**57 Quels sont les gens que vous fréquentez le plus en dehors de vos activités professionnelles ou de vos études ?**

*(Attribuez un pourcentage approximatif pour indiquer quelles sont les personnes avec lesquelles vous partagez vos temps de loisir. Par exemple, si vous indiquez 75% pour collègues de travail, 10% pour étudiants et 15% membres de ma famille, cela signifie que vous passez les trois-quarts de vos loisirs avec vos collègues ; 15% avec votre famille, 10% avec vos camarades d'études)*

Étudiants de l'université \_\_\_ %

Collègues de travail ou amis \_\_\_ %

Membres de mon groupe d'origine \_\_\_ %

Membres de ma famille \_\_\_ %

**100 %**

**58. Avez-vous demandé la citoyenneté canadienne ?**

- Oui
- Non.

**59. Si oui, pourquoi avez-vous demandé la citoyenneté canadienne ?**

(Encerlez le motif le plus important en utilisant l'échelle de 1 à 5.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni en accord ni en désaccord	Plutôt en désaccord	Tout à fait en désaccord
1. Pour augmenter mes chances de trouver du travail	1	2	3	4	5
2. Par ce que je suis fier du Canada	1	2	3	4	5
3. Pour des raisons sécuritaires	1	2	3	4	5
4. Pour participer à la vie politique	1	2	3	4	5
5. Autre.	1	2	3	4	5

\* \* \* \*

**C'est ici que prend fin ce questionnaire. Merci de votre collaboration**

Si vous souhaitez ajouter un ou des commentaires faites-le dans l'espace ci-dessous. Les commentaires seront traités comme des données complémentaires et intégrés à l'analyse. Si vous souhaitez offrir un témoignage plus complet vous pouvez contacter **Adolphe MUSAFIRi** Courriel : XXXXXXXXXX

---



---



---



---



---

**MERCI DE VOTRE COLLABORATION**

Adolphe MUSAFIRI

Veuillez déposer le questionnaire une fois complété à l'emplacement indiqué sur  
l'affiche

**Si vous choisissez de ne pas remplir ce questionnaire, veuillez s'il vous plait, par respect pour  
l'environnement, le remettre là où vous l'avez pris afin qu'il puisse servir à un autre étudiant**

**GUIDE D'ENTREVUE**

**I. BIOGRAPHIE ET SITUATION FAMILIALE**

**1. Renseignement familiale et immigration.**

- a. Pays d'origine : \_\_\_\_\_
- b. Âge actuel : \_\_\_\_ ; Année arrivée au Canada. \_\_\_\_\_ ;
- c. Nombres d'années passées au Canada ? \_\_\_\_\_ ;
- d. Dans quelle ville résidez-vous présentement ? \_\_\_\_\_
- e. Sous quel statut êtes-vous venus au Canada ? \_\_\_\_\_ ;
- f. Quel est votre état civil ? \_\_\_\_\_ ; Sexe \_\_\_\_ ; Personne à charge : \_\_\_\_\_
- g. Votre conjoint fait-il partie de ce qu'on appelle « une minorité visible » au Canada ?

**2. Pourquoi avez-vous choisi de vous établir au Canada ?**

**II. CAPITAL SOCIAL**

3. Qui fréquentez-vous le plus souvent avant et pendant vos études ?
4. Comment vous les aviez rencontrés ?
5. Maintenant que vous travaillez, qui fréquentez-vous ?
6. Garder vous les mêmes fréquentations ?
7. Est-ce qu'ils vous ont aidés à trouver du travail ?
8. Sont-ils des canadiens de souches, des immigrants en générale ou des africains francophones ?

**III. CAPITAL HUMAIN**

9. Quel est le plus haut diplôme qu'aviez-vous avant d'arriver au Canada ?
10. Pourquoi êtes-vous retournés aux études une fois arrivé au Canada ?
11. Parlez-moi de la formation ou des formations que vous avez reçues après votre arrivée au canada (nature, degré, qualité).

Ce tableau est rempli par l'interviewer.

Scolarité	Titre du diplôme	Institution et pays
Secondaire		
Collégiale		
Baccalauréat		
Maitrise		
Doctorat		
Autres diplômes		

12. Occupiez-vous un emploi pendant vos études ?

13. Si Oui, cet emploi a-t-il permis ou facilité l'accès à l'emploi occupé actuellement ?

#### **IV. RAPPORT CAPITAL SOCIAL ET CAPITAL HUAMAIN**

14. Après le retour aux études, considérez-vous que le diplôme était important ? Pourquoi ?

15. Votre opinion a-t-elle changé depuis ? Pourquoi ?

16. Est-ce que votre expérience de travail depuis votre sortie aux études vous a fait découvrir que le diplôme était plus ou moins nécessaire compte tenu de ce que vous vouliez faire dans la vie ?

17. Comment considérez-vous la valeur du diplôme par rapport à l'expérience professionnelle ou aux relations (capital sociale) ?

#### **V. STRATEGIE D'INSERTION PROFESSIONNELLE**

18. Quels moyens avez-vous le plus souvent utilisés lors de la recherche de vos différents emplois ? Pourquoi ?

a. Démarches personnelles

1. Relations familiales

2. Autres relations personnelles

b. Concours, Petites annonces ; École.

c. Contacté directement par un employeur.

d. Inscription à un centre d'emploi gouvernemental.

- e. Recours à une agence privée de placement.
  - f. Consultation d'un organisme communautaire.
  - g. Envoi de curriculum vitae non sollicité à des employeurs.
19. Des personnes ou des organismes vous ont-ils aidé à trouver un emploi, à vous maintenir en emploi ou à suivre une formation en vue d'accéder à un emploi après votre sortie de l'école ?
20. Si oui, -identifier chaque personne et/ou organisme.
21. Indiquez quelle forme de soutien avez-vous reçu : informations, appui moral, appui d'ordre pécuniaire, etc.

## **VI. INSERTION PROFESSIONNELLE**

22. Considérez-vous que vous êtes inséré sur le marché du travail ?
23. Si oui, quels sont les critères qui vous permettent de dire que vous êtes inséré sur le marché du travail ?
24. Si non, quelles conditions devrait-on changer pour que vous vous sentiez pleinement inséré sur le marché du travail ?
25. Selon vous de quoi l'immigrant a besoin pour trouver un emploi.
26. Parmi la liste suivante, quels sont selon vous les principaux obstacles qui empêchent ou retardent l'intégration d'un immigrant ? (Veuillez choisir par ordre d'importance et expliquez votre réponse) :
- a. Racisme et ou discrimination
  - b. Diplôme étranger
  - c. Connaissances insuffisante due à la langue
  - d. Facteurs culturels
  - e. Manque de réseau.
27. Est-ce que ces facteurs s'appliquent à votre situation
28. Vous considérez vous que vous plus insérer dans la société canadienne
29. Vous considérez vous plus insérer dans la communauté francophone ou anglophone.
30. Cela a-t-il changé après tes études ?
31. Dans quelle langue étudient vos enfants ?
32. Votre perception de francophonie ou anglophonie a-t-il changé face aux études ?
33. Que pensez-vous sur le rôle des universités comme lien de formation des réseaux sociaux
34. Pensez-vous que votre formation reçue au Canada vous a plus aider à vous insérer sur le marché de l'emploi ? Comment ?

## **VII. REPRESENTATION ET PROJET D'AVENIR**

35. Comment entrevoyez-vous votre situation dans l'avenir ?

36. Pensez-vous changer d'emploi à court, moyen ou long terme ou retourner aux études ?

37. Souhaitez-vous ajouter quelques choses ?

Je vous remercie beaucoup pour votre collaboration. Pour toutes questions ou pour consulter mon mémoire veuillez consulter le formulaire de consentement.

