

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

LES RÉSEAUX SOCIAUX COMME SOURCE D'INSERTION
PROFESSIONNELLE EN OUTAOUAIS : LE CAS DES IMMIGRANTS
AFRICAINS NOIRS DE LA VILLE DE GATINEAU

RAPPORT
PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS
comme exigence partielle
du programme de Maîtrise en développement régional
PAR
BOUBACAR DIALLO

Mai 2013

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire de maîtrise en développement régional a été une tâche ardue et rigoureuse. Ce mémoire me tenait à cœur et la présence de personnes m'ayant soutenu tout au long de la réalisation finale est un fait. Je me devais donc de les remercier.

Je tiens à remercier en tout premier lieu ma directrice de mémoire, Madame Charmain Lévy, professeur en travail social et en sciences sociales qui m'a conseillé et aidé tout au long de cette étude. Elle a toujours été disponible et elle a toujours porté un grand intérêt à mon sujet de mémoire durant mon programme de maîtrise et je lui en suis chaleureusement reconnaissant.

Cette étude n'aurait pu être réalisée bien sûr sans la participation des huit immigrants africains noirs qui m'ont ouvert leur porte et m'ont permis d'aborder ce sujet selon ma méthodologie. Je tiens donc à les remercier pour le temps qu'ils m'ont accordé, pour leur disponibilité et surtout de s'être ouverts à moi durant les interviews. Je remercie également les personnes me les ayant présentés ; ce fut d'une aide très appréciée.

Je remercie les personnes qui ont été proches de moi durant tout mon programme de maîtrise en m'ayant toujours aidé, de près ou de loin, à construire mon parcours universitaire et professionnel. L'apport de leur regard critique sur mon projet de mémoire a été bénéfique et formateur.

Mes derniers remerciements vont enfin à mes parents qui m'ont donné la chance de venir étudier au Canada et qui m'ont toujours soutenu dans mes décisions et mes actions. Ils m'ont été d'une grande force pour affronter mes moments de solitude et de doute. Je les remercie pour leur confiance et aussi d'avoir cru dans les capacités de réussite de leur fils.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX.....	vi
RÉSUMÉ	vii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE I	
CADRES THÉORIQUE, CONCEPTUEL ET OPÉRATOIRE	13
1.1 – Cadre théorique.....	13
1.1.1 – La théorie des réseaux.....	13
1.1.2 – Le réseau social : source de soutien dans le processus migratoire	19
1.2 – Cadre conceptuel.....	22
1.2.1 – Capital social.....	23
1.2.2 – L’insertion.....	27
1.3 – Cadre opératoire.....	34
1.4 – Objectif de la recherche	35
1.5 – Formulation de la question de recherche et de l’hypothèse	37
CHAPITRE II	
MÉTHODOLOGIE.....	41
2.1 – Méthodologie choisie.....	41
2.2 – Population à l’étude : les immigrants africains noirs de la ville de Gatineau	45
2.3 – Type et taille de l’échantillon.....	46
2.4 – Mode de collecte de données	48
2.5 – Méthode d’analyse des données.....	49
2.6 – Considérations éthiques	52
2.7 – Limites méthodologiques.....	52
CHAPITRE III	
PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE.....	54
3.1 – L’immigration et le marché de l’emploi au Québec	54
3.1.1 – L’immigration : la solution pour le Québec ?.....	54

3.1.2 – La problématique du marché de l’emploi québécois pour les immigrants.....	61
3.2 – Problématique particulière	64
3.2.1 – L’immigration économique en Outaouais et sa problématique	64
3.3 – Présentation de la ville de Gatineau	65
3.3.1 – Caractéristiques démographiques	65
3.4 – Caractéristiques économiques, sociales et culturelles.....	66
 CHAPITRE IV	
PRÉSENTATION DES DONNÉES	
ET ANALYSE DES RÉSULTATS	
4.1 – Présentation des participants.....	69
4.1.1 – Caractéristiques sociodémographiques des participants.....	71
4.1.2 – Caractéristiques scolaires et professionnelles des participants.....	73
4.2 – Analyse des interviews des participants.....	75
4.2.1 – Les raisons du départ du pays d’origine et l’établissement dans la ville de Gatineau	75
4.2.2 – Les réseaux sociaux, stratégie d’insertion professionnelle pour les immigrants	78
4.2.3 – La communication et le réseautage par les activités culturelles	85
4.2.4 – L’intégration professionnelle et sociale	86
4.2.5 – Perception des immigrants sur l’accès à l’emploi dans la ville de Gatineau.....	89
CONCLUSION	91
BIBLIOGRAPHIE.....	98
 ANNEXE 1	
LETTRE D’INVITATION.....	104
 ANNEXE 2	
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT	107
 ANNEXE 3	
SCHÉMA D’ENTREVUE.....	111
 ANNEXE 4	
CERTIFICAT D’ÉTHIQUE	119

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 – Comparaison des résultats de l'INSEE entre 1994 et 1998	17
1.2 – Opérationnalisation des principaux concepts.....	34
4.1 – Caractéristiques sociodémographiques des répondants	72
4.2 – Caractéristiques scolaires et professionnelles.....	74
4.3 – Raisons de départ du pays d'origine et statut de l'immigrant.....	76

RÉSUMÉ

Cette recherche étudie le réseau social dont le capital social est considéré comme un moyen informel d'obtention d'emploi en milieu régional et qui représente un complément aux politiques et programmes publics élaborés pour les immigrants par les États fédéral et provincial. C'est une recherche qualitative abordant une étude de cas, car l'emploi est au centre des relations sociales et représente un tremplin pour l'intégration économique, sociale et culturelle d'un immigrant.

L'étude de cas porte sur les réseaux sociaux et l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau. L'importance du réseau social pour un immigrant se caractérise par le support moral matériel que ce réseau peut lui apporter, mais parce qu'il agit aussi comme un moyen de combler les lacunes liées à l'accès au marché du travail dans les régions.

Suite aux témoignages des immigrants interviewés sur l'importance du réseau social et les stratégies utilisées pour l'obtention d'un emploi concordant avec leur domaine d'éducation de leur pays d'origine, nous soutenons que la possibilité de pouvoir constituer ou de pouvoir compter sur un réseau social dans le pays d'accueil est un atout pour l'épanouissement économique, social et culturel de l'immigrant.

INTRODUCTION

L'histoire de l'immigration canadienne remonte au XIXe siècle. L'époque coloniale du Canada marquée par la France et la Grande-Bretagne caractérise ce pays comme une nation d'immigrants, à l'instar des États-Unis. Ce jeune pays a ainsi institué une politique de peuplement et de développement avec comme atout les immigrants. Cette politique étant nécessaire pour permettre la pérennité et l'implication du Canada à l'échelle internationale (Daniel, 2003). Depuis 1997, pour contrer le vieillissement de la main-d'œuvre et la baisse du taux de fécondité, le Canada a décidé de miser sur une immigration ouverte et ce, pour augmenter le taux de l'emploi et bénéficier des connaissances et des compétences d'immigrants scolarisés qui intégreront le système économique canadien. Pour cette raison, en 2002, le gouvernement canadien a changé ses lois et ses politiques en matière d'immigration pour cibler et sélectionner des immigrants de la catégorie économique selon certains critères comme les compétences, la langue, les études et l'expérience transférable (Statistique Canada, 2007).

L'immigration est un sujet important au Canada, car les immigrants représentent une solution, mais aussi un défi à des questions sociales, démographiques et économiques. Ce

phénomène contemporain suscite plusieurs débats et des interrogations dans la province de Québec, car l'immigration est un sujet plus récent et il représente de nombreux enjeux liés aux questions de la langue, de la diversité culturelle et de l'intégration économique. Aujourd'hui, l'apport de l'immigration dans les régions est une priorité. Selon Séguin et Termotte (1993), la régionalisation de l'immigration représente une alternative pour contrer une population en déclin au Québec entraîné par l'exode des jeunes vers les grands centres urbains et revitaliser les régions rurales pour fortifier leurs économies.

Depuis quelques années, le développement d'une région ne dépend pas uniquement de sa population d'origine, mais aussi des immigrants. Dans une société québécoise multiculturelle où elle place une grande partie de son avenir dans l'immigration, la société d'accueil et l'immigrant sont confrontés à des défis multiples. Les objectifs principaux de l'immigration au Québec sont de donner un nouveau souffle à une faible démographie, de revitaliser les régions, d'augmenter le bassin de la main-d'œuvre pour combler le marché du travail, ainsi que de pérenniser la langue francophone et la culture québécoise en Amérique du Nord. Effectivement, le Québec a besoin d'agrandir son flux migratoire, mais dans une optique de développement régional, on doit tenir compte des réalités du marché de l'emploi. Certes, il y a des emplois et des espaces régionaux à combler, mais si cela ne concorde pas avec les aspirations de la population immigrante, on pénalise les régions.

Le thème de l'immigration en lien avec le développement régional est à l'origine de plusieurs études sur le plan international dont les résultats nous permettent d'enrichir nos

connaissances sur le sujet. Notamment, en Suisse, les chercheurs Efnay-Mäder et Perroulaz (2008) partent de l'idée que la migration internationale est une richesse dans la réciprocité avec l'échange de savoir et d'expériences, l'apport de la culture et aussi le développement des régions. Au Québec, Michèle Vatz-Laaroussi (2010) part de l'idée que les régions en déclin se doivent d'attirer des immigrants pour la revitalisation de la région et de l'économie locales, mais aussi que les politiques ont un rôle important pour concorder l'intégration des immigrants et besoins régionaux. Au Canada, dans leur étude sur les immigrants et leur capital humain, Galarneau et Morissette (2004) partent de l'idée que les immigrants occupant des emplois à temps plein occupent des postes dont le niveau de scolarité est bas, mais aussi que le revenu des immigrants affichant le même niveau d'éducation que les natifs canadiens était en dessous de ces derniers. Notamment, Renaud et Cayn (2006), dans leur étude sur les nouveaux immigrants et l'inadéquation entre formation universitaire et emploi, constatent qu'il y a une différence dans le rapport entre l'éducation et l'emploi occupé par l'immigrant dans son pays d'origine et celui de son installation dans le pays d'accueil. Les emplois occupés par l'immigrant dans le pays d'accueil ne représentent pas les attentes professionnelles qu'ils nourrissaient dans le pays d'origine.

Les auteurs Efnay-Mäder et Perroulaz (2008), Vatz-Laaroussi (2010), Morissette et Galarneau (2004), ainsi que Renaud et Cayn (2006) mettent en exergue l'apport de l'immigration dans une région ou encore un pays. Ainsi, pour eux, l'accueil d'immigrants est une solution pour combler les espaces régionaux, mais ils abordent aussi avec précaution la valeur humaine de l'immigrant, car l'immigrant s'installe dans des territoires où il pense

qu'il trouvera de l'emploi dans son domaine de formation ou de compétences. Ces auteurs posent les problématiques liées à l'immigration et au développement régional comme le manque d'emploi, la sous-qualification des emplois ou encore la barrière de la langue. Leurs hypothèses tournent autour de l'importance de l'immigration pour contrer l'exode rural et des jeunes, mais aussi pour augmenter le taux de natalité dans plusieurs régions en voie de dévitalisation. Ainsi, nous suivons l'argument que l'immigration peut être un apport essentiel pour le développement régional au Québec et que surtout dans une province où la population est en déclin, l'immigration peut être une solution pour contrer ce phénomène.

Nous soutenons aussi que l'immigration est importante, car la mobilité des personnes peut entraîner de nouveaux échanges entre les pays. L'établissement d'un immigrant dans une nouvelle région dépend de plusieurs facteurs, entre autres la trajectoire personnelle. L'immigrant a comme perspective d'améliorer son niveau de vie et est convaincu qu'il ne peut pas le faire dans son pays d'origine. L'immigrant cherche un pays d'accueil et par la suite une région où il pourra trouver un emploi, s'épanouir financièrement et s'intégrer socialement. Mais cela passe par des prérogatives comme la volonté de s'établir sur le long terme dans le pays d'accueil et participer à la vie de la société, notamment sur les plans politique, économique, social et culturel. L'intégration socio-économique de l'immigrant est primordiale pour qu'il se sente accepté et puisse s'épanouir personnellement. Il est bien vrai qu'un immigrant doit s'intégrer dans la société d'accueil, mais cette dernière doit également s'adapter et donner la possibilité de s'intégrer au nouvel

arrivant. Il faut aussi que l'immigrant se sente accueilli et accepté pour pouvoir participer à la vie de la collectivité.

L'intégration professionnelle est une étape obligatoire pour le bien-être économique et social de l'immigrant. Les raisons pour lesquelles une personne désire immigrer sont multiples, mais elles ont généralement trait à des questions de développement économique personnel, dans l'espoir que cette personne nourrit de voir son niveau de vie s'améliorer sur les plans financier, social et culturel. L'immigrant s'installe donc souvent dans un nouveau pays pour des raisons économiques, mais il faut que l'emploi qu'il y occupera puisse concorder avec ses ambitions personnelles et son profil professionnel.

Comme nous venons de le dire, l'établissement des immigrants en région n'est pas facile, car les immigrants sont attirés dans les grands centres urbains (comme Toronto, Montréal ou Vancouver, dans le cas du Canada). Selon Bernard (2008), 75 % des immigrants âgés de vingt ans et plus habitent dans l'un des trois centres urbains canadiens (Toronto, Montréal et Vancouver, justement) tout en sachant que les immigrants s'intègrent économiquement mieux dans les petites régions que dans les grands centres urbains où la concurrence est plus rude. Toujours selon la même étude de Bernard (2008), celui-ci caractérise l'installation des immigrations par différents facteurs comme le niveau de scolarité, le pays d'origine et langue officielle. Bernard (2008) en a ainsi conclu que les immigrants détenant un diplôme universitaire affichent un revenu moyen plus faible (16 800 \$) dans les grands centres urbains (comme Montréal) alors que dans les petites

villes, leur revenu moyen est plus élevé (19 500 \$). Dépendamment de la région ou du territoire, le marché de l'emploi peut présenter des avantages ou des désavantages pour l'immigrant. La région est un élément important, car elle représente la terre d'accueil, donc le lieu d'épanouissement de l'immigrant.

Dans une optique de développement régional, nous nous devons de faire la différence entre deux notions principales : la région et le territoire :

- Plusieurs définitions existent sur la notion de région, dépendamment de l'angle selon lequel on l'analyse : géographique, économique, politico-administratif, sociologique ou encore culturel. Nous nous intéressons à l'angle sociologique de la notion de région qui, selon Bruno Jean, se définit comme « une production sociale, c'est-à-dire une construction sociale, toujours inachevée, toujours en reconstruction, et où s'entremêlent autant un environnement et ses déterminismes que les aménagements volontaristes des collectivités » (Jean, 1999, p. 26). Donc, la région est un lieu en progression constante composé d'un ensemble de personnes développant des liens sociaux par l'investissement humain, mais aussi par le devoir des pouvoirs publics.
- D'après Le Berre, le territoire peut se définir comme : « la portion de surface terrestre appropriée par un groupe social pour assurer sa production et la satisfaction de ses besoins vitaux » (Le Berre, 1992, cité par Moine, 2006,

p. 117). Ainsi, c'est un espace dans lequel un groupe de personnes évolueront et permettront le développement du territoire en fonction de l'intérêt collectif et en créant un fort sentiment d'appartenance.

L'apport des immigrants au développement de la province peut être une solution pour revitaliser les régions québécoises ; ainsi, l'immigration joue d'ores et déjà un rôle important dans la province du Québec. Le développement des régions tient de l'économique, du démographique et du social. Selon Turcotte (2010), le taux de natalité de la province de Québec est en nette progression et en 2008, l'âge moyen des immigrants était de 28 ans contre 40 ans pour la population totale. Les jeunes couples d'immigrants ont des enfants ou en auront. L'immigration apporte donc un changement démographique souhaité dans la société québécoise. Aussi, l'auteur rajoute qu'entre 1991 et 2001, les besoins de travailleurs ont été comblés à 60 % par des immigrants. Selon Turcotte (2010), le programme québécois des immigrants investisseurs a permis à plus de dix mille immigrants d'investir quatre milliards de dollars dans la province québécoise entre 2000 et 2008. Pour la pérennité des entreprises québécoises, l'investissement financier des immigrants est réparti dans l'ensemble de la province.

Notre étude porte sur les réseaux sociaux et l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs dans la région de l'Outaouais, et plus précisément dans la ville de Gatineau. Dans ce territoire comme ailleurs, nous retrouvons les problématiques suivantes empêchant une insertion professionnelle réussie : le manque d'expérience de travail au

Canada, l'absence de réseau social sur le marché du travail, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger, la non-concordance entre études, emploi et profil professionnel de l'immigrant. Avant l'accès au marché du travail du pays d'accueil, l'immigrant possède un capital humain, dont des diplômes et des expériences professionnelles obtenus à l'étranger. Ce serait pour lui un handicap de ne pas les utiliser dans son insertion professionnelle. Le réseau social peut mener vers un emploi ciblé puisque les personnes connaissant le profil professionnel et d'éducation de l'immigrant, favorisant ainsi les opportunités d'embauche dans le domaine désiré. Les réseaux sociaux constituent le canal que nous avons choisi pour étudier l'insertion professionnelle des immigrants, et nous y avons ajouté un élément, c'est-à-dire la concordance du domaine d'étude dans le pays d'origine avec l'emploi obtenu dans la ville d'accueil de Gatineau. Cela représente un élément important dans notre étude, car les immigrants arrivent avec l'intention d'occuper un emploi correspondant à leur profil professionnel.

Dans notre cadre théorique, nous emploierons la théorie du réseau social qui soutient que le réseau social des immigrants en région, avec comme ressource essentielle le capital social, constitue une base de recherche et d'obtention d'un emploi, ce qui est corroboré par les auteurs Degenne et Forsé (1994) qui misent sur l'importance du capital social et des réseaux comme voies privilégiées influençant l'obtention d'un emploi dans les cas où les postulants sont diplômés. Ainsi, cette théorie des réseaux mettra de l'avant le capital social comme ressource essentielle du réseau social et comme facilitateur dans l'embauche d'employés. Le réseau social est important pour un individu voulant socialiser et se

développer personnellement. Cela peut se faire en obtenant des contacts servant de portes d'entrée pour accéder à d'autres réseaux ayant pour rejaillissement un élargissement de ces contacts (capital social), et donc du réseau. Cela peut être aussi un soutien moral, par exemple en partageant des idées ou encore en obtenant des conseils. Le réseau social n'a pas pour principale fonction d'être un moyen de se trouver un emploi, c'est un moyen informel qui peut s'avérer comme une alternative en cas d'opportunités. Donc, au-delà du travail, le réseau social peut apporter des valeurs sociales et une intégration sur plusieurs plans (social, culturel, etc.).

Dans le cadre de notre étude, le capital social comme ressource primordiale du réseau social est notre facteur principal pour contribuer à l'insertion professionnelle des immigrants, mais d'autres facteurs influencent cette insertion sur le marché du travail, notamment les stratégies formelles créées par l'État ou le privé, par exemple le retour à la formation ou le perfectionnement, la consultation des journaux, des sites Web d'emplois, la visite dans des *Centres locaux d'emploi* (CLE) ou des *Carrefours jeunesse emploi* (CJE), ainsi que les agences de placement privées. Même si ces moyens sont importants, nous avons décidé de ne pas étudier les politiques de l'État d'insertion des immigrants, de nombreuses études sur le sujet existent déjà.

Lors de leur arrivée au Québec, le gouvernement du Québec propose de nombreux services pour l'intégration professionnelle et sociale des immigrants. Ces politiques d'insertion sont diverses et utiles pour leur adaptation au pays d'accueil. Selon le

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DU QUÉBEC (2009), cela se caractérise par les démarches administratives à leur arrivée ou encore les formations à l'accueil dans leur nouveau pays. Concernant la recherche d'emploi, le ministère leur propose de s'inscrire à des formations collégiales, universitaires ou professionnelles, voire de fréquenter différents organismes d'intégration pour immigrants subventionnés par le ministère. Malgré ces ressources, ces différents outils et services ne reflètent pas les besoins réels du marché de l'emploi et des immigrants. On demande aux immigrants de reprendre leurs études ou de rechercher des emplois ne correspondant pas à leur formation ou à leur expérience. Les immigrants utilisent des stratégies individuelles et informelles comme le réseau social pour compléter les politiques étatiques d'insertion pour immigrants et leur permettre d'accéder à un emploi en concordance avec leur formation.

