ED

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION (M.A.)

PAR

DORINA ARBONE

IMPACT DES FACTEURS SUBJECTIFS SUR LES STRATÉGIES D'APPRENTISSAGES DES IMMIGRANTS ROUMAINS QUALIFIÉS QUI VIVENT UN DÉCLASSEMENT PROFESSIONNEL

Université du Québec
en Outaouais

- 3 MAI 2010

Bibliothèque

DÉCEMBRE 2009

À mes filles, Ioana-Smarandita et Andreea-Madalina, avec la certitude que vous allez trouver l'équilibre entre l'amour et la carrière. C'est pour vous que nous avons traversé l'océan.

Soyez sages, mes filles !

SOMMAIRE

Malgré des niveaux de scolarité élevés, bon nombre d'immigrants[1] éprouvent des difficultés à trouver un emploi selon leurs diplômes (Statistiques Canada, 2005). À un premier regard, il pourrait sembler que les communautés d'origine européenne se heurtent à des obstacles moindres que d'autres communautés. L'exemple de la communauté roumaine prouve, au contraire, que les difficultés d'intégration sont comparables.

Afin de mieux comprendre ces difficultés d'intégration, cette recherche analyse l'impact de différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Ainsi, l'adoption d'une méthodologie quantitative a été nécessaire pour répondre à la question de recherche.

Appuyée sur un cadre théorique qui inclut les concepts de privation relative, d'estime de soi et de stratégies d'acculturation, cette étude a été menée auprès d'un échantillon constitué de 112 immigrants roumains de la région d'Ottawa-Gatineau.

Les résultats obtenus illustrent l'impact de différents facteurs subjectifs sur les choix des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle.

---

[1] La forme masculine utilisée dans cette étude désigne aussi bien les femmes que les hommes lorsque le contexte s'y prête.

D'une part, l'immigrant roumain qui vit de la privation relative ressent de la frustration ; celle-ci semble orienter ses efforts d'adaptation vers la rentabilisation des apprentissages acquis dans son pays. D'autre part, l'immigrant roumain qui a un bon niveau d'estime de soi augmente sa confiance en soi ; celle-ci semble l'aider à orienter ses efforts d'adaptation vers des apprentissages nouveaux.

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier à un certain nombre de personnes qui ont joué un rôle important dans la réalisation de ce mémoire.

Mes remerciements les plus distingués se dirigent d'abord vers mon directeur de recherche, le Professeur Jean-Claude Desruisseaux (Université du Québec en Outaouais), pour son dévouement professionnel.

Plusieurs noms me viennent à l'esprit lorsque je pense à tous ceux qui m'ont encouragée et qui ont laissé la porte ouverte pour m'accepter, telle que je suis, dans leur laboratoire.

Ainsi, je suis très reconnaissante à mon amie, la Professeure Mirela Moldoveanu (Université de Sherbrooke), pour ses bons conseils et pour son support moral qu'elle m'a apporté lors de mes moments difficiles depuis le tout début de ce projet.

Mes sincères remerciements vont :

À la Professeure Francine D'Ortun (Université du Québec en Outaouais) pour ses conseils andragogiques et pour sa générosité.

À la Professeure Natalia Dankova (Université du Québec en Outaouais) pour son support moral et pour ses conseils qui m'ont aidé à améliorer mes compétences linguistiques.

Aux Professeurs Jean-Pierre Lévy Mangin (Université du Québec en Outaouais) et Daniel Coulombe (Université d'Ottawa) pour leur soutien moral et pour leurs conseils concernant la recherche quantitative.

Merci à tous les participants à cette étude, car la réalisation de cette recherche fut possible grâce à leur contribution. Va multumesc pentru tot sprijinul acordat si fiti siguri ca intr-o zi soarele va straluci si pe strada noastra.

Un gros merci et tout mon amour à ma famille. D'abord, mes filles, Smaranda et Madalina, ont été pour moi mes premières évaluatrices. Soyez assurées que vos commentaires m'ont beaucoup aidée. Je vous aime. Enfin, mon mari a su être à mes côtés pendant cette période de grands bouleversements. Merci !

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE iii
REMERCIEMENTS v
TABLE DES MATIÈRES vii
LISTE DES TABLEAUX IX
LISTE DES FIGURES X
INTRODUCTION 1
CHAPITRE I LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE 4
I.1. Le problème de recherche 5
I.2. Les immigrants roumains au Canada : des promesses miroitées non comblées 7
I.3. Obstacles à l'intégration des immigrants 10
I.4. Objectifs et question principale de recherche 11
I.5. Pertinence et utilité de la recherche 12
CHAPITRE II LA RECENSION DES ÉCRITS 14
II.1. Premier axe : Recension des écrits empiriques 16
II.1.1. Facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants 17
II.1.2. Facteurs externes 18
II.1.2.1. Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et l'âge 22
II.1.2.2. Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et le sexe 24
II.1.2.3. Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et la connaissance prémigratoire du français et (ou) de l'anglais 26
II.1.3. Facteurs internes 27
II.1.4. Synthèse du premier axe 30
II.2. Deuxième axe : Recension des écrits théoriques en lien avec les concepts-clés de cette étude 33
II.2.1. Le phénomène de déclassement professionnel – approches théoriques pour expliquer ce phénomène 34
II.2.2. La théorie de la privation relative 38
II.2.3. L'estime de soi – approches théoriques 40
II.2.4. Stratégies d'acculturation — fondements théoriques 44
II.2.5. Synthèse du deuxième axe 48
II.3. Élaboration du cadre de référence 49
II.3.1. Les concepts-clés et les liens entre ceux-ci 50
II.3.1.1. Le concept de la privation relative 51

II.3.1.2. Le concept de l'estime de soi 52
II.3.1.3.Les rapprochements sociaux 53
II.3.1.4.Les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle : nouveau statut ou rentabilisation des apprentissages déjà acquis 54
II.3.2. Le modèle théorique 57
II.3.3. L'hypothèse de recherche 59
CHAPITRE III LA MÉTHODOLOGIE 60
III.1. Choix de l'approche quantitative 61
III.2. Description de la population et de l'échantillon 63
III.3. Description du milieu et le déroulement de la collecte des données 64
III.4. Variables et instruments de mesure 65
III.5. La rigueur scientifique dans l'élaboration de l'instrument de recherche 74
III.6. Présentation des considérations éthiques 76
CHAPITRE IV LES RÉSULTATS 78
IV.1. Présentation des résultats d'analyse préliminaire 79
IV.1.1. Données manquantes 79
IV.1.2. Postulats de base 81
IV.1.2.1. Homogénéité de l'échantillon 82
IV.1.2.2. Normalité ; l'absence des scores extrêmes et l'homoscédastidité 83
IV.1.2.3. Linéarité 85
IV.1.2.4. Multicolinéarité 86
IV.1.3. Analyse factorielle exploratoire 87
IV.2. Présentation des résultats d'analyse descriptive 90
IV.3. Présentation des résultats d'analyse inférentielle 95
IV.3.1. Technique d'estimation et qualité d'ajustement 96
IV.3.1.1. Technique d'estimation 96
IV.3.1.2. Qualité d'ajustement 97
IV.3.2. Mise à l'épreuve du modèle 99
IV.3.3. Procédure Bootstrap 103
CHAPITRE V LA DISCUSSION 105
V.1. Interprétation des principaux résultats 106
V.2. Description des limites 113
V.3. Présentation des implications 115
CONCLUSION 117
Références 120
APPENDICES 134
Appendice A. Affiche de recrutement. 135
Appendice B. Questionnaire (version française) 136
Appendice C. Chestionar (version roumaine) 142
Appendice D. Formulaire de consentement éclairé (18 ans et plus) 148
Appendice E. Demande d'autorisation. 150

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Les items qui mesurent la variable « privation relative » 67

Tableau 2 Les items qui mesurent la variable « estime de soi » 69

Tableau 3 Les items qui mesurent la variable «rapprochement à la communauté d'origine » 70

Tableau 4 Les items qui mesurent la variable « rapprochement à la communauté d'accueil » 71

Tableau 5 Les items qui mesurent la variable « stratégies d'adaptation socioprofessionnelle » 72

Tableau 6 Consistance interne de variables 75

Tableau 7 Test de Little (Little's MCAR test).....81

Tableau 8 Les valeurs d'aplatissement et d'asymétrie à chacun des concepts de l'étude83

Tableau 9 Matrice de corrélations (N=112) 86

Tableau 10 Profil des répondants.....90

Tableau 11 Analyse descriptive des variables (minimum, maximum, moyenne, écart type, variance) 92

Tableau 12 Tableau des indices de modèle théorique.....100

Tableau 13 Tableau des indices de modèle empirique.....102

Tableau 14 Intervalles de confiance des estimations des paramètres obtenus à l'aide de la méthode du Bootstrap (s=1000) 104

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation 31

Figure 2: Modèle théorique 57

Figure 3: Modèle proposé.....99

Figure 4: Modèle empirique 101

INTRODUCTION

Au cours des dernières années, nous avons vu se multiplier les études portant sur le phénomène de l'immigration et sur les groupes ethniques. Alors, « une autre recherche sur l'intégration des immigrants…? » dira, peut-être, le lecteur. En effet, saturé de la multitude des études traitant du processus d'immigration ou tout simplement indifférent de ce sujet, il est dans son droit de le penser.

De nombreuses recherches expliquent l'importance des différents facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. Les chercheurs classent ces facteurs en quatre catégories : les facteurs personnels (le sexe, l'âge, l'origine sociale, la nationalité) ; les facteurs académiques (la possession d'un diplôme, la maîtrise d'une spécialisation) ; les facteurs spatiaux (la région ou la sous-région) et finalement les facteurs liés à l'emploi proprement dit (Strauven & Robert, 1993).

Mais qu'en est-il des facteurs qui tiennent à la subjectivité de la personne qui vit le processus d'immigration, et que la plupart des recherches laissent de côté ?

La présente étude propose d'analyser et de comprendre l'influence des facteurs subjectifs sur les stratégies d'intégration socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel, en prenant comme exemple la communauté roumaine de la région d'Ottawa-Gatineau.

Malgré les obstacles de toutes sortes, cette recherche a été menée avec beaucoup d'engagement. Je puise mon intérêt pour la problématique de l'intégration des immigrants dans mon expérience personnelle et professionnelle. Tout d'abord, il faut mentionner le fait que, parmi les nombreux projets de collaboration internationale que j'ai coordonnés, deux portaient spécifiquement sur l'éducation multiculturelle. Ensuite,

mon statut personnel d'immigrante renforce mon intérêt pour cette problématique. En effet, plusieurs embûches ont parsemé ma propre trajectoire d'intégration : j'ai vécu le sentiment de déclassement professionnel, je me suis confrontée à des réserves d'employeurs, j'ai perdu un emploi à cause de mon accent, etc. À travers ces obstacles, j'ai compris que, pour trouver ma place dans ce nouveau contexte culturel, je dois apprendre à apprendre, je dois apprendre à être et je dois apprendre à réagir. Malgré les nuances affectives que ce thème de recherche aurait risqué d'emprunter, je l'ai abordé avec rigueur et objectivité scientifiques.

La présente étude est structurée en six parties. La première partie présentera la problématique de recherche. Ensuite, la deuxième partie rendra compte des principaux résultats des études empiriques et théoriques reliées à la problématique afin de bâtir par la suite un modèle théorique. Puis, la troisième partie expliquera le choix de l'approche quantitative, tout en présentant les aspects pratiques portant sur la méthode de recherche, sur l'instrumentation, sur la procédure et sur les critères de rigueur. La quatrième partie présentera les résultats obtenus. La cinquième offrira des pistes d'interprétation des principaux résultats, présentera les limites et exposera les implications de cette étude. Enfin, dans les conclusions, des voies de recherches futures seront suggérées.

CHAPITRE I

LA PROBLÉMATIQUE DE RECHERCHE

I.1. Le problème de recherche

Environ deux cent mille personnes immigrantes, appartenant aux catégories « immigrants humanitaires » et « travailleurs qualifiés », s'établissent chaque année au Canada (Statistique Canada, 2005). Les nouveaux arrivants entreprennent le projet migratoire persuadés que leurs qualifications et leurs compétences professionnelles leur permettront de se trouver assez facilement un bon emploi (Statistique Canada, 2003). Un processus exigeant de sélection des immigrants qualifiés évalue leur degré d'adaptabilité au contexte socioéconomique canadien selon divers critères d'admission, dont l'âge, le niveau de scolarisation, le domaine de qualification, l'expérience pertinente de travail ainsi que la maîtrise de l'une des langues officielles, etc.

Malheureusement, de nombreux immigrants ayant un haut niveau académique ou professionnel, quand ils mettent le pied au Canada, n'arrivent pas à rentabiliser sur le marché du travail canadien ni leurs études, ni leurs qualifications professionnelles acquises. Ainsi, on observe que, dans les dernières années, les immigrants de 25 à 44 ans qui possèdent un diplôme universitaire ont quatre fois moins de chances d'occuper un emploi que les gens nés au Canada (Centre syndical et patronal du Canada, 2004). Pour expliquer la situation, plusieurs immigrants pointent du doigt le long et lourd processus de reconnaissance formelle de leurs titres de qualification, qu'ils doivent traverser avant de pouvoir utiliser leurs compétences. Face à cette réalité, ils choisissent soit de

retourner aux études, soit d'accepter des emplois en dessous de leur niveau de qualification.

En effet, les chercheurs ont montré que plus les immigrants sont scolarisés, plus ils sont susceptibles de suivre des études après leur arrivée (Boyd & Schellenberg, 2008 ; Green & Green, 1999). Les données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (2003) indiquent que 68 % des 109300 immigrants qui envisageaient de poursuivre des formations détenaient, avant d'être arrivés au Canada, un grade universitaire (Chui & Tran, 2005). De plus, les données de l'ELIC (2001) illustrent que bon nombre des immigrants ont connu des difficultés à se trouver un emploi (Statistique Canada, 2005). Il semble que les plus sérieux obstacles sont vécus par les personnes immigrantes qui ont un haut niveau de qualification (Picot & Hou, 2009).

Ce bref portrait de l'intégration socioprofessionnelle des immigrants soulève plusieurs questions légitimes :

Quels sont les facteurs qui déterminent cette situation ? S'agit-il de certaines caractéristiques du système ? S'agit de l'impact de facteurs reliés à la personne immigrante ? Ou bien de l'action combinée des deux types de facteurs ?

Des études ont été menées auprès de différentes communautés quant à leur intégration socioprofessionnelle dans la société canadienne. Par exemple, George et Doyle (2005) ont noté de grands écarts entre les perspectives du marché du travail au Canada pour les populations de minorités visibles et celles des non-membres de minorités visibles. Ainsi, de nombreuses études témoignent le lien entre les préjugés

raciaux et les inégalités d'emploi. Les communautés d'origine européenne ont été moins étudiées de ce point de vue. À un premier regard, il pourrait sembler que les immigrants d'origine européenne se heurtent à des obstacles moindres que les membres des autres communautés. L'exemple de la communauté roumaine montre, au contraire, que les difficultés d'intégration sont comparables. Mon attention porte par conséquent sur l'intégration des ressortissants roumains et cette question me préoccupe à différents titres comme immigrante d'origine roumaine, comme professionnelle de l'éducation ainsi que comme observatrice et actrice impliquée dans cette dynamique.

La section suivante présentera un bref aperçu de la situation de la communauté roumaine au Canada.

I.2. Les immigrants roumains au Canada : des promesses miroitées non comblées

La Roumanie, pays avec une histoire riche et ancienne, connaît le phénomène de la migration depuis le début de son histoire. Par ailleurs, l'histoire de l'humanité qui est marquée du sceau du nomadisme et la sédentarité ne représenterait qu'une « brève parenthèse de l'histoire humaine » de cinq mille ans face à cinq millions d'années (Attali, 2003). De plus, aujourd'hui, presque 3 % des habitants de la planète vivent dans un autre pays que leur pays d'origine (International Organization for Migration, 2003). Le phénomène de l'émigration a connu une trajectoire ascendante dans les décennies qui ont précédé la Première Guerre mondiale. La plus grande vague d'émigration a été

déterminée par les difficultés sous le régime communiste (European Institute of Romania, 2004). À partir de 2002, selon les données statistiques, la plupart des émigrants diplômés d'université sont allés au Canada et aux États-Unis (Institutul National de Statistica, 2006).

Pour donner un aperçu général, selon le lieu de naissance, par province et territoire, le Recensement de 2006 a montré qu'au Canada vivent 82 945 Roumains, dont 41145 en Ontario, 26955 au Québec, 7365 en Colombie-Britannique, 5165 en Alberta, 905 en Manitoba, 750 en Saskatchewan, 165 en Nouveau-Brunswick, 130 en Nouvelle-Écosse et 65 en Terre-Neuve et Labrador (Statistique Canada, 2006). En ce qui concerne la région d'Ottawa-Gatineau, on y compte 2815 immigrants nés en Roumanie, ce qui représente 1,4 % du total des immigrants de la région. Ainsi, les chiffres montrent une croissance de 2,3 % des immigrants roumains dans la période 2001-2006 par rapport à la période 1986-2000 (Statistique Canada, 2006).

Pour les Roumains, le Canada semble une option prioritaire (European Institute of Romania, 2004). Plusieurs facteurs favorisent ce choix, parmi lesquels on retrouve : l'existence d'un programme spécial d'immigration au Canada, l'ouverture du Canada à l'immigration des Roumains, des avantages mis en vedette par le Ministère de l'Immigration du Canada à l'étranger (coût de vie abordable, une demande croissante pour certaines professions, la possibilité d'obtenir rapidement la citoyenneté canadienne, l'existence des organismes d'accueil, d'aide à l'établissement et à l'intégration). En tant que demandeurs dans la catégorie « travailleurs qualifiés », les immigrants doivent satisfaire aux critères de sélection du gouvernement fédéral ou du Québec. Par

conséquent, détenir un diplôme universitaire ou une qualification dans un domaine considéré en demande sur le marché du travail canadien, avoir de l'expérience professionnelle jugée comme pertinente et maîtriser l'anglais, le français, ou les deux, constituent tout autant de conditions préalables à l'émigration. Les personnes sélectionnées entretiennent des attentes élevées quant à leurs chances d'intégration socioprofessionnelle. Les Roumains, comme tous les autres immigrants, espèrent trouver une société juste et équitable, qui encourage la collaboration, reconnaît le mérite personnel et applique des standards uniformes d'appréciation (Forumul romanilor montreal.ro, 2008). En conséquence, ils arrivent au Canada avec beaucoup d'espoir. Dès les premiers jours, ils constatent une grande différence entre le pays rêvé et la situation réelle. Tout comme les immigrants d'autres origines, les immigrants d'origine roumaine vivent probablement ce que Fronteau (2000) appelle les deux chocs culturels : le « choc d'arrivée » (passe souvent inaperçu) et le « choc identitaire » (plus lent à venir, plus subtil, donc plus déstabilisant). Par exemple, les immigrants du Québec espèrent être rapidement admis au cours de francisation. Ils constatent malheureusement qu'il faut attendre quelques mois avant de commencer. Pendant ce temps, ils essayent de gagner des revenus de subsistance dans des emplois ne correspondant pas à leurs qualifications, en mettant de côté l'apprentissage de la langue. Ils pensent rester très peu de temps dans cet emploi. La grande déception se produit quand les Roumains constatent qu'il est très difficile de trouver un emploi selon leurs qualifications.

Le rêve d'une vie meilleure de certains immigrants diplômés se transforme souvent en une véritable course à obstacles (Clairandrée, 2004). Mais quels sont les obstacles à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants?

I.3. Obstacles à l'intégration des immigrants

Les chercheurs ont déterminé plusieurs obstacles majeurs à l'intégration des immigrants. Après les barrières linguistiques, un obstacle auquel se confrontent les immigrants est le corporatisme des associations professionnelles (Tremblay, 2005). De plus, les immigrants et les minorités visibles semblent accumuler plusieurs indicateurs négatifs à tous les chapitres : pauvreté, revenus, emploi, transferts sociaux et logement (Hannat, 2005). Les réserves que les employeurs canadiens ont face aux antécédents professionnels en dehors du Canada font en sorte que six immigrants sur dix ne travaillent pas dans le même domaine que celui où ils sont spécialisés (Hannat, 2005). Il semble donc que ni le niveau de scolarité, ni la possession d'un diplôme, ni l'expérience de travail à l'extérieur du Canada ne constituent de vrais atouts dans la recherche d'emploi pour les immigrants. Différentes recherches ont montré que les difficultés d'intégration en lien avec le déclassement professionnel sont expliquées par l'importance indéniable et considérable des facteurs externes comme : sexe, âge, niveau de scolarité, secteur d'activité, etc. (Blain, 2005 ; Clairandrée, 2004 ; Tremblay, 2005).

Hormis les facteurs externes ci-haut mentionnés, d'autres aspects sont susceptibles d'expliquer le phénomène. Ces éléments sont davantage du ressort de la personne immigrante, ou directement liés à elle. La recherche a examiné certains de ces facteurs dits subjectifs, mais il nous semble que l'analyse de leur impact sur les stratégies d'intégration socioprofessionnelle des immigrants se trouve encore à ses débuts. Nous avons, par conséquent, choisi d'approfondir l'examen de facteurs subjectifs en nous appuyant tout d'abord sur la notion de privation relative de Runciman (1966), qui signifie la frustration éprouvée à la suite de comparaisons désavantageuses. Elle entre en relation avec différentes variables. Par exemple, Desruisseaux et Paulin (2005) suggèrent que la privation relative est associée à l'estime de soi et à l'attachement à la communauté d'origine. Une meilleure compréhension de ces facteurs subjectifs pourrait apporter de nouveaux éclairages intéressants sur les stratégies d'apprentissage et d'adaptation des personnes immigrantes. Cet apport théorique pourrait contribuer à identifier des pistes d'action innovatrices pour les accompagner dans leurs efforts d'intégration.

I.4. Objectifs et question principale de recherche

Dans ce contexte social et scientifique, nous proposons d'étudier les facteurs subjectifs qui sont à la base des choix des stratégies d'apprentissage des immigrants qualifiés d'origine roumaine. L'objectif de cette recherche est d'analyser l'impact de

différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel.

Cet objectif général se traduit dans les trois objectifs opérationnels suivants :

- identifier les différents facteurs subjectifs qui jouent dans le processus d'intégration des immigrants qualifiés d'origine roumaine ;
- décrire les relations que ces facteurs subjectifs entretiennent entre eux ;
- examiner l'impact de ces facteurs subjectifs sur les stratégies d'apprentissage des immigrants roumains qui vivent un déclassement professionnel.

Pour atteindre ces objectifs, notre recherche s'articule autour de la question de recherche suivante :

- Quel impact les facteurs subjectifs ont-ils sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants roumains qualifiés ?

Répondre à cette question suggère l'adoption d'une méthodologie quantitative.

I.5. Pertinence et utilité de la recherche

Selon le Programme canadien d'immigration (Dolin & Young, 2004), l'immigration ne constituerait pas seulement une solution au vieillissement de la population canadienne, mais aussi un moyen de renforcer la compétitivité du Canada dans une économie globale du savoir. Malheureusement, plusieurs rapports soulignent les écarts entre les taux d'emploi et les revenus des Canadiens et des immigrants, et cela

même à des niveaux de scolarité supérieurs pour les immigrants. La communauté roumaine représente un exemple de cette situation.

Du point de vue théorique, décrire, comprendre et expliquer l'influence des facteurs subjectifs dans le processus d'intégration socioprofessionnelle pourrait constituer une piste d'interprétation de l'échec relatif dudit processus.

Du point de vue pratique, la formalisation de cet ensemble de facteurs subjectifs pourrait améliorer les programmes d'accompagnement qui visent à faciliter l'intégration des immigrants qualifiés.

Cette recherche de type corrélationnel peut donc être considérée comme un pas important dans la contribution des facteurs subjectifs dans l'adaptation socioprofessionnelle des Roumains.

Notre recherche est assez tributaire de certains éléments dont l'influence sur les résultats nous invite à en présenter ses limites. Ainsi, une limite que nous avons anticipée est la difficulté de trouver beaucoup des sujets et sans doute leur réticence à vouloir participer.

Après avoir annoncé la pertinence de la problématique de cette étude, il nous semble primordial de nous demander où en est actuellement la recherche sur notre sujet. Dans le chapitre suivant, on tentera de cerner ce qui est connu et ce qui reste à connaître par rapport à notre thème de recherche.

CHAPITRE II

LA RECENSION DES ÉCRITS

Le phénomène d'immigration au Canada n'est ni plus ni moins qu'un projet de société (Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent, 2007). De nombreux travaux traitant du processus d'immigration mentionnent l'importance des différents facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'intégration des nouveaux arrivants. Cependant, la plupart des études recensées n'ont abordé que l'une de ces dimensions en mettant l'accent sur les facteurs socioprofessionnels ou externes. Notre recherche se situe dans le cadre des études portant sur l'importance des différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants roumains qualifiés qui vivent un déclassement professionnel. Selon la recherche documentaire effectuée, les travaux portant sur les facteurs humains dits subjectifs sont peu nombreux. Par exemple, le descripteur « immigrants » a identifié environ 2000 articles dans la banque de données Érudit. Par contre, seulement sept études répondent à la combinaison « immigrants » ET « obstacle » ET « facteurs subjectifs ».

Dans ce deuxième chapitre, nous proposons un survol de l'état d'avancement des connaissances en lien avec la problématique de recherche qui a été précisée dans le premier chapitre. Cette présentation est utile, car une telle recension des écrits nous permettra de faire l'inventaire et l'examen critique de l'ensemble des publications pertinentes à notre étude. Ainsi, on pourrait identifier les concepts à l'étude, les liens théoriques établis, les méthodes utilisées et les résultats obtenus, ce qui conduira à la conceptualisation de notre recherche.

Ce chapitre prendra en considération deux axes. Le premier comporte une revue des écrits empiriques qui ont pour but de mettre en évidence les facteurs subjectifs influençant les stratégies d'apprentissage des immigrants adultes. Le deuxième présente une étude des théories reliées à notre sujet de recherche et, finalement, une étude des concepts issus des écrits et les relations entre ces concepts afin de bâtir un modèle théorique.

II.1. Premier axe : Recension des écrits empiriques

Pour alimenter ce travail de réflexion, nous procèderons à une recension des écrits empiriques en mettant l'accent sur les recherches qui se rapprochent le plus de notre sujet. Pour cerner les bases conceptuelles qui nous permettront d'atteindre les trois objectifs opérationnels énoncés au chapitre précédent, nous examinerons comment la recherche a traité l'impact de différents facteurs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel.

Ainsi, notre attention portera sur l'identification des facteurs qui ont une influence sur l'apprentissage tout au long de la vie et la persévérance d'immigrants adultes d'acquérir les compétences nécessaires afin de s'intégrer au marché du travail et de s'y maintenir. En effet, les immigrants adultes sont motivés à apprendre quand les connaissances acquises sont immédiatement appliquées afin d'affronter des situations réelles. Ainsi, leur expérience de vie est utilisée comme une ressource.

D'ailleurs, plusieurs études ont illustré que l'adulte veut s'engager dans un projet de formation à condition qu'il conduise vers le perfectionnement sur le plan professionnel, le plan personnel ou social. Autrement dit, l'apprenant adulte sait que l'apprentissage offre de nombreux privilèges comme la satisfaction dans la vie personnelle ou professionnelle (Conseil canadien sur l'apprentissage, 2008). L'éducation et la formation tout au long de la vie sont donc indispensables pour une meilleure insertion socioprofessionnelle.

Des nombreuses études qui traitent du processus d'apprentissage chez les adultes ainsi que du phénomène de déclassement professionnel et ses conséquences ont captivé notre attention. Nous n'avons retenu que celles qui permettront de répondre à notre question de recherche. Ainsi, dans les pages qui suivent, nous présenterons une synthèse des démarches et des conclusions énoncées dans les documents recensés.

II.1.1. Facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants

Différents facteurs externes ont été identifiés. Plusieurs caractéristiques du système ou des conditions qui échappent au contrôle de la personne influencent certes le processus d'intégration. Mais quelle part de responsabilité l'individu assume-t-il dans le fait de ne pas pouvoir trouver un emploi ?

Piché et Bélanger (1995) présentent une liste des principaux facteurs jugés déterminants dans les cinq sphères les plus significatives : 1) en matière d'intégration linguistique (utilisation d'une langue) ; 2) en matière d'intégration culturelle (sentiment

d'appartenance, lieux des contacts, espoir de retour, etc.) ; 3) en matière d'intégration au marché du travail (taux de chômage, niveau de scolarité, mobilité, revenu, statut, concentration ethnique, etc.) ; 4) en matière d'intégration scolaire (performance, sous-scolarisation, etc.) et 5) en matière d'intégration résidentielle (concentration, mobilité, etc.). En effet, comme l'expliquent ces chercheurs, il n'existe pas des règles pour définir les critères de « réussite de l'intégration ». Par exemple, le même « indicateur de succès » peut être interprété positivement par certains immigrants et négativement par d'autres. Par conséquent, une intégration socioprofessionnelle se compose d'éléments objectifs (facteurs externes) et subjectifs (facteurs internes).

II.1.2. Facteurs externes

La règlementation de l'exercice de certaines professions constitue un premier obstacle à l'intégration. En effet, des permis d'exercice provinciaux ou fédéraux, ou encore des autorisations provinciales sont requises pour exercer certaines professions. Les immigrants diplômés universitaires sont ceux qui souffrent le plus de cette situation. Les données statistiques montrent que, en 1980, un immigrant récent gagnait en moyenne 89 % du salaire citoyen canadien. Cette dégringolade reflète assez bien les difficultés d'un diplômé immigrant à trouver un emploi correspondant à sa formation (Picher, 2005).