Université du Québec en Outaouais

## Formulaire de consentement

**Titre du projet :** Le rôle du retour aux études dans le processus d'insertion professionnel des immigrants francophones originaires d'Afrique subsaharienne

**Chercheur principal :** Adolphe Musafiri

**Département :** des Sciences sociales

**Directeur :** Guy Chiasson directeur de recherche, Codirecteur : Anick Dauphin

Par la présente, nous sollicitons votre participation à la recherche en titre, qui vise à mieux comprendre le rôle du retour aux études des immigrants francophones de l'Afrique subsaharienne dans leur processus d'insertion dans la région de la capitale nationale du Canada.

Votre participation à ce projet de recherche consiste à être **interviewé** (afin de raconter votre histoire de vie) pendant environ une heure (1h00). Le lieu et l'heure de l'entrevue sont à la convenance du participant.

Les données recueillies par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Votre confidentialité sera assurée car les données recueillies seront utilisées d'une façon anonyme dans le cadre de mon mémoire ou dans des publications scientifiques qui seront supervisées par mon Directeur. Les résultats de la recherche ne permettront pas d'identifier les participants.

Les données recueillies seront conservées sous clé chez moi et je suis la seule personne qui y aura accès. Elles seront détruites 5 ans après le dépôt de mon mémoire et ne seront pas utilisées à d'autres fins que celles décrites dans le présent document.

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire mais je sollicite votre participation car sans elle, je ne pourrais pas obtenir les informations indispensables pour la réalisation de cette recherche. En participant, vous me permettez d'identifier les facteurs socioéconomiques qui poussent les immigrants de retourner aux études. Vos réponses contribueront aussi à mieux saisir quels sont les obstacles et les difficultés auxquels font face les immigrants. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps de la recherche sans préjudice. Les risques associés à votre participation sont minimes et en tant que chercheur, je m'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les réduire. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, communiquez avec *Mr Adolphe Musafiri* au [REDACTED] ou par mail à « [REDACTED] ». Si vous avez des questions concernant les aspects éthiques de ce projet, communiquez avec *Guy Chiasson*, le mon directeur de recherche [REDACTED] ou avec *Mr André Durivage*, au [REDACTED] président du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais.

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indique que vous acceptez d'y participer.

Elle ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer le chercheur ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles. Votre participation devant être aussi éclairée que votre décision initiale de participer au projet, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement de la recherche. En conséquence, vous ne devrez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet.

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le même domaine pour lequel vous êtes aujourd'hui invités à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet. Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer à la présente recherche. Si vous refusez, vos données seront détruites à la fin du présent projet. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de **5 ans** après la fin du présent projet et ensuite détruites.

- J'accepte une utilisation secondaire des données que je vais fournir.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Après avoir pris connaissance des renseignements concernant ma participation à ce projet de recherche, j'appose ma signature signifiant que j'accepte librement d'y participer. Le formulaire est signé en deux exemplaires et j'en conserve une copie.

Nom du participant : \_\_\_\_\_

Signature du participant : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Nom du chercheur : \_\_\_\_\_

Signature du chercheur : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

## Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 101 1

Q57 Quels sont les gens que vous fréquentez le plus en dehors de vos activités professionnelles ou de vos études?  
Pourcentage moyen:

	Groupe d'âge (actuel)		Sexe		# années au Canada		Résidence					
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Moins de 5 ans	5 ans	5 ans+ [Gatineau Ottawa]				
TOTAL	24.6	20.6	22.6	23.1	21.5	24.6	24.5	25.0	23.8	25.6	23.8	
MOYENNE												
Étudiants de l'université	24.6	20.6	22.6	23.1	21.5	24.6	24.5	25.0	23.8	25.6	23.8	
Collègues de travail ou amis	20.6	15.6	19.6	20.7	23.8	21.7	18.7	20.0	21.5	21.8	19.6	
Membres de mon groupe d'origine	25.1	30.6	21.2	27.0	23.5	25.0	23.4	27.9	23.6	27.5	24.4	25.8
Membres de ma famille	29.7	20.0	32.3	29.7	32.4	29.6	30.3	28.9	31.4	27.2	28.2	30.8

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 1  
Q1. Pays d'origine

	Groupe d'âge (actuel)										Sexe		# années au Canada			Résidence							
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa											
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%									
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80	100.0	100.0	100.0									
<b>TOTAL % VER</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0									
<b>CONGO-RDC</b>	11	8	7	4	3	20	13	22	11	7	25	23.1	33.3	18.4	10.3	11.5	22.2	24.5	19.6	11.3	31.3		
<b>CONGO-BRAZA</b>	0	1	0	3	3	3	4	3	4	6	1	4.9	0.0	4.2	0.0	7.7	11.5	3.3	7.5	3.4	7.1	9.7	1.3
<b>RWANDA</b>	0	3	3	9	6	15	6	12	9	5	16	21	0	3	7.9	23.1	16.7	11.3	13.8	16.1	8.1	20.0	14.7
<b>BURUNDI</b>	0	3	6	4	4	10	7	12	5	11	6	17	0	3	15.8	10.3	11.1	13.2	13.8	8.9	17.7	7.5	11.9
<b>MALI</b>	0	0	3	1	1	4	1	3	1	2	3	5	0	0	7.9	2.6	4.4	1.9	3.4	3.6	3.2	3.8	3.5
<b>GABON</b>	1	1	1	1	0	3	1	3	1	2	4	4	6.3	4.2	2.6	2.6	3.3	1.9	3.4	1.8	3.2	2.5	2.8
<b>CAMEROUNE</b>	1	3	1	0	0	3	2	5	0	3	2	5	6.3	12.5	2.6	3.3	3.8	5.7	0.0	4.8	2.5	3.5	
<b>TOGO</b>	0	1	3	0	0	2	2	2	2	3	1	4	0	4.2	7.9	2.2	3.8	2.3	3.6	4.8	1.3	2.8	
<b>TCHAD</b>	0	0	1	1	2	4	0	2	2	4	2	4	0	0	2.6	7.7	4.4	0.0	2.3	3.6	3.2	2.5	2.8
<b>SENEGAL</b>	2	0	3	4	1	6	4	4	6	4	6	10	12.5	0.0	7.9	10.3	6.7	7.5	4.6	10.7	6.5	7.5	7.0
<b>R-CENTRAFRIQUE</b>	0	0	0	3	3	2	4	4	4	3	3	6	0	0	0.0	7.7	2.2	4	4.6	2	3	3	4.2
<b>BENIN</b>	0	0	3	3	0	6	0	2	0	4	4	6	0	0	7.9	7.7	6.7	0.0	2.3	7.1	6.5	2.5	4.2
<b>COTE D'IVOIRE</b>	0	4	4	4	2	8	6	7	8	7	6	14	0	16.7	10.5	10.3	8.9	11.3	8.0	12.5	9.7	10.0	9.8

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 7  
 1  
 Q7a. Êtes-vous venu au Canada en tant que :

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et +	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans +	Gatineau	Ottawa		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80		
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
<b>% VER</b>													
Réfugié	58	10	11	19	13	38	20	35	23	25	33		
	40.6	41.7	28.9	48.7	50.0	42.2	37.7	40.2	41.1	40.3	41.3		
Parrainé ou réuni	32	6	9	5	4	15	17	24	8	11	20		
	22.4	25.0	23.7	12.8	15.4	16.7	32.1	27.6	14.3	17.7	25.0		
Immigrant professionnel	34	3	12	12	6	28	6	17	17	17	17		
	23.8	12.5	31.6	30.8	23.1	31.1	11.3	19.5	30.4	27.4	21.3		
Étudiant étranger	18	5	6	3	3	9	9	10	8	9	9		
	12.6	20.8	15.8	7.7	11.5	10.0	17.0	11.5	14.3	14.5	11.3		
Autre	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1		
	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	1.1	0.0	0.0	1.3		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TEL 8  
1

Q7b. Si vous étiez réfugié, avez-vous choisi vous-même le Canada ?