Disposer d'un réseau social constitue un avantage, surtout pour un immigrant, car il sera orienté par des personnes qui lui montreront les bonnes voies à suivre dans son intégration professionnelle et sociale. L'étude se penche sur la question suivante : comment **une ressource comme le réseau social peut-elle contribuer à l'insertion d'un immigrant dans une ville de région ?** Et l'hypothèse s'ensuivant est que **les réseaux sociaux favorisent l'intégration professionnelle des immigrants dans une région** parce que l'emploi est la manière dont l'immigrant peut s'insérer, l'obtention d'un emploi s'avérant un élément de base essentiel. Le capital social représente la ressource du réseau social qui créera des liens entre l'immigrant et les contacts, ceux-ci pouvant être une source profitable d'informations pour l'obtention d'un emploi.

C'est à travers le réseau social dont le capital social est l'élément clé que les informations circulent et permettent à l'immigrant de se situer par rapport à différentes situations comme la recherche d'emploi. Les réseaux sociaux favorisent l'intégration professionnelle, car les employeurs sont plus enclins à embaucher des personnes qui leur sont recommandées par des personnes proches ou des employés de l'organisation. Le référent met en jeu sa réputation, car il ne peut pas se permettre de se discréditer face à son employeur. La confiance entre l'employeur et la référence est un lien fort qui place le futur employé dans une bonne situation d'embauche. Les réseaux sociaux permettent donc à l'immigrant de surmonter les obstacles à son embauche, par exemple le manque d'expérience professionnelle dans le pays d'accueil, la non-reconnaissance de ses diplômes, voire sa surqualification. Évidemment, c'est une relation de réciprocité autant pour le référent qui aura fourni les informations et le soutien que pour le nouvel immigrant qui devra s'adapter à un nouvel environnement et relever les défis qui se présentent à lui.

Ce mémoire est composé de cinq (5) chapitres : le premier chapitre présente le cadre théorique encadrant notre étude ; nous avons choisi la théorie des réseaux avec comme cadre conceptuel le capital social, l'insertion professionnelle. Nous avons dressé un tableau de notre cadre opératoire pour également faciliter la lecture. Le deuxième chapitre présente notre méthodologie utilisée. Nous avons donc choisi d'interviewer un échantillon de huit immigrants africains noirs et une méthode d'analyse de données, en l'occurrence l'analyse de contenu d'entrevues semi-dirigées. Le troisième chapitre présente la problématique générale des immigrants dans le marché de l'emploi québécois et ensuite,

nous abordons plus spécifiquement l'intégration professionnelle des immigrants dans la ville de Gatineau. Le quatrième chapitre présente différentes caractéristiques démographiques, économiques, sociales et culturelles de la ville de Gatineau. Et enfin, le cinquième chapitre présente nos données et notre analyse des résultats par rapport aux entrevues des immigrants.

CHAPITRE I

CADRES THÉORIQUE, CONCEPTUEL ET OPÉRATOIRE

1.1 – Cadre théorique

1.1.1 – La théorie des réseaux

Dans notre recherche, la théorie des réseaux sociaux constitue notre élément principal. Dans sa stratégie de recherche d'emploi, l'immigrant utilise deux méthodes pour avoir accès au marché du travail : les méthodes formelles et les méthodes informelles. L'utilisation des réseaux sociaux est un complément à la méthode formelle, laquelle consiste à utiliser les moyens traditionnels de recherche d'emploi, par exemple les offres d'emploi publiées dans les journaux ou sur Internet, les agences de placement publiques ou privées, etc.. L'utilisation des réseaux sociaux se situe dans la catégorie des méthodes informelles, c'est-à-dire le recours aux contacts, aux amis, aux parents, aux compagnons de classe, aux professeurs ou aux voisins, ainsi qu'aux différentes personnes que l'immigrant peut rencontrer dans le cadre d'activités récréatives, sportives, culturelles, sociales, religieuses ou communautaires.

Dans un projet d'insertion, l'immigrant a besoin d'interagir avec les membres de la société d'accueil. La théorie du réseau social mettant en relation plusieurs acteurs nous apparaît opportune pour englober notre étude, et c'est ainsi que nous avons choisi la théorie du réseau social comme cadre théorique. Nous appuyons notre hypothèse sur l'utilisation du réseau social pour la recherche d'emploi. Et comme nous l'avons déjà relaté, notre choix est corroboré par les auteurs Degenne et Forsé (1994) qui misent sur l'importance du capital social et des réseaux dans la recherche d'emploi. Ces auteurs considèrent que le réseau social peut favoriser l'obtention d'un emploi dans les cas où les postulants sont diplômés. Nous utilisons l'hypothèse théorique sur le réseau social de Belhassen-Maalaoui (2008) : « Les personnes qui réussissent le mieux seraient celles qui utilisent des contacts professionnels (liens faibles) plutôt que des liens familiaux ou d'amitié (liens forts) » (Belhassen-Maalaoui, 2008, p. 97). Pour mieux comprendre le sens des expressions « lien fort » et « lien faible », nous nous devons de les définir : « les liens forts sont ceux qui nous unissent à des “proches”, parents, amis, conjoints, alors que les liens faibles nous unissent plutôt à des “connaissances”, parents éloignés, camarades de classe, contacts professionnels, voisins qui ne sont pas des amis » (Lemieux, 2004, p. 44).

Cette théorie des réseaux met de l'avant le capital social comme facteur essentiel du réseau social et comme facilitateur dans l'embauche d'employés. Dans son analyse sur les réseaux sociaux, Belhassen-Maalaoui (2008) insiste sur le rôle important des sociologues (entre autres Weber, Durkheim, Putnam et Coleman) dans la construction des concepts comme les réseaux sociaux et le capital social en accord avec l'accès à l'emploi. Plusieurs

recherches empiriques sur les ressources humaines ont été réalisées par les sociologues Granovetter (1973) aux États-Unis et Langlois (1977) au Québec. Ces théories démontrent l'influence des réseaux sociaux dans l'insertion professionnelle comme l'avance la théorie de la force des liens faibles de Granovetter. En 1973, Granovetter réalisa une étude empirique sur la recherche d'emploi de cadres de Boston. À cet effet, il observa que les liens faibles (contacts professionnels, parents éloignés, camarades de classe) ont plus d'influence que les liens forts (famille, conjoint, amis) lors de la recherche d'emploi. Les liens faibles permettent l'obtention d'informations pertinentes et d'un emploi plus intéressant et mieux payé que dans le cas de l'utilisation des liens forts. Les personnes ou les communautés peuvent utiliser leurs relations sociales comme des ressources pour leur intérêt personnel ou collectif. L'ensemble de ces ressources liées entre elles forme une structure appelée réseau social.

Nous avons recensé plusieurs études traitant du réseau social et de l'immigration. Elliot (1999) a réalisé une recherche empirique mettant en relation le capital humain et le capital financier, mais aussi l'intégration du marché du travail grâce au réseau social. Ainsi, il observa que les travailleurs habitant dans des quartiers pauvres sont plus enclins à utiliser un réseau informel, donc un réseau constitué de liens faibles comme les connaissances (parents éloignés, voisins, camarades de classe, contacts professionnels) pour la recherche d'emploi. Également, Amuedo-Dorantes et Mundra (2004) réalisèrent une étude grâce aux données du *Mexican Migration Project* (MMP) et dans lesquelles ils décélèrent que les réseaux sociaux augmentent les probabilités de se trouver un emploi,

mais également qu'ils facilitent l'intégration économique des immigrants mexicains sur le sol américain. Des sociologues comme Bayer, Ross et Topa (2005) effectuèrent une recherche empirique grâce aux données de recensement des États-Unis, laquelle recherche avait pour but de connaître l'effet des interactions sociales entre voisins et leur situation professionnelle. Les résultats furent que l'obtention de recommandations de voisins influe sur le marché du travail et sur deux déterminants principaux : l'emploi et le salaire.

Selon Mercklé (2004), le concept du réseau social a été introduit en 1954 par l'anthropologue britannique John Barnes à travers une étude empirique réalisée en Norvège dans la ville de Brèmes. Il démontra ainsi que dans cette communauté de 4 600 habitants, les relations entre les membres existent et sont interdépendantes. En France, chaque année, une étude sur l'emploi est réalisée par l'INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DES ÉTUDES ÉCONOMIQUES (INSEE) qui avance que le rôle des réseaux ne fait que croître depuis les dernières années en Europe et en Amérique du Nord. Même si cette étude ne parle pas des immigrants en général, elle s'avère utile pour connaître l'influence du capital social dans la recherche d'emploi. Ainsi, dans cette étude issue de Forsé (2001), on a analysé les réponses de personnes actives sur le marché du travail en leur demandant comment ils avaient trouvé un emploi, et une comparaison a été effectuée entre un échantillon de 9 732 personnes en 1994 et un échantillon de 10 901 personnes en 1998 pour marquer l'évolution de cette pratique. Voici le tableau comparatif de l'INSEE entre 1994 et 1998 :

Tableau 1.1 – Comparaison des résultats de l'INSEE entre 1994 et 1998

	1994		1998	
	Effectif	%	Effectif	%
1. Démarches personnelles	2 945	30,3	3 361	30,8
2. <i>Relations familiales</i>	617	6,3	598	5,5
3. <i>Autres relations personnelles</i>	1 897	19,5	1 903	17,5
4. Concours	293	3,0	286	2,6
5. Petites annonces	604	6,2	606	5,6
6. ANPE	1 297	13,3	1 968	18,1
7. <i>École</i>	399	4,1	469	4,3
8. <i>Contacté directement par l'employeur</i>	554	5,7	596	5,5
9. Création d'entreprise	458	4,7	418	3,8
10. Autre	668	6,9	696	6,4
Total	9 732	100,0	10 901	100,0

Source : INSEE, Enquêtes Emploi, 1994 et 1998.

On constate que, « les démarches personnelles » que représentent les candidatures par CV viennent en première position autant en 1998 qu'en 1994 avec respectivement 30,8 % et 30,4 %. Après cette stratégie, « les relations familiales » et « les autres relations personnelles » que constitue le capital social sont des stratégies importantes pour l'obtention d'un emploi (avec 25,8 % en 1994 et 23 % en 1998). Mais aussi, « l'école » et « contacté directement par l'employeur » peuvent être considérés comme des formes de réseaux professionnels, par exemple dans le cas de stages, de bénévolats, d'associations d'anciens diplômés ou encore d'emplois antérieurs.

Les réseaux peuvent être définis comme « faits de liens, généralement positifs, forts ou faibles, comme il y a une connexion directe ou indirecte de chacun des participants à chacun des autres, permettant la mise en commun des ressources dans le milieu interne »

(Lemieux, 2000, p. 18). Le réseau constitue donc un système dans lequel des personnes se connaissent fortement ou faiblement et qui, à un moment donné, se retrouvent pour collaborer. En fonction des différentes recherches effectuées sur le sujet du réseau social et de l'insertion professionnelle, nous définissons le réseau social comme un ensemble de personnes interconnectées les unes aux autres dans lequel la valeur du capital social représente la ressource. L'interaction entre les membres du réseau est déterminante, car les échanges d'informations doivent circuler. Le fait d'appartenir à un réseau donne accès à une banque de données informationnelles. La personne est au cœur du réseau, elle peut être connectée, par exemple, à différents groupes comme la famille, les amis, les collègues de travail ou encore les voisins.

Pour ainsi comprendre la relation entre le réseau social et l'insertion professionnelle, nous avons dégagé des indicateurs de mesure que nous avons établis lors de l'élaboration de notre questionnaire. Ces indicateurs donnent un aperçu des types de liens (forts et faibles)¹ dans un réseau social, le nombre de personnes avec qui l'interviewé entretient des relations (personnes proches, famille, amis, voisins, collègues, etc.), le degré d'interconnexion entre les membres du réseau, le nombre et la durée des contacts entre les membres du réseau, la présence ou l'absence de solutions de rechange, le sentiment de dépendance, l'expression d'une difficulté de demander de l'aide.

¹ Les liens forts sont ceux qui affèrent à des « proches » (parents, amis, conjoints, etc.) alors que les liens faibles affèrent plutôt à des « connaissances » (parents éloignés, camarades de classe, voisins qui ne sont pas des amis, etc.).

1.1.2 – Le réseau social : source de soutien dans le processus migratoire

En amorçant leur processus migratoire, les immigrants font un choix difficile qui changera leur vie. Le processus d'immigration suit un cycle dans lequel l'immigrant devra trouver ses repères et faire en quelque sorte le deuil de son pays d'origine. Selon Gordon (1964), ce cheminement peut se diviser en quatre (4) étapes fondamentales dans notre cas :

- (1) La rupture, car c'est la perte d'un ensemble caractérisé par la famille, les amis, l'emploi, la culture, le mode de vie.
- (2) La reconstitution du milieu d'origine : l'immigrant recherche des personnes de sa communauté ethnique et ainsi montre son sentiment d'appartenance.
- (3) L'adaptation sociale, normative, économique et personnelle, c'est-à-dire la familiarisation de l'immigrant à son nouvel environnement : recherche d'emploi, d'un logement, d'une institution financière, découverte de la culture du pays d'accueil.
- (4) L'acculturation c'est-à-dire que l'immigrant trouve ses marques avec les membres de sa nouvelle communauté en tissant des liens. Mais aussi, ce sont des changements au niveau des comportements, des valeurs, des attitudes et des croyances de l'immigrant, mais aussi de ses contacts.

Lors de leur arrivée dans un nouvel environnement, les immigrants doivent faire face à de nouvelles dispositions avec lesquelles ils doivent s'adapter. Ne disposant pas des mêmes ressources économiques, sociales et culturelles qu'ils avaient dans leur pays

d'origine, ils ont comme premier objectif de se reconstituer un réseau social qui leur sera une source de soutien. À la lumière de ces étapes, nous pouvons dire que l'immigrant traverse différentes situations dans lesquelles le réseau social est une assise qui rassure l'immigrant dans ses choix et ses décisions. Le fait d'être entouré par un groupe de personnes est un atout pour s'inscrire dans la durée et ne pas tomber dans une phase de dépaysement extrême. Dès son arrivée, l'immigrant se doit de s'insérer dans les réseaux pour ne pas être isolé du reste de la population active. Pour s'insérer dans les réseaux existants, l'immigrant se sert, selon Bégin (2004), du réseau ethnoculturel, donc des personnes proches de son entourage ethnique. Ce réseau est un moyen pour obtenir du soutien moral et financier. C'est aussi un lieu où les échanges d'informations circulent pour l'accès au marché du travail.

Selon Boudarbat et Boulet (2008), la participation des immigrants au marché du travail canadien a connu beaucoup de changements depuis les années 1980. Notamment, les nouvelles politiques en immigration ont entraîné un afflux massif d'immigrants des pays du Sud, avec pour conséquence un marché du travail plus hétérogène ; le niveau d'éducation des natifs étant plus élevé et une sélection exclusive des immigrants économiques ayant causé une concurrence plus conséquente sur le marché du travail, surtout si le taux de chômage a augmenté. Tous ces facteurs ayant un impact sur le marché du travail ont causé des difficultés pour l'obtention d'emplois chez les immigrants.

L'étude intitulée *Réseaux sociaux et marché du travail : Extension du modèle de Montgomery* réalisée par Antoine La Grenade (2009) nous démontre un processus sur l'impact réel et l'utilité des réseaux sociaux :

« Identifions deux travailleurs (amis ou parents) et désignons-les par 1 et 2. Le travailleur 1 est employé par la firme X, laquelle recherche du personnel pour pourvoir un poste vacant ; le travailleur 2 est quant à lui à la recherche d'un emploi. Il est alors fort probable que le travailleur 1 recommande le travailleur 2 à la firme X. Dans ce cas, la firme X l'embauchera si deux conditions sont satisfaisantes : d'abord, la firme X doit trouver satisfaisante la productivité du travailleur 1 et, ensuite elle doit trouver de bonnes raisons de croire que la productivité du travailleur 2 est semblable. Si ces deux conditions sont satisfaites, la firme sera suffisamment convaincue que le travailleur référé est de relativement bonne qualité et pour cette raison elle désirera l'embaucher. En résumé, la recherche informelle se sert des réseaux sociaux en tant que mécanisme de transmission de l'information au sein du marché du travail » (La Grenade, 2009, p. 5).

Les réseaux sont une stratégie d'insertion comme source d'informations, mais aussi un moyen pour s'insérer dans le marché du travail. Les immigrants sont donc obligés de se connecter à des personnes pour établir des liens forts ou faibles. Cela va constituer leur capital social dans lequel ils pourront réussir leur parcours professionnel. Cette stratégie informelle peut être l'une des solutions lorsque les stratégies formelles (comme la transmission de CV, les séances d'informations sur les emplois ou l'usage des agences de placements privés ou des organismes gouvernementaux) ne sont pas efficaces pour la recherche ou l'obtention d'un emploi.

Pour illustrer ces propos sur les réseaux sociaux et le processus migratoire, nous nous servirons de l'étude intitulée *Réseaux sociaux des migrants et travail : le cas de certaines*

collectivités immigrées en Italie. Selon Guarniri (2006), cette étude² met en relief le rapport de l'immigrant et de l'emploi influencé par les réseaux sociaux dans le pays d'accueil et le pays d'origine. L'obtention du premier emploi peut se faire en utilisant son réseau social qui fournit l'accès à l'information, mais ce réseau représente aussi une source de soutien pour s'insérer socialement et culturellement. Dans cette étude, l'immigrant dispose d'un réseau social élargi et diversifié se composant ainsi : membres de la famille du pays d'accueil, membres de la famille dans le pays d'origine, compatriotes dans le pays d'accueil, organisations dans le pays d'accueil, étrangers de différentes nationalités en Italie, et Italiens en Italie même. En parcourant cette étude, on remarque que le choix d'immigrer est influencé par la famille, mais aussi par des regroupements sociaux. Par exemple, dans le cas des Ghanéens et des Égyptiens, les immigrants de leur communauté (famille et amis) présents en Italie ont une influence positive lors de l'acquisition du premier emploi.

1.2 – Cadre conceptuel

Dans cette partie, notre but est d'établir des liens et d'élucider les relations entre ces concepts principaux que sont le capital social, l'insertion et l'insertion professionnelle. Ces concepts mettent en avant le caractère interactionnel entre les membres d'un réseau avec son environnement.

² L'échantillon de 3 849 personnes regroupe des Égyptiens, des Ghanéens, des Albanais et des Marocains ayant immigré en Italie.

1.2.1 – Capital social

Dans son étude, Kamanzi (2006) souligne les bases théoriques du capital social provenant du début du XXe siècle (en 1914) l'ouvrage de Weber intitulé *Économie et société*. Il distingue trois ressources essentielles dans l'amélioration de la condition de vie, notamment les ressources économiques, les ressources politiques et les ressources symboliques comme les relations sociales. Weber considère chaque relation sociale comme un comportement mettant en rapport des individus ayant des buts ou des objectifs similaires ou différents.

Selon Bourdieu, le concept de capital social peut se définir comme « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées, d'interconnaissance et d'interreconnaissance, ou en d'autres termes à l'appartenance à un groupe, comme un ensemble d'éléments qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptibles d'être perçues par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes), mais sont aussi unis par des liaisons permanentes et utiles » (Bourdieu, 1980, p. 3). Dans cette définition, les relations sociales comme la famille ou encore la communauté ethnique sont des ressources ou des moyens pour atteindre ses buts et ses objectifs. En organisant ou en participant à des activités, le capital social peut se stabiliser, il englobe la collectivité, contrairement au capital humain.

Le sujet du capital social a fait l'objet de différentes études par de nombreux chercheurs comme Putnam (1993), Coleman (1988) ou Lin (1995). Les travaux de Robert

Putnam sur le capital social sont une lumière pour la compréhension de ce concept. Pour Putnam (1993), le capital social est centré sur les communautés et non sur les individus qui les composent. La société représente un élément clé, c'est-à-dire un lieu d'échange où les individus se font confiance et s'engagent en raison d'un sentiment d'appartenance. Pour Putnam (1993), la confiance est un élément majeur du capital social ; il fait un parallèle avec les régions civiques italiennes qui se sont servies de la confiance comme atout pour le développement économique et la performance gouvernementale. De cette confiance résulte une meilleure coopération entre les membres d'une collectivité.

Pour Coleman (1988), le capital social est considéré comme un outil par lequel l'individu possède la capacité de choisir en fonction de ses propres intérêts. Les choix des individus constitueront des actions et des relations venant à créer des structures sociales et des ressources pour l'individu. La réciprocité est le vecteur entre les membres du groupe. Le capital social de Coleman (1988) peut être mieux assimilé grâce à un de ses exemples. Il étudie le marché des diamants à New York, car selon lui, cette communauté repose sur la confiance que nourrissent les membres entre eux. Cette confiance est née grâce à de forts liens familiaux et sociaux : si un membre de ce groupe cherchait à agir malhonnêtement à l'égard du groupe, il serait exclu. Cet exemple met en lumière les différents aspects du capital social de Coleman, notamment la réciprocité dans les échanges entre les membres d'une communauté.