Par contre, une population plus scolarisée devrait représenter un gain pour la société, car la formation des adultes sur le plan personnel et social représente la

meilleure protection contre un avenir incertain résultant, entre autres, des défis posés par les progrès rapides des nouvelles technologies. Malheureusement, malgré le niveau d'instruction élevé enregistré, les données statistiques ne sont pas assez prometteuses en ce qui concerne le Canada.

Dans son premier rapport sur l'état de l'apprentissage au Canada, le Conseil canadien sur l'apprentissage indique que certains adultes comme les immigrants et les personnes appartenant aux minorités visibles sont moins susceptibles de bénéficier d'un programme de formation. Toutefois, un peu plus de la moitié (52 %) des travailleurs possesseurs d'un diplôme universitaire ont suivi une formation formelle contre 18 % de ceux ayant au plus un diplôme d'études secondaires.

Par ailleurs, aujourd'hui il est de plus en plus nécessaire de favoriser une participation accrue des adultes aux études en raison du vieillissement de la population au Canada. Le problème de la persévérance des adultes en formation a fait l'objet de plusieurs études. Il semble que les obstacles à l'apprentissage souvent évoqués par des adultes sont les suivantes : manque de temps et manque d'argent (D'Ortun, 2006).

En effet, pour plusieurs adultes, « étudier » a deux raisons extrinsèques : 1 — le désir d'un diplôme et 2 — un meilleur emploi. Par contre, certains apprenants adultes désirent « apprendre pour être fière de soi » ou « plus ils étudient, plus ils aiment étudier » (D'Ortun, 2006). En ce qui concerne les immigrants, ils doivent faire face à des multiples difficultés : autorisation provinciale, reconnaissances des diplômes, etc.

Goyer (2003), dans sa recherche qualitative, démontre que les obstacles à l'apprentissage chez les immigrants adultes sont variés. Ainsi, les titres donnés aux

incidents critiques dévoilent quelques obstacles : 1) Unilingues Chinoises en recherche d'emploi (l'obstacle linguistique) ; 2) Femme migrante et violence conjugale (parfois, un autre obstacle est la situation familiale) ; 3) Pression familiale sur la réussite scolaire (alors, dans certaines situations, la famille peut avoir une influence négative) ; 4) « Trop associé à l'interculturel à cause de ma couleur ! » (Ici, on parle de la discrimination raciale) ; 5) « Le rendez-vous est avec monsieur et non pour madame… » (Voilà une autre discrimination — selon le sexe) ; 6) L'espace-temps (par exemple les retards au rendez-vous); 7) La communication non verbale (les mêmes gestes peuvent avoir des différentes interprétations – il faut connaitre la culture de l'immigrant avant de mettre une étiquette); 8) La communication verbale (certains immigrants ne connaissent ni la culture de la société d'accueil, ni les règles, ni la langue d'usage); 9) « Travailler coûte que coûte… » et 10) « Mon changement est irréversible et je ne serai plus jamais la même ! » (Ici, on parle de l'apprentissage transformationnel).

D'ailleurs, plusieurs recherches ont dévoilé le fait que l'orientation professionnelle représente le deuxième obstacle à l'intégration socioprofessionnelle des immigrants, le premier étant l'apprentissage de la langue (Goyer, 2003). Parmi les autres obstacles signalés par des immigrants, on peut souvent trouver : 1 — la reconnaissance de la formation et de l'expérience acquise « ailleurs » qu'au Canada ; 2— la discrimination dans l'embauche (plus accentuée à l'endroit des minorités visibles) ; 3— une conjoncture économique défavorable (Goyer, 2003). Dans une telle situation, le retour à l'école est vu comme une solution. Ainsi, les enseignants jouent un rôle important dans une société qui est de plus en plus diversifiée culturellement

(Desruisseaux, 2007). Malheureusement, il y a un décalage entre la réalité de la classe et la formation des futurs enseignants (Mujawamariya, 2006).

Dans leurs études, Desruisseaux (2007) et Moldoveanu (2007) ont examiné comment les futurs enseignants sont préparés à travailler en milieux pluriethniques. Leur attention porte sur les contenus des apprentissages, les méthodes pédagogiques utilisées, les représentations des principaux intervenants au sujet de la diversité ethnoculturelle et leur impact sur l'enseignement et l'apprentissage.

Ainsi, dans sa recherche quantitative, Desruisseaux (2007) s'intéresse à la conscience des futurs enseignants de l'éducation interculturelle lors de leur formation universitaire dans une société plurielle. Les résultats dévoilent que les répondants montrent un bon niveau de sensibilisation à la diversité culturelle. Selon eux, l'éducation interculturelle est jugée comme très importante, mais sur l'ensemble des activités obligatoires des deux premières années, la diversité culturelle est peu abordée, exception faite d'un cours qui s'appel « Valeurs et société » qui semble aborder adéquatement la diversité culturelle.

Dans une autre étude, Moldoveanu (2007) analyse la construction de la compétence multiculturelle, telle que perçue par neuf étudiants-maîtres durant des stages d'enseignement. Selon les conclusions de l'étude, le stage d'enseignement a eu le rôle de développer des attitudes positives à l'égard de la pluriethnicité, mais non le savoir agir en milieu pluriethnique.

Somme toute, les constats qui découlent de ces deux études montrent une ouverture face à la diversité interculturelle, quoique la dimension interculturelle est peu

abordée dans des programmes de formation des enseignants (Moldoveanu, 2009). Selon Dubar (2000), il est nécessaire de comprendre les identités des immigrants afin de dialoguer avec eux et de pouvoir éventuellement intervenir dans leur insertion socioprofessionnelle. En effet, l'une des raisons majeures pour laquelle l'immigrant adulte apprend est d'augmenter son efficacité dans l'exercice d'un rôle social prédominant, à savoir celui de travailleur. Dans sa recherche, Riverin-Simard (1984) a mis en évidence le fait que l'adulte vit habituellement « des remises en questions qui diffèrent au fil des âges ». Ces remises en questions représentent, entre autres, les principales motivations de l'adulte à apprendre d'une façon continue.

II.1.2.1. **Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et l'âge**

Des recherches ont montré qu'il y a une relation complexe entre la participation à l'apprentissage des adultes et l'âge. D'une part, les économistes affirment que le facteur âge joue un rôle important dans la formation des adultes, car une telle décision d'investissement est prise dans le but d'accroître les gains (Boyd & Schellenberg, 2008). Par ailleurs, plusieurs études ont confirmé qu'au-delà de la moitié des adultes se consacrent à des activités d'apprentissages en raison de leurs carrières (Carp, Peterson, & Roelfs, 1975 ; Cross, 1981). Dans ce cas-ci, il serait plus avantageux pour les adultes de faire ces investissements le plus tôt possible pour en profiter plus longtemps.

D'autre part, les experts dans le domaine de l'apprentissage des adultes soutiennent que certains adultes s'engagent dans le processus d'apprentissage par intérêt

personnel (Boyd & Schellenberg, 2008). Dans ce cas, l'âge est un facteur moins important à l'apprentissage des adultes.

Dans sa recherche qualitative, à l'aide d'entrevues semi-structurées portant sur le vécu vocationnel, Riverin-Simard (1984) a essayé de découper la vie de travail en trois grandes étapes : 1) l'étape de circonvolution pédestre (23-37 ans) ; 2) l'étape de circonvolution orbitale (38 — 52 ans) et 3) l'étape baptisée comme manœuvre de transfert interplanétaire (53-67 ans).

Lorsque l'individu est confronté à la dure réalité socioéconomique, il constate un décalage entre ses rêves et la vraie réalité. Pour atteindre ses buts, l'individu peut changer de « la piste d'atterrissage ». Par contre, certains se demandent souvent si leur effort de chercher un emploi n'implique pas un but impossible à atteindre.

Par ailleurs, cette recherche a permis de mettre en lumière les deux côtés de toute exploration : l'une positive (le changement de la direction vers un point d'arrivée précis) et l'autre négative (vulnérabilité à l'égard de soi-même et d'autrui). D'habitude, l'individu essaie de faire le tour de ses capacités pour trouver la bonne voie qui le guidera vers une performance maximale.

Il est intéressant d'ajouter que lorsqu'on analyse ces étapes chez les immigrants, on s'aperçoit qu'ils étaient, dans leurs pays d'origine, dans une étape de circonvolution orbitale (essai de nouvelles lignes directrices), mais après leurs arrivées au Canada, ils retournent à l'étape de circonvolution pédestre (atterrissage sur la planète travail et recherche d'un chemin prometteur dans un autre contexte). Alors, le fait d'appartenir à un groupe d'âge ne favorise pas une meilleure intégration, car il y a plusieurs autres

facteurs qui jouent un rôle important dans ce processus. L'analyse des données de l'Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA) dévoile que, chez les groupes plus âgés, le niveau de scolarité est une valeur explicative plus importante que le facteur âge (Statistique Canada, 2008). D'autres recherches montrent que le facteur sexe joue aussi un rôle très important (Cardu & Sanschagrin, 2005).

II.1.2.2. **Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et le sexe**

Les femmes rencontrent-elles d'autres obstacles que les hommes ? Pour répondre à cette question, Cardu et Sanschagrin (2005) ont interrogé 20 intervenants de l'orientation professionnelle de la région métropolitaine de Québec. À l'aide d'un questionnaire sur la représentation des obstacles rencontrés par les personnes immigrantes, ces deux auteures ont été intéressées à connaître différents points de vue sur : le suivi, l'accompagnement du choc culturel, les pratiques face à l'estime de soi, la connaissance des réseaux de soutien ainsi que la connaissance des réseaux communautaires.

En effet, s'insérer au niveau professionnel comprend de multiples imbrications. Les statistiques informelles nous indiquent que plusieurs éléments pourraient exercer un impact négatif sur l'obtention d'un emploi chez la clientèle immigrante. Se retrouvent parmi ces obstacles : la méconnaissance du marché du travail, les manques de réseaux, l'ancienneté et la non-reconnaissance de la formation professionnelle ou scolaire acquise en pays d'origine ainsi que des obstacles d'ordre social comme le racisme et la discrimination. Dans ce contexte, la communauté ethnoculturelle d'origine, à laquelle

s'identifie le nouvel arrivant, a un impact sur l'insertion socioprofessionnelle dans la société d'accueil.

Selon Cardu & Sanschagrin (2005), les femmes immigrantes de la région de Québec sont souvent éducatrices des enfants ou elles travaillent à la maison. Elles vivent donc un isolement marqué qui a un impact sur leur « retard » dans l'insertion professionnelle, car, après plusieurs années à la maison, elles éprouvent des difficultés à trouver un emploi et cela malgré leurs nombreuses qualités dont : la force, la capacité d'adaptation, la persévérance et le courage.

De plus, cette étude a mis en évidence une liste d'obstacles à l'insertion socioprofessionnelle rencontrés par les femmes immigrantes :

- les préjugés voulant que les femmes immigrantes soient contrôlées par leur mari, donc moins autonomes
- les employeurs ne sont pas prêts à former leur personnel à s'adapter aux besoins particuliers des immigrants ;
- la non-reconnaissance des diplômes et le manque de formation appropriée ;
- les obstacles érigés par les ordres professionnels ;
- le manque de réseaux qui permettent l'insertion ;
- le manque d'adaptation à la culture du pays d'accueil ;
- la discrimination ;
- Les obstacles d'ordre psychologique dont la perte d'estime de soi.

Dans une telle situation, le retour à l'école est-il une solution ? Dans leur rapport, Hum et Wine (2003) ont comparé les immigrants, qui arrivent au Canada à l'âge adulte, et les

Canadiens en général. Selon leur étude, les immigrants de sexe masculin reçoivent beaucoup moins de formation que leurs homologues nés au Canada. Par contre, les immigrantes reçoivent autant de formation que les femmes nées au Canada. Pour conclure, le facteur sexe a une grande influence dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants, mais c'est n'est pas le seul facteur. La maîtrise insuffisante de la langue de la société d'accueil compte parmi les facteurs le plus souvent invoqués pour expliquer les difficultés d'intégration socio-économique des personnes immigrantes (Piché et Bélanger, 1995 ; Picot, 2004).

II.1.2.3. Relation entre l'insertion socioprofessionnelle et la connaissance prémigratoire du français et (ou) de l'anglais

Au Canada, parmi les critères de sélection des nouveaux immigrants, l'évaluation du niveau des compétences linguistiques (en français ou en anglais) occupe une importante place, et ce, dans le but de choisir des candidats susceptibles de réussir leur insertion socioprofessionnelle. En effet, au Canada, connaître les deux langues est synonyme de prospérité en emploi (Vaillancourt, 1988). Ainsi, les immigrants qui ne peuvent s'exprimer qu'en français sont désavantagés par rapport aux bilingues (Christofides & Swidinsky, 1994, 1997 ; Shapiro & Stelcner, 1997).

À la lumière des recherches de Godin et Renaud (2005, 2006), on peut suggérer que la connaissance prémigratoire du français et (ou) de l'anglais est un facteur temporaire donnant accès aux emplois qualifiés ou mieux rémunérés, mais qu'à long terme, elle n'a aucune incidence sur la participation au marché du travail. Ainsi, les

résultats de leur enquête longitudinale dévoilent que la connaissance de l'anglais à l'arrivée n'a pas d'impact sur la mobilité professionnelle des nouveaux arrivants, mais la connaissance prémigratoire du français est un facteur explicatif passager qui donne temporairement accès à de meilleurs emplois dans les trois premières années d'établissement.

Les études empiriques présentées plus haut font état du fait que les immigrants se heurtent à l'impossibilité de rentabiliser au maximum leurs diplômes, leurs expériences et leurs titres antérieurs. En effet, les obstacles d'ordre externe, comme la non-reconnaissance des diplômes, le manque de formation appropriée, les obstacles érigés par les ordres professionnels, la discrimination, le sexe, l'âge, la méconnaissance du marché du travail le manque de réseaux, l'ancienneté et plusieurs autres, sont souvent mentionnés et leur influence est forte dans le processus d'intégration socioprofessionnelle. Au cœur de notre recherche est la question suivante : hormis ces obstacles externes, y en a-t-il d'autres ?

II.1.3. Facteurs internes

Selon Statistique Canada (2008), le succès de l'intégration des nouveaux arrivants semble lié à la possibilité de trouver un emploi correspondant à leurs attentes et à leur formation socioprofessionnelle. Donc, l'accès au marché d'emploi constitue un élément important pour le bien-être psychologique des immigrés.

Malheureusement, une fois arrivés, les immigrants découvrent qu'ils doivent occuper des emplois précaires, qualifiés comme des « pièges à précarité » (Castra,

2003 ; Crespo, 1993 ; Geddie, 2002 ; Renaud, 1999 ; Sloane, 2002) et que leurs diplômes n'ont pas la même valeur sur le marché du travail que les diplômes canadiens (Nedelcu, 2008). L'écart constaté entre le niveau de diplôme atteint et le niveau de l'emploi obtenu est connu sous le nom de déclassement professionnel. Ainsi, afin de compenser la perte de statut, plusieurs immigrants expérimentent des différentes stratégies (investissement dans les études, cumul d'emplois, travail autonome) (Blain, 2005). D'ailleurs, plusieurs études affirment que, pour les personnes immigrantes, il y a la possibilité de retrouver leur statut socioéconomique et de vivre une mobilité ascendante après une rupture professionnelle initiale (Bauer & Zimmerman, 1999 ; Chiswick, Lee, & Miller, 2002 ; Renaud, Gingras, Vachon, Blaser, Godin, & Gagné, 2001 ; Stier & Levanon, 2003).

Par ailleurs, l'immigration s'accompagne d'importants changements : psychiques, sociaux et culturelles (Zilber, 2008). Ces changements impliquent des transformations complexes telles : rupture de réseaux sociaux antérieurs, sacrifice, séparation, perte, renonciation, « deuil », d'une parte, et apprentissage de nouvelles normes culturelles, adaptation et intégration dans le nouveau pays d'autre part. Ces processus sont sans aucun doute des sources potentielles de stress, de dépression, de frustration qui peuvent influencer le bien-être psychologique des immigrants (Flaherty, Kohn, Golbin, & Gaviria, 1986 ; Mavreas & Bebbington, 1990). La recherche a montré que, cette influence varie selon plusieurs facteurs qui contribuent à l'intégration des immigrants.

Les facteurs internes (nommés aussi facteurs subjectifs) expliquent comment l'individu gère cognitivement l'information fournie par l'expérience réelle ou virtuelle (Slater & Usoh, 1993). Par exemple, la perception du déclassement pour un immigrant occupant un emploi donné risque d'être différente de celle d'un salarié canadien pareillement diplômé occupant le même emploi. Cet exemple reflète surtout la subjectivité individuelle dans un contexte déterminé.

Blain (2005) a démarré une réflexion sur la subjectivité du déclassement professionnel où il est apparu entre autres que les processus d'insertion sur le marché du travail sont marqués par des stratégies identitaires diversifiées et par l'importance de la reconnaissance dans la perception de soi. Cette recherche qualitative a esquissé différentes conséquences subjectives liées à une perte de statut ou à un changement professionnel non désiré ou non prévu. Ainsi, dans un premier temps, suite à cette rupture professionnelle, la personne immigrante se déqualifie elle-même dans ses discours ou dans ses actions. L'absence de reconnaissance de l'expérience antérieure est vécue de façon très négative, étant une source de sentiments comme : frustration, impuissance ou perte de confiance.

Par ailleurs, dans sa recherche, Blain (2005) suggère que ces situations douloureuses peuvent se transformer en une réappropriation de différentes sources de valorisation. Ainsi, près de la moitié des participants qui ont collaboré à son étude ont procédé à un autodéclassement afin d'être acceptés pour un poste sur lequel ils sont surqualifiés. En effet, cet autodéclassement se traduit de différentes manières : maquillage de leur curriculum vitae (soit en mentionnant un titre d'emploi différent, soit

en reformulant leurs responsabilités) ou suppression d'informations reliées par exemple à la scolarité, pour mieux satisfaire au profil recherché pour le poste sollicité. Cependant, ce ne sont pas tous les répondants de l'échantillon qui ont eu recours à cette stratégie. Même s'ils ne sont pas membres d'un ordre professionnel, certains immigrants se positionnent toujours en rapport à la profession qu'ils exerçaient dans leurs pays d'origine. Ainsi, leur identité professionnelle est conservée ainsi que l'image de soi qui vient avec cette identité. De plus, le réseau social (familial et professionnel) et le contexte politique et économique sont importants pour l'accès à un statut et à une image de soi attribuée. Malheureusement, l'identité attribuée ainsi que l'image d'eux-mêmes qu'ils se voient attribuer ne concorde pas toujours avec leur identité professionnelle. Ainsi surgissent-ils des questionnements douloureux sur leur identité et leur besoin de reconnaissance (Blain, 2005). Cette étude nous a inspirée pour la rédaction de l'ensemble des items pour la dernière variable : « Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle » du questionnaire administré dans le cadre de notre recherche.

II.1.4. Synthèse du premier axe

Pour conclure, dans notre premier axe de travail, nous avons essayé de dégager les facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants. Différentes recherches ont montré que les difficultés d'intégration en lien avec le déclassement professionnel sont expliquées par l'importance des facteurs externes comme : sexe, âge, niveau de scolarité, secteur d'activité, etc. (Blain, 2005 ; Clairandrée, 2004 ; Tremblay, 2005). Hormis ces facteurs externes, que l'individu subit,

d'autres éléments qui sont plus de son ressort, ou directement liés à lui interviennent pour expliquer le phénomène d'intégration des immigrants (facteurs internes ou subjectifs). En nous appuyant sur les études précédemment analysées, nous avons identifié des facteurs subjectifs tels : le stress, la dépression, la motivation, la confiance en soi, l'estime de soi, la frustration, les rapprochements sociaux (vers la communauté d'origine, vers la communauté d'accueil), les stratégies identitaires qui peuvent jouer un rôle important à l'apprentissage.

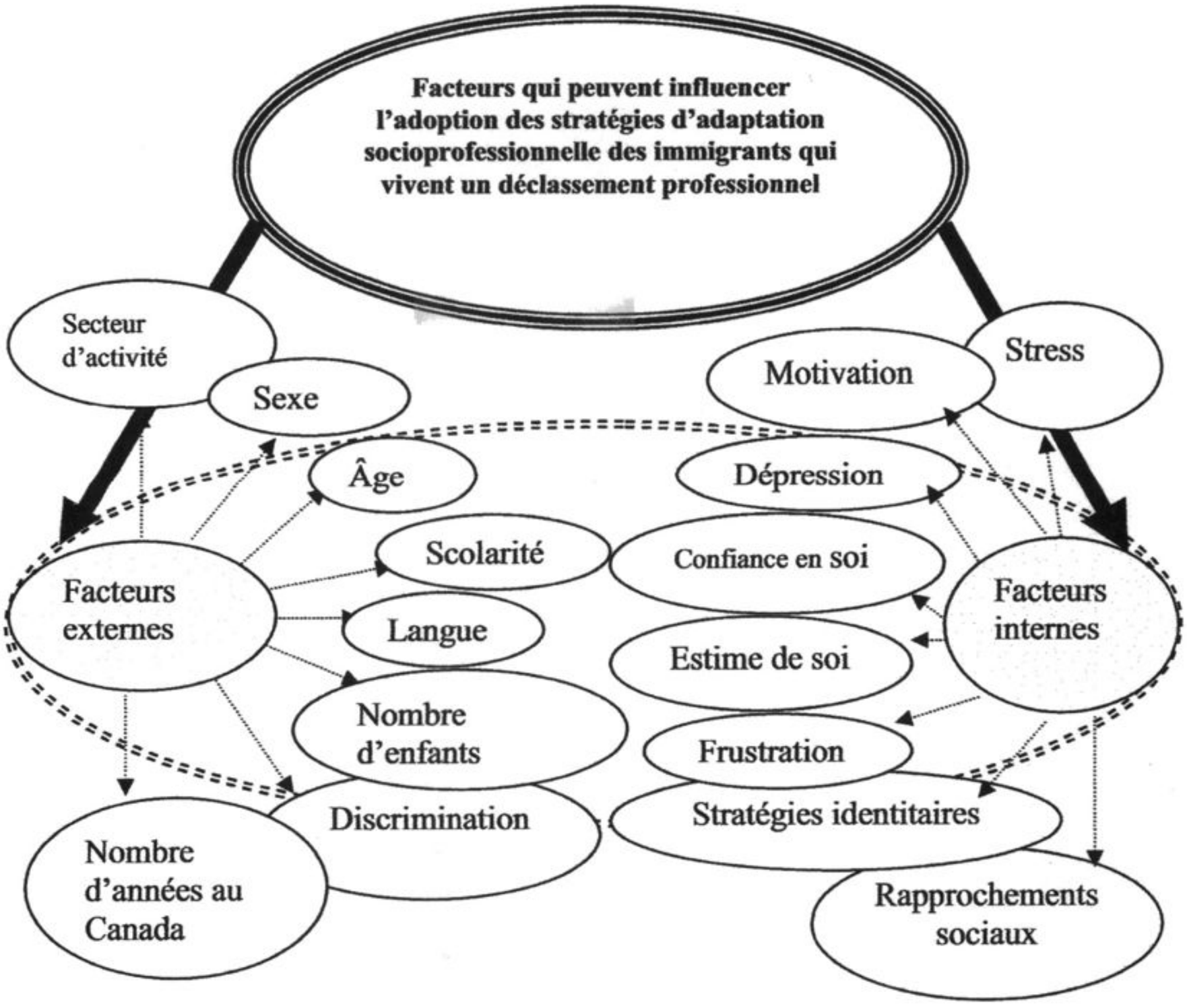


Figure 1 : Facteurs qui influencent l'adoption des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel

Réalisée à titre de synthèse de la recension des écrits reliés au premier axe, la figure 1 présente les deux catégories des facteurs, externes et internes, susceptibles d'influencer l'adoption des stratégies d'intégration socioprofessionnelle par des immigrants.

Les facteurs subjectifs constituent le centre d'intérêt de notre recherche, surtout en ce qui a trait à leur impact sur les stratégies d'apprentissage pouvant faciliter une meilleure adaptation socioprofessionnelle des immigrants.

D'habitude, l'individu essaie de faire le tour de ses capacités pour trouver la bonne voie qui le guidera vers une performance maximale. Même si parfois les immigrants perdent la confiance en eux, ils trouvent en règle générale la force, la capacité d'adaptation, la persévérance et le courage pour continuer et/ou de recommencer à zéro.

D'ailleurs, la plupart des immigrants affirment que les raisons de leur migration sont bien fondées sur l'amélioration de leur situation économique tant pour eux que pour leur famille. Toutefois, les immigrants gagnent 37 % de moins que les Canadiens à leur arrivée et après quatre ans, ils gagnent toujours 22 % de moins, indique Statistique Canada (2008).

Pour expliquer cette situation, plusieurs hypothèses ont été avancées : le niveau de formation requis pour l'emploi est inférieur au niveau de formation initiale (Berset, Weygold, Crevoisier, & Hainard, 1999 ; Dejempe, Cockx, & Van der Linden, 2002, Laurent, L'Horty, Maille, & Ouvrard, 2002), l'influence négative des réseaux sociaux sur l'intégration socioprofessionnelle (Chicha & Charest, 2008), la reconnaissance des

diplômes (Statistique Canada, 2008), etc. Selon Statistique Canada (2008), les immigrants optent massivement pour les grandes villes, mais « les petites villes semblent davantage enclines à reconnaître les titres obtenus à l'étranger » et l'absence d'expérience de travail au Canada rend difficile l'obtention d'un emploi (Birrell & McIsaac, 2007).

Alors, dans une telle situation, il est difficile pour un immigrant de trouver un emploi selon ses diplômes. Parmi les conséquences directes de l'intégration économique des nouveaux arrivants, on pourrait identifier : le sentiment d'appartenance à la société d'accueil, la fierté d'être utile à la société d'adoption, l'estime de soi et l'accomplissement personnel (Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent, 2007). La section suivante a pour but de présenter quelques études théoriques qui sont en lien avec l'intégration socioprofessionnelle des immigrants.

II.2. Deuxième axe : Recension des écrits théoriques en lien avec les concepts-clés de cette étude

Dans les pages qui suivent, nous proposons de faire un survol des théories, afin de présenter et d'analyser les concepts-clés de notre étude, notamment : le déclassement professionnel, la privation relative, l'estime de soi, les stratégies d'acculturation, l'apprentissage transformationnel. Cette présentation est utile pour montrer la pertinence de ces concepts dans notre modèle théorique.

Au Québec, comme partout au monde, les adultes sont beaucoup plus diplômés qu'il y a trente ans, mais cette augmentation de l'offre de diplômés ne présuppose pas nécessairement l'augmentation de l'emploi qualifié (Giret, Nauze-Fichet, & Tomasini, 2006 ; Vultur, 2006 ; Giret & Hatot, 2001). Il nous semble donc intéressant d'éclairer ce problème du décalage entre le niveau de diplôme atteint d'une personne et le niveau de l'emploi occupé.

II.2.1. Le phénomène de déclassement professionnel – approches théoriques pour expliquer ce phénomène

Le phénomène de déclassement professionnel (« overeducation ») a fait l'objet de nombreuses études et il a été défini comme la situation qui caractérise un individu dont le niveau de formation initiale dépasse celui normalement requis pour l'emploi occupé (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002 ; Vultur, 2006). D'autres ont défini le concept de déclassement comme le fait, pour un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié (Berset, Weygold, Crevoisier, & Hainard, 1999 ; Dejempe, Cockx & Van der Linden, 2002, Laurent, L'Horty, Maille, & Ouvrard, 2002). Néanmoins, la recherche a montré que l'interprétation du déclassement professionnel et l'analyse de ses causes et de ses effets varient fortement selon les méthodes utilisées par les économistes pour le mesurer (Nauze-Fichet & Tomazini, 2002 ; Vultur, 2006). D'ailleurs, plusieurs chercheurs se sont appliqués à découvrir une réponse à la question : pourquoi ce phénomène existe-t-il ? Par exemple, certains spécialistes considèrent que, puisque les employeurs ne disposent pas des informations nécessaires, le processus de

reconnaissance des titres étrangers de qualification et des compétences conduit vers le déclassement professionnel (Jothen, 2002). D'autres facteurs sont également pris en considération, tels : le surcroît de main-d'œuvre diplômée par rapport à l'offre de travail qualifié et le contenu de la formation initiale inadéquat pour l'emploi sollicité (Nauze-Fichet & Tomazini ,2002).

Selon les chercheurs, différentes approches théoriques peuvent expliquer les rapports entre diplômes et emploi (Fondeur, 1999 ; Green, Mcintosh et Vignoles, 2000). Ainsi, nous pouvons différencier trois grandes théories : la théorie du capital humain (Mincer, 1974), la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) et les approches à la base des modèles de signalement, au sein desquels se distingue le modèle de concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975). Ces théories suggèrent des pistes de solution pour réduire le phénomène de déclassement professionnel qui semble amplifié d'année en année.

Selon la première approche, le capital humain est étudié par le niveau de formation, c'est-à-dire le diplôme, et par l'ensemble d'expérience et de savoir-faire (Mincer, 1974). Ainsi, les entreprises pour maximiser leur profit et pour éliminer le déclassement professionnel ajustent le profil de poste aux compétences de la personne recrutée. Par ailleurs, les entreprises ont tout intérêt à bien gérer les potentiels des personnes recrutées. Cette théorie fait l'hypothèse d'un marché du travail efficient et insiste sur l'ajustement entre l'offre et la demande pour réduire le phénomène de déclassement (Nauze-Fichet & Tomazini, 2002). Dans une telle situation, le niveau d'éducation ne constitue qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté de l'expérience et du savoir-faire (Mincer, 1974). Selon Freeman (1976), cette approche

incite les entreprises à changer leur organisation productive pour profiter du moindre coût du travail qualifié et n'encourage pas les travailleurs à investir dans l'éducation.