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa		
<b>TOTAL</b>	5	10	11	19	13	38	20	35	23	25	33		
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
<b>% VER</b>													
<b>Oui</b>	2	3	1	2	2	7	3	5	5	5	5		
	40.0	30.0	9.1	10.5	15.4	18.4	15.0	14.3	21.7	20.0	15.2		
<b>Non</b>	2	3	2	5	2	7	7	10	4	6	8		
	40.0	30.0	18.2	26.3	15.4	18.4	35.0	28.6	17.4	24.0	24.2		
<b>Pas de réponse</b>	1	4	8	12	9	24	10	20	14	14	20		
	20.0	40.0	72.7	63.2	69.2	63.2	50.0	57.1	60.9	56.0	60.6		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 9  
1  
Q8. Quel est votre état civil ?

	Groupe d'âge (actuel)						Sexe	# années au Canada	Résidence
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+				
TOTAL	16	24	38	39	26	90	87	56	62
% VER	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Célibataire	14	14	21	8	3	34	42	18	26
	87.5	58.3	55.3	20.5	11.5	37.8	48.3	32.1	41.9
Marié ou vivant en union de fait	2	10	12	27	20	47	38	33	31
	12.5	41.7	31.6	69.2	76.9	52.2	43.7	58.9	50.0
Séparé, divorcé ou veuf	0	0	5	4	3	9	7	5	5
	0.0	0.0	13.2	10.3	11.5	10.0	8.0	8.9	8.1

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TEL 10 1  
Q9. Nombre d'enfants sous votre responsabilité :

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans +	Gatineau	Ottawa		
TOTAL	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80		
% VER	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
Pas d'enfant	62	15	21	10	5	37	25	40	22	28	33		
	43.4	62.5	55.3	25.6	19.2	41.1	47.2	46.0	39.3	45.2	41.3		
Un enfant	22	6	5	7	3	14	8	16	6	10	12		
	15.4	25.0	13.2	17.9	11.5	15.6	15.1	18.4	10.7	16.1	15.0		
Deux enfants	34	1	9	15	6	20	14	18	16	16	18		
	23.8	4.2	23.7	38.5	23.1	22.2	26.4	20.7	28.6	25.8	22.5		
Trois enfants et plus	25	2	3	7	12	19	6	13	12	8	17		
	17.5	8.3	7.9	17.9	46.2	21.1	11.3	14.9	21.4	12.9	21.3		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 11 1

Q10. Pourquoi avez vous choisi de venir au Canada :

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada			Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa		
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80			
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0			
<b>% VER</b>														
Trouver du travail	0	6	17	16	9	37	11	28	20	27	21			
	0.0	25.0	44.7	41.0	34.6	41.1	20.8	32.2	35.7	43.5	26.3			
Trouver la paix	3	5	4	4	3	6	13	13	6	7	12			
	18.8	20.8	10.5	10.3	11.5	6.7	24.5	14.9	10.7	11.3	15.0			
Trouver des meilleures conditions de vie	4	10	13	10	6	24	19	26	17	19	24			
	25.0	41.7	34.2	25.6	23.1	26.7	35.8	29.9	30.4	30.6	30.0			
Je n'avais pas de choix	3	1	4	8	7	17	6	15	8	8	15			
	18.8	4.2	10.5	20.5	26.9	18.9	11.3	17.2	14.3	12.9	18.8			
Autre	6	2	0	1	1	6	4	5	5	1	8			
	37.5	8.3	0.0	2.6	3.8	6.7	7.5	5.7	8.9	1.6	10.0			

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 19 1

Q18. Si vous avez fait faire une évaluation de vos acquis jusqu'à quel point êtes-vous satisfaits par les résultats obtenus?

	Groupe d'âge (actuel)						Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+		Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa
<b>TOTAL</b>	10	6	15	16	16		37	26	37	26	32	31
<b>TOTAL % VER</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Je suis très satisfait	3	0	1	0	1		1	2	3	0	1	2
	4.8	0.0	6.7	0.0	6.3		2.7	7.7	8.1	0.0	3.1	6.5
Je suis satisfait	18	2	4	6	5		12	6	6	12	6	12
	28.6	33.3	26.7	37.5	31.3		32.4	23.1	16.2	46.2	18.8	38.7
Je suis insatisfait	38	4	9	10	7		22	16	26	12	22	16
	60.3	66.7	60.0	62.5	43.8		59.5	61.5	70.3	46.2	68.8	51.6
Je suis très insatisfait	4	0	1	0	3		2	2	2	2	3	1
	6.3	0.0	6.7	0.0	18.8		5.4	7.7	5.4	7.7	9.4	3.2
Ne s'applique pas	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 22 1

Q26. Quel était votre intention (objectif) lorsque vous êtes arrivé au Canada.

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80		
<b>TOTAL</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
<b>% VER</b>													
Entrer directement sur le marché du travail	0	9	17	25	21	47	25	38	34	41	31		
	0.0	37.5	44.7	64.1	80.8	52.2	47.2	43.7	60.7	66.1	38.8		
Retourner directement aux études	8	4	6	4	3	13	12	16	9	7	18		
	50.0	16.7	15.8	10.3	11.5	14.4	22.6	18.4	16.1	11.3	22.5		
Combiner travail et études	7	10	14	9	2	27	15	31	11	12	30		
	43.8	41.7	36.8	23.1	7.7	30.0	28.3	35.6	19.6	19.4	37.5		
Autre	1	1	1	1	0	3	1	2	2	2	1		
	6.3	4.2	2.6	2.6	0.0	3.3	1.9	2.3	3.6	3.2	1.3		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 67 1

Q50.5 Évaluez la formation que vous recevez maintenant  
J'ai reçu de l'aide quand j'en ai eu besoin

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80		
<b>% VER</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
Tout à fait d'accord	4	5	12	13	10	30	14	24	20	15	29		
	25.0	20.8	31.6	33.3	38.5	33.3	26.4	27.6	35.7	24.2	36.3		
Plutôt d'accord	9	9	17	13	12	40	20	39	21	25	35		
	56.3	37.5	44.7	33.3	46.2	44.4	37.7	44.8	37.5	40.3	43.8		
Ni en accord ni en désaccord	1	9	4	5	2	13	8	13	8	10	10		
	6.3	37.5	10.5	12.8	7.7	14.4	15.1	14.9	14.3	16.1	12.5		
Plutôt en désaccord	1	1	4	6	1	4	9	7	6	8	5		
	6.3	4.2	10.5	15.4	3.8	4.4	17.0	8.0	10.7	12.9	6.3		
Tout à fait en désaccord	1	0	1	1	0	2	1	3	0	2	1		
	6.3	0.0	2.6	2.6	0.0	2.2	1.9	3.4	0.0	3.2	1.3		
Pas de réponse	0	0	0	1	1	1	1	1	1	2	0		
	0.0	0.0	0.0	2.6	3.8	1.1	1.9	1.1	1.8	3.2	0.0		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 79 1

Q51b.1 Les affirmations suivantes portent sur votre perception de la valeur des études que vous suivez  
Après les études au Canada les immigrants obtiennent facilement un travail stable