Selon Narayan et Cassidy (2001), les dimensions du capital social tiennent essentiellement en ces points :

- La confiance envers les autres (famille, amis, voisins, gouvernement, etc.).
- Le bénévolat, donc la participation ou la contribution dans des associations ou des organismes.
- Le contact avec les voisins, c'est-à-dire la relation réciproque avec le voisinage (par exemple : l'aide pour la garde des enfants ou en cas de maladie).
- La vie sociale, donc tout ce qu'il y a un lien avec l'individu et son quotidien (par exemple : relations avec les collègues, les employés de l'épicerie, etc.).
- Les normes générales (comme avoir confiance aux personnes, être serviable, être équitable, etc.) et les caractéristiques de groupe (comme l'interaction et l'implication des membres, le sentiment d'appartenance au groupe, le partage de normes et de valeurs communes).

Lin introduit le capital social comme une ressource sociale. Selon Lin, la ressource sociale fait référence « à l'idée que les individus utilisent des ressources par l'intermédiaire de leur insertion dans les réseaux sociaux » (Lin, 1995, cité par Lévesque et White, 1999, p. 27). Le capital social est un moyen permettant aux individus de répondre à leurs objectifs en se servant des relations avec les autres membres du réseau. Lin (1995) insiste sur la notion de ressource sociale dans le capital social, car selon l'auteure, ce sont des ressources présentes dans le réseau, mais à valeur temporaire et conditionnelle. Lorsqu'une personne

utilise une ressource, elle devient redevable à la personne qui lui a fourni la ressource. Ce système fonctionne avec les valeurs de réciprocité et de confiance entre les membres du réseau. Pour illustrer cette notion de ressource sociale, une étude a été réalisée en 1975 par Lin (1995) sur un groupe de 399 hommes âgés de 21 à 64 ans et qui résident dans l'État de New York. Cette recherche avait pour but de déterminer l'emploi des relations sociales dans la recherche d'emploi en utilisant soit des liens faibles (parents d'amis ou amis de parents) ou des liens forts (parents, amis, voisins). Lors de cette recherche, la relation entre les personnes était importante pour déterminer leurs liens dans le réseau social. Il y avait également un indicateur à prendre en compte : le statut professionnel du contact. La recherche a ainsi pu déterminer que l'utilisation des liens faibles, des liens forts et du statut professionnel du contact pouvait servir de moyens pour obtenir un emploi de bonne qualité. En conclusion, les résultats de la recherche ont démontré que les ressources sociales avaient un impact sur la recherche d'emploi.

Dans notre logique, le capital social d'un immigrant est une ressource fondamentale dans le réseau social, mais elle aussi une porte d'entrée pour l'insertion professionnelle. Les différentes recherches sur le capital social et l'emploi exposées dans les paragraphes précédents nous confortent dans notre position que le réseau social puisse être une alternative dans la recherche d'emploi lorsque les méthodes traditionnelles (comme l'envoi de CV ou les agences de placement) ne fonctionnent pas. Évidemment, le plus important dans cette étude est de démontrer que le réseau social est un facteur jouant un rôle dans la

recherche d'emploi, mais pas n'importe lequel. Ainsi, il est déterminant que l'emploi concorde avec le diplôme acquis dans le pays d'origine ou encore dans le pays d'accueil.

1.2.2 – L'insertion

L'insertion dans une société est une étape fondamentale pour une personne. Être inséré socialement et professionnellement, c'est être un membre actif de la société. L'insertion est une démarche permettant à une personne de découvrir son rôle dans une organisation sociale. Une personne a besoin de repères pour se situer dans la société. La socialisation et l'emploi sont importants permettant à la personne de s'insérer dans une société qui la reconnaîtra. Dans le cas du réseau social, la personne peut s'en servir pour s'insérer, car les réseaux sont un lieu où la personne échange et crée des liens forts ou faibles avec son entourage. Plus la personne socialise avec d'autres personnes, plus elle est en contact avec des informations qui la conduiront vers un emploi ou de nouvelles relations.

Selon Goyette (2006), les origines de ce concept remontent en France et au Québec entre la période des années 1960 et 1970 ; ce concept se démarque notamment dans le domaine de la jeunesse et de l'accès à l'emploi. Les problématiques liées à l'emploi et la progression de l'instabilité sociétale ont pour conséquence la création de nouveaux types d'insertion au niveau de la politique d'emploi, de la formation professionnelle, du logement social, de l'immigration, de la culture ou encore de la santé.

Une différenciation est de mise entre l'insertion et l'intégration. « L'insertion consiste dans l'intégration d'un individu ou d'un groupe dans un milieu social plus vaste. Elle se distingue de l'intégration, opération par laquelle un individu ou un groupe s'incorpore à une collectivité pour produire éventuellement un ensemble » (Gentil, 1994, p. 20). Nous pouvons déduire que l'immigrant dans un processus d'insertion n'a pas cette contrainte d'adhérer au milieu social ou professionnel dans lequel il évolue. L'insertion est la première étape pour s'intégrer, une insertion réussie est gage d'une intégration réussie sur le long terme. Voici une définition de l'insertion considérée comme : « un processus d'inscription au monde du travail, à la capacité de se loger et à la protection sociale qu'offre la société pour l'ensemble des individus occupant le territoire » (Allaire et Siné, 2007, p. 12).

Selon les études de Spencer (1973, cité par N'kolo, 2008), des facteurs d'insertion professionnelle d'ordres démographiques et sociologiques sont déterminés par la race, l'âge, le sexe et le niveau de scolarité. Ces caractéristiques jouent un rôle important dans l'insertion des immigrants sur le marché du travail. C'est grâce à ces composantes que les employeurs peuvent embaucher les immigrants et ainsi se faire une idée sur leur adaptation dans l'emploi. Selon Lockheed et Mackenzie (2005), cité par N'kolo, (2008), à cela s'ajoutent les caractéristiques suivantes : la reconnaissance des acquis de l'expérience étrangère, la connaissance et la compréhension de la langue du pays d'accueil (dans le cas du Canada, le français et l'anglais) et le manque de connaissances et de renseignements sur les possibilités d'emplois dans le marché du travail canadien.

L'insertion professionnelle

Dans le cadre de cette étude, l'insertion professionnelle est un concept important pour aborder les immigrants et leurs réseaux sociaux. L'insertion professionnelle est la finalité lors de l'utilisation des réseaux sociaux. Ces derniers doivent nous mener vers l'accès à un emploi, car les immigrants veulent participer activement à la vie de la société d'accueil. Donc, les réseaux sociaux à travers l'emploi et la socialisation leur permettent de ne pas être marginalisés. Les réseaux sociaux sont une source d'informations, mais également une source de soutien moral et financier. Les informations circulent entre les membres du réseau et pour un immigrant, ce sont des informations importantes, surtout si des offres d'emplois sont abordées dans le réseau. L'insertion professionnelle nous permettra donc d'étudier le réseau social des immigrants et l'accès à un emploi dans une ville de région comme Gatineau.

Ces dernières décennies ont été marquées par une évolution du concept d'insertion professionnelle en grande partie en raison d'une transformation du marché du travail. Pour Vernières, l'insertion professionnelle est « un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi » (Vernières, 1997, p. 11). En somme, l'insertion professionnelle a pour but de trouver un emploi et d'avoir accès au marché du travail. Mais certains auteurs comme Gauthier (1997, p. 115, cité par Suzanne Gilbert, 2007, p. 27) ne se limitent pas à ces deux dimensions et rajoutent que c'est également « l'acquisition de compétences, la possibilité d'expérimentation et la recherche de promotion sociale ». Dans

ce cas précis, l'insertion est considérée comme une étape formatrice conduisant au savoir et à la pratique personnelle tout en cherchant à évoluer au sein de la société. Comme le souligne, Michel Vernières :

« le terme d'insertion professionnelle doit être réservé aux individus n'ayant, au départ de ce processus, jamais appartenu à la population active. Elle implique donc que soit éliminé de l'analyse le cas de chômeurs qui ont, dans une période antérieure, déjà effectué leur processus d'insertion. Dans un tel cas, nous parlerons de réinsertion » (Vernières, 1997, p. 11)

Il est primordial de savoir à quel type de population s'applique la notion d'insertion professionnelle. Les propos de Michel Vernières s'appliquent parfaitement au choix des immigrants dans notre étude, car c'est une couche de la population devant trouver un premier emploi et s'adapter à un nouveau marché du travail. Nous déterminerons dans les chapitres suivants des critères nous permettant de valider et de mesurer cette question.

Les immigrants présentent des trajectoires migratoires et professionnelles qui diffèrent les unes des autres. Évidemment, nous n'insinuons pas que le réseau social soit la stratégie d'insertion principale, car il existe d'autres stratégies d'insertion. Dans notre étude, nous sommes intéressé à ce lien entre l'insertion et la concordance avec le domaine d'éducation du pays d'origine. L'immigrant fait face à certaines difficultés lors de son arrivée, c'est ainsi qu'il utilise plusieurs stratégies pour accéder à un emploi. Il peut se trouver un emploi dans une branche complètement différente de son domaine d'activité, retourner aux études, accomplir des emplois provisoires et précaires, ou créer sa propre entreprise.

Ainsi, lors de leur insertion professionnelle, les immigrants font face à plusieurs facteurs qui leur facilitent ou non l'accès au marché du travail. Selon l'auteure Belhassen-Maalaoui (2008), elle présente cinq facteurs influençant l'insertion des immigrants :

- (1) Le premier facteur est la constitution du marché de l'emploi ; dans ce cas-ci, tout dépend du comportement positif ou négatif de l'employeur face aux groupes d'immigrants. Donc, plus le comportement est positif, plus les immigrants ont de chances de s'intégrer économiquement, et inversement dans le cas d'une attitude négative.
- (2) Le deuxième facteur concerne les politiques d'immigration et d'intégration. Les mises en place de politique sont des éléments primordiaux dont dépend la réussite de l'intégration des immigrants.
- (3) Le troisième facteur est l'organisation communautaire. Les immigrants ont tendance à s'installer dans des zones où ils retrouvent leur groupe ethnique. Ce réseau ethnique leur procure une ressource sur les plans de l'information, de l'emploi et du soutien moral.
- (4) Le quatrième facteur est la discrimination systémique. L'immigrant fait face à des barrières qui l'empêchent d'intégrer le marché du travail. La discrimination systémique fait référence à la domination d'un groupe majoritaire par rapport à un groupe minoritaire. On caractérise ces groupes par la religion, la langue, le sexe ou encore la couleur de peau.

(5) Et finalement, le dernier facteur fait référence au statut d'entrée et les caractéristiques sociodémographiques des flux migratoires. L'immigration est devenue une clé pour la pérennité de la croissance démographique et économique du Canada. L'instauration de règlements et de lois sur l'immigration (respectivement en 1967 et 1976) a favorisé la diversité culturelle. Le Canada sélectionne en grande partie des immigrants de la catégorie économique qui s'adapte le mieux au nouveau contexte mondial et global.

Selon Belhassen-Maalaoui (2008), l'insertion professionnelle d'un immigrant peut se caractériser par l'obtention et la stabilité d'un emploi lui permettant une indépendance financière et des perspectives d'avenir. Cette étape peut être aussi considérée comme l'accumulation de richesse afin d'obtenir un niveau moyen de revenu familial. Entre autres, il y a la reconstruction de sa vie sociale, car l'immigrant se retrouve dans un nouvel environnement. Il se doit de s'adapter aux normes de la société d'accueil régissant les valeurs et les idéaux, notamment avec les lois, les règlements, les mœurs, les habitudes ou encore les coutumes.

Si les raisons d'immigrer reposent sur le matériel, donc l'économique, l'immigrant a de ce fait besoin d'un emploi pour atteindre un niveau de vie différent de son pays d'origine. Ce choix et cette volonté d'immigrer peuvent être difficiles, surtout dans la transition entre deux marchés d'emploi et dans la culture du pays d'accueil. Les différentes recherches relatées dans les paragraphes précédents sur le sujet de l'insertion

professionnelle nous démontrent que l'emploi est un élément important et nécessaire. Car l'adaptation dans un nouvel environnement passe obligatoirement par l'emploi. Le fait de posséder un réseau social élargi et de qualité contribue fortement à l'insertion professionnelle dans le pays d'accueil. Étudier le lien entre le réseau social (dont le capital social est la ressource) et l'insertion professionnelle des immigrants dans une région nous aidera à démontrer que l'immigrant a besoin du réseau social comme tremplin pour obtenir un emploi digne de son diplôme d'origine. Dans notre étude, l'insertion professionnelle a pour valeur l'obtention d'un emploi en se servant de son réseau social, mais aussi en concordance avec le diplôme du pays d'origine ou acquis après une formation suivie dans le pays d'accueil.

L'importance de la concordance entre l'emploi et les études réalisées dans le pays d'origine est essentielle pour l'immigrant pour ne pas se sentir marginalisé de la société. Son diplôme est une preuve de ses compétences et de ses connaissances ; cela doit être un tremplin et non un frein pour un emploi. Donc, l'immigrant voulant occuper un emploi digne a pour but de maintenir un niveau de vie acceptable. Immigrer uniquement dans le but d'immigrer n'est pas l'objectif du nouvel arrivant : il veut obtenir de meilleures conditions professionnelles que dans son pays d'origine. La formation scolaire d'un immigrant fait partie de son bagage lorsqu'il immigré et il compte s'en servir pour trouver un emploi dans son domaine d'étude. La principale raison d'immigration d'un nouvel arrivant est économique. Donc, l'insertion professionnelle est l'une des étapes pour que l'immigrant puisse s'épanouir économiquement, socialement et culturellement.

1.3 – Cadre opératoire

Notre cadre opératoire représente les différents concepts que nous avons utilisés au moment de cette étude. Les différents concepts sont le capital social, le réseau social et l'insertion professionnelle. Entre ces concepts, nous avons des liens qui se résument dans le tableau suivant et c'est avec celui-ci que nous avons élaboré notre questionnaire, utilisé l'analyse de contenu pour vérifier notre question de recherche et notre hypothèse.

Tableau 1.2 – Opérationnalisation des principaux concepts

CONCEPTS	DIMENSIONS	INDICATEURS
Capital social	Confiance Bénévolat Contact avec les voisins Vie sociale Normes générales Caractéristiques de groupe	Confiance envers les autres (ex. : famille, amis, voisins, gouvernement, etc.). Participation ou contribution dans des associations ou des organismes. Relation avec le voisinage (ex : aide pour la garde des enfants ou si vous êtes malade). Relation entre l'individu et son quotidien (ex. : relation avec les collègues, l'épicerie, etc.). Avoir confiance aux personnes, être serviable et être équitable envers les membres du réseau. Interaction et implication des membres, le sentiment d'appartenance au groupe, le partage de normes et de valeurs communes.
Réseau social	Structure des réseaux (taille, densité et diversité du réseau – fréquence, proximité, intensité des relations) Dynamique des réseaux (condition d'accès aux ressources, écart entre ressources perçues et mobilisées)	Nombre de personnes avec qui il entretient des relations (ex. : famille, amis, voisins, collègues, etc.), degré d'interconnexion entre les membres du réseau, nombre et durée des contacts entre les membres du réseau. Présence ou absence de solutions de rechange, sentiment de dépendance, expression d'une difficulté de demander de l'aide ; anticipation du soutien disponible dans différents domaines (financier, soutien émotif, information, etc.) ; source et type de soutien.
Insertion professionnelle	La formation professionnelle (domaine d'étude, expériences professionnelles pertinentes (stage, bénévolat, emploi) Obtention d'un emploi (type d'emploi) Reconstruire une vie sociale	Diplôme obtenu, domaine d'étude du diplôme, apprentissage pratique, compétence et habileté sociale. Ne trouve pas d'emploi, ne conserve pas ses emplois, trouve et garde ses emplois, type d'emploi et tâches effectuées, acquisition de compétences, stabilité de l'emploi. Nouvelle connaissance, types d'activités, types de relation avec son entourage.

1.4 – Objectif de la recherche

Les préoccupations principales de cette étude sont d'explorer l'importance du capital social d'un immigrant à travers les réseaux sociaux lors de son insertion professionnelle

dans la ville de Gatineau. D'un point de vue théorique, l'étude vise à vérifier l'application de la théorie du réseau social dans le domaine de l'emploi et plus précisément sur l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs. D'un autre point de vue empirique, l'étude vise à étudier l'influence des réseaux sociaux pour la concordance entre études et emplois des immigrants africains noirs dans le territoire de Gatineau. Si nous avons décidé d'aborder ce sujet, c'est que l'immigration et l'intégration des immigrants sont d'une grande importance pour les desseins des gouvernements canadien et québécois. Étant nous-mêmes immigrant, mais aussi pour avoir une grande partie de nos amis et connaissances dans la même situation, nous avons senti le besoin d'explorer ce champ d'études.

La transition entre deux marchés d'emplois peut représenter des difficultés pour un nouvel arrivant, l'obligeant à s'adapter et à s'intégrer autant économiquement que socialement et culturellement. Une immigration réussie dépend de la faculté de l'immigrant à se trouver un emploi et à socialiser avec son nouvel environnement. Dans le processus d'insertion professionnelle, il faut tenir compte des responsabilités respectives de la société d'accueil et de l'immigrant. La société d'accueil représentée par le gouvernement à la responsabilité de faciliter l'intégration des immigrants, par exemple en mettant en place des mesures d'insertion sociale et professionnelle. L'immigrant, quant à lui, doit respecter un contrat moral à l'égard de lui-même et de la société qui l'accueille dans sa volonté de s'intégrer. Pour faciliter son intégration, nous avons utilisé le concept de réseau social influençant l'accès à l'emploi en concordance avec l'éducation.

Le domaine du développement régional portant sur plusieurs champs disciplinaires, cela nous a aidés dans notre choix de sujet. Cette étude cible le rôle des réseaux sociaux dans la recherche d'emploi des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau. Les réseaux sociaux font référence au réseautage dans le sens où l'immigrant trouve un emploi grâce à son capital social, par exemple avec l'aide de la famille, d'amis, d'associations culturelles, sportives, religieuses servant de références pour un emploi. Plusieurs études ont été réalisées (par différents chercheurs comme Granovetter, Putnam et Barnes) sur le sujet du capital social et l'entrée sur le marché du travail, lesquelles recherches ayant conclu que le capital social compris comme réseau social avait une influence pour l'obtention d'un emploi. Malheureusement, on ignore si le capital social, ressource du réseau social, peut constituer une stratégie d'insertion pour l'immigrant africain noir dans l'obtention d'un emploi concordant avec son domaine d'étude dans son pays d'origine. Ceci représente donc une lacune que nous voulons combler à travers cette étude, permettant ainsi d'étendre les connaissances sur le sujet de l'insertion professionnelle des immigrants. Si cette stratégie informelle de recherche d'emploi s'avérait être une autre solution, cela pourrait être une source informationnelle importante pour les immigrants en général.

1.5 – Formulation de la question de recherche et de l'hypothèse

Le thème de réseau social associé à l'insertion professionnelle des immigrants mérite un mémoire pour comprendre comment la relation d'un cercle de contacts personnels ou impersonnels dans une phase de soutien et d'aide dans un milieu régional contribue à l'in-

sertion. Les liens forts ou les liens faibles unissant une personne (A) et une personne (B) peuvent nous démontrer que les sociétés traditionnelles (donc solidaires des pays du Sud, par exemple) et non individualistes (donc compétitives prônées par certains pays du Nord) sont plus importantes dans une situation de survie humaine. Les liens faibles représentent les contacts professionnels et les liens forts des liens plutôt familiaux ou d'amitié.

Notre question générale sera la suivante :

- **Comment une ressource essentielle comme le réseau social peut-elle contribuer à l'insertion professionnelle d'un immigrant dans une ville de région ?**

Notre but est d'évaluer la contribution du réseau social sur l'accès à un emploi concordant avec le domaine d'étude de l'immigrant. Plus explicitement, nous étudions le lien entre les déterminants des réseaux sociaux et l'insertion professionnelle des immigrants. Donc, un moyen d'atteindre son objectif d'accès à un emploi concordant avec sa formation ou son expérience. Le réseau social fait partie des solutions lorsque les moyens formels ne sont pas suffisants pour trouver un emploi. Pour mieux englober cette question générale, nous l'avons appliqué sur un type de la population et une ville de région. Plus spécifiquement, notre question serait :

- **Comment une ressource comme le réseau social peut-elle contribuer à l'insertion professionnelle d'immigrants africains noirs en lien avec leur domaine d'étude du pays d'origine dans la ville de Gatineau ?**

Notre hypothèse de recherche met en lumière la dimension des réseaux sociaux et leur capacité à favoriser la concordance entre les domaines de formation et l'insertion professionnelle des immigrants. Elle se formule de la manière suivante :

- **Le réseau social favorise l'intégration professionnelle des immigrants africains noirs dans la ville de Gatineau. Plus les immigrants africains noirs renforcent leur réseau social pour s'insérer professionnellement, plus ils ont des possibilités de se trouver un emploi concordant avec leur domaine d'étude dans leur pays d'origine.**

Dans cette hypothèse, faire partie d'un réseau social permet à l'immigrant d'avoir une ressource informationnelle pour l'accès à un emploi, mais aussi à des renseignements sur les plans économique et social pouvant favoriser leur intégration.