Quant à elle, la théorie de l'appariement (Jovanovic, 1979) considère le phénomène de déclassement comme un phénomène de court terme. De plus, il est vu comme le résultat du manque d'informations sur les compétences des personnes ou sur les caractéristiques des emplois. Ainsi, selon cette approche, les situations de déclassement ne constituent que des erreurs de parcours, dans la phase de recherche d'un emploi adéquat, qui pourraient être corrigées par la recherche d'un nouvel emploi plus adapté (Nauze-Fichet & Tomazini, 2002). Dans la vraie vie, certains travailleurs, qui vivent le déclassement professionnel (les immigrants, les femmes qui vivent seules), peuvent être incités à rester dans l'entreprise, car cette situation leur est financièrement favorable. Selon Nauze-Fichet et Tomazini (2002), un autre modèle semble plus crédible. Il s'agit de la théorie de la concurrence pour l'emploi (Thurow, 1975). Selon Spence (1974), étant donné que les employeurs ne connaissent pas l'efficacité réelle des candidats, le diplôme constitue un signal que les postulants ont des aptitudes appropriées au poste. De leur côté, les travailleurs sont incités à investir en éducation. L'approche de concurrence pour l'emploi suppose qu'une part importante des aptitudes essentielles pour occuper un poste n'est réellement acquise qu'en occupant l'emploi.

En effet, les entreprises cherchent à engager les individus les plus diplômés parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi. Les candidats forment donc une « file d'attente » (*« labor queue »*) au sein de laquelle « le choix de l'employeur s'apparente à une loterie » (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002). Par conséquent, des individus

comparables en termes de bagage professionnel pourraient occuper des postes différents. Ainsi, les postulants doivent soit conserver leur position dans la liste, soit solliciter des emplois moins qualifiés. Les spécialistes ont proposé plusieurs approches pour mesurer le déclassement professionnel. Dans leur étude, Nauze-Fichet et Tomazini (2002) ont identifié trois approches : approche « normative » (qui consiste à établir une correspondance entre diplômes et professions), l'approche « statistique » (qui consiste à évaluer profession par profession) et l'approche « subjective » (qui repose sur la perception propre des individus à l'égard de leur travail). En effet, la troisième approche met l'accent sur les compétences utilisées dans son emploi. Ainsi, l'individu sera considéré comme déclassé s'il est utilisé dans l'entreprise en dessous de son niveau de compétences (Nauze-Fichet & Tomasini, 2002).

Pour conclure, plusieurs facteurs favorisent le phénomène de déclassement professionnel : des facteurs personnels (par exemple, être femme et vivre seule, avoir besoin d'argent, avoir besoin d'expérience, avoir besoin d'un réseau social, être nouvel arrivant, etc.), des facteurs dus à l'insertion sur le marché du travail (par exemple, le fait d'être au chômage un an auparavant augmente la probabilité de déclassement) ainsi que des facteurs environnementaux (plus une entreprise est petite, plus le risque de déclassement est élevé). On peut donc constater que les immigrants sont les plus susceptibles de vivre un déclassement professionnel, car leurs diplômes et leur expérience ne sont pas reconnus. La déqualification professionnelle des immigrants est une dimension importante de l'inégalité sociale, position qui s'accompagne d'une baisse ou perte de statut ainsi que de conditions de vie fragilisées, d'où le sentiment de

mécontentement, d'injustice ou de frustration. Il nous semble que la théorie de la privation relative explique le mieux ce sentiment de mécontentement et d'injustice.

II.2.2. La théorie de la privation relative

Le concept de la privation relative se définit comme le sentiment de frustration suite à des comparaisons désavantageuses (Crosby, 1976 ; Runciman, 1966). Par exemple, la théorie de la privation relative a été utilisée pour expliquer les raisons pour lesquelles les individus adoptent des attitudes ou des gestes visant le changement social (Crosby, 1976 ; Runciman, 1966). Un individu d'un groupe minoritaire éprouve le sentiment de privation relative s'il constate que son groupe d'appartenance est désavantagé par rapport au groupe majoritaire. Par conséquent, cet individu sera insatisfait et il va donc chercher, par des revendications, à changer cette condition. Ce sentiment de privation relative a deux composantes : une composante cognitive et une composante affective. La première composante (la composante cognitive) fait référence à la perception d'une différence suite à une comparaison entre le groupe d'appartenance et un autre groupe jugé plus favorisé. La deuxième composante (la composante affective) fait référence au mécontentement résultant de cette comparaison (Crosby, 1976 ; Runciman, 1966, 1968). D'ailleurs, Runciman (1966) a utilisé l'inégalité sociale pour définir quelques conditions générales dans lesquelles un individu se sent relativement privé. Il a décrit trois dimensions de l'inégalité sociale : la classe (revenu, des conditions de vie), le statut (position sociale d'un individu dans la société) et la puissance (respect à la puissance économique et politique). Ainsi la déqualification

professionnelle des immigrants serait-elle une dimension importante de l'inégalité sociale, position qui s'accompagne d'une baisse ou perte de statut ainsi que de conditions de vie fragilisées, d'où la privation relative.

Runciman (1966), un des pionniers dans le domaine de la privation relative, a proposé une théorie plus générale de la privation relative. Ainsi, on en distingue plusieurs sortes : la privation relative intrapersonnelle, la privation relative personnelle et la privation relative collective. La privation intrapersonnelle est la frustration éprouvée lors de comparaisons que l'individu peut effectuer entre sa situation actuelle et sa situation passée (Guimond & Tougas, 1994). La privation relative personnelle est la frustration éprouvée à la suite de comparaisons désavantageuses impliquant l'individu (Runciman, 1966). Finalement, la privation relative collective est la frustration suite à des comparaisons désavantageuses qui engagent le groupe d'appartenance de la personne (Runciman, 1966). Le groupe auquel un individu compare sa situation se nomme un groupe de référence. Par exemple, l'immigrant roumain compare la situation de la communauté roumaine à celle d'une autre communauté. Ces deux derniers types de frustration se distinguent par rapport au point de départ de la comparaison. Par ailleurs, Runciman (1966) précise que ces comparaisons peuvent être, entre autres, temporelles lorsque l'individu compare sa situation et/ou la situation de son groupe dans le temps (Tougas & Beaton, 2002 ; Runciman, 1966 ; Albert, 1977 ; Crosby, 1976). Somme toute, il nous semble que la théorie de la privation relative est particulièrement appropriée pour évaluer les réactions des immigrants par rapport au sort qui leur est réservé en tant que groupe d'immigrants.

D'ailleurs, bon nombre d'études nous éclairent sur le parcours menant de la frustration à l'adoption de différents comportements d'intégration, de révolte ou autres (Berry, 1993 ; Desruisseaux, St Pierre, Tougas, De la Sablonnière, 2002 ; Desruisseaux & Paulin, 2005 ; Hafer & Olson, 1993 ; Tougas & Beaton, 2002 ; Vowell & Howell, 1998). Par exemple, Desruisseaux & Paulin (2005) suggèrent que la privation relative est associée à l'estime de soi et à l'attachement à la communauté d'origine. Notons qu'il s'agit ici d'un échantillon des jeunes de moins de 18 ans. Leur étude a montré l'existence d'un lien direct entre le niveau d'estime de soi et l'attachement à la communauté d'origine et les comportements d'intégration. En rapport avec le déclassement professionnel, différents facteurs retiennent notre attention. Ce sont les rapports sociaux (soit en termes de rapprochements à la communauté d'origine, soit en termes de rapprochements à la communauté d'accueil) et l'estime de soi.

II.2.3. L'estime de soi – approches théoriques

L'estime de soi est une attitude intérieure basée sur notre perception de nous-mêmes en rapport avec notre propre système des valeurs. Ainsi, l'estime de soi se définirait comme la « petite flamme qui brille à l'intérieur de nous lorsque nous sommes fiers de nous » (Association Canadienne pour la Santé Mentale, 1999, p.21). Cette attitude se développe selon les différentes étapes de la vie et les différentes activités qu'on entreprend. En effet, ce jugement positif envers nous-mêmes justifie « à se dire qu'on a de la valeur » et « qu'on est unique et important » (Association Canadienne pour la Santé Mentale, 1999, p.22). Pour cela, il est nécessaire de nous connaître et de nous

aimer tels que nous sommes (avec nos qualités et nos limites) (Duclos, 2000 ; Reasoner, 1995, Fortin, 1989). Par ailleurs, la base de ces attitudes prend racines durant l'enfance, car chaque individu a des perceptions de lui-même. En effet, chez les enfants, les perceptions de lui-même seront influencées par ses parents et ses amis. Plus tard, à l'âge adulte, les évènements du passé (les succès, les erreurs, les échecs… etc.) jouent un rôle important (Bandura, 2002 ; Fortin, 1989).

Ce jugement positif peut encourager la motivation, peut prévenir les obstacles d'adaptation et peut créer un climat d'harmonie et de bien-être social. C'est pourquoi l'estime de soi est importante dans le contexte migratoire. Reasoner (1995), dans son œuvre « Comment développer l'estime de soi » a proposé un programme pour le développement de l'estime de soi selon cinq composantes : sécurité, identité, appartenance, détermination et compétence.

Selon son programme, le sentiment de sécurité psychologique est très important. Il est vu comme un préalable à l'estime de soi. Ce sentiment se manifeste par un état de bien-être physique et psychologique. D'ailleurs, une personne qui vit un sentiment d'insécurité est susceptible d'adopter un comportement protecteur dans le but d'anticiper les attaques (verbales et/ou physiques) à son égard. En effet, il est important que chaque individu connaisse ses forces, ses habiletés, ses qualités, ses difficultés et ses limites personnelles pour pouvoir avoir un jugement positif de soi-même. Il est donc important de savoir ce qui nous distingue des autres. Par exemple, si un individu se voit identique à quelqu'un d'autre, il ne peut pas différencier sa propre identité. Une autre composante proposée par de Reasoner (1995) est le sentiment d'appartenance à un groupe. Il est déjà

connu que nous ressentons tous le besoin d'appartenir à un groupe et de savoir que nous sommes attachés à un réseau relationnel (une « niche sociale »). En fait, ce sentiment d'appartenance alimente l'estime de soi sociale. Selon Tajfel (1978), l'identité sociale est considérée comme une partie du concept de soi de l'individu. En effet, le sentiment d'appartenance à un groupe social et la signification émotive reliée à cette appartenance influencent l'estime de soi. Nous pouvons donc différencier trois dimensions : une dimension cognitive (la reconnaissance d'appartenance à un groupe social), une dimension évaluative ou « l'estime collective » (le sentiment de fierté relié à l'appartenance) et une dimension affective (l'implication et l'engagement au sein du groupe, nommé le sentiment d'affiliation au groupe).

La quatrième composante du programme de Reasoner (1995) est le sentiment de détermination. Chaque individu a des rêves et des buts afin de donner un sens à sa vie. Pour atteindre ses rêves, l'individu doit être conscient qu'il n'y a pas de « formule magique ». Par ailleurs, l'individu se sent valorisé et son estime de lui-même est augmentée s'il atteint un but qui « est important à ses yeux ». Par conséquent, il est important d'avoir des rêves réalistes, car l'atteinte d'un but n'est qu'un résultat logique de tactiques, d'efforts et de méthodes efficaces. Le succès et le sentiment de fierté personnelle ont le rôle d'augmenter l'estime de soi. Pour vivre le sentiment de succès, l'individu doit connaître ses forces et ses faiblesses. Mais, si on ne lui fait pas vivre du succès, il ne va pas connaître ses compétences. La répétition des succès amène l'individu à développer progressivement un sentiment de compétence personnelle. D'ailleurs, selon Reasoner (1995) la compétence est la dernière composante.

Pour conclure, Reasoner (1995) affirme que, pour développer l'estime de soi, cinq composantes sont nécessaires : le sentiment de sécurité psychologique (un préalable à l'estime de soi), le sentiment d'identité personnelle (pour connaître ce qui nous distingue des autres), le sentiment d'appartenance à un groupe (l'estime de soi sociale avec les trois dimensions : cognitive, évaluative et affective), le sentiment de détermination (il est important d'avoir des rêves réalistes) et le sentiment de compétence personnelle (l'individu doit prendre conscience de ses capacités).

Dans son œuvre, « L'estime *de soi, un passeport pour la vie »,* Duclos (2000) soutient que l'estime de soi est faite de quatre composantes : le sentiment de confiance, la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance à un groupe et le sentiment de compétence. Il affirme que nous pouvons stimuler la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance et le sentiment de compétence à chaque étape de la vie, par « des attitudes éducatives adéquates et des moyens concrets ». Il accorde une importance toute spéciale à la sécurité et à la confiance. Mais, un immigrant qui vit un déclassement professionnel fait-il confiance à ses compétences ? Les études antérieures ont démontré que le sentiment de privation relative personnelle a un impact négatif sur l'estime de soi (Desruisseaux & Paulin, 2005 ; Duclos, 2000). Dans cette situation, peut-être que le sentiment d'appartenance à un groupe a une influence positive sur l'estime de soi des immigrants. Du fait, chaque être humain a besoin d'appartenir à un groupe et cette appartenance, selon Tajfel (1978), a une conséquence sur l'estime de soi. Dans son étude, Walker (1999) affirme que le sentiment de mécontentement à la suite de comparaisons sociales désavantageuses conduit à une réduction de l'estime et de la fierté

d'appartenance à son groupe, car « plus une personne est insatisfaite de la situation de son groupe, moins il est fier d'y appartenir ».

Comment les immigrants s'approprient-ils, sur le plan identitaire, leur environnement socioculturel et professionnel, lorsqu'ils sont en situation d'insertion et qu'ils vivent une frustration ? Qu'auront-ils tendance à faire ?

La psychologie interculturelle peut répondre à ces questions.

II.2.4. Stratégies d'acculturation — fondements théoriques

Les premiers fondements théoriques qui portent sur l'acculturation ont été développés en anthropologie afin de décrire les changements inévitables à une interaction entre plusieurs cultures. Ce concept d'acculturation a inspiré plusieurs études dans les sciences humaines en général et notamment dans la psychologie interculturelle. Ainsi, la psychologie interculturelle a proposé quelques modèles abordant ces changements afin d'élucider la problématique de la dynamique interculturelle : le modèle de l'interculturation de C. Clanet, le modèle des stratégies identitaires de C. Camilleri, le modèle des stratégies d'intégration de Vasquez et le modèle des stratégies d'acculturation de J. W. Berry. Malgré leurs divergences dans leur niveau d'analyse, ces modèles nous permettent de mettre en évidence les stratégies d'acculturation des immigrants.

Gohier et Schleifer (1993) affirment que l'identité d'une personne est fondée sur une interaction entre l'identité sociale, c'est-à-dire l'appartenance de la personne à différentes communautés, et l'identité psycho-individuelle qui a deux dimensions : la

dimension affective de la personne et la dimension psychocognitive. Par conséquent, l'identité se définit par l'effort assidu de gérer la continuité dans ce changement et elle s'explique autant par « la gestion de ressemblances » que par « l'affirmation de différences » (Lathion, 2009; Gohier & Schleifer, 1993).

Le modèle de l'interculturation de Clanet (1993) a mis en évidence deux orientations idéologiques contradictoires qui déterminent les relations sociales entre groupes sociaux : les idéologies du nivèlement culturel et celles du pluralisme culturel. Ainsi, à partir de ces deux orientations nous pouvons distinguer quatre modèles de relations entre groupes : 1) l'assimilation — acceptation de la société d'accueil, car l'immigrant doit changer pour s'adapter ; 2) la ségrégation culturelle ou politique — distinction par les processus de discrimination ; 3) le métissage culturel — adaptation mutuelle et 4) l'intégration pluraliste — échange réciproque. En effet, ce modèle propose une classification générale des mécanismes qui déterminent les relations entre groupes culturels, prenant en compte les changements sociaux en jeu.

Les formes et les orientations dont un individu refait un arrangement personnel avec le nouveau milieu interculturel ne se différencient pas seulement selon les deux orientations qui ont été mises en évidence par le modèle de l'interculturation de Clanet (1993). Ainsi, Camilleri et ses collègues (1990) considèrent l'identité comme une réunion de caractéristiques des deux cultures : culture d'origine et culture d'accueil. Ils distinguent deux catégories d'identités : d'une part, les identités dynamiques et les identités coopérantes et d'autre part les identités rigides (Camilleri & col. , 1990). En effet, dans son modèle, Camilleri considère l'individu comme acteur dans les

controverses identitaires, mais les aspects contextuels qui l'influencent restent inexplorés (Amin & Loyrion, 2003).

Vasquez (1990) soutient que les stratégies d'intégration seront distinctes pour chaque individu, mais qu'elles sont motivées par la valorisation de soi. D'ailleurs, il a affirmé que chaque individu cherche une reconnaissance sociale « qui le valorise ». Cette affirmation nous conduit vers l'idée que les stratégies d'acculturation et identitaires jouent un important rôle dans une situation multiculturelle. Par ailleurs, Berry (1993) met l'accent sur la façon dont les immigrants réussissent à s'adapter au sein de la société d'accueil. Ainsi, il a identifié trois aspects très liés à l'adaptation : d'ordre psychologique, socioculturel et économique. Selon l'auteur, les individus et les groupes développent des stratégies de contact, de participation et de conservation de la culture dans leurs rapports usuels. Dans leur modèle, Berry, Kim, Power, Young et Bujaki (1989) proposent quatre stratégies d'acculturation : 1) l'intégration — vue comme une synthèse des deux codes culturels : celui de la société d'accueil et celui de la société d'origine; 2) l'assimilation – quand les individus ne veulent pas conserver leur identité culturelle; 3) la marginalisation — lorsqu'il y a peu d'intérêt à conserver la culture, ainsi qu'à entretenir des relations avec d'autres groupes et 4) la séparation - les individus évitent le contact avec d'autres cultures. Notons que Berry, Kim, Power, Young et Bujaki (1989) utilisent le concept de « stress d'acculturation (confusion, dépression, angoisse, etc.) » qui est un concept central dans leur modèle (Kanouté, 2002). En effet, le degré de stress d'acculturation est fonction du mode d'acculturation,

mais d'autres facteurs comme : l'âge, le sexe et l'éducation jouent aussi un rôle important (Berry, 1996).

En ce sens, le concept d'acculturation a été analysé par plusieurs chercheurs tant du point de vue de l'acculturation de groupe que de celui des changements psychologiques vécus au plan personnel en situation d'acculturation (Abou, 1977 ; Berry, 1986, 1992, 1993, 1998, 2001, 2003 ; Camilleri, 1989 ; Kanouté, 2002 ; Ogbu, 1991).

Somme toute, l'immigrant arrive dans un pays où les valeurs, les normes, les modes de vie et la culture « se situent à une distance variable de la sienne » (Kanouté, 2002). Cette différence instaure une discontinuité qui produit des déséquilibres. Ces déséquilibres poussent l'immigrant à réagir et à se réajuster de diverses façons. Cette discontinuité « ne s'arrête pas nécessairement à la première génération d'immigrants » (Kanouté, 2002). L'immigrant doit apprendre des nouveaux rôles et des nouvelles expériences. Par conséquent, immigrer équivaut à apprendre. Comme l'acte d'apprendre suppose la volonté d'assumer fidèlement un héritage passé pour ouvrir un chemin d'avenir (Coutel, 2001) les habitudes solidement enracinées devront être questionnées et parfois rejetées pour apprendre et en adopter de nouvelles. Ainsi, en analysant le processus d'immigration, on peut conclure qu'il y a un changement de perspectives de sens, sous l'influence de la confrontation avec la réalité de la société d'accueil. La théorie de l'apprentissage transformationnel peut expliquer ce changement. La théorie de l'apprentissage transformationnel décrit l'apprentissage comme étant un processus au moyen duquel nous utilisons une interprétation antérieure afin de construire une

interprétation nouvelle ou modifiée du sens que l'on donne à notre expérience, pour servir de guide à l'action future (Mezirow, 2000, 1997, 1994, 1991). Au centre de l'apprentissage transformationnel se trouve la découverte d'hypothèses ou des suppositions inexactes. Cette théorie est conçue sur la théorie du constructivisme, selon laquelle apprendre c'est de « transformer les connaissances préalables en connaissances nouvelles ». Ainsi, les connaissances ne sont ni transmissibles ni neutres, elles sont « construites » par un projet (Larochelle & Bednarz, 1994). Pour atteindre les résultats désirés, l'individu doit s'engager dans un changement réel.

Ainsi, parfois les règles fortement enracinées devront être rejetées pour apprendre et préférer des nouvelles règles. Mais il est difficile pour les individus d'apprendre et d'accepter des nouvelles règles et d'avoir l'objectivité nécessaire pour remettre en question leurs habitudes quotidiennes.

II.2.5. Synthèse du deuxième axe

Pour conclure, plusieurs facteurs favorisent le phénomène de déclassement professionnel : facteurs personnels, facteurs dus à l'insertion sur le marché du travail ainsi que facteurs environnementaux (Nauze-Fichet & Tomazini, 2002). D'ailleurs, la déqualification professionnelle des immigrants est une dimension importante de l'inégalité sociale. L'examen critique des théories formulées pour expliquer le déclassement professionnel nous conduit à choisir d'appuyer notre recherche sur la théorie de la privation relative (Runciman, 1966). En effet, cette théorie offre une

explication cohérente des différents comportements en contexte d'immigration (Desruisseaux et Paulin, 2005 ; Desruisseaux, St Pierre, Tougas, De la Sablonnière, 2002 ; Tougas & Beaton, 2002 ; Vowell & Howell, 1998 ; Berry, 1993 ; Hafer & Olson, 1993). De plus, la recherche a montré que le sentiment de privation relative personnelle a un impact négatif sur l'estime de soi (Lagace & Tougas, 2006, Desruisseaux & Paulin, 2005 ; De la Sablonnière & Tougas, 2002). Walker (1999) affirme que le sentiment de mécontentement à la suite de comparaisons sociales désavantageuses conduit une diminution de l'estime et de la fierté d'appartenance à son groupe, car plus un individu est insatisfait de la situation de son groupe, moins il est fier d'y appartenir.

À la suite de cette recension des écrits, plusieurs concepts ont été retenus pour bâtir le cadre de référence de notre recherche, que nous présentons dans la section suivante. Il s'agit notamment des concepts suivants : déclassement professionnel, privation relative, estime de soi, rapprochement vers la communauté d'origine, rapprochement vers la communauté d'accueil, apprentissages à acquérir, apprentissages perdus.

II.3. Élaboration du cadre de référence

La présente étude porte sur le phénomène de déclassement professionnel chez des personnes immigrantes. Plus précisément, elle vise à mettre en relief l'influence des

différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'apprentissages des immigrants roumains qualifiés qui vivent un déclassement professionnel.

Le déclassement professionnel a surtout été traité sous l'angle de différentes variables externes. Rappelons que la recherche a identifié les variables qui auraient une influence suite à un déclassement professionnel : sexe, âge, niveau de scolarité, nombre d'années de travail, etc. (Blain, 2005 ; Clairandrée, 2004 ; Tremblay, 2004).

De son côté, Blain (2005) a amorcé une réflexion sur la subjectivité de ce déclassement professionnel où il est apparu entre autres que les processus d'insertion sur le marché du travail sont marqués par des stratégies identitaires diversifiées et par l'importance de la reconnaissance sociale dans la perception de soi.

Plusieurs concepts ont été utilisés pour expliquer le déclassement professionnel. Dans ce qui suit, nous présenterons ceux que nous avons retenus pour notre cadre de référence ainsi que les liens entre eux.

II.3.1. Les concepts-clés et les liens entre ceux-ci

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous expliquerons les concepts-clés utilisés dans cette recherche : déclassement professionnel, privation relative, estime de soi, rapprochement à la communauté d'origine, rapprochement à la communauté d'accueil, apprentissages à acquérir (ou nouveaux apprentissages) et apprentissages perdus (ou rentabilisation des apprentissages déjà acquis) pour bâtir par la suite le modèle théorique de notre étude.

II.3.1.1. Le concept de déclassement professionnel

Le déclassement professionnel est le fait pour un travailleur, de passer d'un emploi qualifié à un emploi non qualifié (Berset, Weygold, Crevoisier, & Hainard, 1999 ; Dejempe, Cockx, & Van der Linden, 2002 ; Laurent, L'Horty, Maille, & Ouvrard, 2002). Il peut être vécu négativement (sentiment d'échec) ou positivement (sentiment de réussite) et cela dépend des projets initiaux, des attentes, du contexte de départ ou de la situation familiale. Chaque individu juge sa situation en lien avec son environnement immédiat et avec ses attentes initiales (Giret & Hatot, 2001). Suite à cette déqualification professionnelle, les immigrants adoptent différentes stratégies liées à leur statut prémigratoire. Quelques récits d'immigrants roumains, que j'ai recueillis dans le cadre d'un travail de cours à la maîtrise, comptant comme une exploration de la problématique de mon mémoire, ont suggéré que la déqualification professionnelle peut être vécue comme une perte de statut. Ils disent souvent « En Roumanie, j'avais un certain statut. Puis j'arrive ici, je ne suis personne ».

II.3.1.1. Le concept de la privation relative

Le concept de privation relative collective est particulièrement approprié pour évaluer les réactions des immigrants par rapport au sort qui leur est réservé en tant que groupe d'immigrants. La privation relative se définit comme un sentiment de mécontentement, d'injustice ou de frustration (Cook, Crosby, & Hennigan, 1977) éprouvé par exemple par les immigrants déclassés professionnellement, suite à des comparaisons sociales désavantageuses (Runciman, 1966) qui dans ce cas-ci s'effectuent

entre leurs semblables et les nationaux. À l'instar de différentes études (Guimond & Tougas, 1994, Runciman, 1966), la privation relative est une théorie qui pourrait faciliter une compréhension intéressante de ce qui est la part du sujet, c'est-à-dire faire ressortir l'importance des facteurs subjectifs dans le déclassement professionnel des immigrants en dehors des facteurs externes traditionnellement reconnus. La recherche a montré que parmi les conséquences directes de l'intégration économique des nouveaux arrivants on compte : le sentiment d'appartenance à la société d'accueil, la fierté d'être utile à la société d'adoption, l'estime de soi et l'accomplissement personnel.

Somme toute, les conséquences subjectives découlant d'un changement professionnel non désiré font ressortir plusieurs stratégies : redéfinition de l'image de soi, modifications de la présentation de soi, préservation à travers un réseau de relations. Nous retenons ici l'importance de l'estime de soi et des réseaux de relations.

II.3.1.2. Le concept de l'estime de soi

La déqualification professionnelle des immigrants est préoccupante parce que ce n'est pas seulement une perte sur le plan monétaire, mais aussi une perte de statut et d'estime de soi (Letarte, 2006). L'estime de soi est la capacité d'éprouver un sentiment favorable à son endroit, lequel naît de la bonne opinion que la personne a d'elle-même et de la valeur qu'elle se donne (Fougeyrollas, Cloutier, Bergeron, Côté, & St Michel, 1998).

L'estime de soi est le résultat d'un « jugement positif face à soi-même » (Duclos, 2000), « fondé sur la conscience de sa propre valeur et de son importance

inaliénable en tant qu'être humain ». (De Saint-Paul, 1999). La perception du succès ou de l'échec varie d'une personne à l'autre et elle est tributaire des attentes, des ambitions, des valeurs et du degré de perfectionnisme de chacun. Personne ne peut s'actualiser, ni se développer en accumulant des échecs (Duclos, 2000).

L'estime de soi n'est pas la clé à tous les problèmes, mais elle a des influences sur la motivation, les relations avec les autres, l'apprentissage (Duclos, 2000). Certains chercheurs ont trouvé des liens entre l'estime de soi et la motivation (Duclos, 2000), l'estime de soi et l'attachement à la communauté d'origine (Desruisseaux & Paulin, 2005).

II.3.1.3.Les rapprochements sociaux (rapprochement à la communauté d'accueil et rapprochement à la communauté d'origine)

Dans leurs études, Sabatier et Berry (1994) mettent l'accent sur le phénomène de l'immigration et de l'acculturation. En ce qui concerne les attitudes d'acculturation, ils ont proposé quelques modes d'analyse. Tout d'abord, ils ont vu une adaptation progressive quand « les individus se détournent de leur groupe d'origine pour se fondre dans la société d'accueil ». Dans ce cas, l'orientation vers le groupe d'origine et l'orientation vers le groupe d'accueil se situe aux deux extrêmes (Sayegh & Lasry, 1993). Deux stratégies interviennent dans ce processus : les stratégies collectivistes quand « la force d'action collective permettant d'améliorer le sort des individus » et les stratégies individualistes dès que « les individus préfèrent faire cavalier seul pour bien se

placer personnellement sur l'échelle sociale » (Moghaddam, 1992 ; Moghaddam & Perraul, 1992).

Mais, l'individualisme n'accepterait « ni la forme sociétaire du lien social ni la formation de groupements intermédiaires entre l'individu et la société » (Assogba, 2000). Somme toute, l'immigrant faisant face à son intégration sociale peut utiliser plusieurs stratégies (Sabatier & Berry, 1994) : a) il peut choisir de se réfugier vers son groupe d'origine ; b) il peut se fondre dans la société d'accueil se détournant ainsi de son groupe d'origine. Les stratégies de regroupement sur base ethnique, linguistique ou culturelle ont une grande influence sur les stratégies d'intégrations et d'apprentissages (Drudi, 2004).

II.3.1.4.Les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle : nouveau statut ou rentabilisation des apprentissages déjà acquis

La recherche a souligné que l'apprentissage est une activité centrale dans la vie humaine que ce soit la vie privée ou professionnelle. L'acte d'apprendre est complexe et fragile. Il suppose la volonté d'assumer fidèlement un héritage passé pour ouvrir un chemin d'avenir (Coutel, 2001). D'ailleurs, il n'y a pas une voie unique pour apprendre (Martin & Savary, 1996) et nous sommes toujours en interaction avec le monde des choses, le monde social et le monde subjectif.