	Groupe d'âge (actuel)						Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Moins de 5 ans	5 ans	5 ans+	Gatineau	Ottawa		
TOTAL	16	24	38	39	26	90	53	87	56	80		
% VER	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0		
Tout à fait d'accord	15	1	4	4	5	9	6	6	9	8		
	10.5	4.2	10.5	10.3	19.2	10.0	11.3	6.9	16.1	11.3		
Plutôt d'accord	36	6	10	8	7	21	15	24	12	15		
	25.2	25.0	26.3	20.5	26.9	23.3	28.3	27.6	21.4	24.2		
Ni en accord ni en désaccord	51	8	12	18	7	32	19	29	22	21		
	35.7	33.3	31.6	46.2	26.9	35.6	35.8	33.3	39.3	33.9		
Plutôt en désaccord	24	7	5	3	6	18	6	16	8	11		
	16.8	29.2	13.2	7.7	23.1	20.0	11.3	18.4	14.3	17.7		
Tout à fait en désaccord	13	1	6	5	0	9	4	9	4	6		
	9.1	4.2	15.8	12.8	0.0	10.0	7.5	10.3	7.1	9.7		
Pas de réponse	4	0	1	1	1	1	3	3	1	2		
	2.8	4.2	2.6	2.6	3.8	1.1	5.7	3.4	1.8	3.2		

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 81 1

Q51b.3 Les affirmations suivantes portent sur votre perception de la valeur des études que vous suivez  
Le retour aux études est un bon investissement

	Groupe d'âge (actuel)							Sexe		# années au Canada	Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans+		Gatineau	Ottawa
<b>TOTAL</b>	16	24	38	39	26	90	53	87	56	62	80	
% VER	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
Tout à fait d'accord	7	3	8	5	6	18	11	17	12	11	18	
	43.8	12.5	21.1	12.8	23.1	20.0	20.8	19.5	21.4	17.7	22.5	
Plutôt d'accord	7	14	9	16	7	34	19	28	25	26	27	
	43.8	58.3	23.7	41.0	26.9	37.8	35.8	32.2	44.6	41.9	33.8	
Ni en accord ni en désaccord	1	6	17	17	12	35	18	35	18	20	33	
	6.3	25.0	44.7	43.6	46.2	38.9	34.0	40.2	32.1	32.3	41.3	
Plutôt en désaccord	0	0	3	0	0	2	1	3	0	3	0	
	0.0	0.0	7.9	0.0	0.0	2.2	1.9	3.4	0.0	4.8	0.0	
Tout à fait en désaccord	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
Pas de réponse	1	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2	
	6.3	4.2	2.6	2.6	3.8	1.1	7.5	4.6	1.8	3.2	2.5	

# Le retour aux études des immigrants francophones 2012

TBL 81  
1

Q51b.3 Les affirmations suivantes portent sur votre perception de la valeur des études que vous suivez  
Le retour aux études est un bon investissement

	Groupe d'âge (actuel)										Sexe		# années au Canada		Résidence	
	18-25	26-30	31-35	36-40	41 et+	Homme	Femme	Moins de 5 ans	5 ans +	Gatineau	Ottawa					
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%					
TOTAL	143	16	24	38	26	90	53	87	56	62	80					
% VER	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0					
Tout à fait d'accord	29	7	3	8	6	18	11	17	12	11	18					
	20.3	43.8	12.5	21.1	23.1	20.0	20.8	19.5	21.4	17.7	22.5					
Plutôt d'accord	53	7	14	9	7	34	19	28	25	26	27					
	37.1	43.8	58.3	23.7	26.9	37.8	35.8	32.2	44.6	41.9	33.8					
Ni en accord ni en désaccord	53	1	6	17	12	35	18	35	18	20	33					
	37.1	6.3	25.0	44.7	46.2	38.9	34.0	40.2	32.1	32.3	41.3					
Plutôt en désaccord	3	0	0	3	0	2	1	3	0	3	0					
	2.1	0.0	0.0	7.9	0.0	2.2	1.9	3.4	0.0	4.8	0.0					
Tout à fait en désaccord	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0					
Pas de réponse	5	1	1	1	1	1	4	4	1	2	2					
	3.5	6.3	4.2	2.6	3.8	1.1	7.5	4.6	1.8	3.2	2.5					



## BIBLIOGRAPHIE

- Alaoui, M. H. (2006). « Carrière brisée », « carrière de l'immigrant » : Le cas des Algériens installés à Montréal. *Les Cahiers du Grès*, 6(1), 111–122. <https://doi.org/10.7202/012686ar>
- Allain, G., Chiasson, G., et Comeau, G. S. (2012). Communautés francophones minoritaires et grappes culturelles émergentes dans les villes moyennes : Une comparaison Moncton-Sudbury. *Cahiers de géographie du Québec*, 56(157), 189–205. <https://doi.org/10.7202/1012218ar>
- Andrew, C. (2014). Ottawa et ses multiples frontières. Dans A. Gilbert, L. Veronis, M. Brosseau et B. Ray (dir.), *La frontière au quotidien. Expérience des minorités à Ottawa-Gatineau* (pp. xx–xx). Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Arcand, S., et Najari, M. (2014). La quête de reconnaissance professionnelle d'immigrants favorisant l'usage de l'anglais dans la région de Montréal : Entre dissonances et ressemblances. *Recherches sociographiques*, 55(3), 485–510. <https://doi.org/10.7202/1028376ar>
- Asselin, C. (2019). *L'intégration socioprofessionnelle des immigrants qualifiés dans les entreprises et institutions québécoises des grandes régions de Québec et Montréal*. CIRDF.
- Atchadé, F. (2018). Démographie de l'Afrique subsaharienne : Mythe et réalité. *La Pensée*, 396, 86–96. <https://doi.org/10.3917/lp.396.0086>
- Bahi, A. (2020). *La migration subsaharienne francophone au Canada : Parcours, défis et stratégies d'insertion*. Presses de l'Université de Montréal.
- Basternier, A., et Dassetto, F. (1993). *Immigration et espace public. La controverse de l'intégration*. Paris : L'Harmattan.
- Batisse, C., et Zhu, N. (2014). Les immigrants sur le marché du travail canadien : Double peine pour les non-Occidentaux ? *Diversité urbaine*, 14(2), 123–146. <https://doi.org/10.7202/1035428ar>
- Becker, G. S. (1964). *Le capital humain : Analyse théorique et empirique, notamment en matière d'éducation*. Presses de l'Université de Chicago.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (2nd ed.). National Bureau of Economic Research

- Bégin, K. (2009). *Établissement des travailleurs immigrants sélectionnés au Québec : Mobilité professionnelle et présence en emploi qualifié au cours des premières années suivant l'arrivée* (Thèse de doctorat, Université de Montréal).
- Béji, K., et Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : Le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(4), 562–583. <https://doi.org/10.7202/045586ar>
- Belhassen-Maalaoui, A., et Raymond, D. (2008). *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger : Le cas des femmes immigrantes – Faits saillants*. Action Travail des Femmes.
- Bellemare, K. (2015). *La déqualification des immigrantes universitaires : Le rôle de l'origine ethnique* (Thèse de doctorat, Université de Montréal).
- Bloemraad, I. (2022). Comprendre l'intégration des immigrants : Le rôle des institutions et du contexte politique. *Migration Studies*, 10(1), 14–34. <https://doi.org/10.1093/migration/mnz031>
- Boudarbat, B. (2011). *Les défis de l'intégration des immigrants dans le marché du travail au Québec : Enseignements tirés d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique* (Rapport de projet). CIRANO.
- Boudarbat, B. et Adom, K. (2023). *Les diplômés immigrants au Québec : Entre surqualification et sous-emploi*. Institut du Québec.
- Boudarbat, B. et Grenier, G. (2014). Les immigrants surqualifiés au Canada : Causes et conséquences. *Revue européenne des migrations internationales*, 30(2), 55–81.
- Boudarbat, B., et Adom, I. M. (2023). *Les minorités visibles nées au Canada : L'angle mort des politiques d'intégration au marché du travail* (Rapport de projet 2023RP-27). CIRANO. <https://doi.org/10.54932/NBNM4161>
- Boudarbat, B., et Boulet, M. (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail* (Rapport de projet). CIRANO.
- Bourdieu, P. (1979). *La distinction : Critique sociale du jugement*. Paris : Les Éditions de Minuit.