Le capital social considéré comme la base des relations sociales est une ressource dans le réseau. Mais pour un immigrant, la construction d'un réseau social dépend aussi de sa durée sur le territoire, car les immigrants arrivés depuis peu d'années dans le pays

d'accueil disposent rarement de vastes réseaux sociaux et s'ils en ont un, il est généralement limité. Selon Lewis-Watts :

« Le type de réseau social des immigrants et la qualité de celui-ci peuvent revêtir tout autant d'importance que le capital humain dans le succès du processus d'intégration » (Lewis-Watts, 2006, cité par le Conseil de planification sociale d'Ottawa, 2010, p. 8).

Le réseau social dépend aussi de sa qualité (par exemple, plus vous entretenez de bons rapports avec votre réseau, plus il peut servir comme référence pour l'obtention ou des opportunités d'emplois). La qualité du réseau social peut se résumer à la nature des liens donc forts ou faibles. Le réseau social formel (représentant les proches comme la famille, les amis, etc.) est le siège de liens forts entre ceux qui le constituent ; quant au réseau social informel (représentant les connaissances comme les parents éloignés, les camarades de classe, les voisins, etc.), il est le siège de liens faibles entre ceux qui le constituent.

L'auteur Bommelaer (2009) détaille plusieurs études sur la recherche d'emploi. Notamment avec Granovetter qui chiffrà à 60 % les chercheurs d'emplois trouvant un emploi grâce à leur réseau et à 83 % la part de ces chercheurs d'emplois qui avaient obtenu un emploi en se servant d'un lien faible. De ce fait, les liens faibles sont plus efficaces que les liens forts. D'autres études, notamment celle de Lin sur le réseau social et l'accès à l'emploi, démontrent qu'en 1975, 57 % des 399 employés masculins âgés de 24 à 65 ans interviewés dans l'État de New York ont obtenu leur premier emploi grâce aux réseaux sociaux, et plus précisément avec leurs contacts personnels. L'étude de Pistaferri (dans le cas du marché du travail italien en utilisant les données du *Survey of Household Income*

and Wealth [SHIW]) démontre que les réseaux sociaux jouent un rôle important dans l'accès à l'emploi par rapport aux méthodes formelles de recherche d'emploi. Sur l'échantillon de 2 492 personnes, 47 % ont obtenu un emploi grâce à leur réseau social.

Même si ces études ne sont pas centrées sur le réseau social des immigrants, elles déterminent l'influence des réseaux sociaux sur l'accès au marché du travail. L'utilisation de son réseau de contacts dans la recherche d'un emploi est un atout pour la personne voulant intégrer le marché du travail. Ainsi, notre but sera d'appliquer la théorie du réseau social et de tester nos hypothèses en fonction de cette théorie.

CHAPITRE II

MÉTHODOLOGIE

2.1 – Méthodologie choisie

Pour ainsi répondre à notre question de départ et vérifier notre hypothèse de recherche, nous avons choisi de faire une étude de cas sur un échantillon de huit immigrants africains noirs de la ville de Gatineau ayant parcouru le processus d'insertion professionnelle. La technique de collecte de données pour l'étude de cas comprend l'entrevue semi-dirigée et un questionnaire de type fermé qui sera distribué aux répondants. Les résultats obtenus lors des entrevues ont été interprétés avec la méthode de l'analyse de contenu. Cette technique permet de comprendre et d'interpréter les discours des participants à cette étude. L'analyse de contenu est définie comme « une technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative du contenu manifeste de la communication » (Bardin, 1977, p. 17).

L'étude de cas est définie comme « une approche de recherche empirique qui consiste à enquêter sur un phénomène, un évènement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionné de façon non aléatoire, afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui dépasse ses bornes » (Roy, 2009, p. 207). Nous avons sélectionné

l'étude de cas par rapport à d'autres méthodes de recherche qualitative (comme le récit de vie, la théorisation ancrée, la recherche-action), car notre étude englobait les différents critères de la définition ci-dessus. Nous avons choisi les réalités du parcours migratoire d'un groupe restreint de huit immigrants africains noirs constitué grâce à la connaissance de personnes ayant traversé cette étape dans leur vie et possédant des renseignements pertinents à nous fournir, cela permettant une analyse approfondie des données et une interprétation en fonction de notre question de recherche et de notre hypothèse principale.

Notre choix s'est porté sur les huit répondants en fonction de leurs parcours scolaires et professionnels, mais aussi en raison de leur implication dans la diversité de la ville de Gatineau en tant qu'immigrants. Cet échantillon a pour but d'obtenir le maximum d'informations sur notre objet d'étude. La taille a une signification relative, car tout dépend de la nature et de l'utilité des informations, de l'objet d'étude, du temps et des ressources. Le principe de saturation est la cause du choix de huit répondants, car le chercheur mène des entrevues jusqu'à ce que les informations ou les réponses soient répétitives. Le fait d'avoir des redondances dans la cueillette des données bloque notre analyse. Nous avons ainsi mis en place des critères de sélection pour l'échantillon. La plus grande diversité possible était prépondérante dans le choix des répondants : homme ou femme, mariée ou célibataire, avec ou sans enfants, etc.

L'élaboration de critères de sélection pour faire partie de l'étude était importante : les participants sont d'origine africaine noire, de citoyenneté canadienne ou ayant obtenu

résidence permanente, habitant depuis au moins trois ans dans la ville de Gatineau et ayant une formation ou une expérience de leur pays d'origine. Nous avons choisi ces critères, car dans notre étude nous nous intéressions aux immigrants africains noirs étant donné nos propres origines culturelles africaines. L'immigrant devait détenir un statut de résident qui montrait qu'il voulait demeurer au Canada à long terme, et donc d'obtenir ou bien la résidence permanente ou bien la citoyenneté canadienne, démontrant ainsi son envie de s'intégrer à la société québécoise et canadienne. La durée minimale de présence sur le territoire de trois ans était primordiale, car entre son arrivée et la recherche d'emploi, l'immigrant a eu le temps de se créer un réseau social élargi et donc d'utiliser son capital social pour l'obtention d'un emploi. Nous avons voulu étudier le lien entre la formation reçue dans le pays d'origine et l'emploi occupé dans le pays d'accueil, car en général, l'éducation et l'expérience à l'étranger ne sont pas considérées par les employeurs de la société d'accueil. C'est dans ce cadre-là que le capital social joue un grand rôle, car il permet à la personne qui aide l'immigrant à servir de porte d'entrée grâce à la confiance que l'employeur lui porte.

Selon Lemieux (2000), les caractéristiques principales d'un réseau social sont sa structure, son interaction et sa fonction. La structure se caractérise par la taille (donc le nombre de personnes dans le réseau) et la densité par le degré de connaissance mutuelle. L'interaction se caractérise par la nature des relations avec des liens forts ou faibles, la durabilité (durée de connaissance), l'intensité (fréquence des échanges), la dispersion (faci-

lité dans les échanges) et la réciprocité (soutien donné et reçu). La fonction se caractérise par le type de soutien (comme le temps accordé, voire l'aide morale ou financière).

L'étude du MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION DU CANADA (2008) dégage les conclusions suivantes sur le succès des différents types de réseaux sociaux dans l'obtention d'un emploi. Ils considèrent que les liens faibles (comme les réseaux d'organisation) et la diversité du réseau ont un effet positif sur l'accès au marché du travail. Grâce au réseau de ses amis, l'immigrant peut se servir des liens faibles pour dénicher un emploi. Selon Belhassen-Maalaoui (2008), le réseau social ethnique entre les membres de la communauté peut faciliter l'insertion des immigrants lors de leur arrivée. Ce réseau représente une source d'informations pour l'emploi ainsi qu'une ressource morale.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons sélectionné les critères économiques et sociaux suivants : l'emploi à temps plein permanent, la concordance entre études et emplois occupés, l'autonomie financière, la maîtrise et l'efficacité des tâches professionnelles dans l'organisation, et finalement l'adaptation et l'acceptation de l'environnement relativement au nouvel arrivant. Ces critères correspondent aux éléments principaux d'une insertion réussie pour un immigrant. Ceux-là mettent l'accent sur l'ensemble des aspects qu'un immigrant ou un natif doit affronter durant son cheminement professionnel.

Dans notre étude, l'immigrant est en interaction avec deux groupes : le premier groupe fait référence au réseau social constitué de personnes proches ou éloignées, et le

deuxième groupe concerne le milieu de travail constitué de nouvelles personnes voulant l'aider à s'insérer dans son nouvel emploi. En effectuant l'analyse des données, nous avons fait une comparaison avec d'autres études de cas sur l'intégration des immigrants à travers les réseaux sociaux dans les régions.

2.2 – Population à l'étude : les immigrants africains noirs de la ville de Gatineau

En tenant compte d'une étude de la Ville de Gatineau (2008), la population immigrante en Outaouais était de 23 630 personnes et depuis les années 2000, elle accueille chaque année 1 200 immigrants. En 2006, le taux de chômage des immigrants de la région de l'Outaouais était de 9,7 % ; ce taux était supérieur à celui de la population régionale (6,3 %). Pourtant, le niveau de scolarité des immigrants est supérieur à celui de la population régionale, avec respectivement 33,9 % et 17,5 %. Le taux d'activité de la population immigrante est supérieur à celui de la population régionale avec respectivement 69,2 % et 68,1 %. En 2006, le salaire des immigrants de l'Outaouais est inférieur à celui de la population régionale, avec respectivement 26 424 \$ et 33 636 \$. Les principaux secteurs d'activités embauchant les immigrants sont l'administration publique avec 19 %, l'hébergement et la restauration avec 11 %, et finalement la santé et les services sociaux avec 9 %.

Notre lieu d'étude est la ville de Gatineau dans laquelle nous avons choisi les immigrants africains noirs comme population cible. En 2006, la Ville de Gatineau (2007) a recensé dans la communauté noire 5 710 Gatinois. Parmi eux, on dénombre 3 945 immi-

grants d'origine africaine noire, les 1 765 qui restent englobent les Africains du Maghreb et les Haïtiens. Ils se répartissent sur le territoire de Gatineau de la manière suivante : un citoyen sur 20 dans Saint-Raymond-Vanier (5,61 %) et Hull (5,38 %), et près d'un citoyen sur 30 dans Deschênes (3,83 %), Val-Tétréau (3,21 %), Wright-Parc-de-la-Montagne (3,18 %), l'Orée-du-Parc (3,02 %), Des Promenades (2,99 %) et Aylmer (2,44 %).

Bien entendu, nous n'aurons pas la prétention d'étudier l'ensemble de ce bassin d'immigrants d'Africains noirs, mais nous avons voulu connaître l'environnement dans lequel ils évoluaient au quotidien. La communauté noire de Gatineau est composée d'immigrants du continent africain (Maghreb non inclus). La Ville de Gatineau (2007) dénote l'arrivée, dans les années 1980, de réfugiés et d'immigrants économiques africains francophones provenant du Rwanda, de Djibouti, du Congo, du Mali, du Cameroun, du Bénin ou encore de la Côte d'Ivoire. Dans ces communautés, on a remarqué que l'intégration linguistique n'était pas une barrière, mais l'accès au marché de l'emploi était plus difficile en raison de discriminations, notamment raciales et professionnelles.

2.3 – Type et taille de l'échantillon

Le choix s'est porté sur un échantillon non probabiliste, au contraire d'un échantillon probabiliste, c'est-à-dire que selon Beaud (2009), nous choisissons notre échantillon non au hasard, mais selon les besoins du chercheur.

Plusieurs types d'échantillons non probabilistes existent (comme les échantillons accidentels, les échantillons de volontaires, les échantillons en boule de neige, les échantillons systématiques et les échantillons par quotas) ; le type d'échantillon choisi est l'échantillon en boule de neige, lequel consiste « à ajouter à un noyau d'individus (des personnes considérées comme influentes, par exemple) tous ceux qui sont en relation (d'affaires, de travail, d'amitié, etc.) avec eux, ainsi de suite » (Beaud, 2009, p. 266). Dans ce type d'échantillon, le choix des participants est constitué grâce à la connaissance de personnes ayant traversé cette étape dans leur vie et possédant des renseignements pertinents à fournir. Dans ce cadre-là, nous avons demandé à de la famille, des amis, des professeurs ou encore des collègues de nous référer à des personnes ayant vécu cette situation.

En utilisant l'entrevue semi-dirigée, notre but est d'interagir avec des immigrants africains noirs et de connaître leur parcours d'insertion à travers les réseaux sociaux. Notre objectif était donc d'interviewer un groupe de huit immigrants africains noirs de la ville de Gatineau. Le choix des participants s'est fait en fonction des caractéristiques requises pour répondre à nos questions de recherche. En plus de l'entrevue semi-dirigée, il y a une partie quantitative avec la création d'un sondage fermé avec des données quantifiables.

L'échantillon en boule de neige ne prend en considération que des cas individuels ou des groupes restreints. Donc, l'échantillon que nous proposons ne prétend pas être un portrait général de la population immigrante, mais un échantillon représentant la réalité d'un groupe d'individus. Par réalité de l'échantillon, j'entends ce groupe de huit (8)

immigrants qui à travers leurs récits vont nous mener à des situations concrètes de leurs vie et qui ne doit pas être généralisé à l'ensemble de la population immigrante canadienne car les réalités sont différentes entre les individus mais aussi dû à notre échantillon non représentatif des immigrants de la région de l'Outaouais. Cela aurait pu être le cas si nous avions choisi la méthode quantitative se basant sur des échantillons probabilistes et sur les statistiques.

2.4 – Mode de collecte de données

Le mode de collecte des données fait référence aux différents moyens et outils que nous avons utilisés pour recueillir les informations dans le cas de l'analyse des données. Tout comme la recherche qualitative, l'étude de cas peut se servir des méthodes suivantes :

« En règle générale, la recherche qualitative fait appel pour la collecte des informations, à l'observation participante et à l'entrevue. Ces techniques de base sont complétées par le questionnaire, la photographie, les documents audiovisuels (vidéo, film), l'observation des lieux publics, l'histoire de vie, l'analyse de contenu » (Poupart et coll. 1997, p. 98)

L'une des méthodes que nous avons choisies est l'entrevue semi-dirigée ; cette technique consiste...

« En une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé » (Savoie-Zajc, 2009, p. 340).

Dans cette technique, nous sommes en face à face avec l'interviewé, muni d'une grille d'entrevue composée de questions semi-ouvertes sur son insertion professionnelle. La grille d'entrevue est un outil essentiel de notre étude, car elle représente la structure de nos concepts centraux de notre cadre théorique et de notre question de recherche. En supplément de l'entrevue semi-dirigée, notre collecte de données utilise un sondage fermé sur ce même échantillon. Il y a donc une quantification des données pour les réseaux sociaux. Cet outil nous a permis de connaître le profil sociodémographique et professionnel des personnes. Cela sera une bonne façon d'appuyer par des chiffres le caractère pertinent de notre recherche et aussi de notre hypothèse principale.

L'impact du capital social à travers le réseau social dans l'insertion professionnelle du répondant doit ressortir de l'entrevue, car tel est le but de l'utilisation de cet outil. Cette grille d'entrevue a été réalisée selon nos dimensions et nos indicateurs du cadre opératoire. Les questions semi-ouvertes sont une bonne manière de permettre au répondant d'entrer dans les détails et de ne pas se limiter à une réponse simple. Cette technique favorise la connaissance, la compréhension et l'apprentissage de l'environnement de l'interviewé. Tout cela est facilité grâce à l'interaction et l'échange verbal entre l'intervieweur et l'interviewé. Notre tâche est de diriger l'entrevue pour empêcher le répondant de s'écarter de notre sujet principal.

2.5 – Méthode d'analyse des données

Cette partie concerne la méthode que nous avons utilisée pour analyser les résultats de notre recherche. Dans une étude de cas, la collecte et l'analyse des données sont les parties les plus importantes de l'étude, car elles mettent en lumière notre question de recherche et notre hypothèse principale. Avec l'entrevue semi-dirigée comme technique de collecte de données, nous avons obtenu une multitude de données. Pendant l'interview, nous avons pris des notes sur les expressions verbales et non verbales pour nous aider dans notre verbatim. Bien que le verbal soit un objet important, tout le rapport gestuel et comportemental du répondant est à prendre en compte. Toutes ces données ont été inscrites dans un journal de bord pour constituer une banque de données adéquate pour interpréter les résultats en fonction de l'analyse de contenu.

Pour analyser les données recueillies, nous nous sommes servi de la méthode de l'analyse de contenu. L'analyse de contenu est « une technique d'étude détaillée des contenus de documents. Elle a pour rôle d'en dégager les significations, associations, intentions... non directement perceptibles à la simple lecture des documents (le terme document doit être pris au sens très large du terme, allant du texte au microfilm en passant par la bande magnétique...) » (Aktouf, 1992, p. 112). L'objectif de cette technique est d'interpréter le contenu des déclarations des immigrants africains noirs en classant dans nos catégories leur discours sur le thème principal de l'insertion professionnelle et du réseau social.

Pendant notre étude, nous avons respecté les cinq étapes suivantes :

- Recueillir, préparer, classer et évaluer le matériel à analyser.
- Lectures préliminaires.
- Choix et définitions des codes.
- Processus de codage des documents.
- Analyse et interprétation des résultats.

Pour la première étape, après les entrevues, nous avons regroupé sur notre ordinateur portable tous les enregistrements sonores pour faciliter l'écoute et la retranscription intégrale de chaque entrevue. Les verbatims sont classés dans des documents individuels selon le profil du répondant. La seconde étape, après la retranscription des entrevues, consistait à une lecture adéquate des entrevues pour comprendre le sens des réponses donné par les participants. La lecture des interviews a été réalisée pour nous familiariser avec leurs contenus et ainsi dégager d'autres sous-thèmes en plus des thèmes déjà recherchés lors des entretiens. La troisième étape fait référence au choix de nos catégories ou codes, dans le sens où le code, selon Deslauriers (1992), est « un symbole appliqué à un groupe de mots permettant d'identifier, de rassembler et de classer les différentes informations obtenues par entrevue, observations, ou tout autre moyen » (Deslauriers, 1992, p. 70). À partir de notre hypothèse principale, nous avons dégagé une liste exhaustive de catégories. La quatrième étape concerne la manière dont nous avons établi nos codes. Le tout est de codifier chaque document ; ainsi, nous avons codifié grâce à des

noms fictifs, les réponses des répondants en fonction de notre hypothèse principale. La cinquième étape concerne une analyse et une interprétation des résultats obtenus lors des entrevues. Dans cette étape, le chercheur se sert (comme dans la quatrième étape) de son cadre théorique, mais aussi de son hypothèse de recherche. Le but de cette démarche est de vérifier notre hypothèse de recherche.

2.6 – Considérations éthiques

Notre étude nous met en relation avec des personnes nous racontant leur expérience professionnelle et personnelle. Nous devons donc respecter une éthique et respecter la confidentialité des informations de notre échantillon. Nous avons pris la liberté de suivre une ligne de conduite ne portant aucun préjudice aux personnes interviewées. Ainsi, nous avons décidé de garder l’anonymat des personnes et de préserver les informations afin d’empêcher leur identification. Nous avons donc conservé les coordonnées personnelles et les enregistrements sonores des entrevues dans un lieu sécuritaire, lesquels ne seront cependant détruits qu’au bout de deux ans et ce, au cas où nous aurions besoin de preuves scientifiques, de présenter certains résultats, voire pour des études sur le même sujet.

Au moment de l’interview, nous avons fait signer un formulaire de consentement à chaque personne ayant participé à l’étude. Ce formulaire est une pièce administrative importante contenant les renseignements nécessaires sur le but de la recherche. Pour le participant, le fait de signer ce document est une preuve de sa collaboration et l’occasion de s’assurer que les renseignements qu’il fournira demeureront confidentiels.