On peut apprendre de différentes façons : par observation, par imitation, par répétition, par entraînement, par communications, par échanges des idées, d'expériences, par confrontations d'arguments, par implication, par investissement personnel,

individuel ou à l'intérieur de groupes, etc. « L'apprentissage est un processus cumulatif, toute nouvelle connaissance venant enrichir la structure cognitive de l'apprenant. C'est aussi un processus de nature culturelle et multidimensionnelle dans lequel toutes les dimensions de la personne sont engagées en vue de l'acquisition de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de valeurs. » (Vienneau, 2005). Un aperçu des différentes étapes que traverse l'immigrant dans son apprentissage social et culturel donne la chance de saisir la complexité du processus de transformation impliqué par son passage d'un pays ou d'une société à l'autre, d'une culture à l'autre. L'immigrant arrive dans une société dont la trajectoire historique est différente, une société construite par des échanges avec un environnement différent et marquée par d'autres nécessités et d'autres modes d'expression. Tout apprentissage correspond à une modification de la structure cognitive du sujet, l'obstacle surmonté étant la cause de cette transformation. Quelles sont les orientations que les immigrants vont choisir ? Vont-ils s'orienter vers des apprentissages nouveaux ? Ou encore vers un deuil professionnel (en vivant avec une certaine nostalgie de l'identité professionnelle qu'ils avaient dans leur pays d'origine et essayant de rentabiliser les apprentissages déjà acquis) ?

Alaoui (2006) a mis en lumière deux manières de vivre la déqualification : certains la vivent dans les termes du malheur, comme une « carrière brisée », et d'autres la vivent sur un mode positif, comme une étape inhérente à une « carrière d'immigrant ». De plus, la perte de statut professionnel peut amener un « deuil professionnel » (Beauchesne, 2002 ; Hegale & Layon, 2002) et conduit à vivre la déqualification dans les termes du malheur, comme une « carrière brisée » (Alaoui, 2006). D'ailleurs, le

chômage et le déclassement social constituent des apprentissages douloureux, des blessures qui fragilisent la confiance dans ses propres capacités jusqu'à insuffler une dynamique de l'échec. D'autres immigrants vivent ces expériences de manière tout autre, car lorsque le déclassement social est interprété comme une étape inhérente au parcours de l'immigrant, il n'altère pas l'estime de soi (Paugam, 2002). Pour un immigrant, l'apprentissage à acquérir est l'apprentissage de nouveaux rôles, l'acquisition de la culture du pays d'accueil, de transformer ses valeurs pour élargir son identité culturelle (Camilleri, 1989). Cette étape est vécue sur un mode positif, comme une étape inhérente à une « carrière d'immigrant » (Alaoui, 2006).

II.3.2. Le modèle théorique

Le modèle prédictif, tel que représenté dans la figure 2, émane de la théorie de la privation relative (Runciman, 1966) qui nous permet de mieux comprendre pourquoi les immigrants ayant vécu un déclassement professionnel adoptent un comportement favorisant une rentabilisation des apprentissages déjà acquis (deuil professionnel ou apprentissage perdu) ou un nouveau statut. De plus, des études portant sur les situations d'immigrants nous éclairent sur le parcours menant de la frustration à l'adoption de différents comportements d'intégration, de révolte ou autres (Berry, 1993 ; Desruisseaux & Paulin, 2005 ; Desruisseaux, St Pierre, Tougas, & De la Sablonnière, 2002 ; Hafer & Olson, 1993 ; Tougas & Beaton, 2002 ; Vowell & Howell, 1998).

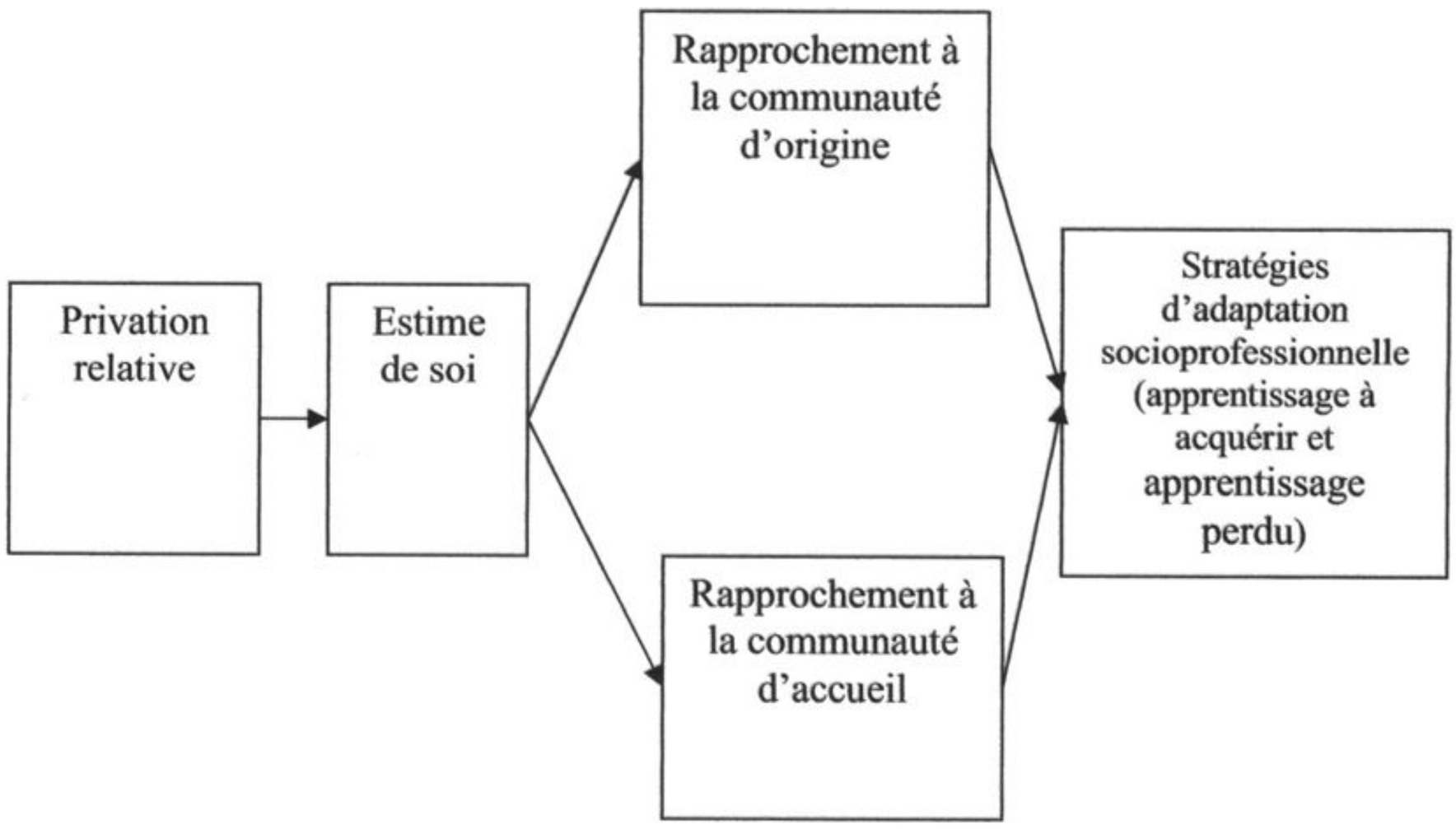


Figure 2: Modèle théorique

En rapport avec le déclassement professionnel, différents facteurs retiennent notre attention. Ce sont l'estime de soi, les rapports sociaux soit en termes de rapprochements vers la société d'origine ou en termes de rapprochements vers la société d'accueil. Dans leur étude, Desruisseaux & Paulin (2005) suggèrent que la privation relative est associée à l'estime de soi et à l'attachement à la communauté d'origine. De plus, la recherche a permis d'évaluer que le sentiment de privation relative a un impact négatif sur l'estime de soi (Lagace & Tougas, 2006, Desruisseaux & Paulin, 2005 ; De la Sablonnière & Tougas, 2002).

Par ailleurs, le concept de soi, et particulièrement l'estime de soi, a enregistré un nombre considérable de travaux. Certains chercheurs ont trouvé des liens entre l'estime de soi et les relations avec les autres, l'apprentissage. (Duclos, 2004). Pour les immigrants, l'installation dans la société d'accueil introduit généralement un hiatus entre leur bagage identitaire et les nouvelles conditions d'existence (Dorais, 1993). Dans ce contexte, les stratégies de regroupement sur base ethnique, linguistique ou culturelle ont une grande influence sur les stratégies d'intégrations et d'apprentissages (Drudi, 2004).

Les liens s'inspirent des études présentées plus haut. Selon le modèle, la privation relative est associée à l'estime de soi et à différents types de rapprochements sociaux. Ces fréquentations ont un lien direct avec les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle.

C'est par l'entremise des concepts de privation relative, d'estime de soi, de rapprochements à la communauté d'origine ou à la communauté d'accueil que la privation relative permet de mieux comprendre pourquoi les immigrants ayant vécu un

déclassement professionnel adoptent un comportement favorisant la rentabilisation des apprentissages déjà acquis (apprentissages perdus) ou le nouveau statut (apprentissages à acquérir).

II.3.3. L'hypothèse de recherche

Selon le modèle théorique développé plus haut, la privation relative associée à l'estime de soi oriente les types de rapprochements sociaux exerçant ainsi un effet sur les choix de stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. Ces stratégies peuvent être de deux types : soit elles sont centrées sur la rentabilisation des apprentissages déjà acquis (apprentissages perdus), soit elles sont centrées sur l'orientation des efforts vers de nouveaux apprentissages (apprentissages à acquérir).

L'ambition de cette recherche quantitative est de comprendre les facteurs subjectifs qui sont à la base des choix des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants d'origine roumaine titulaires de diplômes universitaires qui vivent un déclassement professionnel. Pour ce faire, nous utilisons un modèle constitué de différents facteurs subjectifs identifiés (privation relative, estime de soi, rapprochement à la communauté d'origine, rapprochement à la communauté d'accueil) pour analyser leur influence sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. Nous formulons donc l'hypothèse que ces facteurs influencent les stratégies d'apprentissage des immigrants durant le processus d'intégration socioprofessionnelle. Dans le chapitre suivant, nous présenterons la méthodologie utilisée dans le cadre de cette recherche.

CHAPITRE III

LA MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre nous proposons de justifier les fondements méthodologiques de notre étude ainsi que ses aspects techniques. Ainsi, une première section expliquera le choix de l'approche quantitative. Ensuite, nous présenterons les aspects pratiques portant sur la méthode de recherche, sur l'instrumentation, sur la procédure, ainsi que sur les critères de rigueur. Enfin, la dernière section de ce chapitre portera sur les considérations éthiques.

III.1. Choix de l'approche quantitative

Comme nous l'avons déjà mentionné, cette recherche vise l'identification des facteurs subjectifs ainsi que la mesure de leur influence sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qualifiés qui vivent un déclassement professionnel. Rappelons que notre question de recherche est la suivante : Quel impact les facteurs subjectifs ont-ils sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants roumains qualifiés ? Identifier les corrélations entre différentes variables et mesurer l'influence de certaines variables sur d'autres constituent des objectifs que seule une méthodologie de type quantitatif saurait atteindre. En effet, la recherche quantitative a pour but de décrire, de vérifier les relations entre les variables utilisées dans l'étude et d'examiner les modifications observées chez les variables dépendantes à la suite de la manipulation des variables indépendantes (Fortin, 1996). Par conséquent, cette approche s'avère un choix judicieux pour notre étude, compte tenu de la question de recherche,

qui porte sur la mesure de l'influence des facteurs subjectifs sur le processus d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qualifiés qui vivent un déclassement professionnel.

Dans la présente étude, nous proposons de mettre à l'épreuve un modèle théorique afin d'expliquer l'impact de différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle d'immigrants qualifiés qui vivent un déclassement professionnel, à partir d'un ensemble de variables définies : privation relative, estime de soi, rapprochement à la communauté d'origine, rapprochement à la communauté d'accueil, rentabilisation des apprentissages acquis (apprentissage perdu) et nouvel apprentissage (apprentissage à acquérir). De plus, cette recherche permettra d'explorer des relations entre ces variables. Ces aspects caractéristiques de notre recherche correspondent parfaitement à la spécificité du devis corrélationnel.

Selon Hite (2001), la méthodologie corrélationnelle est utilisée pour des études visant à illustrer les relations qui existent entre les variables. À son avis, Gay (1996, p. 15) considère que « correlation research attempts to determine whether, and to what degree, a relationship exists between two or more quantifiable variables» et «the existence of a high relationship permits prediction ». Fortin et ses collègues (2005) ont défini la recherche corrélationnelle comme une recherche qui a le rôle d'expliquer, prédire et chercher la nature des relations dans un milieu naturel.

Voyons dans ce qui suit quelles sont les caractéristiques de la population à l'étude et comment l'échantillon a été constitué.

III.2. Description de la population et de l'échantillon

Notre attention porte sur les ressortissants roumains de la région Ottawa-Gatineau détenteurs d'un diplôme de niveau universitaire obtenu avant d'arriver au Canada. Selon les données statistiques les plus récentes, la Roumanie occupe la septième place parmi les dix pays de naissance en tête de liste pour les immigrants récents au Canada et la cinquième place au Québec (Statistique Canada, 2007). Dans la région Ottawa-Gatineau, les données statistiques de la même source indiquent la présence de 2815 immigrants nés en Roumanie.

Cette étude a été menée auprès de participants recrutés sur une base volontaire à l'aide d'une affiche. Il s'agit donc d'une méthode d'échantillonnage non probabiliste/volontaire. Les répondants à notre questionnaire devaient satisfaire aux critères de sélection suivants : être né en Roumanie, être âgé de 25 ans ou plus, détenir un diplôme d'études postsecondaire obtenu à l'extérieur du Canada et vivre selon leurs perceptions un déclassement professionnel. Nous avons pu constituer un échantillon de 112 sujets qui répondaient aux critères ci-haut mentionnés. Au total, 58 femmes (51,8 %) et 54 hommes (48,2 %) ont répondu à un questionnaire écrit. La majorité des répondants sont mariés (80,4 %) et tous (100 %) possèdent au moins un diplôme de niveau universitaire obtenu à l'extérieur du Canada. De plus, 81,3 % des répondants ont fait des études au Canada depuis leur arrivée. À la question « Travaillez-vous actuellement au Canada ? », 68,6 % d'entre eux ont répondu « oui » et les autres 31,4 %

« non ». Par ailleurs, seulement 9,8 % travaillent dans leur domaine de qualification, mais ils ont tenu à nous informer qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel.

III.3. Description du milieu et le déroulement de la collecte des données

Pour recruter des participants, nous avons placé une affiche (voir Appendice A) aux sièges de deux églises orthodoxes roumaines d'Ottawa et de divers autres organismes, par exemple « La boutique Lavergne Western Pork and Beef ». Il s'agit donc d'une étude « en milieu naturel » (Fortin, Côté, Filion, & Johnston, 2005), conduite en dehors d'un milieu hautement contrôlé, comme un laboratoire. Ces institutions ont été retenues, car elles rassemblent un grand nombre de membres susceptibles de correspondre au profil recherché pour l'étude.

Dans une première étape du recrutement, nous avons contacté les responsables des institutions ciblées pour demander leur permission de joindre les membres de la communauté roumaine de la région Ottawa-Gatineau. Ainsi, nous avons obtenu l'accord pour afficher des feuillets d'information dans les locaux des organisations. À la suite de la lecture des invitations affichées, les personnes désireuses de participer à la recherche nous ont contactée par téléphone ou par courriel.

Dans une deuxième étape, nous avons fixé des rencontres individuelles avec chaque personne intéressée pour présenter les grandes lignes de l'étude, pour lui faire signer le formulaire de consentement (voir Appendice D) et pour remplir le

questionnaire, après avoir pris connaissance des directives de la page couverture. Ces rencontres ont été organisées en fonction des disponibilités des participants intéressés.

Les sujets dont il est question ont tous 18 ans et plus. Nous avons demandé l'autorisation d'utiliser ces données comme source secondaire pour des recherches ultérieures. L'étape de la collecte des données a duré environ six semaines.

III.4. Variables et instruments de mesure

Aux fins de cette recherche, nous avons conçu un questionnaire (voir Appendice B) en nous basant sur les concepts retenus dans le cadre de référence présenté dans le chapitre précédent. En effet, le questionnaire est l'instrument recommandé pour une recherche quantitative de type corrélationnel telle la nôtre, puisqu'il permet d'examiner la nature de relation entre les variables et de contrôler les variables dans une situation donnée (Fortin, 1996). Le questionnaire comprend 61 items regroupés pour chacune des variables du modèle : la privation relative (16 items), l'estime de soi (9 items), les rapprochements sociaux (rapprochement à la communauté d'origine 10 items, rapprochement à la communauté d'accueil 10 items), les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle (apprentissages perdus 8 items, apprentissages à acquérir 8 items). D'autres variables (sociodémographiques) ont été retenues en vue de décrire l'échantillon : sexe, âge, état civil, nombre d'années d'expérience de travail au Canada, nombre d'années de scolarité complétées avant d'arriver au Canada, nombre d'années de

scolarité complétées au Canada, maîtrise d'une langue officielle (française, anglaise ou les deux), nombre d'années de résidence au Canada, domaine de qualification. Nous avons utilisé l'échelle de Likert avec sept réponses qui vont de « 1 = Pas du tout » à « 7= Tout à fait ».

Pour construire le questionnaire, les étapes suivantes ont été respectées :

a) en concordance avec le modèle théorique qui sous-tend cette recherche, les différentes variables retenues ont été identifiées : privation relative, estime de soi, rapprochement à la communauté d'origine, rapprochement à la communauté d'accueil, stratégies d'adaptation socioprofessionnelle (apprentissage perdu ou apprentissage à acquérir).

b) la définition du construit et les idées pour les items ont été finalisées à partir d'échelles existantes (Desruisseaux, Tougas, & Joly, 1996 ; Kleinpenning & Hagendoorn 1993 ; Sidanius, Devereux, & Pratto, 1992 ; Stephan & Stephan, 1985 ; Tougas, Joly, Beaton, & St-Pierre, 1998) et d'items originaux en liens avec les facteurs subjectifs identifiés et les modalités de stratégies d'apprentissages observées et relevées dans les recherches pertinentes (Blain, 2005)

c) les items ont été formulés

d) Les items ont été prétestés selon une population comparable pour s'assurer de la justesse de la formulation et de l'accessibilité des concepts utilisés (Fortin, 1996).

Pour prétester le questionnaire, nous avons choisi un petit échantillon (25 immigrants roumains âges de 18 ans et plus, détenteurs d'un diplôme de niveau universitaire et vivant un déclassement professionnel). Nous avons vérifié les éléments suivants : la

compréhension des items (test de la compréhension sémantique), la forme des items, le désintérêt montré pour les items et la présence d'ambiguïté (Fortin, 1996). De plus, ce questionnaire a été construit en deux versions : en langue française et en langue roumaine. La version de l'instrument en langue roumaine a été utile pour les participants qui sont moins à l'aise en français. Toutefois, c'est la version française qui a été validée par le directeur de cette recherche. Pour limiter le biais dû à cette situation, des membres de la communauté roumaine dont le haut degré de maîtrise du français est reconnu au Canada ont été invités à valider la traduction.

La variable « privation relative » (PR) est évaluée par le biais de 8 énonces comprenant chacun une composante cognitive et une composante affective. Les huit items demandent aux sujets de comparer leur situation à celle des Canadiens. Puis, pour chacun des énoncés, les participants doivent indiquer dans quelle mesure ils éprouvent des insatisfactions. Un score élevé signifie que les immigrants vivent un fort sentiment de privation relative. Voici les items qui nous ont permis d'évaluer la variable « privation relative ». (Voir Tableau 1)

Tableau 1

Les items qui mesurent la variable « privation relative »

Items qui mesurent la variable « privation relative »
1a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil qui ont complété des études dans mon domaine, il est plus difficile pour moi de trouver un travail.
1b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

2a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, les chances que mes qualifications soient reconnues sont faibles

2b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

3a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil de ma qualification, il est plus dur pour moi de trouver un emploi.

3b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

4a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, mes chances d'occuper un emploi qui correspond à mes attentes sont faibles

4b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

5a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, mes chances d'utiliser mes diplômes sont faibles.

5b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

6a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, j'ai l'impression que j'ai moins de chances d'avancer dans mon métier

6b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

7a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, les chances que mes diplômes soient reconnus sont faibles.

7b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

8a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil, les chances d'utiliser mes connaissances dans mon domaine de qualification sont faibles.

8b. Éprouver de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation

En ce qui concerne la variable « estime de soi » (ES), nous avons demandé aux participants de répondre le plus franchement possible en rappelant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ainsi, 9 items portent sur la confiance dans leurs compétences, leurs habiletés, leurs qualités et leurs valeurs nous ont permis d'évaluer la variable « estime de soi ». (Voir Tableau 2). Plus le score est élevé, plus l'estime de soi est importante.

Tableau 2

Les items qui mesurent la variable « estime de soi »

Items qui mesurent la variable « estime de soi »
1. J'ai généralement confiance en moi.
2. Je suis confiant dans mes habiletés.
3. Je me sens une personne de valeur au moins sur un plan égal avec les autres.
4. Je possède un certain nombre de bonnes qualités.
5. J'ai une image positive de moi-même.
6. Je suis capable de faire les choses aussi bien que la plupart des autres.
7. Je me remets facilement de mes échecs.
8. J'ai peur d'avoir l'air ridicule aux yeux des autres.
9. J'ai un sentiment de contrôle sur ma vie en général.

Les deux variables suivantes mesurent les rapprochements sociaux. Pour mesurer la variable « rapprochement à la communauté d'origine » (CO) nous avons demandé aux

sujets de répondre à 10 questions qui portent sur différentes situations en lien avec des personnes de la communauté d'origine. Puis, une autre section porte sur différentes situations en lien avec des personnes de la communauté d'accueil. Cette section contient 10 items qui mesurent la variable «rapprochement à la communauté d'accueil » (CA).

Voici les 10 items qui nous ont permis d'évaluer la variable « communauté d'origine » (voir Tableau 3).

Tableau 3

Les items qui mesurent la variable «rapprochement à la communauté d'origine »

Items qui mesurent la variable « rapprochement à la communauté d'origine »
1. Recevoir chez moi un ou deux amis de mon pays d'origine.
2. J'ai déjà été reçu au minimum chez des amis de même pays que moi.
3. J'ai un ou deux amis, de mon pays d'origine, auxquels je peux réellement demander de l'aide en cas de besoin.
4. La plupart de temps j'écoute la musique de mon pays d'origine.
5. Généralement, je ne prépare que des plats venant de recettes de mon pays d'origine.
6. J'encourage mes enfants à faire confiance d'abord aux gens de mon pays d'origine.
7. Je suis fièr(e) de la nationalité de mon pays d'origine.
8. Dans la plupart des fêtes (Noël, Pâques, autre), si j'ai le choix, je préfère l'entourage des amis de ma communauté.

9. La plupart du temps, mes communications (téléphone, Messenger ou courriel) se font avec les gens de même origine.
10. Je ne parle de mes problèmes d'emploi qu'à des amis de même origine ou à mes parents.

Voici les 10 items qui nous ont permis d'évaluer la variable « rapprochement à la communauté d'accueil » (voir Tableau 4).

Tableau 4

Les items qui mesurent la variable « rapprochement à la communauté d'accueil »

Items qui mesurent la variable « rapprochement à la communauté d'accueil »
1. J'ai des amis canadiens sur qui je peux compter en cas de besoin.
2. Participer à des activités organisées par la communauté d'accueil.
3. Il m'est arrivé de recevoir un ou deux amis canadiens chez moi.
4. J'ai déjà été reçu chez un ou deux amis canadiens.
5. J'ai déjà choisi de lire une œuvre (livre, roman..) canadienne.
6. Être fièr(e) de pouvoir obtenir la citoyenneté canadienne.
7. Préparer des plats venant de recettes canadiennes.
8. Écouter de la musique canadienne.
9. Suivre plusieurs épisodes d'un feuilleton canadien.
10. Je ne parle de mes problèmes d'emploi qu'à des amis de la société d'accueil.

La dernière variable, « stratégies d'adaptation socioprofessionnelle », a deux composantes : « apprentissages perdus » (AP) et « apprentissages à acquérir » (AA).

Les sujets ont été invités à répondre à 16 questions, en réfléchissant à un ensemble de situations qu'ils ont peut-être vécues ou qu'ils pourraient vivre. Ainsi, les 8 premiers items (de 1 à 8) nous ont permis d'évaluer la variable « apprentissages perdus » et les autres 8 items (de 9 à 16) nous ont permis d'évaluer la variable « apprentissages à acquérir » (voir Tableau 5).

Tableau 5

Les items qui mesurent la variable « stratégies d'adaptation socioprofessionnelle »

Items qui mesurent la variable « apprentissages perdus »
1. Trouver moralement éprouvant le fait d'occuper un poste de journalier en comparaison avec mes qualifications.
2. Trouver physiquement éprouvant le fait d'occuper un poste de journalier en comparaison avec mes qualifications.
3. Refuser un emploi où mon diplôme n'est pas pris en compte.
4. Refuser un emploi où mon expérience n'est pas prise en compte.
5. Mentionner ma profession ou la position que j'occupais dans mon pays d'origine.
6. Je ne cacherai pas ma profession ou la position que j'occupais, car j'en ai trop de fierté.
7. Il est important d'être en rapport avec ma profession (ou ma position antérieure) qui signifie pour moi crédibilité et autorité.
8. Préserver mon statut à travers mon réseau de sociabilité.

Items qui mesurent la variable « apprentissages à acquérir »
9. Occuper un emploi de moindre responsabilité, mais qui a moins de stress.
10. Changer radicalement de domaine vers un autre qui me plaît davantage.
11. Occuper un poste occasionnel s'il me permet d'être en contact avec des professionnels comme moi.
12. Occuper un poste occasionnel s'il me permet de reconstruire un niveau de relations.
13. Il m'est déjà arrivé de tout recommencer à zéro parce que les relations humaines m'apportent des satisfactions importantes.
14. Mettre de côté ma profession ou mon expérience pour acquérir de l'expérience canadienne.
15. Pour augmenter mes chances d'avoir un emploi, il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) maquiller mon CV.
16. Pour augmenter mes chances de faire de nouveaux apprentissages, il m'est déjà arrivé de cacher les responsabilités que j'ai déjà occupées.

Les items numérotés 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 et 16 sont notés de 1 (pas du tout d'accord) à 7 (tout à fait d'accord). Un score élevé signifie que les immigrants orientent leurs efforts vers de nouveaux apprentissages. Les items 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 et 8 sont inversés. Un score faible montre une orientation vers la rentabilisation des apprentissages déjà acquis dans leur pays d'origine.

III.5. La rigueur scientifique dans l'élaboration de l'instrument de recherche

Avant d'être utilisé, le questionnaire a été mis à l'épreuve auprès d'un petit échantillon qui possède les mêmes caractéristiques que ceux de la population choisie pour la recherche. Ensuite, nous avons vérifié la fidélité et la validité de l'instrument de mesure utilisé. Le processus de validation du questionnaire est important, car il vise à s'assurer que l'instrument de recherche mesure sans erreur le concept ciblé. Dans la présente recherche, la validité interne (ou de construit) a été évaluée par le biais d'une analyse factorielle qui sera présentée dans le chapitre IV- Les résultats. Ensuite, dans le cadre d'une analyse de fidélité, nous avons examiné la consistance interne des échelles, ce qui suppose l'existence d'un lien entre les items correspondant au même facteur (variable). Dans cette étude, la cohésion entre les différents items qui mesurent les variables retenues a été démontrée par l'alpha de Cronbach (α). Ce coefficient est un nombre possédant une valeur comprise entre 0 et 1, où 0 indique l'absence d'homogénéité et 1 une homogénéité parfaite. Une variable est considérée comme fidèle lorsque la valeur du coefficient alpha de Cronbach est supérieure ou égale à 0,65. Les niveaux de fiabilité des échelles s'établissent ainsi (Reasoner, 1995) :

90 et plus = forte fiabilité,

77 – 89 = fiabilité élevée,

67 – 76 = bonne fiabilité,

66 = fiabilité moyenne,

50 – 65= fiabilité modérée,

40 – 49 = fiabilité faible,

30 – 39= fiabilité pauvre

En analysant le tableau suivant (Voir le Tableau 6), nous pouvons conclure tous les coefficients alpha de Cronbach sont supérieurs ou égaux à 0,65.

Tableau 6

Consistance interne de variables

Variables	Alpha de Cronbach (α)	Consistance interne (Reasoner, 1995)
Privation relative (PR)	0,93	forte fiabilité
Estime de soi (ES)	0,78	fiabilité élevée
Rapprochement à la communauté d'origine (CO)	0,71	bonne fiabilité
Rapprochement à la communauté d'accueil (CA)	0,78	fiabilité élevée
Apprentissages perdus (AP)	0,71	bonne fiabilité
Apprentissages à acquérir (AA)	0,72	bonne fiabilité

III.6. Présentation des considérations éthiques

Une attention spéciale a été portée pendant toutes les étapes de la recherche au respect et à la protection de la confidentialité des données.

Nous avons acheminé une demande auprès du CER en vue de l'obtention du certificat d'éthique. Après avoir obtenu le certificat d'éthique du CER, nous avons présenté à chaque sujet les objectifs de la recherche, des détails sur la méthodologie de collecte et d'analyse des données, sur les implications de leur participation ainsi que les fins auxquelles les données obtenues seraient utilisées. Ensuite, nous avons demandé le consentement éclairé des participants et le protocole d'éthique a été scrupuleusement respecté. Les sujets ont été invités à répondre à un questionnaire écrit, qui comprend des items portant sur les différentes variables. Remplir ce questionnaire prend environ 30 minutes. De plus, pour ceux qui sont moins à l'aise en français nous avons mis à leur disposition la version de l'instrument en langue roumaine (Voir Appendice C). Un système de codes numériques a été utilisé pour identifier les questionnaires et la liste de correspondance entre les noms des participants et les codes numériques n'est connue que par la chercheuse. Toutes les références dans les publications se feront en utilisant les codes numériques, de façon à garder l'anonymat des participants. Les données recueillies par questionnaire ont été traitées globalement par informatique avec l'aide du logiciel SPSS 16.0. En aucun cas, les résultats individuels des participantes et des participants ne seront communiqués à qui que ce soit. Seulement les analyses globales seront publiées.