- Bourdieu, P. (1980). Le capital social : Notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 3, 2–3.
- Bourdieu, P. (1986). Les formes du capital. In J. G. Richardson (Dir.), *Manuel de théorie et de recherche pour la sociologie de l'éducation* (pp. 241–258). Greenwood Press.
- Bourdieu, P., et Passeron, J.-C. (1964). *Les héritiers : Les étudiants et la culture*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Bourdieu, P., et Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction : Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris : Les Éditions de Minuit.
- Boutin, G. (1997). *L'entretien de recherche qualitative*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Brousseau, M. (2014). Le paradoxe de la frontière. Dans A. Gilbert, L. Veronis, M. Brousseau et B. Ray (Dir.), *La frontière au quotidien. Expériences des minorités à Ottawa-Gatineau* (p. 30). Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Brousseau-Pouliot, V. (2024, 8 février). Que proposent les partis politiques en immigration ? *La Presse*. <https://www.lapresse.ca/dialogue/chroniques/immigration/on-doit-en-discuter-calmement/2024-02-08/que-proposent-les-partis-politiques-en-immigration.php>
- Buhrig, M. (1997). *Réussir l'insertion : Accompagner la reconnaissance sociale*. Lyon : Chronique sociale.
- Bulent, K. (2002). *Une Europe en évolution : Les flux migratoires au 20e siècle*. Strasbourg : Éditions du Conseil de l'Europe.
- Burt, R. S. (1992). *Trous structurels : La structure sociale de la concurrence*. Harvard University Press.
- Caillaud, S., et Flick, U. (2016). Triangulation méthodologique : Ou comment penser son plan de recherche. In G. Lo Monaco, S. Delouvé, et P. Rateau (Eds.), *Les représentations sociales : Théories, méthodes et applications* (pp. 227–240). De Boeck Supérieur. <https://hal.science/hal-04078501>

- Carmichael, S. (2024, janvier). Pas le choix d'accueillir plus d'immigrants pour l'économie, estime le PLQ. *Le Droit*. <https://www.ledroit.com/actualites/politique/2024/01/24/pas-le-choix-daccueil-plus-dimmigrants-pour-leconomie-estime-le-plq>
- Ci, W., Laing, M., Voia, M., & Worswick, C. (2020). Immigrant earnings returns to post-migration education: Evidence for Canada, 1999–2013. *Canadian Journal of Economics*, 53(4), 1597–1628. <https://doi.org/10.1111/caje.12476>
- Chern, M., Smith, P. M., et Mustard, C. A. (2010). Prévalence de la surqualification et son lien avec l'état de santé des nouveaux immigrants actifs au Canada. *Ethnicité et santé*, 15(6), 601–619. <https://doi.org/10.1080/13557858.2010.502591>
- Chéron, A., et Terriau, A. (2016). Dépréciation du capital humain et formation continue au cours du cycle de vie : Quelle dynamique des externalités sociales ? *Revue d'économie politique*, 126(3), 435–462. <https://doi.org/10.3917/redp.263.0435>
- Chiasson, G., et al. (2014). La fonction capitale et l'emploi. Dans A. Gilbert, L. Veronis, M. Brosseau et B. Ray (dir.), *La frontière au quotidien. Expérience des minorités à Ottawa-Gatineau* (p. 41). Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Chicha, M. T. (2009). *Le mirage de l'égalité : Les immigrés hautement qualifiés à Montréal*. Fondation canadienne de recherches raciales.
- Chicha, M. T. et Charest, É. (2014). *Discrimination systémique à l'embauche des groupes racisés : Causes, manifestations et pistes de solution*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ).
- Chicha, M. T., et Charest, E. (2008). *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal : Politiques et enjeux*. IRPP.
- Chicha, M.-T. (2012). *L'immigration racisée et l'emploi au Canada : Enjeux et défis*. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Chicha, M.-T., Charest, É., et Deraîche, C. (2008). *L'insertion professionnelle des immigrants surqualifiés : Une étude exploratoire*. Cahiers du CRIEC.
- Cicéri, C., et Houle, R. (2019). *Les immigrants d'origine africaine au Canada : Portrait statistique*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca>

- Coleman, J. S. (1988). Le capital social dans la création du capital humain. *American Journal of Sociology*, 94(Suppl.), S95–S120.
- Cornelissen, L. et Turcotte, M. (2020). *La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants. Regards sur la société canadienne*, No 75-006-X, Statistique Canada.
- Cousineau, J.-M., et Boudarbat, B. (2009). La situation économique des immigrants au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 64(2), 235–260.
- Crenshaw, K. (1991). Cartographie des marges : Intersectionnalité, politiques identitaires et violences faites aux femmes de couleur. *Revue de droit de Stanford*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- Creswell, J. W. (1994). *Conception de la recherche : Approches qualitatives et quantitatives*. Thousand Oaks : SAGE Publications.
- Crozier, M., et Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Éditions du Seuil.
- Dauphin, A. et Véronis, L. (2020). Expériences de réinstallation des réfugiés syriens à Gatineau, au Québec. *Revue européenne des migrations internationales*, 36 (2-3). <https://doi.org/10.4000/remi.15190>
- Dauphin, A., Veronis, L., et al. (2019). *Neighbourhood spaces and migrant resilience: A comparative study of three neighbourhoods in Ottawa-Gatineau*. United Way Ottawa. Récupéré de <https://www.yorku.ca/research/bmrc-irmu/wp-content/uploads/sites/869/2019/09/Neighbourhood-Study-Ottawa-Gatineau-United-Way-Sept-2019-final.pdf>
- Dean, J. (2010). *Labour market outcomes of Canadian immigrants: The role of education-job mismatches*. Canadian Research Data Centre Network. <https://crdcn.ca/publication/labour-market-outcomes-of-canadian-immigrants-the-role-of-education-job-mismatches/>
- Degenne, A., et Forse, M. (1994). *Les réseaux sociaux*. Paris : Armand Colin.
- Degenne, A., et Forse, M. (2004). *Les réseaux sociaux* (2e éd.). Paris : Armand Colin.
- Denzin, N. K. (1978). *L'acte de recherche : Introduction théorique aux méthodes sociologiques* (2e éd.). New York : McGraw-Hill.