2.7 – Limites méthodologiques

L'analyse de notre étude a été réalisée selon un échantillon non probabiliste axé sur des volontaires voulant nous faire part de leur expérience professionnelle et personnelle. Notre échantillon s'est porté sur une cible des huit immigrants africains. Au préalable, nous avons choisi un échantillon de douze personnes, mais le manque de candidats à l'étude nous a obligé à réduire notre échantillon. Ces personnes ne correspondent pas à l'ensemble de la population immigrante africaine noire de la ville de Gatineau, mais plutôt à la réalité de ce groupe. La cueillette et l'utilisation des données de cette étude sont des sources importantes fournissant des renseignements sur l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau.

La recherche qualitative étant notre option, les résultats obtenus lors de nos recherches ne pourront être généralisés à l'ensemble de la région, ou encore de la province, car les réalités sont différentes entre les régions, mais aussi en raison du fait que notre échantillon n'est pas représentatif de la population immigrante de la région de l'Outaouais. Étant donné l'échantillon proposé, le principe de saturation dans notre mémoire est limité. Les raisons d'immigrer diffèrent d'une personne à une autre et ne nous permettent pas, dans le cas d'un mémoire de maîtrise, d'atteindre la saturation convenue. Malgré cela, les renseignements obtenus et les analyses seront d'une aide à n'en pas douter sur les réalités des immigrants dans leur insertion professionnelle en région.

CHAPITRE III

PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALE

3.1 – L’immigration et le marché de l’emploi au Québec

3.1.1 – L’immigration : la solution pour le Québec ?

Selon Bertheleu (2001), la politique du multiculturalisme au Canada remonte aux années 1970 et aux premières volontés du Québec de se séparer de la fédération canadienne. Cette politique d’immigration consiste à reconnaître les cultures et insiste sur le fait que chaque culture est une richesse pour la construction de la nation canadienne. Le Canada a toujours dépendu de l’immigration pour occuper le territoire et disposer d’une force de travail. Traditionnellement, les premières migrations venaient d’Europe avant de s’étendre plus tard à d’autres régions du monde. Le recensement de STATISTIQUE CANADA (2006) estimait que plus de six millions de personnes étaient nées à l’étranger en 2006, dont 58 % provenant d’Asie, 16 % d’Europe, et 10 % d’Afrique et d’Amérique du Sud. Les tendances migratoires ont changé entre 1971 et 2006, car avant les années 1970, les Européens étaient arrivaient au premier rang alors qu’aujourd’hui, ce sont les Asiatiques qui l’occupent.

Les objectifs de la politique d'immigration du gouvernement du Québec diffèrent de celle du gouvernement du Canada du fait que le premier privilégie une augmentation de sa population étant donné un faible taux de natalité tout en développant l'économie, mais aussi pour pérenniser la langue francophone et la culture québécoise. Le gouvernement du Canada, pour sa part, favorise le développement du marché de travail et le niveau d'éducation des immigrants. Selon Marois (1989), depuis 1971, une entente entre le Canada et le Québec a permis à la province québécoise de déterminer le niveau d'immigration et de choisir ses immigrants en fonction de la catégorie socio-économique, mais aussi au niveau de l'accueil des réfugiés. Le MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC dispose de nombreux moyens pour intégrer les nouveaux arrivants, notamment des rencontres de l'immigrant avec un agent d'intégration pour l'aider dans ses démarches d'installation, d'intégration socioéconomique et d'information sur la vie et l'emploi en région. Sans oublier les nombreux organismes communautaires financés par les gouvernements provincial et fédéral sur l'intégration des immigrants.

Selon Nadeau (2003), la province du Québec fait face à de nombreuses problématiques comme le vieillissement de sa main-d'œuvre et de sa population. En 2001, l'âge médian au Québec était de 38,8 ans et les moins de 19 ans représentaient moins de 24 % de la population québécoise. Depuis les années 1970, la démographie de la province est en plein déclin, les disparités socioéconomiques s'accroissent entre les régions québécoises étant donné l'exode de leurs populations et la fermeture des entreprises, sans parler de la saturation des points régionaux d'attraction. La province de Québec affiche un

faible taux de fécondité par rapport aux autres régions du monde (ce taux dernier oscillant entre 1,4 et 1,7, alors que le seuil requis pour le renouvellement de la population est de 2,1). À cela s'ajoutent, selon Geadah (2007), la demande accrue de main-d'œuvre et la pénurie prévisible de compétences (notamment dans la construction, la mécanique, l'enseignement, l'usinage, les services sociaux et l'aérospatiale qui seront en manque de ressources humaines).

Selon Séguin et Termotte (1993), depuis les années 1980, la volonté du gouvernement québécois est de décentraliser sa population vers d'autres pôles régionaux. Ainsi, le MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION DU QUÉBEC a instauré une stratégie régionale contre l'exode rural des Québécois concernant l'accueil des immigrants et ce, dans le dessein d'équilibrer les disparités spatiales entre les régions, un moyen de lutter contre le vieillissement de la population et l'exode des jeunes vers des pôles régionaux plus attractifs. C'est aussi une manière de repeupler les régions et de redynamiser l'économie régionale. L'apport positif de l'immigration est reconnu ; des chercheurs comme Séguin et Termotte (2003) dégagent l'hypothèse que l'établissement d'immigrants dans une région aurait pour conséquence une augmentation substantielle de consommateurs, donc un résultat positif sur la démographie régionale.

L'immigration a un impact autant démographique qu'économique. Dans le domaine démographique, les immigrants sont une valeur importante, car ils contrent ou freinent le déclin démographique d'une région et aident à rajeunir sa population. En matière écono-

mique, l'immigration se caractérise par une augmentation du revenu par habitant et par une diminution du taux de chômage. Les besoins spécifiques des régions en main-d'œuvre sont un manque pour la croissance de l'emploi dans certains secteurs des économies québécoise et canadienne. L'immigration est l'une des solutions pour combler la pénurie de main-d'œuvre et repeupler la province québécoise. L'atteinte de ces objectifs passera par différents enjeux déclarés par le MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DU QUÉBEC (2011), en l'occurrence l'engagement réciproque de l'immigration et de la société québécoise, l'immigration au service du développement économique et démographique du Québec, la réussite de la francisation des personnes immigrantes et de leur intégration, une organisation agile, engagée dans la transformation de ses façons de faire et résolument axée sur les résultats.

De nos jours, l'intérêt envers les immigrants n'est pas seulement exclusif aux métropoles ou aux villes québécoises de taille moyenne. Cela implique également que de nouveaux acteurs québécois (comme Emploi-Québec, les commissions scolaires ou encore la *Société de développement économique*) doivent favoriser l'intégration d'immigrants en région et ce, dans le souci et le besoin de permettre l'essor économique du Québec. Ces nouveaux acteurs utilisent différents outils et services pour atteindre leurs objectifs, notamment les services d'aide à l'emploi ou encore le guide pratique de recherche d'emploi d'Emploi-Québec, la formation aux études et l'accueil aux nouveaux arrivants offerts par les commissions scolaires, la sélection et le recrutement d'immigrants dans les régions par les *Sociétés de développement économique*.

Dans la province du Québec, l'immigration est l'une des solutions pour le manque de main-d'œuvre et repeupler le territoire. Les politiques en immigration de la province québécoise ont pour but de faciliter aux immigrants l'accès au marché de l'emploi. Malgré l'offre de l'aide étatique pour la recherche d'emploi, et si nous nous basons sur les études réalisées auparavant par d'autres chercheurs, les immigrants se dirigent en premier lieu vers leurs réseaux de connaissances. Nous ne pouvons omettre le fait que les programmes et politiques de l'État aident malgré tout les immigrants, mais nous voulons étudier la contribution du capital social dans un réseau social pour l'intégration des immigrants. Car durant leur processus migratoire, les immigrants font face à des défis économiques, sociaux et culturels, et nous voulons savoir comment le réseau social peut être une source de soutien pour ceux-là.

Pour obtenir des chiffres sur l'immigration québécoise, il faut remonter, selon Piché et Laroche (2007), à la fin de la Seconde Guerre mondiale. Depuis les années 1950, la population immigrante au Québec est en constante progression. En 1950, la population immigrante comptait 228 953 personnes (pour une population totale de 4 000 065), alors qu'en 2001, la population immigrante comptait 706 985 personnes (pour une population totale de 7 125 580). La population immigrante née à l'étranger représente 10 % de la population totale. Les progressions constatées durant ces cinquante dernières années sont dues en grande partie à des changements dans les politiques d'immigration des gouvernements canadien et québécois. Le Québec a conclu un accord avec le gouvernement

fédéral du Canada pour s'occuper de l'immigration de sa province. Cet accord a permis au gouvernement québécois de sélectionner ses immigrants.

Selon l'organisme *Centre Justice et Foi* (2002), c'est ainsi qu'à la fin des années 1980, le Québec s'est rendu compte de l'importance de la régionalisation de l'immigration étant donné les disparités constatées dans les régions. Certaines régions, comme le Sud-Ouest de la province (en l'occurrence les Laurentides-Lanaudière, la Montérégie, le Grand Montréal et l'Outaouais), étaient en pleine croissance, contrairement à d'autres régions plus éloignées (comme le Bas-St-Laurent-Gaspésie, le Saguenay-Lac-St-Jean, la Côte-Nord et l'Abitibi-Témiscamingue). Parmi ces disparités, on note la baisse de la qualité de vie, du marché de l'emploi, des services sociaux, des écoles, des cliniques, du transport ou encore des loisirs. Le tout a eu pour conséquence majeure l'exode des jeunes et des familles immigrantes vers d'autres centres d'attraction (par exemple, Montréal présentant une qualité de vie supérieure à la moyenne).

L'étude de Simard (1996) nous démontre que l'immigration et l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants présentent quatre enjeux principaux et interdépendants pour le développement régional. Le premier enjeu est territorial ; il fait référence à la répartition spatiale équilibrée de l'immigration, c'est-à-dire en décongestionnant les principaux points d'attraction des immigrants. Mais encore, l'immigration doit servir à redynamiser les régions à faible croissance et à réduire le clivage entre métropoles et régions périphériques. Le deuxième enjeu est démographique ; le Québec possède un

faible taux de fécondité, ce qui entraînera, dans les prochaines années, un dépeuplement et un sous-développement socioéconomique dans les régions. Ainsi, l'immigration fait figure de levier de repeuplement dans les zones autant rurales qu'urbaines. Le troisième enjeu est politique ; le Québec est la seule société francophone en Amérique du Nord et le dépeuplement de sa province constitue un danger, car l'identité nationale québécoise et sa cohésion sociale sont en jeu. L'apport de l'immigration a pour objectif de donner un nouveau souffle pour contrer la communauté anglophone dans la province québécoise, mais aussi d'apporter un sentiment d'appartenance aux immigrants. Le quatrième et dernier enjeu est économique ; la main-d'œuvre immigrante, mais aussi l'entrepreneuriat, est un atout pour le développement des régions, entraînant une réduction des exclusions et des inégalités territoriales.

L'immigration fait partie des solutions pour redynamiser un territoire, mais dans ces régions, nous retrouvons les problématiques suivantes : faible bassin d'emploi, diversification limitée des emplois, sous-qualification des emplois, fermeture des entreprises et décroissance de la population locale. Dans la politique de régionalisation de l'immigration de la province québécoise, nous remarquons que les directives sont unilatérales, c'est-à-dire qu'elles ne tiennent compte que des intérêts de la province québécoise et non des intérêts des immigrants. Puisque l'immigration est l'une des solutions aux différents problèmes de la province, les directives devraient également tenir compte des besoins réels des immigrants.

3.1.2 – La problématique du marché de l’emploi québécois pour les immigrants

Malgré les politiques et les objectifs, les immigrants n’arrivent pas à trouver des emplois qui concordent avec leurs diplômes et leurs qualifications professionnelles étant donné leur manque d’expérience dans le pays d’accueil, la non-reconnaissance de leurs expériences de travail et de leurs diplômes obtenus dans leurs pays d’origine, voire leur surqualification. Ainsi, les immigrants de la province du Québec ont du mal à s’intégrer sur le marché de l’emploi par rapport aux autres provinces canadiennes. Cela est dû à des obstacles dans leur insertion professionnelle (par exemple, les fonctions de médecins ou d’ingénieurs exigent que ceux-ci soient membres de leurs corporations professionnelles respectives dont les critères font en sorte que soient exclus les immigrants), mais aussi au fait que certains immigrants de la province soient surqualifiés pour le marché du travail.

Selon les données recueillies par STATISTIQUE CANADA (2007), les différents indicateurs sur l’écart du taux d’emploi entre populations natives (82,6 %) et immigrantes (71,2 %) nous le démontrent : 11,4 % au Québec, 5 % en Ontario, 5,1 % en Colombie-Britannique et 4,9 % pour l’ensemble du Canada. Ce fossé entre natifs québécois et immigrants est dû à un taux d’emploi inférieur des immigrants. Le taux de chômage chez les immigrants québécois est de 10,5 % alors que chez les Québécois en général, il est de 7,2 %.

Le rapport de recherche de Boudarbat et Boulet (2010) nous permet de déceler les problèmes liés à l’intégration des immigrants sur le marché de l’emploi au Québec. Selon

ces auteurs, le Québec subit un handicap pour la stabilité de son marché du travail en raison du vieillissement de sa population, engendrant ainsi un ralentissement sur le plan de la croissance économique, mais aussi une stagnation du marché de l'emploi. L'importance de l'immigration réside dans la pérennité du secteur économique québécois en ne pénalisant d'aucune façon le territoire. Les nouveaux arrivants ont des difficultés à s'insérer sur le marché de l'emploi au Québec ; ces barrières (l'origine de l'immigrant, la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle ou encore la scolarité étrangère) les obligent, malgré leurs qualifications professionnelles, à se trouver des emplois ne correspondant pas à leurs profils de carrière. Ces immigrants se dirigent ainsi vers des secteurs (comme le service, le commerce ou la manufacture) les plaçant dans des situations précaires et les obligeant parfois à changer de province, ou encore à retourner dans leur pays d'origine. Certains reprennent même leurs études au Québec pour ainsi pouvoir bénéficier de plus d'opportunités d'emploi, mais cela représente un processus assez long et relativement coûteux.

Dans une étude de STATISTIQUE CANADA (2006), on y révèle que les nouveaux immigrants présents sur le territoire depuis dix ans ou moins obtenaient des emplois pour lesquels ils étaient surqualifiés. Ce phénomène tient en grande partie à la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences de travail acquis dans leurs pays d'origine. Dans ce cas-ci, on note que 52 % des nouveaux immigrants détenant un diplôme universitaire occupent des emplois n'exigeant qu'un diplôme d'études secondaires. L'enquête

longitudinale sur les immigrants du Canada de 2003 a démontré qu'une période de deux ans sur le territoire ne suffisait pas en matière d'expérience sur le marché du travail.

Dans son *Rapport sur l'évolution démographique du Québec*, l'organisme à but non lucratif québécois *Intégration communautaire des immigrants (ICI)* (2008) fait les constats suivants sur l'intégration socio-économique des familles immigrantes :

- Les immigrants ont beaucoup de mal à trouver un emploi dans leur domaine professionnel d'origine et sont obligés de réorienter leur cheminement professionnel.
- Le manque d'expérience québécoise des immigrants est une lacune, car les employeurs ne sont pas enclins à offrir des postes.
- Les diplômes étrangers universitaires ou professionnels de même équivalence que ceux des diplômés québécois ne sont pas reconnus par les employeurs.
- Dans le domaine régional, les immigrants sont en concurrence avec les Québécois de souche partis étudier dans les grandes villes et la priorité est accordée à ces jeunes.
- Le manque d'informations sur les opportunités d'emploi, la qualité de vie des régions québécoises et la culture d'accueil sont des obstacles à l'intégration socio-économique.

3.2 – Problématique particulière

3.2.1 – L’immigration économique en Outaouais et sa problématique

Dans la région de l’Outaouais, plusieurs facteurs empêchent les immigrants de s’intégrer au marché de l’emploi. Durant nos recherches, nous avons pu remarquer que ces problématiques étaient similaires à celle de la province du Québec comme nous l’avons développée dans la section 3.1.2 précédente (*La problématique du marché de l’emploi québécois pour les immigrants*). Ainsi, nous retrouvons le manque d’expérience de travail au Canada, l’absence d’un réseau social sur le marché du travail, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l’étranger. Pour les immigrants, la non-concordance études-emploi a pour conséquence l’accès à des emplois précaires qui ne correspondent pas à leur profil professionnel.

La ville de Gatineau et son marché de l’emploi présentent des lacunes que le *Comité des communautés culturelles de l’Association libérale de Chapleau* (2007) a identifiées, notamment la proximité avec la frontière de la capitale nationale canadienne Ottawa. Cette particularité a pour conséquence l’obtention d’un emploi en Ontario plutôt qu’au Québec étant donné la proximité de la fonction publique fédérale, de la langue anglaise ou encore de normes de travail plus adéquates, à l’exemple de l’organisme *Service intégration travail Outaouais* (SITO) qui constate que 36 % de son placement se fait en Ontario. La présence du gouvernement fédéral dans la capitale nationale Ottawa peut être un atout pour un citoyen canadien ou encore un résident permanent, mais un handicap pour un nouvel

arrivant. La fonction publique canadienne est un employeur important autant à Gatineau qu'à Ottawa, mais qui est aussi destiné aux citoyens canadiens ou résidents permanents.

Le *Comité d'adaptation de la main-d'œuvre de personnes immigrantes* (2006) en rajoute et souligne les problèmes suivants : la non-inscription à un ordre professionnel (par exemple, pour les infirmiers, les médecins, les avocats ou les comptables) bloque les immigrants voulant travailler dans ces domaines, car leurs diplômes ne sont pas reconnus et ils ne peuvent donc exercer dans la région ; de plus, le manque d'expérience professionnelle des immigrants sur le marché du travail canadien est aussi une contrainte pour l'embauche, car les employeurs préfèrent s'adjoindre les services d'employés habitués à cet environnement.

3.3 – Présentation de la ville de Gatineau

3.3.1 – Caractéristiques démographiques

Pour présenter la ville de Gatineau, nous nous sommes servis du document intitulé *Rapport sur la diversité culturelle à Gatineau* élaboré en 2007. La région de l'Outaouais dont Gatineau fait partie totalise 350 000 habitants selon le recensement de 2007. La superficie de Gatineau est de 348,5 km carrés et compte une population de 250 000 habitants et comprend quatre municipalités régionales de comté (MRC), entre autres la MRC de la Vallée de la Gatineau, la MRC des Collines de l'Outaouais, la MRC de Papineau et la MRC de Pontiac. En 2002, la Ville de Gatineau procéda à la fusion des

villes d'Aylmer, de Buckingham, de Hull, de Gatineau et de Masson-Angers en conservant le nom de Gatineau. Entre 1997 et 2007, Gatineau a connu une croissance de 13,1 % alors que celle de la région de l'Outaouais a atteint 11,3 % et la province de Québec 5,9 %.

3.4 – Caractéristiques économiques, sociales et culturelles

Pour caractériser l'économique, le social et le culturel, la ville de Gatineau (2007) a identifié que les prévisions sur l'emploi sont favorables en raison de mise à la retraite graduelle des baby-boomers de la fonction publique et que 50 % des emplois que ceux-ci occupent présentement seront à pourvoir dans les dix prochaines années. Gatineau se distingue aussi par son taux élevé de bilinguisme (63 %), mais aussi par son multiculturalisme, car une personne sur dix vient de l'extérieur du pays. La majorité des immigrants cherchent des emplois par rapport à leur cheminement professionnel et académique.

Selon le profil socioéconomique établi par DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE CANADA (2011) pour la région de l'Outaouais, le secteur de l'emploi de la région de l'Outaouais se divise ainsi : 41 % aux services commerciaux, 40 % aux services non commerciaux, 13 % au commerce, 5 % à la fabrication et 1 % au secteur primaire.

Selon l'*Institut de la statistique du Québec* (2010), la population active en Outaouais représentait 211 100 personnes, le nombre d'emplois s'élevait à 196 700 et se divisait en emploi à temps plein (avec 164 800 salariés) et à temps partiel (avec 31 900 salariés), mais

la région comptait aussi 14 400 chômeurs. Nous pouvons conclure que la ville de Gatineau possède un marché de l'emploi diversifié avec une grande population active.

CHAPITRE IV

PRÉSENTATION DES DONNÉES ET ANALYSE DES RÉSULTATS

Un rappel sur l'étude est de mise avant de continuer avec la présentation et l'analyse des données, ainsi que l'analyse des résultats. Ce chapitre est la partie la plus importante de notre étude, car les résultats correspondent à l'objectif de cette recherche. L'étude sur l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs est une problématique importante pour le devenir économique, social et culturel des sociétés québécoise et canadienne. Certains immigrants affichant un niveau de scolarité élevé sont confinés dans des emplois ne correspondant pas à leur étude. Si nous suivons la théorie du capital humain et du fonctionnalisme, que ce soit les natifs ou encore les immigrants, tous doivent occuper des emplois qui correspondent à leurs statuts d'éducation. Comme nous l'avons démontré dans notre problématique, la réalité est autre, dans le sens où les minorités visibles ont un poids les pénalisant face à la profession, au salaire ou encore aux autres déterminants du marché de l'emploi.