Il n'y a pas dans le questionnaire une ou des questions qui seraient de nature à entraîner des comportements irréversibles à la lecture des réponses fournies par eux. Conformément aux critères établis par l'UQO et aux politiques en vigueur sur l'éthique de la recherche impliquant des sujets humains, c'est un projet à risque minimal. Le questionnaire ne comprend aucune question de nature à entraîner des comportements irréversibles à la lecture des réponses fournies par eux. Il porte sur des opinions, des comportements, des agissements des immigrants dans le cadre de leur intégration dans la société. Par conséquent, il n'y a aucun risque (psychologique, physique, social, etc.). D'ailleurs, le répondant a été libre de refuser de participer et d'arrêter sa participation à n'importe quel moment du processus. Il a été également libre de poser des questions à n'importe quel moment.

Après avoir décrit et justifié la méthodologie de recherche utilisée, le moment est venu pour présenter les résultats de notre recherche. Le chapitre suivant traitera des principaux résultats.

CHAPITRE IV

LES RÉSULTATS

Les données recueillies aux fins de cette recherche sont analysées en trois étapes : une analyse préliminaire, une analyse descriptive et une analyse inférentielle.

IV.1. Présentation des résultats d'analyse préliminaire

La première étape, de l'analyse préliminaire, a trois buts. Premièrement, les données sont analysées afin de s'assurer qu'il n'y a pas des données manquantes qui pourraient influencer les résultats. Deuxièmement, les données sont vérifiées afin de s'assurer qu'elles répondent aux postulats de base propres aux analyses d'équations structurales. Finalement, les échelles qui ont été créées pour cette étude (privation relative, estime de soi, communauté d'origine, communauté d'accueil, apprentissage perdu et apprentissage à acquérir) sont analysées par le biais d'analyses factorielles exploratoires. Le but de ces analyses est de s'assurer que tous les items de chacune des nouvelles échelles mesurent bien un seul facteur.

Le logiciel SPSS 16 pour Windows a été utilisé afin de mener les analyses descriptives, l'analyse des composantes principales, les corrélations, l'analyse des postulats de base ainsi que le traitement des données manquantes.

IV.1.1. Données manquantes

Avant tout, nous avons noté qu'il y avait des données manquantes (5 %) dans la base de données. En effet, il s'agit d'un problème omniprésent, car il se trouve dans la plupart des travaux impliquant des données multivariées et il est dû à une variété de

facteurs souvent hors du contrôle du chercheur, mais il est susceptible d'affecter les résultats. En effet, éliminer les sujets qui n'ont pas donné une réponse à toutes les questions produirait une distorsion des résultats.

Nous avons donc dû procéder à certaines corrections. Selon le mécanisme qui a généré les données manquantes, il est possible de différencier trois types de données manquantes : MCAR (« Missing Completely At Random » - les données manquantes sont supposées avoir été générées de manière complètement aléatoire), MAR (« Missing At Random » - le mécanisme de génération des valeurs manquantes est supposé être aléatoire) et MNAR (« Not Missing At Random »- l'absence d'une donnée peut être liée à n'importe quelle variable observable) (Rubin, 1976). Les spécialistes recommandent de vérifier si le processus produisant les données manquantes est de nature MCAR (Coulombe, 2008 ; Rubin, 1976 ; Tabachnick & Fidell, 1996, 2001).

Ainsi, nous avons ensuite posé les hypothèses suivantes :

H0 : Le processus produisant les données manquantes est de nature MCAR

H1 : Non MCAR (Mécanisme complètement aléatoire)

À l'aide de SPSS 16.0 (procédure MVA- Missing Value Analysis), nous avons effectué le test de Little (Test évaluant la probabilité que le processus à la source des données manquantes soit complètement aléatoire). Le non-rejet de l'hypothèse nulle indique que le processus est MCAR (Coulombe, 2008 ; Rubin, 1976 ; Tabachnick & Field, 2001). Les résultats se trouvent dans le tableau suivant (Voir le Tableau 7).

Tableau 7

Test de Little (Little's MCAR test)

Chi-Carré	1021.93
ddl	973
p	0,13

Le p =0,13 (≥ 0,05) d'où le processus est de nature MCAR. Étant donné que le processus produisant les données manquantes opère de manière complètement aléatoire, toutes les méthodes d'estimation produiront des estimations non biaisées (Tabachnick & Field, 2001). Il y a trois solutions aux données manquantes : l'utilisation des cas complets, l'utilisation des cas disponibles et l'imputation de données (simple et multiple). Nous avons choisi l'imputation de données à l'aide de logiciel d'imputation de données : NORM 2.03.

Pour faire l'analyse d'équations structurales, il est nécessaire de faire un diagnostic afin de nous assurer que les postulats de base sont respectés.

IV.1.2. Postulats de base

Les postulats de l'analyse sont : a) la distribution des scores selon une courbe normale univariée et multivariée ; b) l'absence des scores extrêmes et l'homoscédastidité; c) les relations linéaires entre les variables et d) l'absence de la multicolinéarité des variables. Avant tout, nous voudrions examiner la présence de

différences significatives entre les participants en fonction des variables sociodémographiques.

IV.1.2.1. **Homogénéité de l'échantillon**

Pour vérifier si la différence des moyennes des deux groupes de la variable (ex. : hommes/femmes) est significative, nous avons utilisé le test T. D'ailleurs, à l'aide de Test de Levene nous avons pu vérifier l'égalité des variances. En effet, $p<0,05$ montre que la différence est significative (les variances sont donc hétérogènes.) et $p>0,05$ montre que la différence est non significative (les variances sont homogènes). Ainsi, en ce qui concerne la variable sexe, aucun résultat ne s'est avéré significatif à $p<0,05$.

Si la variable a plus de deux états (ex. groupe d'âges, la profession, la langue) nous avons utilisé le test ANOVA. Ce test nous dit s'il y a des différences significatives entre les groupes, mais il ne nous dit pas entre lesquels. Ce sont les tests de Scheffé et LSD qui peuvent nous indiquer entre quels groupes il y a des différences significatives. Quant à notre étude, les résultats obtenus montrent qu'il n'y a pas des différences significatives entre les groupes ($p>0,05$). On peut donc conclure que l'échantillon de cette étude est homogène.

Plusieurs méthodes d'analyse multivariée reposent sur la normalité de la distribution multivariée des données.

IV.1.2.2. Normalité ; l'absence des scores extrêmes et l'homoscédastidité

Selon la théorie, la surface sous une courbe de distribution normale représente la probabilité qu'un phénomène se produise dans cet intervalle. Entre 0 et 1, c'est la probabilité qu'un évènement se produise (1 expliquant la certitude qu'un phénomène se produise et 0 expliquant l'impossibilité que ce phénomène se produise). Le calcul des coefficients d'asymétrie et d'aplatissement nous permet d'évaluer si la distribution des valeurs de la variable ne respecte pas la distribution normale. Ainsi, pour vérifier la distribution des variables à l'étude, des statistiques descriptives ont été effectuées (moyenne, écart-type, asymétrie (kurtose), aplatissement (skewness)). Une variable qui se distribue de façon normale, ses valeurs d'asymétrie et d'aplatissement devraient se situer entre -1 et +1.

Tableau 8

Les valeurs d'aplatissement et d'asymétrie à chacun des concepts de l'étude

Variables	asymétrie (kurtose)	aplatissement (skewness)
Privation relative	0,45	-0,95
Estime de soi	1,34	-1,27
Rapprochement à la communauté d'origine	-0,46	0,04
Rapprochement à la communauté d'accueil	-0,78	-0,28
Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle	-0,58	0,06

En analysant le tableau précédent (Voir le Tableau 8), nous pouvons constater que dans l'ensemble, les valeurs d'aplatissement et d'asymétrie de chacun des concepts se situent généralement entre -1 et +1. Par conséquent, les variables ont une distribution qui se rapproche d'une courbe normale. Toutefois, les valeurs de ces indices, en ce qui concerne la variable « estime de soi », montrent que les scores ne sont pas distribués normalement. Ainsi, nous avons utilisé le Test de normalité multivariée de Carlo (1997)-Script : NORMTEST.SPS. Ce test nous a permis de montrer que, globalement, la normalité de la distribution multivariée est vérifiée ($p=0,06>0,05$).

Puis, nous avons fait l'examen des cas extrêmes. Ainsi, nous avons analysé les distances de Cook et de Mahalanobis. L'examen des distances de Cook ne dévoile pas de cas problématiques étant toutes supérieures à 1,00. Cependant, dans 5 cas, les distances de Mahalanobis sont significatives ($p< 0,05$). Nous avons analysé chacun des cas aberrants et nous avons observé que ces participants ont tous 6 ans et plus au Canada et ils ne travaillent pas dans leurs domaines de qualification. Éliminer ces sujets implique une perte d'information. Nous avons donc jugé de ne pas retirer ces cas de l'échantillon.

Ensuite, nous avons fait l'analyse d'homoscédasticité : c'est-à-dire que la variance des erreurs n'est pas une fonction de l'une ou l'autre des variables indépendantes. La variabilité des valeurs résiduelles doit être constante pour toute valeur des variables indépendantes. En effet, si le rapport entre la variance maximale des

erreurs (VARMAX) et la variance minimale des erreurs (VARMIN) est inférieur à 10 montre que le problème d'hétéroscédasticité est négligeable.

Dans notre étude, le rapport VARMAX/VARMIN =0,45/0,19 = 2,41 <10 donc le problème d'hétéroscédasticité est négligeable.

IV.1.2.3. Linéarité

Une analyse de régression nous a permis de considérer les données comme étant linéaires.

Selon les résultats statistiques, l'ensemble des variables : « privation relative », « estime de soi », « rapprochement à la communauté d'origine » ainsi que «rapprochement à la communauté d'accueil » permettent d'expliquer la variable « stratégies d'adaptation socioprofessionnelle » (F est significatif à p=0,00 < 0,05).

De plus, des corrélations de Pearson ont été effectuées. Un coefficient supérieur ou égal à 0,70 peut suggérer la présence de redondance entre deux variables (Tabachnick & Field, 2001).

L'examen de la matrice de corrélations (Voir Tableau 9) de toutes les variables à l'étude n'indique pas de problème de multicolinéarité. En fait, aucune des corrélations n'est supérieure à 0, 70.

IV.1.2.4. Multicolinéarité

Tableau 9

Matrice de corrélations (N=112)

	PR	ES	CO	CA	SASP
Privation relative (PR)	1	-0,02	0,20*	-0,18	-0,04
Estime de soi (ES)		1	-0,03	0,33**	0,28*
Rapprochement à la communauté d'origine (CO)			1	-0,24*	-0,08
Rapprochement à la communauté d'accueil (CA)				1	-0,02
Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle **(SASP)**					1

* La corrélation est significative au niveau 0,05

** La corrélation est significative au niveau 0,01

De plus, l'absence de multicolinearité des variables a été aussi démontrée à l'aide du test de tolérance. Ainsi, nous avons constaté que les indices de tolérance sont supérieurs à 0,90. Il n'y a donc aucun problème de multicolinéarité.

Somme toute, les postulats de base sont respectés. Ensuite, nous procèderons à une analyse des composantes principales avec rotation varimax pour vérifier la validité de construite des variables concernées.

IV.1.3. Analyse factorielle exploratoire

L'objectif de cette analyse est de passer d'un grand nombre d'items ou d'énoncés à un nombre plus restreint, en regroupant ensemble les items qui mesurent une même dimension. L'analyse factorielle a l'avantage d'avoir une fiabilité accrue. Lorsque les scores factoriels sont estimés pour chacun des sujets, ils sont souvent plus fiables que les scores observés pour chacune des variables individuelles. Il y a deux types d'analyse factorielle exploratoire : analyse en composante principale et analyse factorielle dite « pure ». Selon Casin (1999), l'analyse en composante principale est la méthode d'analyse la plus connue et elle est utilisée dans presque 80% des études. Son but est d'expliquer le plus de variance possible dans une variable avec un nombre d'items le plus restreint possible. D'ailleurs, l'analyse factorielle dite « pure » fait la même chose que l'analyse en composante principale, mais tient compte seulement de la variance commune (la covariance). À l'aide de l'indice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) nous sommes informés si la distribution des valeurs est adéquate pour exécuter une analyse factorielle (0,90=excellent ; 0,80= bon ; 0,70= acceptable ; 0,60= médiocre ; 0,50= misérable et <0,50=inacceptable) (Coulombe, 2008).

Ensuite, nous présenterons la validation de chacune des variables de notre étude.

La variable « privation relative »

Nous avons validé l'échelle qui mesure la variable « privation relative » sur notre population (N = 112). Une analyse des composantes principales (ACP) avec rotation varimax nous a donné une première composante principale rendant compte de 65,63% de la variance totale (KMO =0,86). La consistance interne est de 0,92. Ainsi, 8 items ont été retenus (1a, 1b, 3a, 3b, 4a, 4b, 5a, 5b) (Voir le Tableau 1).

La variable « estime de soi »

En ce qui concerne la variable « estime de soi », une analyse des composantes principales (ACP) avec rotation varimax donne une première composante principale dont le pourcentage de variance expliquée est de 53% (KMO = 0,85). La consistance interne est de 0,80. Ainsi ont été retenus 6 items (1, 2, 3, 6, 7, 9) (Voir le Tableau 2).

La variable «rapprochement à la communauté d'origine »

Une analyse des composantes principales (ACP) avec rotation varimax pour cette variable nous a offert une première composante principale dont le pourcentage de variance expliquée est de 56,54% (KMO = 0,74). La consistance interne est de 0,74. Ainsi, ont été retenus 4 items (6, 8, 9, 10) (Voir le Tableau 3).

La variable « rapprochement à la communauté d'accueil »

En ce qui concerne la variable « communauté d'accueil », une analyse des composantes principales (ACP) avec rotation varimax offre une première composante

principale dont le pourcentage de variance expliquée est de 65,14% (KMO = 0,71). La consistance interne est de 0,80.

Ainsi ont été retenus 4 items (1, 2, 3,4) (Voir le Tableau 4).

La variable « Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle »

En effectuant l'analyse des composantes principales (ACP) avec rotation varimax, nous avons trouvé pour la variable « stratégies d'adaptation socioprofessionnelle » deux facteurs. Le premier facteur, concernant l'apprentissage perdu, a un pourcentage de variance expliquée de 31,79% et un alpha de Cronbach de 0,79. Le second facteur, apprentissage à acquérir, dont le pourcentage de variance expliquée s'élève à 26,68%, a un coefficient d'homogénéité de 0,70. Nous avons donc retenu 8 items : 3, 4, 7 et 8 pour mesurer « apprentissages perdus » et 10, 12, 13, 14 pour « apprentissages à acquérir » (Voir le Tableau 5). Le pourcentage de variance cumulative expliquée est de 58,46% (KMO =0,70). Ceci est très satisfaisant.

Dans cette première étape d'analyse, nous avons montré que les données répondent aux postulats de base propres aux analyses d'équations structurales. De plus, nous avons prouvé que les items des échelles qui ont été créées pour cette recherche mesurent bien un seul facteur. Nous avons donc validé les variables de notre étude.

Ensuite, dans une deuxième étape, les analyses descriptives ont été effectuées afin de présenter le profil statistique de l'échantillon pour chacune des variables.

IV.2. Présentation des résultats d'analyse descriptive

Dans le chapitre précédent, nous avons décrit l'échantillon de notre étude. D'autres caractéristiques sont présentées dans le tableau suivant.

Tableau 10

Profil des répondants

Variable sociodémographique	Choix de réponse	%	N
Âge	25-30	25,0	28
	31-35	28,6	32
	36-40	29,5	33
	41-45	12,5	14
	46 et plus	4,5	5
La langue officielle plus utilisée	plutôt le français	40,2	45
	plutôt l'anglais	24,1	27
	l'une et l'autre	35,7	40
Le niveau du français	passable	16,1	18
	bonne	20,5	23
	très bonne	45,5	51
	excellente	17,9	20
Nombre d'années au Canada	Un an	25,0	28
	Deux ans	33,0	37

	Trois ans	22,3	25
	Quatre ans	6,3	7
	Cinq ans	5,4	6
	Six ans et plus	8,0	9
Domaine de qualification avant d'arriver au Canada	enseignant	12,5	14
	ingénieur	33,9	38
	économiste	13,4	15
	IT	7,1	8
	chimiste	8,9	10
	domaine ressources humaines	5,4	6
	domaine administratif	8,0	9
	domaine technique	4,5	5
	autre domaine santé	6,3	7

Ensuite, le tableau suivant (Voir Tableau 11), reproduit les moyennes, les écarts types, les variances ainsi que le minimum et le maximum de chacune des variables à l'étude.

Tableau 11

Analyse descriptive des variables
(minimum, maximum, moyenne, écart type, variance)

Variables *	Minimum	Maximum	Moyenne	Écart Type	Variance
Privation relative	1,12	7,00	5,05	1,39	1,93
PR1a	1,00	7,00	5,29	1,52	2,32
PR1b	1,00	7,00	5,01	1,88	3,54
PR2a	1,00	7,00	5,18	1,60	2,54
PR2b	1,00	7,00	5,04	1,75	3,07
PR3a	1,00	7,00	4,93	1,68	2,81
PR3b	1,00	7,00	5,02	1,83	3,33
PR4a	1,00	7,00	5,04	1,76	3,10
PR4b	1,00	7,00	4,93	1,81	3,29
Estime de soi	2,80	7,00	5,90	0,87	0,76
ES1	2,00	7,00	6,14	1,05	1,10
ES2	2,00	7,00	6,13	1,00	1,00
ES3	2,00	7,00	6,06	1,30	1,68
ES4	3,00	7,00	6,37	0,90	0,81
ES5	1,00	7,00	4,80	1,45	2,11
ES6	3,00	7,00	5,61	1,28	1,65

Rapprochement à la communauté d'origine	1,00	6,75	4,02	1,23	1.524
CO1	1,00	7,00	2,54	1,78	3,15
CO2	1,00	7,00	5,62	1,50	2,26
CO3	1,00	7,00	4,95	1,63	2,65
CO4	1,00	7,00	2,95	1,68	2,83
Rapprochement à la communauté d'accueil	1,00	7,00	4,50	1,70	2,88
CA1	1,00	7,00	3,71	2,07	4,30
CA2	1,00	7,00	5,30	1,96	3,85
CA3	1,00	7,00	4,38	2,19	4,82
CA4	1,00	7,00	4,61	2,32	5,36
Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle	1,75	6,62	4,34	0,96	0,93
Apprentissages perdus					
AP1	1,00	7,00	2,69	1,80	3,23
AP2	1,00	7,00	2,72	1,93	3,72
AP3	1,00	7,00	4,61	1,96	3,83
AP4	1,00	7,00	4,23	2,01	4,05
Apprentissages à acquérir					
AA1	1,00	7,00	4,94	2,02	4,10
AA2	1,00	7,00	5,29	1,78	3,18
AA3	1,00	7,00	5,26	1,94	3,78
AA4	1,00	7,00	4,99	1,92	3,67

* PR1a = Comparativement aux Canadiens, il est plus difficile pour moi de trouver un travail dans mon domaine ; PR2a = Comparativement aux Canadiens, il est plus dur pour moi de trouver un emploi ; PR3a = Comparativement aux Canadiens, mes chances d'occuper un emploi qui correspond à mes attentes sont faibles ; PR4a = Comparativement aux Canadiens, mes chances d'occuper un emploi qui correspond à mes diplômes sont faibles ; PR1b, PR2b, PR3b, PR4b = Éprouver de l'insatisfaction versus PR1a, PR2a, PR3a, PR4a; ES1 = Avoir confiance en moi ; ES2 = Être confiant dans mes habiletés ; ES3 = Je me sens une personne de valeur au moins sur un plan égal avec les autres ; ES4 = Être capable de faire les choses aussi bien que la plupart des autres ; ES5 = Je me remets facilement de mes échecs ; ES6 = J'ai un sentiment de contrôle sur ma vie en général ; CO1 = J'encourage mes enfants à faire confiance d'abord aux gens de mon pays d'origine ; CO2 = Préférer l'entourage des amis de ma communauté (dans le temps de fête) ; CO3 = Mes communications (téléphone, Messenger ou courriel) se font avec les gens de même origine ; CO4 = Ne parler de mes problèmes d'emploi qu'à des amis de même origine ; CA1 = Avoir des amis canadiens sur qui je peux compter en cas de besoin ; CA2 = Participer à des activités organisées par la communauté d'accueil ; CA3 = Recevoir des amis canadiens chez moi ; CA4 = Être reçu chez des amis canadiens ; AP1 = Refuser un emploi où mon diplôme n'est pas pris en compte ; AP2 = Refuser un emploi où mon expérience n'est pas prise en compte ; AP3 = Le travail occupé doit être en rapport avec ma profession (ou ma position antérieure) ; AP4 = Préserver mon statut à travers mon réseau de sociabilité ; AA1 = Changer radicalement mon domaine vers un autre qui me plaît davantage ; AA2 = Occuper un poste occasionnel s'il me permet de reconstruire un niveau de relations ; AA3 = Être prêt de tout recommencer à zéro ; AA4 = Être prêt à mettre de côté ma profession ou mon expérience pour acquérir de l'expérience canadienne.

En effet, l'analyse descriptive a pour bout de classer les données, de distribuer les fréquences ainsi que de découvrir les tendances centrales de la distribution. Parmi les paramètres les plus utilisés pour décrire la tendance centrale d'une distribution on différencie la moyenne. L'indice de dispersion le plus utilisé est l'écart type. Il est obtenu en extrayant la racine carrée de la variance qui est la somme des carrés de chaque écart par rapport à la moyenne de la distribution. Ainsi, 68 % des résultats se situent à plus ou moins 1 écart type de la moyenne; 95 % des résultats se situent à plus ou moins deux

fois l'écart type de la moyenne et 99,7 % des résultats se situent à plus ou moins trois fois l'écart type de la moyenne. L'analyse descriptive nous aide à hiérarchiser l'influence de différentes variables sur une autre variable. Cependant, pour estimer si une liaison constatée entre deux variables est significative, il est nécessaire de faire une analyse inférentielle.

IV.3. Présentation des résultats d'analyse inférentielle

Les hypothèses telles que représentées par le modèle prédictif ont été vérifiées à l'aide d'un modèle de cheminement causal (Byrne, 1994; Kline, 1998; Maruyama, 1997) afin d'évaluer d'une part l'effet des variables prédictives de privation relative et d'estime de soi sur les variables rapprochements sociaux et d'autre part l'effet de ces variables de rapprochements sociaux sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. L'avantage principal du cheminement causal par rapport aux autres modélisations multivariées réside dans la richesse des informations descriptives obtenues. En effet, les résultats nous ont indiqué : a) les effets directs d'une variable sur une autre en contrôlant les autres variables ; b) la force de l'effet indirect d'une variable sur une autre à partir de la somme des variables qui interviennent ; c) l'effet total sur une variable. Ainsi, les résultats de l'analyse de cheminement causal nous ont permis de reconstruire le modèle selon les diverses influences exercées par les variables et d'évaluer leur importance relative. En effet, un modèle parcimonieux a été obtenu après l'épuration de liens non

significatifs ou l'ajout de nouveaux liens entre les variables afin d'améliorer et d'ajuster le cas échéant le modèle aux données.

IV.3.1. Technique d'estimation et qualité d'ajustement

Les analyses du modèle d'équations structurales ont été effectuées par le biais du programme statistique Amos. Avant de procéder à l'estimation du modèle de mesure, les choix relatifs à la technique d'estimation et à l'évaluation de la qualité de correspondance des modèles sont d'abord présentés.

IV.3.1.1. Technique d'estimation

Il y a plusieurs techniques d'estimation : a) carrés moyens ordinaire/non pondéré (OLS/ULS) ; b) carrés moyens sans restriction quant à l'échelle de mesure (SLS= 'Scale-free Least Squares') ; c) carré moyen généralisé (GLS) ; d) vraisemblance maximale (ML) ; e) théorie de la distribution elliptique (EDT) et f) distribution asymptotiquement libre (ADF).

Pour la présente étude, nous avons choisi la procédure ML (vraisemblance maximale). Notre choix est basé sur les éléments suivants: en pratique, c'est la méthode préférée ; la taille de notre échantillon n'est pas très grand (N=112) et cette technique sollicite seulement la normalité multivariée des données. En fait, ML fonctionne bien lorsque le prérequis de normalité est respecté et lorsque la taille de l'échantillon est petite (100<N<500).

IV.3.1.2. Qualité d'ajustement

Étant donné la panoplie d'indicateurs de la qualité d'ajustement disponibles, il est recommandé d'en rapporter plusieurs. En effet, il n'y a pas de test statistique unique qui indique sans équivoque que le modèle s'ajuste aux données. Ainsi, la qualité d'ajustement se fait selon trois perspectives : ajustement global, ajustement comparatif par rapport à un modèle de base et parcimonie du modèle. Nous avons utilisé plusieurs indices statistiques provenant de chaque catégorie comme : le chi-carré, l'indice de GOF, l'indice d'ajustement adéquat, l'indice d'ajustement absolu, l'indice d'ajustement comparatif, l'indice d'ajustement normé.

Le chi-carré (χ^2) est la seule mesure de la qualité d'ajustement qui est fondée statistiquement ($\chi^2 = (n-1)\ Q$). Ainsi, une valeur élevée du χ^2 montre que les matrices des covariances observées et estimées sont différentes. En d'autres termes, le modèle ne s'ajuste pas aux données si le χ^2 est grand. Mais ce test est sensible à la taille de l'échantillon (Byrne, 1994; Tabachnick & Fidell, 1996). Le χ^2 est plus fiable lorsque $100<N<200$. Rappelons que notre échantillon compte 112 individus.

Pour corriger la tendance du chi-carrée de rejeter un modèle, nous avons aussi utilisé l'indice d'ajustement absolu RMSEA (Root Mean Squared Error of Approximation). Selon Brown et Cudeck (1993), un ajustement adéquat du modèle est indiqué par une faible valeur de RMSEA. Ainsi, RMSEA<0,10 démontre un bon ajustement du modèle, RMSEA<0,05 indique un très bon ajustement et RMSEA <0,01 illustre un excellent ajustement.

Un autre indice d'ajustement absolu utilisé dans la présente étude est l'indice GFI (Goodness of Fit Index). En fait, GFI est analogue au R^2 en régression multiple et des valeurs supérieures à 0,90 indiquent un ajustement raisonnable.

Pour comparer l'ajustement d'un modèle avec celui d'un modèle dont les propriétés sont connues, nous avons choisi l'indice d'ajustement normé de Bentler et Bonnett (NFI = Normed Fit Index) et l'indice d'ajustement comparatif (CFI= Comparative Fit Index). Le CFI permet de comparer le chi-carré du modèle testé avec le chi-carré du modèle nul, qui le modèle le plus simple pour lequel toutes les corrélations sont nulles. Cet indice permet une évaluation adéquate de l'ajustement du modèle, même si la taille de l'échantillon est petite. Ainsi, une valeur supérieure à 0,90 indique un ajustement adéquat, c'est-à-dire une bonne correspondance entre le modèle et les données.

L'indice d'ajustement normé (NFI) permet une comparaison relative du modèle spécifié et du modèle d'indépendance, mais il est affecté par la taille de l'échantillon. Ainsi, cet indice peut sous-estimer l'ajustement d'un bon modèle, quand la taille de l'échantillon est faible. Normalement, des valeurs supérieures à 0,90 indiquent un ajustement approprié des données.

Les indices de parcimonie admettent d'évaluer l'ajustement pour chacun de paramètres estimés (Roussel & Wacheux, 2004). D'ailleurs, il n'est pas indiqué de pénaliser un modèle parce qu'il comporte plusieurs paramètres, mais il est recommandé de favoriser un modèle alternatif plus simple s'il s'ajuste bien aux données. Dans la présente recherche, nous avons utilisé Critère d'information d'Akaike (AIC). Ainsi, le

modèle préféré est celui qui a la valeur la plus basse d'AIC. Le but est donc de trouver le modèle qui explique le mieux les données avec un minimum de paramètres libres (Burnham & Anderson, 2002 ; Lévy Mangin & Varela Mallou, 2003).

Ensuite, nous procédons à l'estimation du modèle.

IV.3.2. Mise à l'épreuve du modèle

Le modèle proposé a été évalué. Les résultats révèlent que le modèle postulé ne rend pas bien compte des données empiriques. La figure 3 représente notre modèle prédictif.