- Diambomba, M. (1989). *Les étudiants africains au Canada : Leur profil, les conditions de leur formation et leurs plans de carrière*.
- Diambomba, M. (1995). La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques. Dans *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université* (pp. 45–70). Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Dillman, D. A., Smyth, J. D., et Christian, L. M. (2014). *Internet, phone, mail, and mixed-mode surveys: The tailored design method* (4th ed.). Wiley.
- Dioh, A. et Racine, L. (2018). De la migration à l'entrepreneuriat au Canada : Récits de femmes africaines francophones. *Recherches féministes*, 31(1), 171–188.
- Dioh, M.-L., Guilbert, L. & Racine, M. (2020). L'immigrant actif : étude du parcours de vie comme cadre d'analyse pour une compréhension globale du projet migratoire. *Alterstice*, 9(1), 39–50. <https://doi.org/10.7202/1075249ar>
- Doray, P., Boudriau, L., Trottier, C. et Mason, R. (2012). Les adultes et les études postsecondaires au Canada : Les tendances actuelles et les enjeux. *Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 42 (1), 84–107. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v42i1.1847>
- Doray, P., Kamanzi, P., Laplante, B., et Street, M. C. (2012). Les retours aux études postsecondaires : Une expression de l'éducation tout au long de la vie ? *Formation emploi*, 120, 75–100. <https://doi.org/10.4000/formationemploi.3807>
- Dumont, G. (2020). Les migrations internationales et l'Afrique : Des logiques Sud-Nord ou Sud-Sud ? *Les Analyses de Population & Avenir*, 19, 1-14. <https://doi.org/10.3917/lap.019.0001>
- Dupaquier, M., Fourcade, B., Gardrey, N., Paul, J.-J. et Rose, J. (1986). L'insertion professionnelle. Dans L. Tanguy (Dir.), *L'introuvable relation formation-emploi : Un état de recherche en France* (pp. 35-88). Paris : La Documentation française.
- Esses, V. M., Hamilton, L. K. et Gaucher, D. (2017). La crise mondiale des réfugiés : Données empiriques et implications politiques pour améliorer les attitudes du public et faciliter l'intégration. *Revue des questions sociales et des politiques*, 11(1), 78–123.

- Esses, VM, Dietz, J., Bennett-AbuAyyash, C., et Joshi, C. (2010). *Préjugés et discrimination en milieu de travail : expériences des minorités visibles à Toronto*. *Revue canadienne des sciences de l'administration*, 27(3), 244–258.
- Evra, R. et Kazemipur, A. (2019). *Le rôle du capital social et des caractéristiques ethnoculturelles dans le revenu d'emploi des immigrants au fil du temps*. Statistique Canada. N° 75-006-X. ISSN 2291-0840.
- Fokou, R. (2009). *Misère de l'éducation en Afrique : Le cas du Cameroun d'aujourd'hui*. Paris : L'Harmattan.
- Fondation McConnell. (2021). *Le rôle des universités canadiennes dans la société*. McConnell Foundation. Récupéré de <https://www.mcconnellfoundation.ca/wp-content/uploads/Le-role-des-universites-dans-la-societe.pdf>
- Fortier, V., Tabor, M. et Garneau, S. (2018). L'insertion professionnelle des migrants francophones à Ottawa : Un processus à double face. *Reflets*, 24 (1), 164-174. <https://doi.org/10.7202/1051525ar>
- Frenette, M. et Morissette, R. (2003). *Convergeront-ils un jour ? Les gains des travailleurs immigrants et ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*. Direction des études analytiques – Documents de recherche, Statistique Canada, No 215.
- Galarneau, D. et Morissette, R. (2024). *Les immigrants et le marché du travail : Écarts persistants et gains récents*. Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca>
- Galarneau, D., Brunet, S. et Corak, L. (2023). *Qualité des emplois en début de carrière des diplômés canadiens du baccalauréat appartenant à un groupe racisé*. Statistique Canada, No 75-006-X.
- Galarneau, D., Morissette, R. et Bélair-Cirino, G. (2024). L'intégration des immigrants sur le marché du travail canadien : Avancées et défis persistants. *Études de perspectives sociales*, 36(2), 1–20. Statistique Canada.
- Galarneau, D., Morissette, R. et Fang, T. (2024). Intégration au marché du travail des immigrants racialisés au Canada : Obstacles structurels et réponses politiques. *Perspectives économiques*. Statistique Canada.
- Gaulme, F. (2018). Conflits d'Afrique subsaharienne : L'éternel retour ? *Politique étrangère*, 39-50. <https://doi.org/10.3917/pe.183.0039>

- Giguère, B. et Lalonde, R. N. (2013). Relations interethniques : Le rôle de la similarité dans les valeurs et les croyances. *Revue des relations sociales et personnelles*, 30(8), 1064–1080
- Gilbert, A. (2014). *La frontière au quotidien : Expériences des minorités à Ottawa-Gatineau*. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa.
- Gilmore, J. et Le Petit, C. (2008). Les immigrants sur le marché du travail canadien en 2007 : Analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires. *Série d'analyse de la population immigrante active*, No 71-606-X. Statistique Canada.
- Gilmore, J., & Le Petit, C. (2008). *Immigrants et perspectives économiques : Le rôle de l'éducation post-migratoire au Canada*. Statistique Canada.
- Godin, J.-F. (2005). *Immigrants et travail à Montréal : La dynamique de l'établissement professionnel des dix premières années* (Thèse de doctorat). Université de Montréal.
- Gouvernement du Canada. (2009). *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. Gatineau : Ressources humaines et Développement des compétences Canada. N° de chat. : HS4-91/2009F.
- Gouvernement du Canada. (2022). *Plan d'action pour les communautés francophones en situation minoritaire 2023–2028*. Patrimoine canadien. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien.html>
- Granovetter M. S., 1973, "The Strength of Weak Ties", *American Journal of Sociology*, 78, p. 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. *American Sociological Review*, 39(5), 587-602.
- Guo, M. (2023). Vieillesse et valeur de l'éducation : Une perspective économique sur l'apprentissage des adultes. *Revue internationale de l'éducation tout au long de la vie*, 42(2), 123–139. <https://doi.org/10.1080/02601370.2022.2149730>
- Guo, S. (2009). *Différence, déficience et dévalorisation : retracer les racines de la non-reconnaissance des titres de compétences étrangers des professionnels*

*immigrants au Canada. Revue canadienne d'étude de l'éducation des adultes*, 22(1), 37–52.

Guo, S. (2010). *Vers la reconnaissance de la diversité raciale dans les salles de classe canadiennes : une perspective historique du rôle du multiculturalisme. Questions canadiennes*, printemps 2010, p. 12–17.

Hamilton, L. K., Bennet-AbuAyyash, C., Burstein, M. et Esses, V. M. (2017). *Réinstallation des réfugiés syriens au Canada : Implications pour l'emploi et l'intégration sociale*. Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/research-studies/syrian-refugee-resettlement-in-canada/>

Helly, D. (2008). Lutte contre la discrimination au Canada : Le secteur privé, la faille du multiculturalisme. Dans A. Manço (Dir.), *Valorisation des compétences et co-développement : Africain(e)s qualifié(e)s en immigration* (pp. 17–35). Paris : L'Harmattan.

Horincq Detournay, R., Guillemette, F., et Luckerhoff, J. (2023). Clarification conceptuelle de la méthode de triangulation en recherche qualitative. *Enjeux et société*, 10(2), 75–92. <https://doi.org/10.7202/1110574a>

Houle, R. (2015). *L'intégration économique des immigrants de langue française hors Québec : Une approche longitudinale*. Statistique Canada.