Les entrevues se sont déroulées en deux parties : la première partie concerne un questionnaire informatif que les immigrants remplissent eux-mêmes et la deuxième partie concerne une entrevue à base de questions semi-ouvertes et fermées. Dans cette deuxième partie,

nous avons regroupé cinq thèmes qui représentent la nature de cette étude, en l'occurrence : l'immigration, le réseau social, l'insertion professionnelle, l'interculturel et l'intégration.

L'utilisation de son réseau social comme stratégie informelle pour la recherche d'emploi est une méthode pour s'insérer professionnellement en concordance avec sa formation. Dans ce chapitre, nous présenterons dans une première partie les caractéristiques sociodémographiques, scolaires et professionnelles des participants. Dans une seconde partie, nous avons effectué l'analyse détaillée des données recueillies grâce aux entrevues.

4.1 – Présentation des participants

Les participants de cette recherche sont issus du bassin d'immigrants africains noirs de la ville de Gatineau. La présentation des participants est nécessaire pour connaître le type des personnes que nous avons interviewées. Évidemment, ce sera une description courte et succincte pour éviter tout rapprochement avec les personnes concernées. Nous avons utilisé des noms fictifs, car selon notre entente avec les participants, toutes les données ont été codifiées et empreintes de confidentialité.

Pour concevoir notre échantillon *boule de neige diversifiée*, nous avons choisi différentes sources pouvant nous indiquer des personnes qui collaboreraient à notre étude.

- Première source : famille et amis.

- Deuxième source : une organisation communautaire :
le *Service intégration travail Outaouais* (SITO).
- Troisième source : l'*Amicale des étudiants internationaux de l'UQO* (AEI).

Chaque source nous a permis de rencontrer deux personnes et plus en fonction du profil de recherche que nous avons établi. Leur contribution bénévole est une volonté manifeste de leur implication dans la communauté immigrante de la ville de Gatineau. Notre but a été de rencontrer chacun des participants pour qu'ils puissent nous confirmer leur situation actuelle et ainsi de leur demander leur consentement pour participer à une étude sur l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau.

Comme nous l'avons précisé au début du chapitre, nous avons remplacé les noms véritables des participants par des pseudonymes. Notre échantillon se compose de quatre femmes (dont les pseudonymes sont Awa, Fatoumata, Bintou et Mariam), mais aussi de quatre hommes (dont les pseudonymes sont Amadou, Djibril, Seydou et Samba).

Awa, Fatoumata et Amadou ont été contactés, car ils font partie de notre capital social personnel et connaissant leur parcours migratoire et professionnel, ils étaient des cibles de choix pour cette étude. Bintou et Djibril ont pu être rencontrés grâce à une connaissance du SITO (Bintou et Djibril font partie du capital social de cette connaissance depuis de longues années). Mariam, Seydou et Samba ont pu être rencontrés grâce à la

collaboration de l'un des membres de l'AEI (*l'Amicale des étudiants internationaux* de l'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS).

Lors des entretiens, nous avons remarqué que les différents discours se rejoignaient sur leur vision du réseau social pour l'insertion professionnelle dans la ville de Gatineau. Malgré leur difficulté dans l'insertion professionnelle, les participants ont pu trouver un emploi qui concorde avec leurs diplômes.

4.1.1 – Caractéristiques sociodémographiques des participants

En nous basant sur nos critères de sélection, nous avons sélectionné huit immigrants africains noirs. Ce tableau représente les caractéristiques sociodémographiques des participants recueillis grâce à notre questionnaire informatif que vous retrouverez dans les annexes de cette étude.

Tableau 4.1 – Caractéristiques sociodémographiques des répondants

Prénom	Pays d'origine	Année de départ du pays d'origine	Catégorie d'immigration	Statut au Canada	Année de résidence à Gatineau	Âge	Nombre d'enfants	État civil
Djibril	Mali	3 ans	Immigration économique	Résident permanent	3 ans	32	0	Célibataire
Awa	Madagascar	3 ans	Immigration économique	Résidente permanente	3 ans	28	0	Célibataire
Amadou	Madagascar	14 ans	Réfugié	Citoyen canadien	8 ans	42	3	Marié
Seydou	Burkina Faso	4 ans	Immigration économique	Résident permanent	4 ans	29	0	Célibataire
Fatoumata	Côte d'Ivoire	8 ans	Immigration économique	Citoyenne canadienne	6 ans	28	1	Marié
Bintou	Niger	9 ans	Regroupement familial	Citoyenne canadienne	5 ans	35	2	Célibataire
Mariam	Togo	6 ans	Regroupement familial	Résidente permanente	4 ans	31	1	Marié
Samba	Sénégal	3 ans	Immigration économique	Résident permanent	3 ans	33	0	Célibataire

Les participants proviennent d’Afrique de l’Ouest : Djibril, Seydou, Fatoumata, Bintou et Mariam viennent respectivement du Mali, du Burkina Faso, de la Côte d’Ivoire, du Niger, du Togo et du Sénégal ; quant à Awa et Amadou, ils viennent d’Afrique australe, et plus précisément du Madagascar. Notre intérêt était de choisir des immigrants provenant d’horizons divers et ayant vécu des réalités différentes dans leurs pays d’origine. Les huit immigrants africains noirs ont immigré sous différentes catégories d’immigrations (immigration économique, regroupement familial et réfugié). Les données recueillies grâce à leurs expériences nous ont permis de constituer notre idée sur l’insertion professionnelle des immigrants africains noirs c’est-à-dire est-elle plus favorable selon le pays, le type d’immigration, le domaine d’étude ou le réseau social utilisé.

L'âge des participants varie de 28 à 42 ans, avec une moyenne d'âge de 32 ans pour ce groupe. Le nombre d'années de départ du pays d'origine est compris de 3 à 14 ans, ce qui fait une moyenne de 6,25 ans, soit 6 ans. Le nombre d'années de résidence à Gatineau oscille entre 3 et 8 ans, donc une moyenne de résidence de 4,5 ans, soit 4 ans. Par rapport à l'état civil, cinq des huit immigrants sont célibataires et les trois autres sont mariés. En ce qui concerne la langue, tous les échanges se sont réalisés en français (les participants maîtrisent tous le français, car c'est la langue officielle de leurs pays respectifs).

4.1.2 – Caractéristiques scolaires et professionnelles des participants

La concordance études-emploi pour l'insertion professionnelle dans le cas des immigrants africains noirs était ce qui nous intéressait. Grâce à notre questionnaire informatif, nous avons établi un tableau faisant référence à la relation entre la scolarité universitaire acquise dans le pays d'origine (et le pays d'accueil, s'il y a lieu) et l'emploi occupé au moment de l'entretien.

Tableau 4.2 – Caractéristiques scolaires et professionnelles

Prénom	Scolarité universitaire	Domaine d'étude	Emploi au moment de l'entretien
Djibril	Baccalauréat (pays d'origine)	Administration des affaires	Technicien en administration
Awa	Baccalauréat (pays d'origine)	Administration des affaires	Agente marketing
Amadou	Baccalauréat (pays d'origine) Baccalauréat (Québec)	Informatique	Administrateur de bases de données
Seydou	Baccalauréat (pays d'origine)	Administration des affaires	Conseiller financier
Fatoumata	Baccalauréat (pays d'origine) Maîtrise (Québec)	Éducation	Éducatrice dans une garderie
Bintou	Baccalauréat (pays d'origine) Maîtrise (Québec)	Relations industrielles	Conseillère en emploi
Mariam	Baccalauréat (pays d'origine) Baccalauréat (Québec)	Éducation	Agente de recherche
Samba	Baccalauréat (pays d'origine)	Informatique	Programmeur Web

Après la lecture du tableau, nous constatons que quatre immigrants sur huit, c'est-à-dire Djibril, Awa, Samba et Seydou, ont immigré au Canada avec un diplôme de leur pays d'origine et qu'ils ont pu faire concorder leur domaine d'étude avec leur emploi actuel. En revanche, Amadou et Mariam avec un baccalauréat obtenu dans leurs pays d'origine ont dû reprendre leur formation en informatique et obtenir un diplôme de baccalauréat d'une université reconnue au Canada. Par contre, Fatoumata et Bintou, en plus de leur baccalauréat du pays d'origine, ont décidé d'obtenir un diplôme de maîtrise dans leur pays d'accueil.

Comme vous pouvez le constater, la liste des emplois dans le tableau est diversifiée et en adéquation avec le domaine d'étude. Comme domaine d'emploi, nous avons l'administration des affaires, l'informatique, l'éducation et les relations industrielles. Les immigrants qui y sont associés occupent des emplois différents : technicien en administration, agente marketing, administrateur de bases de données, conseiller financier, éducatrice dans une garderie, conseillère en emploi, agente de recherche et programmeur Web.

4.2 – Analyse des interviews des participants

4.2.1 – Les raisons du départ du pays d'origine et l'établissement dans la ville de Gatineau

Les immigrants que nous avons interviewés avaient au préalable une vie dans leur pays d'origine. Le vécu migratoire est nécessaire pour comprendre leur situation actuelle. Nous sommes dans un processus de migration dans lequel les migrants avaient des raisons différentes de quitter leurs pays d'origine, mais ce qui les réunit, c'est le fait d'avoir choisi de quitter leur pays pour tenter une vie meilleure dans un pays développé. Cela nous amène à penser à la volonté de l'immigrant de chercher des conditions de vie meilleures dans un nouveau pays : recherche d'un emploi (Immigration économique), retrouver son mari ou sa femme avec ses enfants (Regroupement familial) ou encore fuir son pays d'origine pour des raisons de sécurité (Réfugié), nous nous trouvons dans des situations où les réseaux sociaux ne diffèrent pas car l'essence du réseau social réside dans les types de liens faibles ou forts que les immigrants vont créer avec leur entourage. La différence va résider dans les expériences vécues par l'immigrant pour avoir accès à ces réseaux sociaux.

Nous avons classé les raisons de départ en fonction du statut de l'immigrant, ce qui permet une compréhension adéquate du parcours migratoire. À travers ces différents récits, nous pouvons constater que les facteurs différents sont volontaires comme involontaires. Dans cette partie de l'entrevue, nous avons cherché à connaître le statut d'immigrant des répondants, mais aussi les raisons qui les ont poussés à quitter leurs pays respectifs.

Tableau 4.3 – Raisons de départ du pays d'origine et statut de l'immigrant

Statut de l'immigrant	Raisons de l'immigration			
	Éducation et profession	Avenir professionnel	Réunification familiale	Insécurité et instabilité
Immigrant économique	Seydou	Djibril Fatoumata Samba		Awa
Regroupement familial			Mariam Bintou	
Réfugié				Amadou

Comme nous le constatons dans le tableau, les raisons et les statuts d'immigration sont différents. Nous commencerons par le statut d'immigrant économique en rappelant que c'est un « Processus dans lequel une personne est sélectionnée pour l'obtention de la résidence permanente en fonction de ses compétences et de sa capacité à contribuer à l'économie canadienne » (Citoyenneté et Immigration Canada, 2008, p. 62). Dans notre étude, cinq de nos immigrants interviewés affichent ce statut d'immigrant économique, en l'occurrence Seydou, Samba, Djibril, Fatoumata et Awa, mais le processus de migration est divers.

Ainsi, Seydou a opté pour une formation universitaire et ensuite une insertion professionnelle :

« Je suis venu au Canada à cause de ma famille, nous avons un oncle qui habite à Gatineau et il est souvent au contact avec mon père. Donc sous ses conseils, nous avons décidé de m'inscrire à l'Université du Québec en Outaouais et après mes études de trouver un emploi » (Seydou).

Djibril, Fatoumata et Samba ont opté pour un avenir professionnel.

« Le Canada étant ouvert à l'immigration de par son grand besoin en main-d'œuvre, c'était la destination idéale pour moi qui suis issue du continent africain. Je savais que mes chances de trouver un emploi ici seraient facilitées, car le secteur des services sociaux avait besoin de travailleurs. J'hésitais entre une province francophone ou anglophone, Gatineau était le meilleur pari » (Fatoumata).

Djibril et Samba ont quant à eux choisi d'immigrer en fonction de l'emploi et des conseils de leurs amis sur les perspectives professionnelles au Canada, mais aussi étant donné l'accès facile au territoire canadien par rapport aux autres pays développés francophones (par exemple, la France). Awa a immigré non seulement à cause de l'instabilité et de l'insécurité dans son pays d'origine, mais aussi pour un avenir professionnel plus stable.

Au niveau du regroupement familial – pour faire un rappel, c'est une « Catégorie d'immigrants comprenant les proches parents d'un citoyen ou d'un résident permanent canadien qui peuvent être parrainés pour immigrer au Canada » (Citoyenneté et Immigration Canada, 2008, p. 61) –, deux interviewées (Mariam et Bintou) ont immigré pour rejoindre leurs maris qui étaient déjà présents au Canada et qui les ont aidés pour l'immigration en les parrainant.

« À cause de mon mari qui travaillait déjà au Canada dans la ville de Québec et il m'a parrainé pour que je le rejoigne après qu'il puisse trouver du travail et avoir une situation stable ensuite nous avons entamé les démarches pour le regroupement familial, car j'étais au Niger avec notre premier enfant, nous en avons eu un deuxième au Canada » (Bintou).

Un seul des interviewés (Amadou) possède le statut de réfugié – pour faire un rappel, c'est « Personne dont le statut de réfugié au sens de la Convention a été reconnu, personne dans une situation semblable à l'étranger, personne dont le statut de réfugié au sens de la Convention a été reconnu par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada ou personne ayant besoin de protection au Canada » (Citoyenneté et Immigration Canada, 2008, p. 63).

« Je suis originaire de Madagascar, mais je travaillais au Rwanda. J'ai dû quitter ce pays à cause du génocide et l'insécurité qui planait dans ce pays. Gatineau n'était pas mon premier choix, j'ai déménagé à Toronto pendant trois ans et ensuite Montréal pour trois ans » (Amadou).

Avant de quitter leurs pays d'origine, les immigrants étaient impliqués dans leur région. Cela se traduisait à la participation dans des associations de quartier, l'organisation d'évènements culturels. Par exemple, Samba et Djibril étaient membres d'associations de quartier dont l'une avait pour but le ramassage des déchets et l'autre le recyclage des matières plastiques. Mais également, Amadou, Bintou et Awa ont participé à l'organisation d'évènements culturels en lien avec leur culture ou encore dans la présentation de leurs pays.

4.2.2 – Les réseaux sociaux, stratégie d’insertion professionnelle pour les immigrants

4.2.2.1 – La démarche formelle : première stratégie d’insertion professionnelle

L’emploi est un élément important pour l’insertion et l’intégration d’un immigrant. La recherche d’un emploi est donc primordiale pour les conditions économiques, sociales et culturelles. Le nouvel arrivant doit s’adapter à l’environnement existant. Pour avoir accès à un emploi, il existe différents moyens d’insertion professionnelle, notamment deux : la démarche formelle et la démarche informelle. La démarche formelle consiste à utiliser le circuit régulier de recherche d’emploi comme les annonces d’offre d’emploi ou les agences de placement pour accéder au marché du travail, alors que la méthode informelle utilise le contact d’amis, de parents, de compagnons de classe, de professeurs, de voisins, de participants aux activités récréatives, sportives, culturelles, sociales, religieuses ou communautaires.

Les personnes interviewées ont essayé les deux stratégies de recherche d’emploi (formelle et informelle), car se constituer un réseau social se fait avec le temps. Le facteur temporel est à prendre en compte, car c’est ainsi que les relations se forment et qu’il y aura des liens forts ou faibles avec les personnes. Dans notre étude, la démarche formelle (caractérisée par la recherche et la consultation d’annonce d’emploi, l’envoi par Internet de CV et la distribution de CV en personne) a été suivie par Djibril, Fatoumata, Awa, Bintou et Samba sans pour autant que ceux-ci se soient trouvés un emploi. Seul Djibril a déniché

un emploi dans une imprimerie, mais cet emploi ne concordait pas avec sa formation. Sans compter Fatoumata qui a pu avoir accès à un emploi en fonction de sa formation universitaire en éducation.

Prenons le cas de Djibril :

« Il y a de nombreux sites de recherche d'emploi et de nombreuses offres d'emploi donc je me suis mis à la tâche. Après six mois de recherche intensive, j'avais eu des entrevues, mais jamais de rappel pour un poste. Donc, j'ai dû par faute de moyens me trouver un petit boulot dans une imprimerie ou je faisais de la reliure, autant dire un emploi qui n'avait rien avoir avec mon domaine, mais j'en avais besoin pour mes finances personnelles » (Djibril).

Bintou et Awa ont utilisé des moyens formels, entre autres les agences de placement et les envois de CV, mais les résultats furent décevants. Bintou, par exemple, après son déménagement avec son mari à Gatineau, a été confrontée à des problèmes :

« Ceci tombé au même moment de notre déménagement. Donc, j'ai commencé à postuler avant de partir dans plusieurs sociétés, organismes et aussi, j'ai utilisé des agences de placement, mais c'est une amie de ma belle-sœur qui m'a détenu une entrevue après un an et demi de galère et de refus » (Bintou).

Parmi les immigrants interviewés, il n'y a que Fatoumata a pu trouver un emploi en utilisant la démarche formelle :

« Je me suis renseignée auprès de mes amis sur comment devait se présenter un CV et une lettre de motivation, puis j'ai utilisé Internet pour postuler. Je me suis aussi rendue en personne auprès d'organismes pour postuler. J'ai trouvé mon emploi sur le site d'Emploi-Québec. Je me déplaçais aussi directement auprès des organismes pour offrir ma candidature, mais c'est suite à une réponse à une offre d'emploi postée sur le site que j'ai obtenu mon emploi » (Fatoumata).

Ainsi, Fatoumata a effectué une recherche formelle lui ayant permis de se trouver un emploi qui concordait avec sa formation d'origine. Finalement, sa maîtrise en éducation lui a permis d'obtenir un poste d'éducatrice dans une garderie.

4.2.2.2 – Les réseaux sociaux : une démarche informelle à ne pas négliger

Dans cette partie de l’entrevue, nous avons porté notre attention sur la démarche employée par les immigrants pour se trouver un emploi dans la ville de Gatineau. Le marché du travail fait partie intégrante du processus d’insertion professionnelle, et c’est pour cette raison que sa compréhension et ses mécanismes sont abordés dans cette étude.

Dans nos interviews, nous avons remarqué que différents moyens existaient pour un immigrant d’utiliser les réseaux sociaux et ainsi avoir accès à un emploi, notamment le réseau des relations personnelles (donc, un réseau social formel avec des liens forts) et le réseau des relations professionnelles (donc, un réseau social informel avec des liens faibles). La première méthode concerne le contact d’amis, de parents ou de connaissances, et la seconde méthode concerne le contact avec les employeurs actuels ou antérieurs, des sociétés découvertes lors de journées-carrière, de cinq-à-sept ou encore de réseautages professionnels.

Les immigrants interviewés ont utilisé l’une de ces deux méthodes pour pouvoir s’insérer professionnellement dans la ville de Gatineau. Dans tous les cas, ces personnes ont en premier lieu utilisé la méthode formelle, pour ensuite se rabattre sur la méthode informelle. Sur les huit immigrants interviewés, six de ceux-ci (Djibril, Amadou, Awa, Bintou, Mariam et Seydou) ont reconnu avoir trouvé un emploi grâce à une méthode informelle et les deux autres (Fatoumata et Samba) ont trouvé leurs emplois par la consultation d’annonces sur le Web, mais aussi étant donné certaines opportunités

d'embauche qui se sont présentées par le biais de leurs connaissances. Le statut professionnel des personnes-ressources (comme cité par Lin [1995] dans son étude sur les ressources sociales) a joué un rôle important dans l'obtention d'emploi pour ces immigrants. Nous pouvons donc dire que pour les immigrants, le statut professionnel des référents est un complément aux liens forts et faibles lors de la recherche d'emploi.

Prenons le cas de Mariam qui a trouvé un emploi d'agente de recherche grâce à une de ses amies :

« J'ai usé de mes contacts, j'ai effectué des candidatures spontanées et j'étais toujours à l'affût de l'offre d'emploi en or. C'est une amie de la famille qui m'a dit qu'il recherchait. Elle savait que je voulais absolument travailler pour socialiser et connaître mieux Gatineau ».