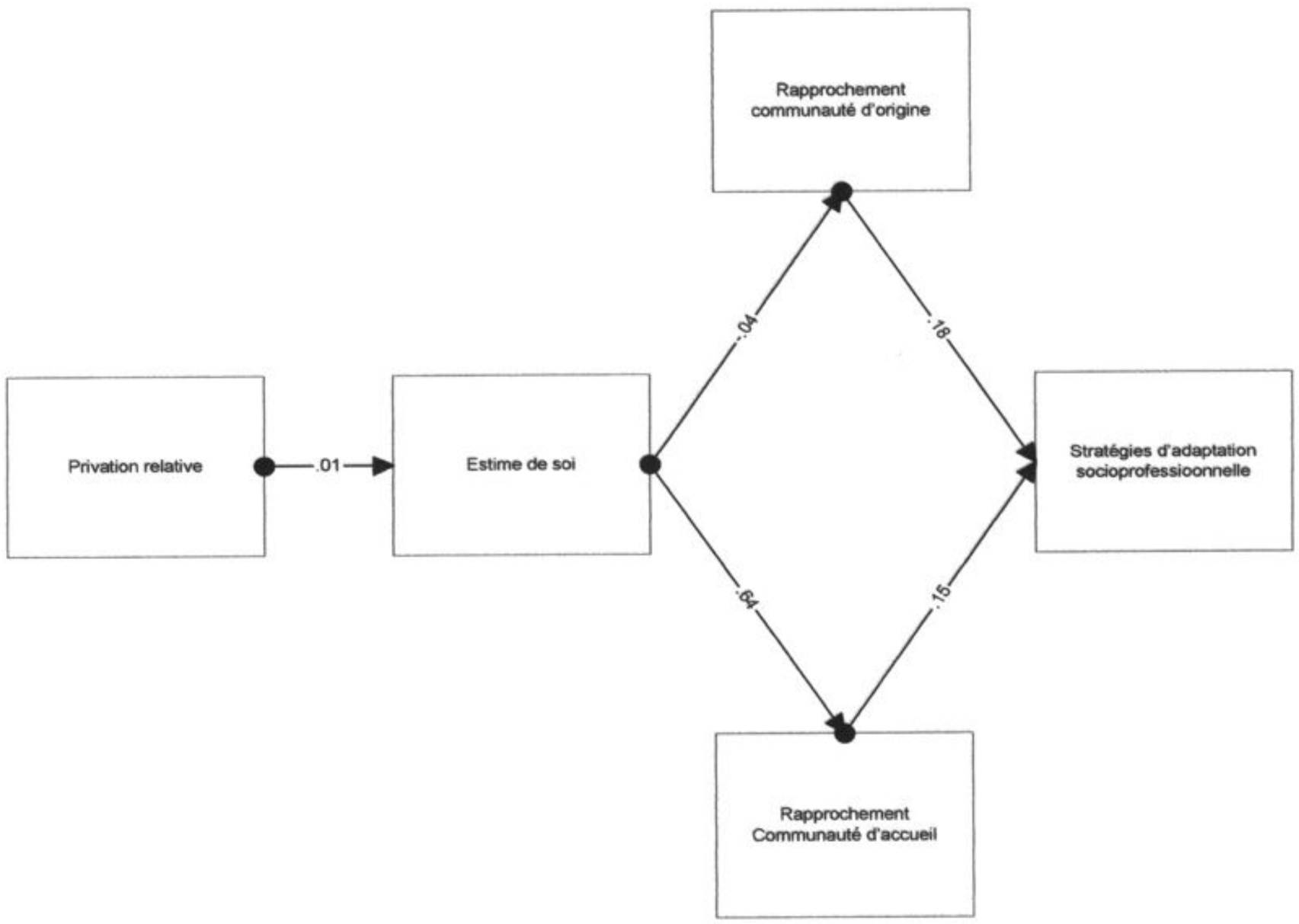


***Figure 3*: Modèle proposé**

Selon la figure 3, certains liens entre les variables sont significatifs : estime de soi vs rapprochement communauté d'accueil (β=0,64 ; p<0,00), rapprochement communauté d'origine vs stratégies d'adaptation socioprofessionnelle (β=0,18 ; p<0,00), rapprochement communauté d'accueil vs stratégies d'adaptation socioprofessionnelle (β=0,15 ; p<0,00). Par contre, le lien entre privation relative et estime de soi n'est pas significatif (β=0,01 ; p> 0,50). Ce modèle théorique explique 11,9 % de la variance et un seul indice est bon (GFI =0,92> 0,90). Les autres indices d'ajustement ne sont pas bons (Voir le tableau 12).

Tableau 12

Tableau des indices de modèle théorique

Paramètres	**Modèle théorique**
Chi carré (doit être significatif)	22,89; ddl= 5; p < 0,00
RMSEA (doit être < 0 ,08)	0,18
GFI (doit être > 0 ,90)	0,92
NFI (doit être > 0 ,90)	0,51
CFI (doit être > 0 ,90)	0,52
Variance expliquée (R^2)	11,9 %

Le modèle théorique a donc besoin d'être modifié. Ainsi, nous avons essayé une stratégie d'épuration de liens non significatifs (privation relative vs estime de soi, estime de soi vs rapprochement communauté d'origine) et d'ajout de liens non postulés entre les variables (privation relative vs rapprochement communauté d'origine, privation relative vs stratégies d'adaptation socioprofessionnelle, rapprochement communauté d'origine vs rapprochement communauté d'accueil) afin d'améliorer et d'ajuster le modèle empirique aux données. Ensuite, nous avons évalué le modèle alternatif qui comprend les nouveaux liens (Voir la figure 4). Le modèle obtenu s'ajuste bien aux données. Le tableau des indices de modèle empirique (Voir le tableau 13) permet de conclure que ce dernier modèle représente une solution plausible.

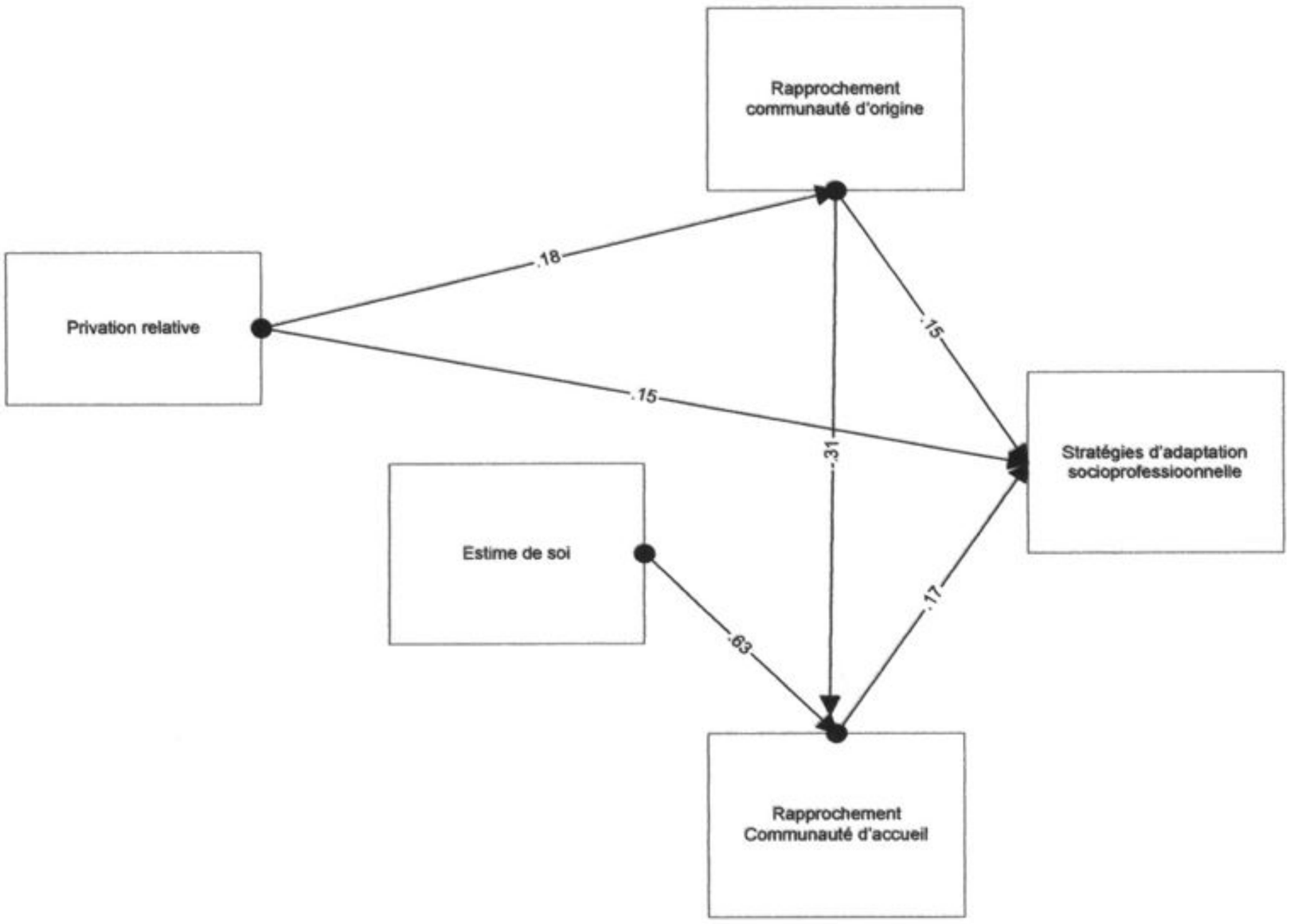


Figure 4: Modèle empirique

Tableau 13

Tableau des indices de modèle empirique

Paramètres	**Modèle empirique**
Chi carré (doit être significatif)	1,64; ddl = 3 ; p <0,65
RMSEA (doit être < 0 ,08)	0,00
GFI (doit être > 0 ,90)	0,99
NFI (doit être > 0 ,90)	0,97
CFI (doit être > 0 ,90)	1,00
Variance expliquée (R^2)	15,9 %

Selon le tableau présenté plus haut, la solution du modèle empirique montre un bon ajustement aux données empiriques (p <0,65 ; GFI =0,99 ; NFI =0,97 ; CFI=1,00 ; RMSEA =0,00). Ces indices sont tous acceptables. De plus, la variance expliquée (R^2=15,9%) démontre que le modèle modifié améliore le modèle initial. Par conséquent, le modèle de la Figure 4 est réputé être le modèle final.

En résume, selon le modèle final, la privation relative influe sur le rapprochement communauté d'origine, qui a un effet sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. De même, la privation relative a un effet direct sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. À son tour, l'estime de soi est reliée au

rapprochement communauté d'accueil qui a aussi un effet direct sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle.

IV.3.3. Procédure Bootstrap

La procédure dite de « Bootstrap » est une manière « élégante » de remédier le problème de la petite taille de l'échantillon (n=112) et de vérifier si les résultats obtenus dans le modèle final sont généralisables (voir le tableau 14). Cette méthode permet de générer de manière aléatoire n pseudo-nouveaux échantillons à partir de l'échantillon initial sur lequel a été effectuée la collecte les données.

A l'aide de 1000 bootstraps, une moyenne des coefficients standardisés est comparée à l'estimation obtenue lors de l'analyse du modèle (estimation originale). Un biais est ensuite calculé qui fait état de l'écart entre la moyenne de l'estimation bootstrap et l'estimation originale. Les biais divisés par leur erreur type donnent un rapport critique du biais. Si ce rapport excède 2 en valeur absolue, on conclut qu'il y a un biais significatif de l'estimation originale et les résultats obtenus doivent être interprétés avec réserve. En effet, une proximité entre les deux estimations indique une robustesse du modèle testé.

Les résultats présentés au Tableau 14 montrent qu'aucun de ces biais n'excède la valeur critique et donc qu'aucun n'est significatif.

Tableau 14

Intervalles de confiance des estimations des paramètres obtenus à l'aide de la méthode du Bootstrap (s=1000)

*	Coefficient estimé standardisé	Moyenne des coefficients standardisés du Bootstrap	Biais entre la moyenne du Bootstrap et l'estimateur original	Intervalle de confiance de l'estimation	
				Borne inférieure	Borne supérieure
PR → CO	0,18	0,00	0,01	0,04	0,32
ES → CA	0,63	0,00	-0,09	0,38	0,89
CO → CA	-0,31	0,00	-0,08	-0,53	-0,09
CO → SASP	0,15	0,00	0,02	0,02	0,28
CA → SASP	0,17	0,00	0,04	0,07	0,26
PR → SASP	0,18	0,00	0,02	0,09	0,27

*PR= privation relative ; CO= Rapprochement à la communauté d'origine; CA= Rapprochement à la communauté d'accueil; ES=estime de soi; SASP= Stratégies d'adaptation socioprofessionnelle (AP ou AA).

Dans le chapitre suivant, nous allons faire l'interprétation des principaux résultats.

CHAPITRE V

LA DISCUSSION

V.1. Interprétation des principaux résultats

La présente étude avait pour but d'analyser l'impact de différents facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Plus précisément, il s'agissait de tester un modèle, constitué de différents facteurs subjectifs tels que la privation relative, l'estime de soi, le rapprochement à la communauté d'origine et le rapprochement à la communauté d'accueil, afin d'expliquer l'impact de ces facteurs subjectifs sur les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants qualifiés qui vivent un déclassement professionnel. Il s'agit là d'un sujet important dans la situation sociale actuelle où le taux de déclassement professionnel chez les immigrants est plus élevé que chez les personnes nées dans le pays d'accueil. En fait, toutes les recherches qui ont étudié ce phénomène prouvent que, de nos jours,, chez les immigrants hautement qualifiés, le taux de déclassement professionnel est plus élevé que dans le passé. Le modèle de prédiction a été élaboré et vérifié auprès d'un échantillon de 112 immigrants roumains de la région d'Ottawa-Gatineau. Ce modèle proposé a été vérifié par le biais d'analyses d'équations structurales. Suite à ces analyses, le modèle théorique a été modifié. En effet, nous avons essayé une stratégie d'épuration de liens non significatifs et d'ajout de liens non postulés entre les variables afin d'améliorer et d'ajuster le modèle empirique aux données. Dans les pages suivantes, les résultats sont discutés en fonctions des prédictions.

La recension des écrits suggère qu'il y a un lien entre la variable « Privation relative » et la variable « estime de soi » (Lagace & Tougas, 2006, Desruisseaux &

Paulin, 2005 ; De la Sablonnière & Tougas, 2002). Toutefois, ce lien n'apparaît pas dans la présente recherche. Au premier regard, il semble que pour l'immigrant roumain le fait d'éprouver de la privation relative n'a aucun impact sur l'estime de soi.

Les résultats infirment donc le lien prédit entre la privation relative et l'estime de soi. Une première piste d'explication serait la variable « âge ». Tandis que les échantillons des recensions des écrits sont des jeunes en bas de 18 ans, l'échantillon de notre recherche est constitué d'adultes professionnels de 25 ans et plus. En effet, ces sujets sont des adultes qui ont déjà un bagage professionnel et expérientiel vs des adolescents qui sont à la recherche de leur voie socioprofessionnelle. En explorant plus profondément la question, nous avons effectivement trouvé un lien entre la privation relative et l'estime de soi qui dépend de l'âge de l'individu. Ainsi, en ce qui concerne les immigrants âgés de 40 ans, plus ils éprouvent de la privation relative, moins ils sont satisfaits d'eux-mêmes. Toutefois, ce lien ne contribue pas de façon significative au modèle. Par contre, il nous semble que chez les immigrants roumains ayant plus de 3 ans au Canada et vivant le sentiment de frustration suite à un déclassement professionnel prolongé, la privation relative a sensiblement une influence sur l'estime de soi (β= - 0, 35 ; $p<0,11$). En effet, comment est-ce qu'un individu, âgé de 40 ans ou plus, qui vit un déclassement professionnel depuis 3 ans, peut avoir un jugement positif de soi-même ? Étant donné que les employeurs canadiens ne reconnaissent pas ses diplômes, ses compétences professionnelles et son expérience, peut-il dire qu'il a de la valeur et qu'il est unique et important ? Selon Statistique Canada (2006), la Roumanie occupe la cinquième place en ce qui concerne le plus haut niveau de scolarité atteint par des

immigrants récents âgés de 25 à 64 ans. Par conséquent, il nous semble normal que ces immigrants aient des attentes élevées quant à leurs chances d'intégration socioprofessionnelle. Par ailleurs, quand l'immigrant arrive au Canada, il est prêt à faire face aux obstacles. Chacun a son plan de réussite. Dans le folklore roumain, l'art de réussir est défini comme: avoir le courage de dire « OUI », avoir le courage de dire « NON », mais, dans chaque moment difficile rester soi-même (souriant, chaleureux) même si ton âme pleure et, sans te plaindre, te remettre à bâtir tout ce qui a été détruit.[2] En effet, chez l'immigrant roumain, les perceptions envers lui-même seront influencées par des évènements comme : les succès, les erreurs, les échecs… etc. Un jugement positif peut encourager la motivation (Reasoner, 1995). Mais, après trois ans d'échecs, l'immigrant n'a plus la motivation de se battre pour obtenir son succès. C'est pourquoi son estime de soi est diminuée. Bref, pour certains immigrants (de 40 ans ou plus qui ont vécu le déclassement professionnel plus de 3 ans au Canada) le fait d'éprouver de la privation relative peut avoir un impact sur l'estime de soi, mais il y a peut-être d'autres facteurs psychologiques qui jouent un rôle important dans cette relation. D'habitude, pour les adultes professionnels de 25 ans et plus qui ont déjà une profession et un objectif de carrière, la privation relative ne peut pas influencer l'estime de soi.

Voici quelques éléments d'explication pour lesquels le lien prédit entre la privation relative et l'estime de soi n'est pas confirmé dans la présente recherche.

---

[2] « Sa stii sa crezi, cand altii te inseala,/ sa te ridici, cand altii te doboara, / sa poti pastra ce altii vor s-alunge,/ sa stii sa razi cand sufletul iti plange/ si cald tu sa ramai chiar daca afara ninge./ aceasta este arta de a invinge! »

Les résultats confirment le lien prédit entre l'estime de soi et le rapprochement à la communauté d'accueil. Toutefois, contrairement aux attentes, le lien prévu entre l'estime de soi et le rapprochement à la communauté d'origine n'a pas été confirmé dans cette étude. Ainsi, à la lumière de nos résultats, il ressort que les immigrants qui s'ouvrent à la société d'accueil, que ce soit par les activités sociales (par exemple en participant à des activités organisées par la communauté d'accueil) ou tout simplement par le bon voisinage, sont souvent ceux qui ont un bon niveau d'estime de soi. Selon Kanouté (2002) le passage d'une société à une autre société, où les valeurs, les normes, les modes de vie et la culture sont différents de la sienne, poussent l'immigrant à réagir de diverses façons et de se joindre à un groupe. D'ailleurs, chaque immigrant a besoin d'appartenir à une communauté et cette appartenance a une conséquence sur l'estime de soi (Tajfel, 1978), car plus il est insatisfait de son groupe, moins il est fier d'y appartenir (Walker, 1999).

En ce qui concerne l'immigrant roumain, il est également fier d'être Roumain et d'avoir la chance d'être Canadien. Pour certains immigrants, le rapprochement vers la communauté d'accueil est dû à ses besoins de se réaliser professionnellement. Il a la plus forte raison d'élargir son réseau de contacts et d'avoir des nouveaux amis qui peuvent l'aider à obtenir un bon emploi. Cela n'est pas synonyme du rejet de la communauté d'origine.

Dans la pyramide des besoins de Maslow, « l'estime » (besoins de considération et de prestige) se trouve entre « la socialisation » (besoins d'appartenance, d'avoir des

amis) et « accomplissement » (besoins de réalisation personnelle). Par conséquent, l'immigrant roumain qui a un bon niveau d'estime de soi cherche à atteindre le maximum de son potentiel.

En effet, trouver un bon emploi reste le principal problème rencontré par les immigrants. Beaucoup d'immigrants roumains sont bouleversés d'apprendre que les diplômes obtenus dans leurs pays d'origine ne sont pas reconnus ici. Ces individus doivent donc « relever leurs manches » et retourner aux études ou réorienter leur carrière.

Il est intéressant de noter ici que l'analyse menée dans le cadre de cette recherche a permis de confirmer le lien prédit entre le rapprochement à la communauté d'accueil et les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. Plus précisément, plus les immigrants vont vers la société d'accueil, plus ils orientent leurs efforts d'adaptation vers des apprentissages nouveaux. En effet, l'orientation vers la communauté d'accueil est vue comme une condition de l'adaptation, car une fois l'installation faite, l'immigrant prend confiance dans ses forces. Cette confiance lui donne le courage de réorienter sa carrière et de vivre le déclassement professionnel comme une étape inhérente au parcours de l'immigrant (Alaoui, 2006). Il semble donc que l'estime de soi dirige l'individu vers la communauté d'accueil et ce lien (estime de soi - communauté d'accueil) oriente ses stratégies d'adaptation vers des apprentissages nouveaux.

Pour un immigrant, l'insertion socioprofessionnelle s'inscrit dans une étape de la vie dominée par des aspirations professionnelles, personnelles et sociales. Selon Cardu

et Sanschagrin (2005), les stratégies d'insertion culturelle en pays d'accueil diffèrent en fonction du sexe de l'individu. En accord avec ces affirmations, les résultats de la présente recherche prouvent que les hommes sont plus prédisposés à choisir « les nouveaux apprentissages », comme stratégie d'adaptation socioprofessionnelle, que les femmes.

Toutefois, les immigrants qui possèdent un diplôme d'études supérieures (maîtrise ou doctorat) et qui parlent les deux langues officielles ont la tendance de diriger leurs efforts vers la rentabilisation des apprentissages déjà acquis dans le pays d'origine.

De même, tel que prévu dans le modèle théorique, un lien entre le rapprochement à la communauté d'origine et les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle ressort du modèle final. Plus précisément, plus les immigrants se rapprochent de la société d'origine, plus ils essayent de rentabiliser les apprentissages déjà acquis dans leur pays d'origine. En effet, vouloir rentabiliser ses apprentissages acquis peut être légitime et n'est pas mauvais en soi, mais le niveau d'efficacité de cette démarche pourrait dépendre de l'individu (facteurs internes) et des conjonctures (facteurs externes), ou alors du type de profession ou autres (facteurs externes). Des études plus approfondies sauraient apporter des éclairages supplémentaires à cet aspect.

Finalement, les résultats permettent aussi de confirmer des liens qui n'ont pas été postulés. Il s'agit d'un lien entre la privation relative et le rapprochement vers la communauté d'origine ainsi que d'un lien entre la privation relative et les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle. En effet, la force des liens entre la privation relative

et le rapprochement vers la communauté d'origine, de même qu'entre ce dernier et les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle, indique que la frustration est un élément important au choix des stratégies d'adaptation socioprofessionnelle chez les immigrants déclassés professionnellement. Ainsi, plus les immigrants sont insatisfaits de leur situation actuelle comparativement à celle d'autres individus de la société d'accueil, plus ils ont la tendance d'aller vers la communauté d'origine. Ce rapprochement amène l'individu à faire des efforts afin de rentabiliser les apprentissages déjà acquis dans leur pays d'origine.

De plus, les résultats obtenus confirment le lien négatif entre la variable « rapprochement vers la communauté d'origine » et « rapprochement vers la communauté d'accueil ». C'est-à-dire dire que plus les gens adoptent une stratégie identitaire de rapprochement vers société d'accueil, plus ils ont la tendance de s'éloigner de leur communauté d'origine. Cela et en accord avec les résultats de Sabatier et Berry (1994) qui affirment que l'orientation vers le groupe d'origine et l'orientation vers le groupe d'accueil se situent aux deux extrêmes.

De façon globale, les résultats permettent de démontrer la pertinence de la théorie de la privation relative (Runciman, 1966) dans notre démarche qui a eu pour but de mettre en évidence l'influence des facteurs subjectifs dans le processus d'adaptation socioprofessionnelle des immigrants roumains. De plus, il ressort que, chez les adultes qui ont déjà une profession et un objectif de carrière, la privation relative n'exerce pas d'influence directe sur l'estime de soi. Il sera peut-être intéressant, dans une future

étude, d'ajouter une variable modératrice comme la motivation. Toutefois, le sentiment de la privation relative semble avoir un impact direct sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants roumains qualifiés qui vivent un déclassement professionnel. En fait, différentes études dévoilent que, dans ce processus d'insertion socioprofessionnelle, une importance incontestable ont des facteurs externes comme : sexe, âge, niveau de scolarité ou secteur d'activité (Blain, 2005; Clairandrée, 2004 ; Tremblay, 2005). La présente recherche montre l'importance de différents facteurs subjectifs, dits internes, tels que : la privation relative, l'estime de soi ainsi que les rapprochements sociaux sur les choix des stratégies d'apprentissages des immigrants universitaires qui ont des difficultés à trouver leur place sur le marché du travail canadien.

V.2. Description des limites

Notre recherche, comme toute autre étude, présente inévitablement des limites qui font que les résultats doivent s'interpréter avec prudence. Ainsi, une limite que nous avons anticipée était la difficulté de trouver des sujets et sans doute leur réticence à vouloir participer. Malgré nos inquiétudes de départ, les Roumains ont été désireux de participer et très ouverts à partager leurs opinions.

Comme nous l'avons déjà précisé, une des limites de notre étude que nous avons prévue se rapporte à la procédure d'enquête que nous avons choisie : l'utilisation d'un

questionnaire pour un petit échantillon (112 participants de la région d'Ottawa-Gatineau). Par contre, la procédure de « Bootstrap » nous a permis de constater que le fait d'avoir un petit échantillon de participants ne semble pas avoir constitué un problème au niveau de l'estimation des liens. Le modèle est adéquat même si un nombre accru de participants et de variables aurait pu être avantageux.

De plus, d'autres études seront nécessaires puisque l'hypothèse de la présente étude a été évaluée seulement dans le contexte particulier d'immigrants universitaires roumains qui vivent un déclassement professionnel dans une seule région du Canada, plus précisément la région d'Ottawa-Gatineau. Il est possible que ces résultats puissent s'appliquer à d'autres communautés et dans plusieurs autres régions comme : la région du Montréal ou la région du Toronto. La validation du modèle évalué dans cette recherche dans différentes régions pourrait aider à mieux comprendre l'influence des facteurs subjectifs sur les stratégies d'insertion socioprofessionnelle des immigrants universitaires.

Il est vrai par ailleurs que la présente étude n'aspire pas à une généralisation des résultats. Les conclusions obtenues sont pourtant assez riches pour proposer des nouveaux éléments qui ont certifié ou approfondi des résultats de recherches antérieures.

V.3. Présentation des implications

Les résultats de cette recherche rappellent qu'il ne faut pas négliger l'apport des facteurs subjectifs, comme : la privation relative, l'estime de soi ainsi que les rapprochements sociaux, dans le choix des stratégies d'intégration socioprofessionnelle des immigrants universitaires qui vivent un déclassement professionnel. Nous suggérons qu'il y a d'autres facteurs psychologiques, par exemple la motivation et le stress, qui ont une influence dans le processus d'intégration socioprofessionnelle des immigrants.

À un niveau théorique, la présente étude a permis de jeter un peu de lumière sur les variables internes pouvant jouer un rôle important dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. En effet, comprendre et expliquer l'influence des facteurs subjectifs pourrait constituer une piste d'interprétation de l'échec ou du succès relatif dudit processus. D'ailleurs, à défaut d'une étude subséquente longitudinale, ce dernier point pourrait être une recommandation plausible pour une recherche future s'il est établi qu'il n'y a pas de recherches qui ont conclu là-dessus. De plus, cette étude permet de mettre à profit les connaissances en éducation et en psychologie sociale dans l'évaluation des facteurs subjectifs. Ce travail permet, tout d'abord, de différencier les stratégies d'apprentissages de l'immigrant roumain professionnel (soit rentabiliser les apprentissages acquis dans son pays d'origine, soit orienter ses efforts vers des nouveaux apprentissages). Il permet ensuite d'évaluer les effets des facteurs internes en tenant compte de certains concepts de la psychologie sociale, dont la privation relative, l'estime

de soi et les stratégies d'acculturation. Les conclusions obtenues, suite à l'évaluation du modèle théorique, nous ont permis de suggérer des nouvelles pistes de recherche.

Au niveau méthodologique, la présente étude propose une échelle pour les choix des stratégies d'apprentissages. Une autre échelle des rapprochements sociaux a été aussi développée.

Du point de vue pratique, les résultats obtenus offrent des pistes pour les gestionnaires des programmes d'accompagnement qui visent à accélérer l'intégration des immigrants qualifiés.

Pour toutes ces raisons, la présente étude peut être considérée comme un pas important dans la contribution des facteurs subjectifs dans l'adaptation socioprofessionnelle des immigrants universitaires qui vivent un déclassement professionnel.

CONCLUSION

L'immigrant roumain, comme tous les autres immigrants, est confronté à de nombreux défis et son insertion socioprofessionnelle constitue une épreuve importante.

Les stratégies d'adaptation socioprofessionnelle de l'immigrant roumain professionnel sont différenciées, car il a le choix soit d'investir son énergie afin de rentabiliser les apprentissages acquis dans son pays d'origine, soit d'orienter ses efforts vers des nouveaux apprentissages.

En plus des facteurs externes dont les recherches antérieures ont abondamment traité, cette recherche met en lumière l'impact des différents facteurs subjectifs sur le choix d'adaptation socioprofessionnelle. D'une part, l'immigrant roumain professionnel qui vit de la privation relative ressent de la frustration. Celle-ci, tout en motivant l'individu à développer des stratégies d'adaptation, le porte à nouer de préférence des liens avec sa communauté d'origine. Ce retranchement semble orienter la stratégie d'adaptation de l'individu vers la rentabilisation des apprentissages acquis dans son pays. Notons que plus l'individu se retranche dans sa communauté d'origine, moins il a tendance à s'ouvrir vers la communauté d'accueil.

D'autre part, l'immigrant roumain qui a un bon niveau d'estime de soi augmente sa confiance en soi ; celle-ci semble l'aider à nouer davantage de liens avec la communauté d'accueil et du coup il semble davantage orienter ses efforts d'adaptation vers des apprentissages nouveaux.

Combien d'immigrants professionnels parmi ceux qui ont fait le choix de rentabiliser les apprentissages acquis dans le pays d'origine ont-ils échoué ou réussi ? Combien d'immigrants professionnels qui ont fait le choix d'orienter leurs efforts vers de nouveaux apprentissages dans le pays d'origine ont-ils échoué ou réussi ? Voici seulement quelques questions suggérées par les résultats de cette recherche et qui mériteraient être abordées dans des études subséquentes.

Références

Abou, S. (1977). Contribution à l'étude de la nouvelle immigration libanaise au Québec. *Québec : Centre international de recherche sur le bilinguisme* .

Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent. (2007). *Cherchez du travail où il y en a* . Consulté le Juin 2007, sur AIBSL: www.aibsl.org

Akkari, A. J. (2006). Les approches multiculturelles dans la formation des enseignants: entre recherche et pédagogie critique. Dans *Revue des HEP de la Suisse romande et du Tessin (4)* (pp. 233-258).

Alaoui, M. H. (2006). „ Carrière brisée", „Carrière de l'immigrant". L'expérience montréalaise. *Diversité urbaine , 1* (5), 111-123.

Albert, S. (1977). Temporal cornparison theory. *Psychological Review* (84), 485-503.

Amin, A., & Loyrion, C. (2003, juin 29). *IXème Congrès International de l'ARIC.* Consulté le janvier 2009, sur http://www.unifr.ch/ipg/ARIC/XeCongres/communicationbis.html

Association canadienne pour la santé mentale . (1999). Pour une meilleure santé mentale des Québécois et des Québécoises.

Assogba, Y. (2000). *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société. L'expérience fondatrice des Carrefours jeunesse-emploi au Québec.* Sainte-Foy: PUQ.

Attali, J. (2003). *L'homme nomade.* Paris: Fayard.

Bauer, T., & Zimmermann, K. F. (1999). Occupational Mobility of Ethnic Migrants. *Discussion Paper. Serie, No 58 September. Institute for the Study of Labor - IZA* , p. 24.

Beauchesne, M.-N. (2002). «Éditorial », Travail - Emploi-Formation. No Spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins. (2), pp. 9-12.

Bentler, P., & Bonnet, D. (1980). Significance Tests and Goodness of Fit in the Analysis of. Covariance Structures. *Psychological Bulletin , 80*, 588-606.

Berry, J. (1992). Acculturation and Adaptation In a New Society. *International Migration , 30*, pp. 69-86.

Berry, J. (1996). Acculturation et adaptation. *Communication présentée au 6e Congrès de l'ARIC, mai, Montréal* .

Berry, J. (2001). Intercultural Relations. Dans *Interdisciplinary Studies 307.* Kingston, ON: Queen's University.

Berry, J. (1998). *Social Psychology.* Kingston, ON: Queen's University.

Berry, J. W. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. Dans A. M. Padilla, *Acculturation: Theory, models, and some new findings* (pp. 9-25). Boulder, CO: Westview Press.

Berry, J. W. (2003). Conceptual approaches to acculturation. Dans K. Chun, P. Balls-Organista, & G. Marin, *Acculturation: advances in theory, measurement and applied research* (pp. 17–37). Washington, DC: APA Press.

Berry, J. W. (1993). Ethnic Identity in Plural Society. Dans M. E. Bernal, & G. P. Knight, *Ethnic Identity: Formation and Transmission among Hispanics and Others minorities.* Albany, N.Y.: State University of New York Press.

Berry, J. W., Kim, U., Power, S., Young, M., & Bujaki, M. (1989). Acculturation attitudes in plural society. *Applied Psychology: An International Review, 38(2)* , pp. 185-206.

Berset, A., Weygold, S.-A., Crevoisier, O., & Hainard, F. (1999). «Qualification-déqualification professionnelle des immigrants. Approche théorique.». *Revue Européenne des Migrations Internationales , 13* (2), 87-100.

Bérubé, L. (1991). *Terminologie de neuropsychologie et de neurologie du comportement.* Montreal: Les Éditions de la Chenelière Inc., 176 p., p. 20.

Birrell, B., & McIsaac, E. (2007). « L'intégration des immigrants au Canada : tenir compte de la diversité des compétences ». Dans *De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial.* Paris: OCDE.

Blain, M. J. (2005). Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides: déclassement professionnel et stratégies identitaires. *Diversité urbaine , 5* (1), 81-100.

Boyd, M., & Schellenberg, G. (2008, Novembre). *Statistique Canada.* Consulté le Janvier 2009, sur http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2007004/10312-fra.htm#a1

Browne, M. W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. Dans K. Bollen, & S. Long, *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, NJ: Sage.

Burnham, K. P., & Anderson, D. R. (2002). *Model Selection and Multimodel Inference: A Practical-Theoretic Approach.* 2nd ed. Springer-Verlag. ISBN 0-387-95364-7.

Byrne, B. M. (1994). *Structural Equation Modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications and programming.* Newbury Park, CA: Sage.

Camilleri, C., Kastersztein, J., Lipianski, E. M., Malewska-Peyre, H., Taboada-Leonetti, I., & Vasquez, A. (1990). *Stratégies identitaires.* Paris: Presses Universitaires de France.

Camillieri, C. (1989). „ La culture et l'identité culturelle : champ notionnel et devenir". Dans *Chocs de culture* (pp. 21-115). Paris: Éditions L'Harmattan.

Cardu, H., & Sanschagrin, M. (2005). Agir auprès des femmes immigrantes : une analyse des représentations identitaires professionnelles des conseillers d'orientation. *Numéro spécial Développement de carrière des femmes. Revue canadienne de counseling. Printemps 2005* .

Carp, A., Peterson, R., & Roelfs, P. (1975). Adult learning interests and experiences. Dans K. P. Cross, & J. Valley, *Planning non-traditional programs* (pp. 11-52). San Francisco: Jossey Bass.

Casin, P. (1999). *Analyse des données et des panels de données*. Paris et Bruxelles: De Boerk Université.

Castra, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires.* Paris: Presses Universitaires de France.

Centre syndical et patronal du Canada. (2004). *Guide du CSPC sur l'immigration et les pénuries de compétences.* Consulté le octobre 20, 2008, sur http://www.bdaa.ca/biblio/recherche/CSPC/penuries/penuries.pdf

Chicha, M.-T., & Charest, É. (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». *Choix IRPP , 14* (2).

Chiswick, B. R., Lee, Y. L., & Miller, P. W. (2002). Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility. *a Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis, Discussion Paper Serie, n° 452, March, Institute for the Study of Labor - IZA, 28* .

Christofides, L., & Swidinsky, R. (1994). « Wage determination by gender and visible minority status: Evidence from the 1989 LAMAS ». *Canadian Public Policy , 20* (1), 34-51.

Christofides, L., & Swidinsky, R. (1997). Bilingualism and Earnings: A Study based on 1971, 1981 and 1991 Census Data. *Ottawa, Ministère du Patrimoine canadien, Direction générale des langues officielles* .

Chui, T., & Tran, K. (2005, October 13). *Longitudinal Survey of Immigrants to Canada: Progress and Challenges of New Immigrants in the Workforce.* Consulté le Janvier 2007, sur Statistique Canada: http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=89-615-X&lang=eng

Clairandrée, C. (2004, Mai 1). Le rêve d'une vie meilleure de certaines d'immigrants diplômes se transforme souvent en une véritable course à obstacles. *Le Devoir* .

Clanet, C. (1990). *L'interculturel.* Toulouse: Presses Universitaires du Mirail.

Conseil canadien sur l'apprentissage. (2008). *Apprentissage des adultes lié au travail.* EACA 2008 : L'Enquête de 2008 sur les attitudes des Canadiens à l'égard de l'apprentissage.

Cook, T. D., Crosby, F., & Hennigan, K. M. (1977). The construct validity of relative deprivation. Dans R. L. Miller, & J. M. Suls, *Comparison processes: Theoretical and empirical perspectives* (pp. 307-333). Washington, DC: Hemisphere Press.

Coulombe, D. (2008). Ateliers sur les Analyses d'Équations Structurales. Ottawa: Université d'Ottawa.

Coutel, C. (2001). *Pourquoi apprendre.* Éditeur : Pleins Feux Éditions.

Crespo, S. (1993). *Recouvrement du statut professionnel antérieur à la migration dans une cohorte de nouveaux immigrants.* Mémoire de maîtrise, département de sociologie, Université de Montréal.

Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psycholoqical Review* (83), 85-113.

Cross, K. P. (1981). *Adults as learners. Increasing participation and facilitating learning.* San Francisco: Jossey-Bass.

De la Sablonnière, R., & Tougas, F. (2002). *L'importance des comparaisons inter et intra-personnelles dans le lien entre la privation relative personnelle et l'estime de soi.*

24e Congrès annuel de la Société Québécoise pour la Recherche en Psychologie (SQRP).

De Landsheere, G. (1986). *La recherche en éducation dans le monde.* Paris: PUF.

De Saint-Paul, J. (1999). *Estime de soi, confiance en soi.* Paris: Inter Éditions, p.256.

Dejempe, M., Cockx, B., & Van der Linden, B. (2002). «Déqualification en cascade ou inadéquation des qualifications en Belgique? ». Dans D. De la Croix, F. Docquier, C. Mainget, S. Perelman, & É. Wasmer, *Capital humain et dualisme sur le marché du travail* (pp. 219-238). Bruxelles: Éditions de Boeck.

Desruisseaux, J.-C. (2007). *La conscience des futurs enseignants de l'éducation interculturelle lors de leur formaiton universitaire dans une société plurielle.* Mexico city: XXXIth Interamerican Congress of Psychology.

Desruisseaux, J.-C., & Paulin, P. (2005). *Prediction model for the difficulties of integration of young people from immigrant parents in France : relative deprivation, self esteem, attachment to their community of origin.* Buenos-Aires, 23-30 juin: Communication au 30e congrès de la Société Interaméricaine de Psychologie.

Desruisseaux, J.-C., St Pierre, L., Tougas, F., & De la Sablonnière, R. (2002). Jeunes Haïtiens de Montréal et déviance: frustration, méfiance et mauvaises fréquentations. Dans *Revue Québécoise de Psychologie, No 23(3)* (pp. 43-55).

Desruisseaux, J.-C., Tougas, F., & Joly, S. (1996). *Racisme ouvert et subtil : le pourquoi et les conséquences.* Montréal Québec, Canada: XXVI Congrès International de Psychologie.

Dolin, B. R., & Young, M. (2004). *Le programme canadien d'immigration [Étude générale].* Consulté le décembre 2007, sur Direction de la recherche parlementaire: Bibliothèque du Parlement.

Dorais, J. (1993). «Vie religieuse et adaptation : les Vietnamiens de Montréal ». *Culture, 13* (1), pp. 3-16.

D'Ortun, F. (2006). *La formation générale des adultes en Outaouais: profils, besoins et pistes d'actions pour ses commissions scolaires, rapport au ministère de l'Éducation.*

Drudi, G. (2004). «La construction identitaire des personnes issues de l'immigration» . Dans *7e Conférence Internationale Metropolis.*

Dubar, C. (2000). *La socialisation: construction des identités sociales.* Paris: Armand-Collin, 3e édition.

Duclos, G. (2000). *L'estime de soi, un passeport pour la vie. Montréal, Editions de.* Montreal: Editions de l'Hôpital Sainte-Justine.

European Institute of Romania. (2004). *Study no. 5.The migration phenomenon from the perspective of Romania's accession to the European Union.* Consulté le mars 2006, sur European Institute of Romania: http://www.ier.ro/PAIS/PAIS2/En/study5.pdf

Flaherty, J. A., Kohn, R., Golbin, A., & Gaviria, M. (1986). Demoralization and social support in Soviet Jewish imigrants to the United States. *Compr Psychiatry* (26), 149-158.

Fondeur, Y. (1999). Le déclasssement à l'embauche. *Technical report, Rapport réalisé pour le Commissariat Général au Plan* .

Fortin, B. (1989). Intervenir en santé mentale.

Fortin, M.-F. (1996). La fidélité et la validité des instruments de mesure. Dans M.-F. Fortin, *Le processus de la recherche, de la conception à la réalisation,* (pp. 223-232). Montréal: Décarie éditeur.

Fortin, M.-F., Côté, J., Filion, F., & Johnston, C. (2005). *Fondements et étapes du processus de recherche.* Montreal (QC): Édition Chênelière.

Forumul romanilor din Canada. (2008). *Povestea mea din Canada.* Consulté le décembre 2008, sur Emigrare Canada: www.montreal.ro

Forumul romanilor montreal.ro. (2008). *Povestea mea din Canada.* Consulté le Janvier 2009, sur montreal.ro: www.montreal.ro

Fougeyrollas, P., Cloutier, R., Bergeron, H., Côté, J., & St Michel, G. (1998). Classification québécoise : Processus de production du handicap. *Québec, Réseau international sur le Processus de production du handicap* , 82.

Freeman, R. (1976). *The Overeducated American.* New York: Academic Press.

Fronteau, J. (2000). Le processus migratoire : la traversée du miroir. In G. Legault, *L'intervention interculturelle* (pp. 1-40). Montréal -Paris: Gaëtan Morin éditeur.

Gay, L. R. (1996). *Educational Research : competencies for analysis and application (5th ed.).* New Jersey: Prentice Hall.

Geddie, K. (2002). Licence to Labour : Obstacles Facing Vancouver's Foreign-Trained Engineers. *Research on Immigrationand and Integration in the Metropolis Working Paper Series, Vancouver Centre of Excellence , 02* (21).

George, U., & Doyle, R. (2005, Décembre 13). *Intégration socio-économique des minorités visibles et des Autochtones à Toronto.* Consulté le Septembre 2007, sur Statistique Canada: http://www.rhdcc.gc.ca/fra/pt/ot/ntemt/emt/projets_speciaux/initiativesansracisme/georg e-doyle.shtml

Giret, J.-F., & Hatot, C. (2001). Mesurer le déclassement à l'embauche : l'exemple des DUT et des BTS. *Formation Emploi, juillet-septembre* (75), 59-73.

Giret, J.-F., Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2006). Le déclassement des jeunes sur le marché du travail. *Données sociales* , 307-314.

Godin, J.-F. G., & Renaud, J. (2005). L'intégration professionnelle des nouveaux immigrants : effet de la connaissance pré-migratoire du français et (ou) de l'anglais. *Cahiers québécois de démographie, Volume 34, numéro 1, Printemps 2005* , 149-172.

Godin, J.-F., & Renaud, J. (2006). « Work and immigrants: An analysis of employment activity in the first ten years of establishment in the Montreal area ». *Journal of International Migration and Integration* .

Gohier, C., & Schleifer, M. (1993). *La question de l'identité. Qui suis-je ? Qui est l'autre?* Montréal: Logiques.

Goyer, L. (2003). *Dynamiques interculturelles en espace carriérologique : défis posés à la profession des conseillères et des conseillers en orientation.* Thèse de doctorat, Montréal : UQAM : 341 p.

Green, A., & Green, D. (1999). The Economic Goals of Canada's Immigration Policy: Past and Present. Canadian Public Policy. *Canadian Public Policy , 25* (4), pp. 425-451.

Green, F., Mcintosh, S., & Vignoles, A. (2000). Suréducation : l'abus des bonnes choses ? *Formation-Emploi* (72), 49-56.

Guimond, S., & Tougas, F. (1994). Sentiments d'injustice et actions collectives: La privation relative. Dans R. Y. Bourhis, & J.-P. Leyens, *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 201-231). Liège : Mardaga.

Hafer, C. L., & Olson, J. M. (1993). Belief in a just world, discontent, and assertive actions by working women. *Personality and Social Psychology Bulletin* (19), pp. 30-38.

Hannat, E. (2005, décembre 9). Immigrants, émigrants et réfugiés. *Le Devoir* , p. a.9.

Hegale, M., & Layon, É. (2002). «De l'employabilité à la convertibilité: vers une mobilité offensive des travailleurs». *Travail- Emploi-Formation, No Spécial : Aux marges du marché du travail. Employables, convertibles, clandestins* (3), 15-26.

Hite, S. J. (2001). *Reviewing Quantitative Research to Inform Educational Policy Processes.* Paris: UNESCO -International Institute for Educational Planning.

Hum, D., & Wayne, S. (2003). « Reinterpreting the Performance of Immigrant Wages. *Université du Manitoba, Department of Economics* .

Institutul National de Statistica. (2006). Consulté le Janvier 2006, sur INS: http://www.insse.ro/

International Organization for Migration. (2003). *World Migration 2003.* Consulté le Janvier 2006, sur IOM: http://www.iom.int/iomwebsite/Publication/ServletSearchPublication?event=detail&id=2111

Jothen, K. (2002). Enhancing the Participation of Immigrants in British Columbia's Economy and Labour Market: A Chinese Canadian Workforce Strategy, SUCCESS. *Human Capital Strategies* .

Jovanovic, B. (1979). Job matching and the theory of Turn-Over. *Journal of Political Economy* (5), 29-47.

Kanouté, F. (2002). Les profils d'acculturation d'élèves issus de l'immigration récente à Montréal. *Revue des sciences de l'éducation, XXVIII(1)* , pp. 171-190.

Karsenti, T., & Savoie-Zajc, L. (2004). *La recherche en éducation : étapes et approches,.* Université de Sherbrooke: Éditions du CRP.

Kaufman, D. (1999). *Le Nouveau Paradigme dans l'Enseignement Médical :Comment la Théorie peut exercer une Influence sur la Pratique.* (Universite de Nantes, France) Consulté le Janvier 2007, sur Volume des Communications, 13eme Journees Universitaires Francophones de Pedagogie Medicale: http://www.cidmef.u-bordeaux2.fr/wnantes/texte2.htm

Kleinpenning, G., & Hagendoorn, L. (1993). Forms of racism and the cumulative dimension of ethnic attitudes. *Social Psychology Quarterly , 56* (1), 21-36.

Kline, B. R. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling.* New York: The Guilford Press.

Lagacé, M., & Tougas, F. (2006). « Les répercussions de la privation relative personnelle sur l'estime de soi : une étude du rôle du désengagement psychologique auprès de travailleurs de la santé de plus de 45 ans ». *Cahiers internationaux de psychologie sociale , 69*, 56-69.

Larochelle, M., & Bednarz, N. (1994). « À propos du constructivisme et de l'éducation ». *Revue des sciences de l'éducation , 20* (1), 5-19.

Lathion, S. (2009). Musulmans en Europe, défis de la coexistence . *Groupe de Recherche sur l'Islam en Suisse* .

Laurent, T., L'Horty, Y., Maille, P., & Ouvrard, J. (2002). Déqualification, employabilité et transitions sur le marché du travail: une analyse dynamique des incitations à la reprise d'emploi. *Document de Recherche EPEE. Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Evry* , 21 p.

Letarte, M. (2006, mars 4). Femmes immigrées - double discrimination. *Le. Devoir*, p. 8.

Lévy Mangin, J.-P., & Varela Mallou, J. (2003). *Análisis Multivariable para las Ciencias Sociales.* Pearson. Madrid: Prentice-Hall International.

Martin, J.-P., & Savary, É. (1996). *Formateur d'adultes : Se professionnaliser, exercer au quotidien.* Lyon : Chronique Sociale: Bruxelles : Vie ouvrière.

Maruyama, G. M. (1997). *Basics of Structural Equations Modeling.* Thousand Oaks, CA: Sage Publication Inc.

Mavreas, V., & Bebbington, P. (1990). Acculturation and psychiatric disorder: a study of Greek Cypriot immigrants. *Psychol Med* (20), 941-951.

Mezirow, J. (2000). Learning to think like an adult : core concepts of transformation theory. Dans J. Mezirow, *Learning as transformation : Critical perspectives on a theory in progress* (pp. 3-33). San Francisco : Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning.* San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Mezirow, J. (1997). Transformative learning : theory to practice. Dans P. Cranton, *Transformative learning in action : Insight from pratice* (pp. 5-12). New directions for adult and continuing education.

Mezirow, J. (1994). Understanding tranformation theory. *Adult Education Quarterly, 44(4)* , 222-244.

Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. *Columbia University Press for NBER, New - York* .

Moghaddam, F. M. (1992). Assimilation et multiculturalisme : le cas des minorités ethniques au Québec. *Revue Québécoise de Psychologie , 13*, pp. 140-157.

Moghaddam, F. M., & Perrault, S. (1992). Individual and Collective Mobility Strategies among Minority Group members. *Journal of Social Psychology* (132), pp. 343-358.

Moldoveanu, M. (2007). La construction de la compétence multiculturelle perçue. Dans *Revue de recherche appliquée sur l'apprentissage, 1(2), article 4* (pp. 1-25).

Mujawamariya, D. (2006). *L'éducation multiculturelle dans la formation des enseignants au Canada : dilemmes et défis.* Berne: Peter Lang.

Nauze-Fichet, E., & Tomasini, M. (2002). Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassemet. *Economie et Statistique* (354), 21-48.

Nedelcu, M. (2008, septembre 2). *« La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto: visibilité, rôles et stratégies ».* Consulté le avril 2009, sur Revue européenne des migrations internationales: http://remi.revues.org/index2349.html

Ogbu, J. (1991). Immigrant and involuntary minorities in perspective. Dans M. A. Gibson, & J. Ogbu, *Minority status and schooling. A comparative study of immigrant and involuntary minorities* (pp. 3-33). New York, NY : Garland Publishing.

Paugam, S. (1981). *La Disqualification sociale.* Paris: PUF, 254.

Piché, V., & Bélanger, L. (1995). *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants.* Ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec: Collection Notes et Documents (5).

Picher, E. (2005). L'immigration, un fardeau financier. *La Presse* (6), La Presse affaires, 11 octobre.

Picot, G., & Hou, F. (2009, Avril). *Les caractéristiques des immigrants, l'effondrement de la TI et leur effet sur les gains initiaux des immigrants.* Consulté le Mai 2009, sur Statistique Canada: http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2008315-fra.pdf

Reasoner, R. W. (1995). *Comment développer l'estime de soi ?* Edmonton, Alberta: Psychometrics Canada.

Renaud, J. (1999, décembre). Barrières et premier établissement en emploi: quelques exemples à partir d'enquêtes. *Département de sociologie et Centre d'études ethniques.Université de Montréal, Atelier sur les barrières à l'emploi, quatrième conférence internationale de Metropolis. Washington, D.C.* , 9.

Renaud, J. L., Gingras, L., Vachon, S., Blaser, C., Godin, J.-F., & Gagné, B. (2001). *Ils sont maintenant d'ici !* Consulté le mars 2006, sur Cahiers du GRES, Volume 2, numéro 1, automne 2001, pp. 29-40: http://www.ceetum.umontreal.ca/pdf/gres2_1.pdf

Riverin-Simard, D. (1984). *Etapes de vie au travail.* Editions Saint Martin, Collection Edition Permanente.

Roussel, P., & Wacheux, F. (2004). *Méthodes de Recherche Pour les Sciences de Gestion et applications en gestion des ressources humaines.* Bruxelles : De Boeck.

Rubin, D. (1976). Inference and missing data. *Biometrika* (63), pp. 581–592.

Runciman, W. G. (1966). *Relative deprivation and social justice: A study of attitudes to social inequality in Twentieth-Century England.* Berkeley: University of California Press.

Sabatier, C., & Berry, J. (1994). Immigration et acculturation. Dans R. Y. Bourhis, & J.-P. Leyens, *Stéréotypes, discrimination et relations intergroupes* (pp. 261-291). Liège : Mardaga.

Savoie-Zajc, L., & Karsenti, T. (2004). La méthodologie. Dans T. Karsenti, & L. Savoie-Zajc, *La recherche en éducation : étapes et approches.* (pp. 109-121). Sherbrooke : Éditions du CRP.

Sayegh, L., & Lasry, J.-C. (1993). Immigrants' adaptation in Canada : Assimilation, acculturation, and orthogonal cultural identification. *Canadian Psychologist* (34), pp. 98-109.

Schumacher, S., & McMillan, J. H. (1993). *Research in Education: A Conceptual Introduction.* Addison-Wesley Educational Publishers .

Shapiro, D., & Stelcner, M. (1997). « Language and earnings in Quebec: Trends over twenty years, 1970-1990 ». *Canadian Public Policy/Analyse de politiques , 23* (2), 115-140.

Sidanius, J., Devereux, E., & Pratto, F. (1992). A comparison of symbolic racism theory and social dominance theory as explanation for racial attitudes. *Journal of Social Psychology* (131), 377-395.

Slater, M., & Usoh, M. (1993). Representations systems, perceptual position, and presence in virtual environments. *2* (3), 221-233.

Sloane, P. J. (2002). *Much ado about nothing? What does the over-education literature really tell us?,Keynote Address.* Berlin: International Conference on Overeducation in Europe: What Do We Know?, Jointly organised by the Max Planck Institute for Human Development,Berlin and ROA at Maastricht University, NL.

Spence, A. M. (1974). *Market Signalling; Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes.* Cambridge: Harvard University Press.

Statistique Canada. (2008). *Apprentissage des adultes au Canada : caractéristiques des apprenants.* Consulté le Janvier 2009, sur Statistique Canada: http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2008001/article/10560-fra.htm

Statistique Canada. (2003, Octobre). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : le processus, le progrès et les perspectives.* Consulté le Janvier 2007, sur http://www.statcan.gc.ca/pub/89-611-x/89-611-x2003001-fra.pdf

Statistique Canada. (2005, septembre 13). *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada- S'établir dans un nouveau pays : un portrait des premières expériences.* Consulté le septembre 15, 2006, sur http://www.statcan.gc.ca/pub/89-614-x/89-614-x2005001-fra.pdf

Statistique Canada. (2007, décembre). *Recensement de la population de 2006. Produit no 97-555-XCB2006059 au catalogue.* Consulté le octobre 2008, sur Statistique Canada: http://www12.statcan.gc.ca/francais/census06

Statistique Canada. (2006). *Statistique Canada.* Consulté le décembre 4, 2007, sur http://estat.statcan.ca/cgi-win/CNSMCGI.EXE

Statistique Canada. (2006, décembre). Consulté le décembre 10, 2008, sur http://www12.statcan.ca/francais/census06/analysis/education/maps/WorldEducation_PlacesOfBirth_fc.pdf

Strauven, C., & Robert, J. (1993). Politiques et stratégies d'insertion socio-professionnelle développées par les établissements scolaires. (G. Henry, Éd.) Informations pédagogiques (5).

Stephan, W. G., & Stephan, C. W. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues* (41), 157-175.

Stier, H., & Levanon, V. (2003). «Finding an Adequate Job: Employment and Income of Recent Immigrants to Israel». *International Migration , 41* (2), 81- 107.

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics.* New York: Harper Collins.

Tabachnick, B. G., & Field, L. S. (2001). *Using multivariate statistics.* Boston; Toronto: Allyn and Bacon.

Tajfel, H. (1978). Differenciation between social groups:Studies in the social psycho1 ogy of intergroup relations. London: Academic Press.

Taylor, E. W. (1997). Building Upon the Theoretical Debate : A Critical Review of the Empirical Studies of Mezirow's Transformative Learning Theory. *Adult Education Quarterly, 48(1)* , 34-59.

Thurow, L. (1975). *Generating Inequality.* New York: Basic Books.

Tougas, F., & Beaton, A. M. (2002). Personal and group relative deprivation : Connecting the„ I" to the „we". Dans I. Walker, & H. Smith, *Relative deprivation : Specification, development, and integration* (pp. 119-136). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Tougas, F., Joly, S., Beaton, A. M., & St-Pierre, L. (1998). Prejuges racistes et evaluations negatives des programmes d'acces a l'egalite et de leurs beneficiaires. *Revue canadienne des sciences administratives* (15), 245-254.

Tremblay, J. (2005, septembre 24). Nouveau pays, nouvelles valeurs. *La Presse* .

Vaillancourt, F. (1988). *Langue et disparités de statut économique au Québec : 1970 et 1980.* Québec: Conseil de la langue française, 230 p.

Vasquez, A. (1990). Les mécanismes des stratégies identitaires : une perspective diachronique. Dans C. Camilleri, J. Kastersztein, & E. M. Lipianski, *Stratégies identitaires* (pp. 143-172). Paris: PUF.

Vienneau, R. (2005). *Apprentissage et enseignement : Théories et pratiques* . Montréal: Gaëtan Morin.

Vinh Tho, H. (2008). *Présence au coeur : Une introduction à la psychologie bouddhiste selon le Soutra de la Compréhension Parfaite.* Paris: L'Harmattan .

Vowel, P. R., & Howell, F. M. (1998). Modeling deliquent behavior : Social disorganization, perceived blocked opportunity, and social control. *Deviant Behavior : An Interdisciplinary Journal , 19*, pp. 361-395.

Vultur, M. (2006). « Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec ». *Recherches sociographiques , 47* (1), 41-68.

Walker, I. (1999). The effects of personal and group relative deprivation on personal and collective self-esteem. *Group Processes and Intergroup Relations* (2), 365-380.

Zilber, N. (2008, juin 2). *« Détresse psychologique chez les immigrants de l'ex-Union soviétique en Israël ».* Consulté le Janvier 2009, sur Bulletin du Centre de recherche français de Jérusalem, 4, printemps 1999: http://bcrfj.revues.org/document3572.html

APPENDICES

Appendice A. Affiche de recrutement.

Bonjour, mon nom est Dorina Arbone. Je suis étudiante à la maîtrise en éducation à l'Université du Québec en Outaouais. J'aimerais vous demander de participer à une recherche portant sur les facteurs subjectifs qui peuvent influencer les stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Ce projet de recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'UQO.

Nous voudrions mieux comprendre les facteurs subjectifs qui sont de nature à orienter les choix de stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel.

Votre participation est alors très importante pour cette étude.

Nous vous demandons de répondre à un questionnaire. Cette tâche prendra 30 minutes et consiste à répondre aux quelques questions portant sur l'intégration des immigrants et leur qualification ou expérience professionnelle.

Votre participation est parfaitement facultative. Vous êtes libre de refuser de répondre à certaines questions ou même au questionnaire en entier. Vous êtes également libre de poser des questions à n'importe quel moment.

Votre nom n'apparaîtra pas sur le questionnaire et vos réponses seront traitées de façon strictement confidentielle. Seuls, mon directeur de recherche, Monsieur Jean-Claude Desruisseaux, et moi-même, Dorina Arbone, aurons accès à l'information.

Si vous voulez participer à cette recherche nous vous invitons de nous contacter par téléphone (819)xxx-xxxx ou par courriel aaaaa@uqo.ca. De plus, si vous désirez, nous pourrions fixer une rencontre qui sera organisée à un endroit, à une date et à une heure convenable, en fonction des disponibilités des participants intéressés.
Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec nous.