Houle, R. et Yssaad, L. (2010). Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquise à l'étranger des nouveaux immigrants. *L'emploi et le revenu en perspective*, 11 (9). Statistique Canada. [https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var\\_f.pl?Function=DEC&Id=45152](https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=45152)

Hout, M., et Maggio, C. J. (2021). Opinion publique et immigration aux États-Unis : Le rôle de l'esprit partisan et de l'identité nationale. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 118(5). <https://doi.org/10.1073/pnas.2019378118>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC). (2023). *Plan des niveaux d'immigration 2023-2025*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2023). *Le rapport annuel au Parlement sur l'immigration*. Numéro de catalogue Ci1F-PDF. <https://www.canada.ca/publications-ircc>

- Johnson, RB, Onwuegbuzie, AJ, et Turner, LA (2007). Vers une définition de la recherche par méthodes mixtes. *Journal of Mixed Methods Research* , 1 (2), 112–133.
- Kamanzi, C. (2006). *Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada* (Thèse de doctorat). Université Laval.
- Kamanzi, C., Zhang, X., Deblois, L., et Deniger, M.-A. (2007). L'influence du capital social sur la formation du capital humain chez les élèves résilients de milieux socioéconomiques défavorisés. *Revue des sciences de l'éducation* , 33 (1), 127-145. <https://doi.org/10.7202/016192ar>
- Kamanzi, CP (2012). L'emprise des titres scolaires sur l'emploi chez les membres de minorités visibles : Comparaison entre le Québec et l'Ontario. *Recherches sociographiques*, 53 (2), 315-336. <https://doi.org/10.7202/1012403ar>
- Kamanzi, PC (2012). La requalification scolaire des professionnels immigrants au Québec : entre intégration et déclassement. *Sociologie et sociétés*, 44 (1), 143-166. <https://doi.org/10.7202/1012746ar>
- Kamanzi, PC (2012). *Le déclassement professionnel des immigrants au Québec : la reconnaissance du capital scolaire et social en question*. *Revue européenne des migrations internationales*, 28(4), 151-176.
- Kanouté et al. (2012) : Les étudiants récemment immigrés : mieux comprendre le processus d'acculturation et d'adaptation institutionnelle". Université de Montréal.
- Kanouté, F., Levasseur, C., et Vatz Laaroussi, M. (2016). Parcours d'insertion socioprofessionnelle d'immigrantes noires : Entre obstacles systémiques et stratégies de résilience. *Service social*, 62(1), 49–66. <https://doi.org/10.7202/1036732ar>
- Kanouté, F., Ndiaye, A., et Zerrouki, K. (2016). L'intégration socioéconomique des immigrants francophones : Une analyse intersectionnelle. *Revue canadienne d'études africaines*, 50(1), 23–41.
- Kanouté, F., Zerrouki, S., et Njankou, D. (2016). Immigration et insertion professionnelle au Québec : De la formation au marché du travail. *Éducation et francophonie*, 44(1), 6–30.

- Krauss, G. (2011). L'impact des Institutions Sociales Sur la Formation du Capital Social Dans la Valorisation de la Recherche : Une Analyse Sociologique des Créations D'entreprises de Haute Technologie. *Innovations*, 36(3), 83-109. <https://doi.org/10.3917/inno.036.0083>.
- Le Monde. (2024, avril). Immigration : Les clivages idéologiques s'accroissent à l'approche des élections européennes. <https://www.lemonde.fr>
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et concept de soi*. Presses de l'Université du Québec.
- Lenoir-Achdjian, A., Arcand, S., Helly, D., Drainville, I. et Vatz-Laaroussi, M. (2009). Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec : Une question de perspective. *Choix IRPP*, 15 (3), 2–42. <http://www.irnp.org/assets/research/diversityimmigration-and-integrationlles-difficultes-dinsertion-en-emploi-des-immigrants-du-maglu·ebau-quebec/voll5no3.pdf>
- Lin, N. (2001). *Le capital social : une théorie de la structure et de l'action sociales*. Cambridge University Press.
- Lohr, S. L. (2021). *Sampling: Design and analysis* (3rd ed.). Chapman & Hall/CRC.
- Marshall, M., et Fecteau, É. (2023). Le retour aux études comme stratégie d'intégration des immigrants francophones en milieu minoritaire. *Études canadiennes*, 95, 87–108.
- Marzarte-Fricot, C. (2014). Reprendre des études à l'âge adulte : parcours, sens et reconnaissance. *Éducation permanente*, 199 (2), 15-26.
- Marzarte-Fricot, N. (2014). *Les facteurs internes et externes ayant un impact sur le retour aux études universitaires des professionnels en transition de carrière* (Mémoire de maîtrise en éducation, Université de Montréal (Mémoire de maîtrise en éducation, Université de Montréal, Département de psychopédagogie et d'andragogie). 275 pages.
- Mooten, N. (2021). *Racisme, discrimination et travailleurs migrants au Canada : Éléments de preuve tirés des études sur le sujet*. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Ci4-235/1-2022F-PDF. <https://www.cic.gc.ca/publications>

- Morissette, R. et Picot, G. (2005). *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*. Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche no 248, 42 pages.
- Mouafo, F. (2014). *Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées* (Thèse de doctorat). Université de Montréal, Faculté des études supérieures et postdoctorales.
- Mucchielli, R. (2006). *L'analyse de contenu : Des documents et des communications* (9e éd.). Issy-les-Moulineaux : ESF.
- Mugwaneza, T. (2011). *Femmes immigrantes et insertion en emploi : Parcours et analyse des trajectoires des Rwandaises dans la région d'Ottawa-Gatineau* (Mémoire de maîtrise). Université d'Ottawa, École de développement international et mondialisation.
- Mulatris, P. (2009). *L'immigration francophone africaine et noire en Alberta : Chemins parcourus en 20 ans*. *Le Franco*, 27 février, 15-17.
- Namazi, S. (2014). Formation continue et retour aux études : les choix d'investissement éducatif à l'âge adulte. *Revue des sciences de l'éducation*, 40 (1), 113-133. <https://doi.org/10.7202/1023473ar>
- Namazi, V. (2010). *Les trajectoires de l'intégration professionnelle des immigrants iraniens travaillant comme chauffeurs de taxi à Montréal* (Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, Faculté des arts et des sciences). 575pages.
- Namazi, V. (2014). Barrières à la poursuite des études chez les immigrants : Le cas des chauffeurs de taxi iraniens à Montréal. *Diversité urbaine*, 14(1), 73-93. <https://doi.org/10.7202/1027815ar>
- Nikuze, C. (2011). *Stratégies d'intégration professionnelle des femmes d'Afrique subsaharienne au Québec* (Mémoire de maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal). 240pages.
- Nikuze, D. (2011). La reconnaissance des diplômes et la réintégration scolaire chez les immigrants africains francophones au Canada. *Revue de l'intégration et de la migration*, 3(1), 45-66.

- OCASI – Conseil ontarien des organismes au service des immigrants. (2019). *Obstacles à l'emploi pour les immigrants et les réfugiés racialisés*. <https://ocasi.org>
- Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). (2001). *Du bien-être des nations : Le rôle du capital humain et social*. Paris : OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2024). *Vers une intégration réussie des immigrants au Canada : Recommandations politiques*. Éditions OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). (2024). *Perspectives des migrations internationales 2024*. <https://www.oecd.org/fr/migrations/>
- Paquette, S. (1985). *Les déterminants économiques du retour aux études* (Mémoire de maîtrise en sciences économiques, Université de Montréal, Faculté des arts et des sciences). 131 pages.
- Parant, M. (2001). *Politiques d'immigration du Canada : Stratégies, enjeux et perspectives*. *Les études du CERJ*, (80), 36 pages.
- Picot, G. et Feng, H. (2003). *La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada*. Statistique Canada, Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail, document no 198, 61 pages.
- Picot, G. et Sweetman, A. (2005). *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : Mise à jour 2005*. Statistique Canada, Direction des études analytiques, document de recherche no 262.
- PubMed Central. (2023). Cadrage partisan et politisation de l'immigration au Canada : Analyse longitudinale des débats parlementaires, 1968–2019. *Revue canadienne de science politique*. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10142062/>
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: L'effondrement et le renouveau de la communauté américaine*. Simon & Schuster.
- Rachédi, L. (2014). Réseaux sociaux et insertion professionnelle des immigrants : Entre reproduction et innovation. *Revue internationale des sciences sociales*, 219(1), 57–76.