Mais encore, Amadou a pu s'insérer au marché du travail de Gatineau grâce à l'un de ses amis dont l'emploi consistait incidemment à repérer des talents pour des entreprises :

« Ma filière informatique est un domaine vraiment demandé. Donc, les offres d'emplois sont publiées au quotidien. J'ai donc un très bon ami qui est chasseur de têtes, donc il recherche des personnes pour d'autres sociétés, donc je lui ai demandé de me trouver un emploi dans la région de l'Outaouais. Tout s'est passé très vite, mon ami m'a détenu une entrevue et deux jours plus tard [plus tard], il m'embauchait pour le début du mois » (Amadou).

Bintou et Djibril sont aussi passés par leur réseau de relations personnelles pour se trouver chacun un emploi. En ce qui concerne, le réseau des relations professionnelles, les immigrants comme Seydou et Awa ont fait fonctionner leurs anciens contacts professionnels. Donc, Seydou et Awa ont utilisé les liens faibles de leur réseau, c'est-à-dire des connaissances, pour obtenir des informations et se trouver un emploi. Par exemple,

Seydou a pu trouver un emploi comme conseiller financier dans une banque grâce aux journées-carrière de son université :

« Je l'ai obtenu grâce à la journée-carrière organisée par l'université et étant finissant, je m'intéressais à une carrière vers le secteur bancaire. Les participants étaient assez réceptifs à mes demandes, car il est vrai que je faisais partie du programme *Coop*. Donc j'avais une bonne expérience de travail durant mes études. J'avais gardé de bons contacts après mes stages et je me suis fait de nombreuses connaissances. Justement, mon dernier employeur ne pouvant me prendre m'a recommandée à la compagnie qui était à la journée-carrière pour une entrevue que j'ai eue » (Seydou).

Tous les immigrants de cette étude occupent un emploi qui correspond à leur domaine d'éducation du pays d'origine, même si certains ont repris leur formation au Canada pour les aider à surmonter les problèmes de reconnaissance de leurs diplômes. Ce sont également des emplois à temps plein avec des salaires qui leur permettent d'être autonomes financièrement. Question autonomie financière, les immigrants ont reconnu que leurs salaires leur permettaient de faire des prévisions pour le futur, d'avoir aussi des crédits intéressants et ne pas vivre au jour le jour. Les emplois qu'ils occupent sont des emplois stables avec des perspectives d'avenir.

4.2.2.3 – Le capital social : source de soutien moral et financier

Les personnes ou les communautés peuvent utiliser leurs relations sociales comme des ressources pour leur intérêt personnel ou collectif. Le capital social est la composante du réseau social mettant des liens pour constituer le réseau. Lors des interviews, nous avons remarqué que les immigrants adoptaient deux attitudes, c'est-à-dire que pour les problèmes financiers, ils se dirigeaient vers la famille, alors que pour le soutien moral, ils se dirigeaient vers les amis. Dans les deux cas, les immigrants ont utilisé un réseau social composé de

liens forts. Le tout était de savoir si les immigrants étaient dépendants de leurs réseaux sociaux et s'ils pouvaient compter sur eux en cas de problèmes moraux et financiers.

Prenons le cas d'Amadou, Fatoumata et Mariam pour le soutien moral :

Amadou :

« Lorsqu'on est marié et qu'on a une vie active, l'entourage est nécessaire pour décompresser aussi du stress. Je me sens à moitié dépendant de mon entourage. [...] Ah oui, ils sont vraiment aidants toujours à demander s'ils peuvent apporter de l'aide que ce soit pour du baby-sitting ou encore des sorties ».

Mais encore Fatoumata :

« Ma famille est ma base, du moment qu'elle est là, je suis bien. Mes amis m'apportent du bonheur supplémentaire ».

Mariam :

« J'ai des amis vraiment proches à qui je dis tout ; ils savent tout de suite quand je ne vais pas bien, car on se contacte souvent. Donc quand quelque chose ne va pas, je leur dis ».

Pour le soutien financier, prenons le cas d'Awa, Samba et Seydou.

Awa :

« Lorsque j'ai des problèmes d'argent je demande à ma famille directement de ce côté là ils m'ont toujours aidé et n'hésite pas à m'aider même lorsque je ne demande rien ».

Samba :

« Je gagne bien ma vie. Donc, je ne me suis pas trouvé dans ce genre de situation, mais si cela devait m'arriver, je compterais sur ma femme ».

Seydou :

« Pour les problèmes financiers, je demande soit à mon oncle qui est en contact fréquent avec ma famille ».

L'immigrant qui vient de quitter son pays d'origine pour une nouvelle aventure professionnelle est confronté à des difficultés. L'immigrant connaissant très peu de

personnes, voire vraiment personne lors de son arrivée, est obligé de se constituer un réseau social qui lui apportera dans les moments difficiles le support nécessaire pour s'intégrer. Il y a une période de socialisation qu'il doit vivre. Les immigrants que nous avons interviewés ne possédaient pas de réseau social élargi. Lors des entrevues, ils ont reconnu que dans une période de transition, le réseau social peut être une source de soutien moral ou financier.

4.2.3 – La communication et le réseautage par les activités culturelles

4.2.3.1 – La communication : source d'acceptation par la population d'accueil

Établir une communication avec la société d'accueil équivaut à créer un lien de socialisation ayant pour conséquences d'éviter le cloisonnement ou encore une exclusion volontaire de l'immigrant. Lors de nos entretiens avec les immigrants, les réponses ont varié sur le sujet des échanges et de la communication avec la population, c'est-à-dire que ceux-ci sont tantôt de nature professionnelle, tantôt de nature amicale. Quant à la fréquence des échanges, ils ne sont pas toujours constants.

« Oui, il s'agit d'une population ouverte d'esprit, curieuse, donc, lorsque je viens à parler avec des Gatinois, ils me demandent souvent mon parcours » (Fatoumata).

« Je pense qu'avec l'emploi que j'ai, qui est accès pour les besoins de la ville de Gatineau, j'ai des échanges plus que fréquents avec elle. Mais aussi au quotidien que ce soit dans les transports ou encore les magasins » (Djibril).

« Oui, je dirai que je suis en contact de façon constante avec la population gatinoise que ce soit mes voisins, mes amis et bien sûr au travail où nos clients sont des habitants de la ville » (Awa).

4.2.3.2 – Le réseautage à partir des activités culturelles de la ville de Gatineau

Dans cette partie de l'entrevue, nous avons abordé l'implication et le nombre de participations aux activités culturelles se déroulant dans la ville de Gatineau. Dans la nouvelle société dans laquelle l'immigrant vit, celui-ci cherche à retrouver des personnes de la même origine ou se rapproche des immigrants avec lesquels il présente des affinités. Cela lui permet donc de s'impliquer ou de participer, entre autres, à des activités culturelles de la ville de Gatineau. Les immigrants interviewés font consensus sur le fait de participer à des événements comme le *Mois de l'histoire des noirs*, la *Fête de la culture portugaise*, la *Fête de la Saint-Jean*, la *Fête du Canada*, la *Fête des voisins*, le *Mois de la diversité culturelle*, etc.

« Depuis trois ans, je participe aux activités culturelles comme le mois de l'histoire des noirs, le mois des Portugais ou le mois de la diversité culturelle. Sans oublier la fête de la Saint-Jean et la fête du Canada » (Djibril).

« Du mieux que nous pouvons, nous essayons de participer aux activités culturelles, mais généralement, c'est plus pour la Saint-Jean et la fête du Canada, car il y a de nombreuses activités pour les enfants » (Amadou).

« C'est quelque chose que j'adore. Donc, je participe du mieux que je peux à des activités qui m'intéressent comme l'histoire des noirs ou encore la Saint-Jean et quelques fêtes organisées par des associations immigrantes dans la ville de Gatineau » (Awa).

4.2.4 – L'intégration professionnelle et sociale

L'intégration des immigrants dans une région représente une phase importante pour leur développement et ce, sur les plans autant culturel, qu'économique et social. L'intégration à ces différents plans ne se réalise pas du jour au lendemain : c'est une

démarche qui se calcule en temps, notamment le laps de temps depuis l'arrivée de l'immigrant dans le pays d'accueil et sa période d'établissement. L'intégration socio-économique de l'immigrant est primordiale pour qu'il se sente accepté et qu'il puisse s'épanouir sur le plan personnel. Il est bien vrai qu'un immigrant doit s'intégrer dans sa société d'accueil, mais cette dernière doit également s'adapter et lui donner la possibilité de s'intégrer. Il faut que l'immigrant se sente aussi accueilli et accepté pour pouvoir participer à la vie de la collectivité.

L'aboutissement d'une insertion professionnelle, c'est l'intégration professionnelle. Lors de nos entrevues, nous avons inséré une catégorie *Intégration* dans laquelle il nous paraissait nécessaire de parler de ce concept. C'est ainsi que nous avons posé des questions sur l'intégration professionnelle et l'intégration sociale de l'immigrant.

4.2.4.1 – La connaissance du milieu de travail

Dans un processus d'insertion professionnelle, l'immigrant se doit de connaître son milieu de travail, c'est ce qui lui permettra de juger son implication et son apport dans les activités de l'organisation. Dans cette partie, nous avons voulu connaître ses relations avec les membres du travail, son implication dans les activités associatives ou encore syndicales, mais aussi ses connaissances des normes du travail du Québec et de son employeur.

En ce qui concerne les relations de travail avec les autres membres de son employeur, elles sont généralement très bonnes, tantôt de nature professionnelle, tantôt de nature amicale.

Seydou, par exemple :

« Nous avons de très bonnes relations même si nous sommes scotché à notre ordinateur la plupart du temps ou avec des clients au téléphone ou en personne ».

Mais encore Djibril :

« L'ambiance de travail est vraiment cool et relax. Tout le monde fait son travail évidemment dans chaque organisation, je pense, il y a quelques petits conflits, mais dans l'ensemble, tout se passe bien ».

Les normes de travail sont peu connues par les immigrants interviewés, à part Bintou et Amadou, les autres immigrants connaissant bien les bases des normes ayant trait au travail, à la santé et à la sécurité.

Prenons le cas d'Amadou :

« Je pense connaître assez les normes de travail du Québec. Ma femme travaillant dans ce domaine, elle me met au courant de tout ce qui se passe et ce qui fait qu'au travail je suis très alerte aux conditions de travail, de santé et sécurité ».

Mais encore Fatoumata :

« Je connais les bases, mais il y a toujours des questions qui se soulèvent, alors j'en apprends davantage, je ne suis donc pas irréprochable sur le sujet ».

L'implication dans les activités associatives et syndicales est une manière de montrer que l'employé est présent dans l'organisation sur le long terme et qu'il se soucie de l'intérêt collectif. Le fait d'être dans une organisation n'est pas simplement une question

de travailler, mais l'employé se doit de participer à la vie de l'organisation et non de s'intéresser uniquement à ses tâches et à son salaire.

4.2.5 – Perception des immigrants sur l'accès à l'emploi dans la ville de Gatineau

À la lumière de leur processus d'insertion professionnelle, il était opportun de demander aux immigrants quelles étaient leurs perceptions sur l'accès à l'emploi dans la ville de Gatineau. Les avis sont partagés et se catégorisent ainsi : tantôt facile, tantôt difficile. Mais dans tous les cas, les réseaux sociaux les ont aidés à se trouver un emploi.

Les immigrants Djibril, Awa, Amadou, Bintou et Mariam ont trouvé que l'accès à l'emploi était difficile.

Par exemple, prenons le cas de Bintou :

« Assez difficile pour les nouveaux arrivants, j'ai eu de la chance grâce à mon capital social, mais sinon, je traite souvent avec les employeurs et ils ont du mal encore à accepter des immigrants même s'ils ont les connaissances nécessaires, cela les bloque. Ils demandent de nombreuses garanties au niveau des diplômes, de l'expérience ».

Mais aussi Mariam :

« Personnellement, j'ai éprouvé de grosses difficultés pour trouver un emploi dans ma branche répondant à mes attentes. J'avais comme restriction de trouver un emploi sur Gatineau, c'est pour cela que je me suis résolue à être agente de recherche sans quoi, j'aurais sûrement cherché ailleurs ».

Les immigrants Seydou, Fatoumata, Samba considèrent que l'accès à l'emploi est facile. Prenons le cas de Seydou :

« Grâce à mes stages *Coop*, je dirai que j'ai eu beaucoup de chance à trouver un emploi peu de temps après la fin de mes études. Ça m'a facilité grandement mon embauche. Sinon j'ai d'autres amis immigrés qui cherchent encore du boulot à cause de leur manque d'expérience ou de confiance vis-à-vis de la personne. Pourtant, à compétence égale, ils ont le niveau pour avoir un emploi ».

La recherche d'emploi est une épreuve ardue via laquelle l'immigrant veut obtenir un emploi qui lui permettra d'atteindre un niveau de vie décent pour lui et sa famille. L'immigrant doit fournir plus d'efforts qu'un natif dans une région où les connaissances, l'expérience et l'éducation jouent dans la concurrence. Dans le cadre de cette étude, les immigrants ont connu des expériences diverses avant de pouvoir accéder au marché du travail de la région de l'Outaouais. Il nous était indispensable de connaître la perception d'un immigrant par rapport à un nouveau marché de l'emploi pouvant le conduire à considérer des choix de carrière ou une reconversion de ses compétences. Cela éclaire également, les prochains immigrants qui voudront s'installer dans la région quant aux obstacles qui les attendent dans leur insertion professionnelle et leur intégration économique et sociale.

CONCLUSION

Cette recherche qualitative porte sur le capital social à travers les réseaux sociaux et l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau dans la région de l'Outaouais. Nous avons interviewé huit immigrants africains noirs pour étudier l'influence du réseau social dans leur insertion professionnelle. Une question principale a orienté l'élaboration de cette étude :

- **Comment une ressource comme le réseau social peut-elle contribuer à l'insertion professionnelle d'immigrants africains noirs en lien avec leur domaine d'étude du pays d'origine dans la ville de Gatineau ?**

Nous ne pouvons passer outre le fait que les programmes et politiques de l'État aident malgré tout les immigrants, mais nous avons voulu étudier notre objet d'étude d'un point de vue sociologique : la perspective des immigrants à leur intégration professionnelle. L'objectif de cette étude avait pour but d'explorer la valeur du capital social d'un immigrant à travers les réseaux sociaux lors de son insertion professionnelle en milieu régional.

Ainsi, pour une compréhension des thèmes du capital social, du réseau social et de l'insertion professionnelle des immigrants, nous avons effectué une recension des écrits sur ce sujet dans les chapitres I et II de cette étude. Pour notre cadre théorique, nous avons choisi la théorie des réseaux, car dans un processus migratoire, l'immigrant a besoin d'interagir avec les membres de sa société d'accueil. C'est pour cela que la théorie du réseau social mettant en relation plusieurs acteurs est opportune pour englober cette étude.

Notre étude a permis d'étudier un échantillon de huit immigrants africains noirs grâce à des entrevues semi-dirigées sur la base de questions semi-ouvertes et fermées. Il va sans dire que cet échantillon était de taille réduite et qu'il n'est pas représentatif de la population immigrante de la ville de Gatineau. Donc, le lecteur se doit de ne pas généraliser les résultats de notre étude à toutes les populations immigrantes. Cependant, ceux-ci sont une source d'informations et de connaissances de plus sur le sujet du réseau social et de l'insertion professionnelle des immigrants dans les régions canadiennes, mais surtout une base de connaissances et d'informations pour l'immigration et le développement régional.

À la suite de cette étude, la question qu'on se pose est de savoir comment le réseau social peut-il aider un immigrant à s'insérer dans une ville comme Gatineau. À la lumière de notre étude sur les réseaux sociaux et l'insertion professionnelle des immigrants, nous pouvons affirmer que le réseau social peut être une ressource, donc une solution pour l'accès à un emploi. Pour se trouver un emploi, sur les huit immigrants que nous avons

interrogés, six de ceux-ci ont utilisé leur réseau social utilisant des liens forts (utilisation des proches comme la famille, les amis, le conjoint ou la conjointe) et des liens faibles (utilisation des connaissances comme les parents éloignés, les camarades de classe, les contacts professionnels, les voisins qui ne sont pas des amis). Au préalable, ces immigrants ont utilisé la stratégie formelle de recherche d'emploi (le retour à la formation ou le perfectionnement, la consultation des journaux, des sites Web dédiés aux emplois, la visite de centres locaux d'emploi, de carrefours jeunesse-emploi ou d'agences de placement privées), laquelle stratégie n'a pas ou peu fonctionné. Le référent détenant au préalable un statut professionnel est un complément pour que l'immigrant puisse obtenir une entrevue avec un employeur potentiel. L'assurance de savoir que quelqu'un les connaît et peut servir de référence pour le futur employeur pèse beaucoup dans le processus de sélection des futurs employés. En effet, un employeur est plus enclin à embaucher un immigrant qui a été recommandé par un de ses bons employés que par la voie normale du processus de sélection et d'embauche.

L'objectif de cette étude ayant été atteint (en ayant vérifié notre question de recherche, mais aussi notre hypothèse principale), nous pouvons dire qu'il existe bel et bien un lien entre le réseau social et l'insertion professionnelle des immigrants. Tout au long de nos entrevues, les participants ont parlé de l'importance du réseau social dans le parcours professionnel, mais aussi de son influence favorable leur ayant permis d'obtenir un emploi dans leur domaine d'éducation. Décrocher un emploi dans son domaine d'éducation est la difficulté la plus grande dans l'insertion d'un immigrant. Les catégories

utilisées dans notre grille d'entrevue (en l'occurrence l'immigration, le capital social, le réseau social, l'insertion professionnelle, la culture et l'intégration) nous ont permis de réaliser cette étude.

Pour ainsi comprendre la relation entre le réseau social et l'insertion professionnelle, nous avons dégagé des indicateurs de mesure que nous avons établis lors de l'élaboration de notre questionnaire. Ces indicateurs ont été insérés dans les différentes catégories (l'immigration, le capital social, le réseau social, l'insertion professionnelle, la culture et l'intégration) de la grille d'entrevues, notamment :

- Les types de liens (forts et faibles) dans un réseau social.
- Le degré d'interconnexion entre les membres du réseau.
- Le nombre et la durée des contacts entre les membres du réseau.
- La présence ou l'absence de solutions de rechange.
- Le sentiment de dépendance.
- L'expression d'une difficulté de demander de l'aide.

Par rapport à l'immigration, tous les immigrants interviewés détiennent le statut d'immigrant légal et ils se répartissent dans les catégories « immigrants économiques », « regroupement familial » ou « réfugiés ». Leurs raisons pour lesquelles ils ont quitté leur pays d'origine diffèrent les uns des autres, mais ils avaient tous un but commun : celui de travailler et de s'épanouir dans un pays développé. Leur choix d'immigrer était aussi motivé par le fait

qu'ils pouvaient compter sur l'aide de leurs proches, ce qui prouve que le réseau social au départ du pays d'origine et le réseau social à l'arrivée au pays d'accueil l'arrivée s'avèrent une source de soutien pour l'insertion professionnelle et sociale. Le fait d'avoir été en contact avec plusieurs personnes natives de la société d'accueil est une aide supplémentaire, car les échanges réciproques ont permis aux immigrants de pouvoir s'adapter aux normes et aux valeurs de leur nouvel environnement. La mobilisation du capital social par les immigrants leur a permis de créer des réseaux qui leur ont permis d'avoir accès au marché de l'emploi. Le capital social crée des relations sociales qui leur permettent de s'épanouir. Dans un processus de migration, posséder un capital social est donc un *plus* pour s'adapter au nouvel environnement que découvrira l'immigrant dans son pays d'accueil.

Notre but n'était pas seulement de répondre à notre question de recherche, mais aussi de vérifier notre hypothèse principale :

- **Le réseau social favorise l'intégration professionnelle des immigrants africains noirs dans la ville de Gatineau. Plus les immigrants africains noirs renforcent leur réseau social pour s'insérer professionnellement, plus ils ont des possibilités de se trouver un emploi concordant avec leur domaine d'étude dans leur pays d'origine.**

Dans cette hypothèse, nous avons voulu savoir si l'insertion professionnelle d'un immigrant africain noir dépend du réseau social qu'il possède dans la ville de Gatineau ou

ailleurs. Lors de nos entrevues, nous avons suivi les étapes d'une insertion professionnelle, c'est-à-dire les caractéristiques d'une insertion réussie :

- L'obtention et la stabilité d'emploi avec indépendance financière.
- Des perspectives pour le futur avec des actions concrètes.
- S'il est en famille, l'accumulation de richesse afin d'obtenir un niveau moyen de revenu familial.
- La reconstruction de sa vie sociale.
- Son adaptation aux normes, aux valeurs et aux idéaux de la société d'accueil.