Merci de votre collaboration!

Dorina Arbone

Appendice B. Questionnaire (version française)

Bonjour, mon nom est Dorina Arbone. Je suis étudiante à la maîtrise en éducation à l'Université du Québec en Outaouais. J'aimerais vous demander de participer à une recherche portant sur la compréhension des facteurs subjectifs qui pourraient orienter les choix de stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel.

Nous voudrions mieux comprendre les facteurs subjectifs qui sont de nature à orienter les choix de stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Votre participation est alors très importante pour cette étude.

Cette tâche prendra 30 minutes et consiste à répondre aux quelques questions portant sur l'intégration des immigrants et leur qualification ou expérience professionnelle. Répondez le plus spontanément possible, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Votre participation est parfaitement facultative. Vous êtes libre de refuser de répondre à certaines questions ou même au questionnaire en entier. Vous êtes également libre de poser des questions à n'importe quel moment.

Votre nom n'apparaîtra pas sur le questionnaire et vos réponses seront traitées de façon strictement confidentielle. Seuls, mon directeur de recherche Monsieur Jean-Claude Desruisseaux et moi, Dorina Arbone, auront accès à l'information.

Afin que cette enquête soit significative, il est important que vos réponses soient aussi précises et aussi franches que possible. La valeur de l'ensemble de vos réponses dépend de l'attention que vous porterez à chaque question. Nous vous demandons donc de répondre à toutes les questions à moins que vous vous sentiez mal à l'aise de le faire.

Si vous désirez participer à cette recherche, complétez le questionnaire qui est distribué présentement et nous le remettre quand vous aurez terminé.
Si vous avez des questions, n'hésite pas à communiquer avec nous.

Merci de votre collaboration!
Dorina Arbone

Vos réponses peuvent être soit 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 sur une échelle en 7 points où 1 signifie "pas du tout " et 7 "tout à fait ". Répondez à l'aide de l'échelle suivante :

1	2	3	4	5	6	7

Pas du tout Tout à fait

A. Dans cette section, nous vous demandons de comparer votre situation à celle des Canadiens. Pour chacun des affirmations, inscrivez le chiffre correspondant à votre opinion sur la ligne à gauche de la question.

____ 1a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil qui ont complété des études dans mon domaine, il est plus difficile pour moi de trouver un travail.
____ 1b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 2a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil les chances que mes qualifications soient reconnues sont faibles
____ 2b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 3a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil de ma qualification, il est plus dur pour moi de trouver un emploi.
____ 3b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 4a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil mes chances d'occuper un emploi qui correspond à mes attentes sont faibles.
____ 4b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 5a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil mes chances d'occuper un emploi qui correspond à mes diplômes sont faibles.
____ 5b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 6a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil avez-vous l'impression que vous avez moins de chances d'avancer dans votre métier?
____ 6b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 7a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil les chances que mes diplômes soient reconnus sont faibles.
____ 7b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation?

____ 8a. Comparativement aux gens de la communauté d'accueil les chances d'utiliser mes connaissances dans mon domaine de qualification sont faibles.
____ 8b. Éprouvez-vous de l'insatisfaction vis-à-vis de cette situation ?

Vos réponses peuvent être soit 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 sur une échelle en 7 points où 1 signifie "pas du tout " et 7 "tout à fait ". Répondez à l'aide de l'échelle suivante :

1	2	3	4	5	6	7

Pas du tout Tout à fait

B. Pour cette section, répondez plus franchement possible en vous rappelant qu'il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Pour chacun des énoncés, inscrivez le chiffre correspondant à votre réponse sur la ligne à gauche de la question.

_____ 9. J'ai généralement confiance en moi.
_____ 10. Je suis confiant dans mes habiletés.
_____ 11. Je me sens une personne de valeur au moins sur un plan égal avec les autres.
_____ 12. Je possède un certain nombre de bonnes qualités.
_____ 13. J'ai une image positive de moi-même.
_____ 14. Je suis capable de faire les choses aussi bien que la plupart des autres.
_____ 15. Je me remets facilement de mes échecs.
_____ 16. J'ai peur d'avoir l'air ridicule aux yeux des autres.
_____ 17. J'ai un sentiment de contrôle sur ma vie en général.

C1. Cette section porte sur différentes situations en lien avec des personnes de votre communauté d'origine depuis votre arrivée au Canada. Pour chacun des énoncés, inscrivez le chiffre correspondant à votre opinion sur la ligne à gauche de la question.

_____ 18. Il m'est arrivé de recevoir chez moi un ou deux amis de mon pays d'origine.
_____ 19. J'ai déjà été reçu au minimum chez un ou deux amis de même pays que moi.
_____ 20. Actuellement, je peux dire que j'ai un ou deux amis, de mon pays d'origine, auxquels je peux réellement demander de l'aide en cas de besoin.
_____ 21. La plupart de temps j'écoute la musique de mon pays d'origine.
_____ 22. Généralement, je ne prépare que des plats venant de recettes de mon pays d'origine.
_____ 23. J'encourage mes enfants à faire confiance d'abord aux gens de mon pays d'origine.
_____ 24. Je suis fièr(e) de la nationalité de mon pays d'origine.
_____ 25 Dans la plupart des fêtes (Noël, Pâques, autre), si j'ai le choix, je préfère l'entourage des amis de ma communauté.
_____ 26. La plupart du temps, mes communications (téléphone, Messenger ou courriel) se font avec les gens de même origine.
_____ 27. Je ne parle (ou je ne parlerais) de mes problèmes d'emploi qu'à des amis de même origine ou à mes parents.

1	2	3	4	5	6	7

Pas du tout Tout à fait

Inscrivez le chiffre correspondant à votre réponse sur la ligne à gauche de la question.

C2. Cette section porte sur d'autres situations en lien avec des personnes de la communauté d'accueil depuis votre arrivée au Canada.

_____ 28. Actuellement, je peux dire que j'ai un ou deux amis canadiens sur qui je peux compter en cas de besoin.
_____ 29. J'ai déjà participé à une ou deux activités organisées par la communauté d'accueil.

_____ 30.Il m'est arrivé de recevoir un ou deux amis canadiens chez moi.
_____ 31. J'ai déjà été reçu chez un ou deux amis canadiens.

_____ 32.J'ai déjà choisi de lire une œuvre (livre, roman..) canadienne.
_____ 33. Je suis fièr(e) d'avoir obtenu (ou de pouvoir obtenir) la citoyenneté canadienne.
_____ 34. Actuellement, il m'est déjà arrivé de choisir de préparer des plats venant de recettes canadiennes.

_____ 35. Il m'est déjà arrivé d'écouter de la musique canadienne.
_____ 36. Il m'est déjà arrivé de choisir de suivre plusieurs épisodes d'un feuilleton canadien.
_____ 37. Je ne parle (ou je ne parlerais) de mes problèmes d'emploi qu'à des amis de la société d'accueil.

D. Cette section décrit un ensemble de situations que vous avez peut-être vécues ou que vous pourriez vivre. Inscrivez le chiffre correspondant à votre réponse à l'espace requis.

_____ 38. Il m'est déjà arrivé de trouver (ou je trouverais) moralement éprouvant le fait d'occuper un poste de journalier en comparaison avec mes qualifications.
_____ 39. Il m'est déjà arrivé de trouver (ou je trouverais) physiquement éprouvant le fait d'occuper un poste de journalier en comparaison avec mes qualifications.
_____ 40. Il m'est déjà arrivé de (je serais prêt à) refuser un emploi où mon diplôme n'est pas pris en compte.
_____ 41. Il m'est déjà arrivé de (je serais prêt à) refuser un emploi où mon expérience n'est pas prise en compte.
_____ 42. Dans le cadre d'un emploi déclassé obtenu, il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) mentionner ma profession ou la position que j'occupais dans mon pays d'origine.
_____ 43. Quelle que soit la situation, je ne cacherai pas ma profession ou la position que j'occupais, car j'en trop de fierté.

1	2	3	4	5	6	7

Pas du tout Tout à fait

Inscrivez le chiffre correspondant à votre opinion sur la ligne à gauche de la question.

_____ 44. Quel que soit le travail occupé, il est important d'être en rapport avec ma profession (ou ma position antérieure) qui signifie pour moi crédibilité et autorité.
_____ 45. Il est important pour moi de préserver mon statut à travers mon réseau de sociabilité (amis de même origine, parents à l'étranger, Canadiens).
_____ 46. Il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) occuper un emploi de moindre responsabilité, mais qui a moins de stress.
_____ 47. Il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) changer radicalement de domaine vers un autre qui me plaît davantage (par exemple passer d'un domaine technique à un domaine de relation d'aide, etc.).
_____ 48. Il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) occuper un poste occasionnel s'il me permet d'être en contact avec des professionnels comme moi.
_____ 49. Il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) occuper un poste occasionnel s'il me permet de reconstruire un niveau de relations.
_____ 50. Il m'est déjà arrivé de (je serais prêt à) tout recommencer à zéro parce que les relations humaines m'apportent des satisfactions importantes.
_____ 51. Il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) mettre de côté ma profession ou mon expérience pour acquérir de l'expérience canadienne ou québécoise.
_____ 52. Pour augmenter mes chances d'avoir un emploi, il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) maquiller mon CV (par exemple indiquer technicien plutôt qu'ingénieur, ou autres maquillages...).
_____ 53. Pour augmenter mes chances de faire de nouveaux apprentissages, il m'est déjà arrivé de (ou je serais prêt à) cacher les responsabilités que j'ai déjà occupées.

E. Cette dernière section porte sur des questions sociodémographiques et servira à regrouper les différentes réponses reçues selon différents indicateurs (âge, sexe, profession, diplôme, expérience, etc.…)

54. Quel est votre sexe ?
( ) 1. Masculin; ( ) 2. Féminin.

55. Quel est votre âge ?
_____ (L'inscrire ici)

56. Quel est votre état civil ?
( ) 1. Marié(e); ( ) 2. Conjoint de fait
( ) 3. Célibataire; ( ) 4. Divorcé(e); ( ) 5. Séparé(e);

57. Combien d'enfants avez-vous ?
_____ (l'inscrire ici)

58. Quel est votre nombre d'années au Canada ?
_____ (l'inscrire ici)

59. Quelle est votre profession (ou votre domaine de qualification) avant votre arrivée au Canada ? _____ (l'inscrire ici)

60. Travaillez-vous actuellement au Canada ?
( ) 1. Oui; ( ) 2. Non (passe à la question 63)

61. Si oui, depuis combien d'années?
_____ (l'inscrire ici)

62. Si oui, est-ce dans votre domaine de qualification?
( ) 1. Pas du tout ( ) 2. Un peu ( ) 3. Moyennement ( ) 3. Tout à fait

63. Parmi les deux langues officielles (français ou anglais), lequel des deux utilisez-vous généralement dans le quotidien?
( ) 1. Plutôt le français ; ( ) 2. Plutôt l'anglais; ( ) 3. L'une et l'autre.

64. Comment qualifieriez-vous votre maîtrise du français ?
( ) 1. Passable; ( ) 2. Bonne; ( ) 3. Très bonne; ( ) 4. Excellente.

65. Quel est votre diplôme le plus élevé complété avant votre arrivée au Canada ?_____
(Inscrire les niveaux d'études existant dans votre pays d'origine.)
( ) 1. Primaire; ( ) 2. Secondaire; ( ) 3. Baccalauréat ; ( ) 4. Licence;
( ) 5. Maîtrise ; ( ) 6. Doctorat.
( ) 7. Autres, précisez_____

66. Avez-vous entrepris ou complété des études au Canada depuis votre arrivée ?
( ) 1. Oui ; ( ) 2. Non.

67. Si oui, quel est-il ?
( ) 1. Primaire; ( ) 2. Secondaire ( ) 3. D.E.C (diplôme d'études collégiales) ;
( ). 4 Certificat ( ) 5. Baccalauréat ;
( ) 6. D.E.S.S (Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées) ;
( ) 7. Maîtrise ; ( ) 8. Doctorat. ( ) 9. Autres, précisez_____

Appendice C. Chestionar (version roumaine)

Buna ziua! Ma numesc Dorina Arbone si sunt studenta la master in educatie la Université du Québec en Outaouais. Vreau sa va rog sa participati la o cercetare care are ca scop intelegerea factorilor subiectivi ce ar putea dirija alegerea strategiilor de invatare a imigrantilor romani care traiesc un declasament profesional.

De fapt, noi am vrea sa intelegem mai bine factorii subiectivi care sunt de natura sa influenteze strategiile de integrare si invatare a imigrantilor ce traiesc un declasament profesional (adica ocupa un post sub nivelul calificarii sale). Deci, participarea dumneavoastra este foarte importanta pentru acest studiu.

Aceasta sarcina va va lua 30 minute si consta in a raspunde la cateva intrebari in legatura cu integrarea imigrantilor si calificarea lor sau experienta lor profesionala. Raspundeti, va rog, cat mai spontan posibil. Nu exista raspunsuri bune sau rele.

Participarea dumneavoastra este facultativa. Sunteti liber de a refuza sa raspundeti la anumite intrebari sau chiar la tot chestionarul. Sunteti de asemenea liber sa puneti intrebari in orice moment.

Numele dumneavoastra nu va aparea pe chestionar si raspunsurile dumneavoastra vor fi tratate de maniera strict confidentiala. Doar directorul meu de cercetare, Domnul Jean-Claude Desruisseaux, si cu mine, Dorina Arbone, vom avea acces la informatie.

Pentru ca aceasta ancheta sa fie semnificativa, este important ca raspunsurile dumneavoastra sa fie cat mai precise si mai sincere posibil. Valoarea tuturor raspunsurilor depinde de atentia pe care o veti acorda la fiecare intrebare. Noi va rugam deci sa raspundeti la toate intrebarile mai putin la cele la care va veti simti inconfortabil.

Daca dumneavoastra doriti sa participati la aceasta cercetare completati, va rog, chestionarul care este distribuit in prezent si ni-l trimiteti cand il veti termina de completat. Daca aveti intrebari, nu ezitati sa comunicati cu noi.

Multumim pentru colaborare!
Dorina Arbone

Raspunsurile dumneavoastra pot sa fie 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 pe o scara in 7 puncte unde 1 reprezinta "deloc (nu sunt de acord)" si 7 "absolut (total de acord)". Va rog sa raspundeti ajutandu-va de scara urmatoare :

1	2	3	4	5	6	7

Deloc Absolut

A. In aceasta parte va cerem sa compariati situatia dumneavoastra cu cea a canadienilor. Pentru fiecare din enunturi scrieti cifra care corespunde opiniei dumneavoastra pe linia din stinga intrebarii.

____ 1a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie si care au studii in acelasi domeniu ca al meu, pentru mine este mult mai dificil de gasit un loc de munca.
____ 1b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 2a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie sansele ca sa imi fie recunoscute calificarile sunt slabe.
____ 2b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 3a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie, cu aceeasi calificare, pentru mine este prea dur sa imi gasesc un loc de munca.
____ 3b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 4a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie sansele mele de a ocupa un post care corespunde asteptarilor mele sunt slabe.
____ 4b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 5a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie sansele mele de a ocupa un post care corespunde diplomelor mele sunt slabe.
____ 5b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 6a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie aveti impresia ca aveti mai putine sanse de a avansa in meseria dumneavoastra ?
____ 6b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 7a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie sansele ca diplomele mele sa fie recunoscute sunt slabe.
____ 7b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

____ 8a. In comparatie cu oamenii din comunitatea de adoptie sansele de a-mi folosi cunostintele in domeniul meu de calificare sunt slabe.
____ 8b. Aveti un sentiment de insatisfactie fata de aceasta situatie ?

Raspunsurile dumneavoastra pot sa fie 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 pe o scara in 7 puncte unde 1 reprezinta "deloc" si 7 "absolut". Raspundeti ajutandu-va de scara urmatoare :

1	2	3	4	5	6	7

Deloc Absolut

B. Pentru aceasta parte raspundeti cat mai sincer posibil, aducandu-va aminte ca nu exista raspunsuri bune si raspunsuri rele. Pentru fiecare dintre enunturi, scrieti cifra care corespunde raspunsului dumneavoastra pe linia din stanga intrebarii.

_____ 9. In general am incredere in mine.
_____ 10. Am incredere in competentele mele.
_____ 11. Ma simt un om de valoare cel putin egal cu ceilalti.
_____ 12. Am un anume numar de calitati bune.
_____ 13. Am o parere pozitiva despre mine.
_____ 14. Sunt capabil sa fac lucruri la fel de bine ca majoritatea.
_____ 15. Imi revin cu usurinta in urma esecurilor.
_____ 16. Imi este frica sa am aerul ridicul in ochii celorlalti.
_____ 17. Am un sentiment de control asupra vietii mele in general.

C1. Aceasta parte vizeaza diverse situatii legate de persoane din comunitatea de origine, dupa venirea dumneavoastra in Canada. Pentru fiecare dintre enunturi , scrieti cifra care corespunde raspunsului dumneavoastra pe linia din stanga intrebarii.

_____ 18. Mi s-a intimplat sa primesc in vizita un prieten sau doi din tara mea de origine.
_____ 19. Am fost deja primit in vizita de cel putin unul sau doi prieteni din aceeasi tara ca si mine.
_____ 20. In prezent pot sa spun ca am unul sau doi prieteni , din tara mea de origine de la care pot sa cer ajutorul in caz de nevoie.
_____ 21. In cea mai mare parte a timpului ascult muzica din tara mea de origine.
_____ 22. In general nu prepar mancare decat dupa retete din tara mea de origine.
_____ 23. Imi incurajez copii sa aiba incredere in primul rand in oamenii din tara mea de origine.
_____ 24. Sunt mindru (mandra) de nationalitatea tarii mele de origine.
_____ 25 In cea mai mare parte a sarbatorilor (Craciun, Paste , altele), daca am de ales, prefer anturajul prietenilor din comunitatea mea.
_____ 26. In cea mai mare parte a timpului, comunicarile mele (telefon, messenger sau e-mail) sunt facute cu oamenii din tara mea de origine.
_____ 27. Eu nu vorbesc (sau nu as vorbi) de problemee mele de la locul de munca decat cu prietenii de aceeasi nationalitate sau cu parintii.

1	2	3	4	5	6	7

Deloc Absolut

Scrieti cifra care corespunde opiniei dumneavoastra pe linia din stinga intrebarii.

C2.. Aceasta parte vizeaza alte situatii legate de persoane din comunitatea care v-a acceptat, de la venirea ta in Canada.

_____ 28. In prezent pot sa spun ca am unul sau doi prieteni canadieni pe care pot sa contez in caz de nevoie.
_____ 29. Am participat deja la una sau doua activitati organizate de comunitatea gazda.
_____ 30. Mi s-a intimplat sa primesc unul sau doi prieteni canadieni la mine.
_____ 31. Am fost deja primit la unul sau doi prieteni canadieni.
_____ 32. Am ales deja sa citesc o opera(roman, carte) canadiana.
_____33.Sunt mandru(mandra) ca am obtinut (sau ca pot obtine) cetatenia canadiana.
_____ 34. In prezent mi s-a intamplat deja sa pregatesc feluri de mincare ce provin din retete canadiene.
_____ 35. Mi s-a intamplat deja sa ascult muzica canadiana.
_____ 36. Mi s-a intimplat deja sa urmaresc mai multe episoade a unui serial canadian.
_____ 37. Nu vorbesc (sau nu as vorbi) de problemele mele de la munca decat cu prietenii din societatea de adoptie (canadieni).

D. Aceasta parte descrie un ansamblu de situatii pe care dumneavoastra le-ati trait sau pe care tu le-ati putea trai. Inscrieti cifra corespunzatoare raspunsului dumneavoastra in spatiul lasat.

_____ 38. Mi s-a intamplat deja sa gasesc (sau as gasi) din punct de vedere moral penibil faptul de a ocupa un post de zilier in comparatie cu calificarile mele.
_____ 39. Mi s-a intamplat deja sa gasesc (sau as gasi) din punct de vedere fizic penibil faptul de a ocupa un post de zilier in comparatie cu calificarile mele.
_____ 40. Mi s-a intamplat deja (as fi pregatit) sa refuz un loc de munca unde diploma mea nu este luata in consideratie.
_____ 41. Mi s-a intamplat deja (as fi pregatit) sa refuz un loc de munca unde experienta mea nu este luata in consideratie.
_____ 42.In cadrul unui post de munca declasat obtinut mi s-a intamplat deja sa mentionez profesia sau pozitia pe care am ocupat-o in tara mea de origine.
_____ 43. Oricare ar fi situatia, nu as ascunde profesia sau pozitia pe care am ocupat-o caci am prea multa mandirie de ea.
_____ 44. Oricare ar fi munca ocupata este important de a fi in raport cu profesia (sau cu pozitia mea anterioara) care inseamna pentru mine credibilitate si autoritate.

1	2	3	4	5	6	7

Deloc Absolut

Scrieti, va rog, cifra care corespunde opiniei dumneavoastra pe linia din stinga intrebarii.

_____ 45. Este important pentru mine de a-mi pastra statutul profesional in mijlocul retelei mele de sociabilitate (prieteni de aceeasi origine, parinti in strainatate, canadieni).
_____ 46. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa ocup un loc de munca cu responsabilitate mai putina, dar care are mai putin stress.
_____ 47. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa schimb radical un domeniu pentru un alt domeniu care imi place mai mult (de exemplu sa trec de la un domeniu tehnic la un domeniu de relatii umane, sociale,.etc.).
_____ 48. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa ocup un post occasional daca imi permite sa fiu in contact cu profesionisti ca mine.
_____ 49. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa ocup un post ocazional daca acesta imi permite sa reconstruiesc un nivel de relatii.
_____ 50. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa reincep totul de la zero pentru ca relatiile umane imi aduc satisfactii importante.
_____ 51. Mi s-a intamplat deja (sau as fi pregatit) sa las deoparte profesia mea sau experienta pentru a putea capata experienta canadiana.
_____ 52. Pentru a creste sansele de a avea un loc de munca , mi s-a intamplat deja (sau as fi gata) sa truchez CV meu (de exemplu sa indic mai degraba tehnician decat inginer, sau alte trucuri..).
_____ 53. Pentru a creste sansele mele de a invata ceva nou, mi s-a intamplat deja (sau as fi gata) sa ascund responsabilitatile pe care le-am ocupat deja.

E. Aceasta ultima parte este indreptata catre intrebari sociodemografice si va sevi la regruparea diferitelor raspunsuri primite in functie de diferiti indicatori (varsta, sex, profesie, diploma, experienta, etc…)

54. Care este sexul dumneavoastra ?
( ) 1. Masculin; ( ) 2. Feminin.

55. Care este varsta dumneavoastra ?
_____ (Scrieti-o aici)

56. Care este statutul dumneavoastra civil ?
( ) 1. Casatorit(a); ( ) 2. Uniune libera
( ) 3. Celibatar; ( ) 4. Divortat (a); ( ) 5. Separat(a);

57. Cati copii aveti ?
_____ (Scrieti aici)

58. Cati ani de Canada aveti?
_____ (Scrieti aici)

59. Care este profesia sau domeniu de calificare inainte de venirea dumneavoastra in Canada ?
_____(Scrieti aici)

60. Lucrati momentan in Canada ?
( ) 1. Da; ( ) 2. Nu (treci la intrebarea 63)

61. Daca da, de cati ani?
_____ (Scrieti aici)

62. Daca da este in domeniul dumneavoastra de calificare ?
( ) 1. Deloc ( ) 2. Putin ( ) 3. Mediu ( ) 3. Absolut

63. Dintre limbile oficiale (franceza, sau engleza) pe care din cele doua le utilizati in general?

( ) 1. Preferabil franceza ; ( ) 2. Preferabil engleza; ( ) 3. Si una si alta.

64. Cum ati califica dumneavoastra stapinirea limbii franceze vorbite?
.
( ) 1. Acceptabila; ( ) 2. Buna; ( ) 3. Foarte buna; ( ) 4. Excelenta.

65. Care este nivelul de studiu cel mai inalt atins inainte de sosirea dumneavoastra in Canada?
(Scrieti nivelul de studii existent in tara dumneavoastra de origine)
( ) 1. Primar; ( ) 2. Secundar; ( ) 3. Bacalaureat ; ( ) 4. Licenta;
( ) 5. Master ; ( ) 6. Doctorat.
( ) 7. Altele, precizeaza_____

66. Ati interprins sau terminat studii in Canada de la sosirea dumneavoastra?
( ) 1. Da ; ( ) 2. Nu.

67. Daca da, care sunt?
( ) 1. Primaire; ( ) 2. Secondaire ( )3. D.E.C (diplôme d'études collégiales) ;
( ). 4 Certificat ( ) 5. Baccalauréat ;
( ) 6. D.E.S.S (Diplôme d'Études Supérieures Spécialisées) ;
( ) 7. Maîtrise ; ( ) 8. Doctorat.
( ) 9. Altele, precizeaza_____

Appendice D. Formulaire de consentement éclairé (18 ans et plus)

Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale B, Hull (Québec), Canada J8X 3X7
Téléphone (819) 595-3900
www.uqo.ca

Étude portant sur :

Impact des facteurs subjectifs sur les stratégies d'apprentissages des immigrants roumains qualifiés qui vivent un déclassement professionnel

Chercheuse **Arbone Dorina** - étudiante à la maîtrise en éducation
Directeur de recherche **Jean-Claude Desruisseaux, Ph.D.** - professeur-chercheur à l'UQO, Département des sciences de l'éducation

Formulaire de consentement éclairé (18 ans et plus)

Nous sollicitons par la présente votre participation à la recherche en titre, portant sur les facteurs subjectifs qui peuvent influencer les stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Ce projet de recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'UQO.

Nous vous demandons de répondre à ce questionnaire. Nous voudrions mieux comprendre les facteurs subjectifs qui sont de nature à orienter les choix de stratégies d'apprentissages des immigrants qui vivent un déclassement professionnel. Votre participation est alors très importante pour cette étude. Cette tâche prendra 30 minutes et consiste à répondre aux quelques questions portant sur l'intégration des immigrants et leur qualification ou expérience professionnelle.

Votre participation est libre et volontaire. Vous êtes libre de refuser de participer et d'arrêter votre participation à n'importe quel moment du processus. Vous êtes également libre de poser des questions à n'importe quel moment. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée. Les risques associés à votre participation sont minimaux et le chercheur s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires pour les réduire ou les pallier. Le seul inconvénient est le temps passé à participer au projet, soit environ 30 minutes.

Le nom des participant(e)s n'apparaîtra pas sur le questionnaire et les réponses des participant(e)s seront traitées de façon strictement confidentielle. Les données recueillies dans le cadre du présent projet seront conservées, sous clefs, dans un laboratoire de recherche de l'UQO, pendant cinq ans, et seuls la chercheuse et son directeur de recherche y auront accès. En aucun cas, les résultats individuels des participantes et de participants ne seront communiqués à qui que ce soit. Seulement les analyses globales seront publiées.

Nous anticipons également la participation à des conférences, par exemple : ACFAS (Association francophone pour le savoir), SCÉÉ (Société canadienne pour l'étude de l'éducation), ARIC (Association pour la recherche interculturelle et la publication des articles scientifiques. Seulement les analyses globales seront publiées.

Les données recueillies par questionnaires sont traitées globalement par informatique. Le matériel original sera détruit lorsqu'il sera établi qu'il n'y a pas eu d'erreur dans l'entrée des données sur ordinateur. De plus, les données recueillies sont anonymes et confidentielles et elles pourraient être utilisées comme données secondaires pour des recherches dans des projets portant sur l'intégration des immigrants.

Si vous acceptez de participer à l'étude, nous vous demandons de bien vouloir signer le formulaire. Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche. Elle ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer les chercheurs ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles.

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 : Dorina Arbone_____

Signature du chercheur : _____*Dorina Arbone*_____ Date : _____

De plus, si vous souhaitez avoir des renseignements relevant de l'éthique, il est possible de contacter le Comité d'éthique de la recherche (CÉR) de l'Université du Québec en Outaouais par courriel Madame Lorraine Savoie-Zajc, président aaaaaaa@uqo.ca ou par téléphone au (819) 595 3900 poste xxxx.

Vous pouvez contacter à tout moment la chercheuse en charge pour lui faire connaître vos réactions et commentaires. Si vous désirez recevoir un sommaire des résultats, donnez-nous votre adresse :

Nom et
adresse_____

Dorina Arbone

Appendice E. Demande d'autorisation.

Bonjour, mon nom est **Dorina Arbone**. Je suis étudiante à la maîtrise en éducation à l'Université du Québec en Outaouais. Mon directeur de recherche est Monsieur **Jean-Claude Desruisseaux, Ph.D. -** professeur-chercheur à l'Université du Québec en Outaouais, Département des sciences de l'éducation.

Nous voudrions mieux comprendre les facteurs subjectifs qui sont de nature à orienter les choix de stratégies d'apprentissages des immigrants roumains qui vivent un déclassement professionnel. Ce projet de recherche a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'UQO.

Nous avons l'intention de recruter les sujets par l'intermédiaire de divers organismes, dont le vôtre, à l'aide d'une affiche, sur une base volontaire. Les Roumains qui veulent participer à cette recherche seront invités de nous contacter par téléphone (819)xxx-xxxx ou par courriel aaaaa@uqo.ca.

Nous sollicitons par la présente votre accord d'afficher des feuillets d'information au siège de votre organisation. Votre autorisation est alors très importante pour cette étude.

Si vous acceptez de nous donner votre autorisation, nous vous demandons de bien vouloir signer le formulaire.

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 d'organisation : _____

Nom et signature du responsable d'organisation :

_____

Date : _____

Nom et signature du chercheur : _____

Date : _____

Vous pouvez contacter à tout moment la chercheuse en charge pour lui faire connaître vos réactions et commentaires. Si vous désirez recevoir un sommaire des résultats, donnez-nous votre adresse:

Nom et
adresse_____

Dorina Arbone