- Radio-Canada. (2024, janvier). Québec solidaire appelle à un débat plus posé et sensé sur l'immigration. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2043339/quebec-solidaire-debat-immigration>
- Ramos, E. (2009). *Les politiques du gouvernement du Québec concernant l'intégration des minorités ethnoculturelles à la société québécoise (1978-1985)* (Mémoire de maîtrise en histoire, Université du Québec à Montréal).
- Renaud, J. et Tristan, C. (2006). Un emploi correspondant à ses compétences ? Les travailleurs sélectionnés et l'accès à l'emploi qualifié au Québec. Montréal : Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles. 66 pages.
- Renaud, J., Piché, V. et Godin, J.-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours des dix dernières années au Québec. *Sociologie et sociétés*, 35(1), 165-184.
- Réseau de soutien à l'immigration francophone de l'Est de l'Ontario. (2022). *Rapport sur l'intégration des immigrants francophones en situation minoritaire*. <https://immigrationfrancophone.ca>
- Rioux, B. (2020). Coalition Avenir Québec, des impasses en perspective. *Nouveaux Cahiers du socialisme*, (23), 57-64.
- Sana, M. (2012). *Risque et rendement du capital humain, chômage des immigrants et décision d'investissement en éducation : Cas du Canada* (Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal).
- Savoie, L. et Karsenti, T. (2000). La méthodologie. Dans *Introduction à la recherche en éducation* (Éd. du CRP).
- Sharaf, M. F. (2013). *Job-education mismatch and its impact on the earnings of immigrants: Evidence from recent arrivals to Canada*. Canadian Research Data Centre Network. <https://crdcn.ca/publication/job-education-mismatch-and-its-impact-on-the-earnings-of-immigrants-evidence-from-recent-arrivals-to-canada/>
- Schimmele, C., et Hou, F. (2023). Participation aux études postsecondaires des enfants d'immigrants au Canada : Tendances et déterminants. *Revue canadienne de sociologie*, 60(1), 54–77. <https://doi.org/10.1111/cars.12367>
- Schimmele, C., et Hou, F. (2024). Résultats scolaires des immigrants de deuxième génération au Canada. *Revue des migrations internationales*, à paraître.

- Schimmele, C., et Hou, F. (2025). Effets intergénérationnels de l'éducation des parents immigrants sur l'intégration des jeunes. *Revue canadienne de sociologie*, à paraître.
- Schmidt-Catran, A. W., et Czymara, C. S. (2023). Discours de l'élite politique et attitudes du public à l'égard de l'immigration en Europe : Une analyse transnationale. *European Journal of Political Research*, 62(1), 132–154. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12495>
- Schultz, TW (1961). Investissement dans le capital humain. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Statistique Canada. (2005). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : Un portrait des premières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-614-x/89-614-x2005001-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2017a). *Immigration et diversité ethnoculturelle : Faits saillants du Recensement de 2016*. Le Quotidien, 25 octobre. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.pdf>
- Statistique Canada. (2017b). *Immigration et diversité ethnoculturelle : Faits saillants du Recensement de 2016*. Le Quotidien, 25 octobre.
- Statistique Canada. (2019). *L'OCDE salue la politique du Canada en matière de migration de la main-d'œuvre*. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2019/08/locde-salue-la-politique-du-canada-en-matiere-de-migration-de-la-main-duvre.html>
- Statistique Canada. (2020). *La population noire au Canada : Éducation, travail et résilience*. Série thématique sur l'ethnicité, la langue et l'immigration, no 89-657-X2019002 au catalogue.
- Statistique Canada. (2020). *Profil des communautés noires dans la région d'Ottawa-Gatineau*.
- Statistique Canada. (2021). *Série « Perspective géographique »*. Recensement de la population de 2021. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Statistique Canada. (2022). *Les immigrants représentent la plus grande partie de la population depuis plus de 150 ans et continuent de façonner qui nous sommes en tant que Canadiens*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/221026/dq221026a-fra.pdf?st=WSI78Qzc>

- Statistique Canada. (2022). *Portrait de l'immigration au Canada selon les données du recensement de 2021*. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2021>
- Statistique Canada. (2022). *Recensement de la population de 2021 : Faits saillants sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle*. <https://www12.statcan.gc.ca>
- Statistique Canada. (2023). *Guide de référence sur les minorités visibles et le groupe de population – Recensement de la population, 2021*. N° 98-500-X au catalogue.
- Statistique Canada. (2023). *Immigrants, groupes désignés comme minorités visibles et conditions du marché du travail dans les régions métropolitaines du Canada*. <https://www150.statcan.gc.ca>
- Tastsoglou, E., et Preston, V. (2020). Genre, migration et intégration au marché du travail au Canada : Où en sommes-nous et vers quoi devrions-nous aller ? *Études ethniques canadiennes*, 52(3), 1–22.
- Tolley, E. (2020). Élaboration des politiques municipales d'immigration au Canada : Dévolution, pouvoir discrétionnaire et capacité. *Revue canadienne de science politique*, 53(3), 491–511.
- Tremblay, D. (1993). Insertion professionnelle des jeunes : Un problème de capital humain ou de filtre ? Dans *La formation et l'insertion professionnelle : Enjeux dominants dans la société postindustrielle* (pp. 159-189). Éditions du CRP.
- Trottier, C. (2001). La sociologie de l'éducation et de l'insertion professionnelle des jeunes. *Éducation et Sociétés*, (7), 5-22. <https://doi.org/10.3917/es.007.0005>
- Trottier, C., Perron, M. et Diambomba, M. (1995). Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle. Dans *Cheminements scolaires et insertion professionnelle des étudiants à l'université* (pp. 15-44). Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Vatz-Laaroussi, M. (2008). Du Maghreb au Québec : Hébergements et stratégies. *Travail, genre et sociétés*, 20, 47-65. <https://doi.org/10.3917/tgs.020.0047>
- Vatz-Laaroussi, M. (2009, 2 septembre). Pourquoi tant d'immigrés retournent-ils à l'école ? *La Tribune*. <https://www.latribune.ca/2009/09/02/pourquoi-tant-dimmigrants-retournent-ils-a-lecole-e774ac63c5911e0ed04c203c7e2e52f2/>

- Véronis, L. (2014). Défis et opportunités pour les nouveaux arrivants à Ottawa-Gatineau, ville bilingue et transfrontalière. Dans A. Gilbert, L. Veronis, M. Brosseau et B. Ray (dir.), *La frontière au quotidien : Expérience des minorités à Ottawa-Gatineau* (pp. xxx–xxx). Ottawa : Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- Ville d'Ottawa. (2010). *Portrait de la diversité : Les minorités visibles. Optique d'équité et d'inclusion : Une ville pour tous — 2.*
- Ville d'Ottawa. (2016a). *Immigrants – Optique d'équité et d'inclusion : Portrait.*
- Ville d'Ottawa. (2016b). *Personnes radicalisées – Optique d'équité et d'inclusion : Portrait.*
- Ville d'Ottawa. (2019). *Nouveau plan officiel : La grande région d'Ottawa-Gatineau.* Direction générale de la planification, de l'infrastructure et du développement économique.
- Vincens, J. (1981). Problématique générale de l'insertion professionnelle. Dans *Actes du colloque sur l'insertion professionnelle des jeunes à la sortie des études postsecondaires*. Toulouse : Centre d'étude juridiques et économiques de l'emploi.
- Xue, L. (2008). *Capital social et salaire : Situation des immigrants récents au Canada.* Recherche et évaluation. Citoyenneté et Immigration Canada.
- Yssaad, L. et Fields, A. (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : Tendances récentes entre 2006 et 2017.* Statistique Canada, no 71-606-X au catalogue.
- Zhao, J., Drew, D., et Murray, S. (2010). *Participation des immigrants récents à l'éducation postsecondaire et au marché du travail.* Statistique Canada.
- Zhao, J., Xue, L. et Gilkinson, T. (2010). *État de santé et capital social des nouveaux immigrants : Données probantes issues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada.* Citoyenneté et Immigration Canada.