Notre échantillon de huit immigrants africains noirs nous a clairement indiqué que leurs réseaux sociaux leur avaient été d'une grande aide pour l'obtention de leurs emplois dans la ville de Gatineau. Cela confirme donc la thèse des auteurs Degenne et Forsé (1994), et Belhassen-Maalaoui (2008) qui ont affirmé que miser sur l'importance du capital social et des réseaux sociaux est l'une des solutions influençant l'obtention d'un emploi dans les cas où les personnes sont diplômées. La reconnaissance professionnelle et les bons rapports sociaux sur le lieu de travail sont des éléments importants de l'insertion professionnelle. Par exemple, l'immigrant (ou un natif) peut occuper des emplois intéressants et bien rémunérés, mais le manque de reconnaissance et de bons rapports peut empêcher l'employé de s'épanouir au sein de l'organisation. Nous avons également étudié dans le processus migratoire le lien entre le migrant et le non-migrant ; par exemple, avant

d'arriver au Canada, certains immigrants se sont renseignés auprès de connaissances qui habitent dans le pays pour les aider dans leur décision d'immigrer. Les renseignements obtenus ont ainsi facilité l'intégration de l'immigrant pour se trouver un logement, une université où il pourra étudier, mais aussi, bien sûr, un emploi qu'il pourra occuper.

En bref, cette étude nous a donné l'opportunité d'étudier le processus d'insertion des immigrants en milieu régional. L'immigration est devenue un élément important pour l'avenir démographique et économique du Québec et du Canada. Mais cette étude permet aussi de se poser d'autres questions sur le sujet de l'insertion professionnelle et sociale dans les régions. Les besoins de l'immigrant doivent être pris en compte, car un immigrant mal intégré sera un poids autant pour lui-même que pour la société.

BIBLIOGRAPHIE

- Abdallah-Preteceille, Martine (2005), *L'éducation interculturelle*, Paris, Presses Universitaires de France, 127 p.
- Amuedo-Dorantes, C., et K. Mundra (2004), « Social Networks and Their Impact on the Employment and Earnings of Mexican Immigrants », *Labor and Demography*, 43 p.
- Arcand, Sébastien, Anick Lenoir-Achdjian et Denise Helly (2009), « Insertion professionnelle d'immigrants et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke », *Cahiers canadiens de sociologie*, vol. 34, n° 2, p. 373-402.
- Bardin, Laurence (1977), *L'analyse de contenu*, Paris, Presses universitaires de France, 233 p.
- Bayer, Patrick, Stephen Ross et Giorgio Topa (2005), « Place of Work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor Market Outcomes », *Journal of Political Economy*, University of Chicago Press, vol. 116, n° 6, p. 1150-1196.
En ligne (page consultée le 12 novembre 2011) :
< <http://www.nber.org/papers/w11019> >.
- Belhassen-Maalaoui, Amel (2008), *Au Canada entre rêve et tourmente : Insertion professionnelle des immigrants*, Paris, L'Harmattan, 241 p.
- Bertheleu, Hélène (2001), « La politique canadienne du multiculturalisme : citoyenneté, accommodements institutionnels et équité », *Sociétés contemporaines*, n° 43, p. 31-51.
- Blu, Dominique (2000), *Centre de documentation du Tiers monde : se former à l'interculturel, expériences et proposition*, Paris, CDTM, 140 p.
- Bommelaer, Hervé (2009), *Trouver le bon emploi grâce au réseau*, Paris, Eyrolles, 246 p.
- Bouardbat, Brahim, Maude Boulet et Zhu Nong (2010), « Participation au marché du travail et revenus d'emplois des immigrants au Québec par rapport au reste du Canada », *Nos divers cités*, n° 7, p. 58-65.

- Bourdieu Pierre (1980), « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 31, p. 2-3. En ligne (page consultée le 23 septembre 2011) :
 < http://www.persee.fr/web/revues/home/prescript/article/arss_03355322_1980_num_31_1_2069 >
- Bruno, Alain et Rodolphe Blaise (2005), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Ellipses, 591 p.
- Capul, Jean-Yves et Olivier Garnier (2005), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Hatier, 576 p.
- Centre justice et foi (1996), *Mémoire pour la convivance dans un Québec pluriel*. En ligne (page consultée le 24 février 2010) :
 < http://www.revuerelations.qc.ca/ve/memoires/memoires/1996_08/1996_08_1.html >
- Clanet, Claude (1998), *L'interculturel : introduction aux approches interculturelles en éducation et en sciences humaines*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail, 238 p.
- Cohen, James (1999), « Intégration : théories, politiques et logiques d'État », dans *Immigration et intégration : l'état des savoirs*, p. 32-42.
- Coleman, James (1988), « Social Capital in the Creation of Human Capital », *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. S95-S120. En ligne (consultée le 22 juin 2010) :
 < <http://links.jstor.org/sici?sici=00029602%281988%2994%3CS95%3ASCITCO%3E2.0.CO%3B2-P> >
- Comité des communautés culturelles de l'Association libérale de Chapleau (2007), *Mémoire sur l'intégration collective en Outaouais ; la région que nous avons choisie*. En ligne (page consultée le 15 mars 2011) :
 < <http://www.accommodements.qc.ca/documentation/memoires/Gatineau-d/fourati-khaled07-0021-de-00.pdf> >
- Comité d'adaptation de la main-d'œuvre de personnes immigrantes (2006), *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes : une recherche exploratoire*. En ligne (page consultée le 24 février 2010) :
 < <http://www.camo-pi.qc.ca/plateformenational.php> >
- Conseil de planification sociale d'Ottawa (2010), *Profil des immigrants francophones à Ottawa*. En ligne :
 < http://www.spcottawa.on.ca/fr/Recherche%20et%20donn%C3%A9es_fr >
- Daniel, Dominique (2003), « Une autre nation d'immigrants », *Revue d'histoire*, n° 77, p. 33-46.
- Degenne, Alain et Michel Forsé (1994), *Les réseaux sociaux : une analyse structurale en sociologie*, Paris, Armand Collin, 294 p.
- Deslauriers, Jean-Pierre (1992), *Recherche qualitative, Guide pratique*, Montréal, McGraw Hill, 142 p.
- Deubel, Philippe (2009), *Dictionnaire d'analyse économique et historique de sociétés contemporaines*, Paris, Pearson Éducation, 424 p.

- Echaudemaison, Claude-Daniel (2003), *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, Paris, Nathan, 534 p.
- Efionayi-Mäder, Denise, Gérard Perroulaz et Catherine Schümperli Younossian (2008), « Migration et développement : les enjeux d'une relation controversée », *Annuaire suisse de politique de développement*, vol. 27, n° 2, p. 11-20.
En ligne (page consultée le 15 mai 2010) :
< <http://aspd.revues.org/176> >
- Elliott, J (1999), « Social Isolation and Labor Market Isolation: Network and Neighborhood Effects on Less-Educated Urban Workers », *Sociological Quarterly*, vol. 40, n° 2, p. 199-216.
- Forsé Michel (2001), « Rôle spécifique et croissance du capital social », *Revue de l'OFCE*, n° 76, p. 189-216. En ligne (page consultée le 15 mai 2010) :
< <http://www.cairn.info/revue-de-l-ofce-2001-1-page-189.htm> >
- Gauthier, Benoît (2006), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 619 p.
- Gedah, Yolande (2007), *Accommodements raisonnables*, Québec, VLB éditeur, 95 p.
- Gentil, Véronique (1994), « L'insertion sociale et professionnelle : le rôle des politiques sociales, une comparaison Québec-France », Mémoire de maîtrise en service social, Montréal, Université de Montréal.
- Gilbert, Suzanne (2007), « Insertion professionnelle et migration des jeunes de la région de Charlevoix », Mémoire de maîtrise en sociologie, Laval, Université de Laval.
- Girard, M., M. Smith et J. Renaud (2008), « Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration », *Revue canadienne de sociologie*, vol. 33, n° 4, p. 791–814. En ligne (page consultée le 15 mai 2010) :
< <http://ejournals.library.ualberta.ca/index.php/CJS/article/view/4519> >
- Gordon, Milton M. (1964), *Assimilation in American Life : The Role of Race, Religion, and National Origin*, New York, Oxford University Press, 276 p.
- Goyette, Martin (2006), « Préparation à la vie autonome et insertion socioprofessionnelle des jeunes pris en charge par l'État : quelles interventions ? », *Sociétés et jeunesse en difficulté*, n° 2. En ligne (page consultée le 21 septembre 2010) :
< <http://sejed.revues.org/index159.html> >
- Gouvernement du Canada (ministère Citoyenneté et Immigration Canada) (2008), *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*, S.I, 64 p.
- Gouvernement du Canada (ministère Citoyenneté et Immigration Canada) (2008), *Capital social et entrée sur le marché du travail des nouveaux immigrants au Canada*, S.I, 62 p.

- Gouvernement du Canada (ministère Citoyenneté et Immigration Canada) (2007), *Portrait d'un processus d'intégration*, S.I, 31 p.
- Gouvernement du Canada (ministère Citoyenneté et Immigration Canada) (2008), *Capital social et salaire*, S.I, 42 p.
- Gouvernement du Québec (ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles), (Page consulté le 12 septembre 2011), *Poursuivre les démarches pour réussir votre intégration au Québec*. En ligne (page consultée le 12 septembre 2011) : <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/integration/index.html> >
- Guarneri, Antonella (2006), « Réseaux sociaux des migrants et travail : le cas de certaines collectivités immigrées en Italie », *Actes des colloques de l'AIDELF*, p. 485-499.
- Holcman, Robert (2003), *Chômage et chômeurs*, Rennes, Éditions de l'École nationale de la santé publique, 287 p.
- Institut de la statistique Québec, *Caractéristiques du marché du travail de l'Outaouais*. En ligne (page consultée le 12 février 2011) : http://www.stat.gouv.qc.ca/regions/profils/profil07/societe/marche_trav/indicat/tra_mens07.htm. >
- Intégration communautaire des immigrants, Évolution démographique du Québec. En ligne (page consultée le 23 janvier 2010) : <http://www.immigration-ici.ca/environnement-demographique-du-quebec.php> >
- Jean, Bruno (1999), « La régionalité : regards croisés sur une réalité et un objet d'études », *Possibles*, vol. 23, n° 1, p. 17-31.
- Kamanzi, Pierre Canisius (2006), « Influence du capital humain et du capital social sur les caractéristiques de l'emploi chez les diplômés postsecondaires au Canada », Thèse de doctorat en administration et politique scolaire, Laval, Université de Laval.
- Laflamme, Claude (1984), « Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 10, n° 2, p. 199-216.
- La Grenade, Antoine (2009), « Réseaux sociaux et marché du travail : Extension du modèle de Montgomery », Mémoire de maîtrise en économie, Laval, Université de Laval.
- Lemieux, Vincent (2000), *À quoi servent les réseaux sociaux ?*, Québec, Éditions de l'IQRC, 109 p.
- Lemieux, Vincent (2000), *Les réseaux d'acteurs sociaux*, Paris, Presses Universitaires de France, 146 p.
- Lemieux, Vincent et Mathieu Ouimet (2004), *L'analyse structurale des réseaux sociaux*, Bruxelles, DeBoeck, 116 p.

- Lévesque, Benoît (2001), *Rapport sur le développement régional et local, avant et après la mondialisation*, 30 p. En ligne : <http://www.crisis.uqam.ca/cahiers/ET0116.pdf> >.
- Lévesque, Maurice et Deena White (1999), « Le concept de capital social et ses usages », *Lien social et politiques*, n° 41, p. 23-33.
- Lin, Nan (1995), « Les ressources sociales : une théorie du capital social », *Revue française de sociologie*, vol. 36, p. 685-704.
- Marois, Claude et Pierre George (1989), « Démographie et géopolitique, problèmes d'intégration des nouveaux immigrants au Canada », *Annales de géographie*, vol. 98, n° 545, p. 80-83.
- Martin, Anne (2002), « Le jumelage entre les nouveaux arrivants et les Québécois de la société d'accueil », Thèse en ethnologie, Laval, Université Laval.
- Mead, Herbert Georges (2006), *L'esprit, le soi et la société*, Paris, Presses Universitaires de France, 434 p.
- Mercklé, Pierre (2004), *La sociologie des réseaux sociaux*, Paris, Découverte, 121 p.
- Moine, Alexandre (2006), « Le territoire comme un système complexe : un concept opératoire pour l'aménagement et la géographie », *L'espace géographique*, n° 2, p. 115-132.
- Nadeau, Laurence (2003), *S'installer et travailler au Québec*, Paris, L'express Éditions, 316 p.
- Narayan, D et M. Cassidy (2001), « A Dimensional Approach to Measuring Social Capital : Development and Validation of a Social Capital Inventory », *Current Sociology*, vol. 49 p. 59-102.
- Nkolo, Chritiane (2008), « Processus d'insertion professionnelle de femmes immigrantes "noires" d'origine africaine détentrices d'un grade universitaire et résidentes de la ville de Québec », Thèse de doctorat en administration et politique scolaire, Laval : Université de Laval.
- Palard, Jacques et coll. (2006), *Diversité et identité au Québec et dans les régions d'Europe*, Québec, Presses de l'Université Laval, 418 p.
- Putnam, Robert (1993), « The prosperous Community, Social Capital and Public Life », *The American Prospect*, vol. 4, n° 13, p. 27-40.
- Réseau international sur la politique culturelle (2002), *Rapport sur la diversité culturelle dans les pays en développement – Les défis de la mondialisation*, 54 p.
- Simard, Myriam (1996), « La politique québécoise de régionalisation de l'immigration : Enjeux et paradoxes », *Recherches sociographiques*, vol. 37, n° 3, p. 439-469.

- Soulez, Bettina (2002), *Cultivez votre réseau relationnel*, Paris, Éditions d'Organisations, 194 p.
- Statistique Canada (2007), *Rapport sur les immigrants sur le marché du travail canadien*, 90 p. En ligne (page consultée le 4 décembre 2010) :
<http://www.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2008003-fra.pdf>. >
- Statistique Canada (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, 18 p. En ligne (page consultée le 4 décembre 2010) :
 < <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=11-621-MWF2006039&lang=fra> >
- Statistique Canada, *Faits saillants en tableaux, Recensement de 2006, Immigration et citoyenneté*. En ligne (page consultée le 4 décembre 2010) :
 < <http://www12.statcan.ca/census-recensement/2006/dp-pd/hlt/97-557/Index-fra.cfm> >
- Statistique Canada (2008), *Les immigrants dans les régions*, 12 p.
 En ligne (page consultée le 4 décembre 2010) :
 < <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008101/article/10505-fra.htm#a2> >
- Taieb, Éric (1998), *Immigrés : l'effet générations*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 400 p.
- Tremblay, Danie-Gabrielle (1990), *Économie du travail : les réalités et les approches théoriques*, Québec, Éditions Saint-Martin, 544 p.
- Turcotte, Yvan (2010), « L'immigration au Québec : un apport direct à sa prospérité », *Nos divers cités*, n° 7, p. 13-17.
- Vatz Laaroussi, M. (2003), « La régionalisation de l'immigration au Québec : vers un modèle d'analyse des obstacles et des conditions gagnantes », atelier « Do immigrants' Earnings Converge or Diverge ? », 6e Conférence nationale Metropolis, Edmonton.
- Verley, Régis (2002), *J'ai l'esprit réseau*, Paris, Éditions d'Organisation, 174 p.
- Vernières, Michel (1997), *L'insertion professionnelle : Analyse et débats*, Paris, Éditions Economica, 197 p.
- Ville de Gatineau (2008), *Rapport sur la diversité culturelle à Gatineau*, 16 p. En ligne (page consultée le 4 décembre 2009) :
 < http://www.ville.gatineau.qc.ca/docs/histoire_cartes_statistiques/immigration_diversite_culturelle/pr_ofil_diversite_culturelle_gatineau.pdf >
- Ville de Gatineau (2011), *Profil démographique et socio-économique des immigrants de la population immigrante dans la ville de Gatineau*, 12 p. En ligne (page consultée le 5 novembre 2011) :
 < <http://www.decced.gc.ca/fra/publications/economiques/profil/outaouais/220/ausujet.html> >

ANNEXE 1

LETTRE D'INVITATION



Université du Québec en Outaouais
Case postale 1250, succursale B
Gatineau (Québec) J8X 3X7
Téléphone (819) 595-3900 www.uqo.ca

LETTRE D'INVITATION

L'insertion professionnelle des immigrants concordant avec emploi-éducation représente un problème dont les sociétés québécoises et canadiennes sont confrontées au quotidien.

Dans le cadre de ma maîtrise en développement régional, j'effectue une recherche qualitative dans la ville de Gatineau sur le processus d'insertion professionnelle des immigrants africains noirs à travers les réseaux sociaux.

Les objectifs de cette étude sont d'explorer les défis des immigrants lors de leur insertion professionnelle sur le marché de l'emploi de la ville de Gatineau et les stratégies qu'ils emploient. Le but est d'étudier le lien entre les déterminants du réseau social et l'insertion professionnelle des immigrants. La stratégie non formelle et individuelle du réseau social représente une méthode dont l'objectif est d'accéder à un emploi concordant avec sa formation ou son expérience en se servant de son capital social.

Les critères d'inclusions pour participer à cette étude sont :

- Immigrant d'origine africaine noire
- Citoyenneté canadienne ou résidence permanente,
- Résidant au moins 3 ans dans la ville de Gatineau
- Formation ou expérience du pays d'origine.

Votre participation à ce projet de recherche consiste à une entrevue de 1h30mn dans les locaux de l'Université du Québec en Outaouais le 15 octobre 2011.

Si vous résidez dans la ville de Gatineau ou si vous connaissez une personne répondant aux critères mentionnés et acceptant de participer à cette étude, je vous invite à communiquer avec moi :

Boubacar Diallo
Étudiant à la maîtrise en développement régional
(Université du Québec en Outaouais)
Tél. : (438) 877-1533
Courriel : diab02@uqo.ca

ANNEXE 2

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale B, Hull (Québec), Canada J8X 3X7

Téléphone (819) 595-3900

Formulaire de consentement

LES RESEAUX SOCIAUX SOURCE D'INSERTION PROFESSIONNELLE EN OUTAOUAIS : LE CAS DES IMMIGRANTS AFRICAINS NOIRS DE LA VILLE DE GATINEAU

Boubacar Diallo– Département Travail social et sciences sociales– Charmain Lévy

Nous sollicitons par la présente votre participation à la recherche en titre, qui vise à étudier l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs de la région de l'Outaouais.

Votre participation à ce projet de recherche consiste à une entrevue de 1h30mn dans les locaux de l'Université du Québec en Outaouais le 15 octobre 2011.

Les données recueillies par cette étude sont entièrement confidentielles et ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Votre confidentialité sera assurée grâce à des noms fictifs empêchant de retracer votre parcours migratoire. Pour préserver votre identité, votre profil d'immigrant ne sera pas inclus dans mon mémoire mais la cueillette des données sera utilisée à fin de statistiques et d'analyse qualitative. Les résultats seront diffusés pour le besoin d'un mémoire de maîtrise en développement régional.

Nous conserverons les données sous clé dans ma bibliothèque privé mais aussi dans mon ordinateur portable situé à Montréal et les seules personnes qui y auront accès sont moi-même Boubacar Diallo, le chercheur de cette étude.

Votre participation à cette étude se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans préjudice. 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 à l'étude, soit environ 1h30mn. Les bénéfices directs anticipés sont la contribution à l'avancement des connaissances au sujet de l'insertion professionnelle des immigrants africains noirs.**

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, communiquez avec le chercheur étudiant Boubacar Diallo habitant au 2090 avenue Claremont, app.40 à Montréal H3Z 2P8. Mes coordonnées téléphoniques 438 877-1533. Si vous avez des questions concernant les aspects éthiques de ce projet, communiquez avec André Durivage, 283, boulevard Alexandre-Taché, Case postale 1250, succursale Hull Gatineau (Hull), (Québec), Canada J8X 3X7T Téléphone : (819) 595-3900 poste 3953, président du Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec en Outaouais.

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indique que vous acceptez d'y participer. Elle ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer les chercheurs ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles. Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'étude sans préjudice. Votre participation devant être aussi éclairée que votre décision initiale de participer au projet, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement de la recherche. En conséquence, vous ne devrez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet.

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le même domaine pour lequel vous êtes aujourd'hui invités à participer. Afin de préserver vos données personnelles et votre identité, les données seront anonymisées, c'est-à-dire qu'il ne sera plus possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet.

Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer à la présente recherche. Si vous refusez, vos données seront détruites à la fin du présent projet. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 15 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

- J'accepte une utilisation secondaire des données que je vais fournir.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir.

Après avoir pris connaissance des renseignements concernant ma participation à ce projet de recherche, j'appose ma signature signifiant que j'accepte librement d'y participer. Le formulaire est signé en deux exemplaires et j'en conserve une copie.

Nom du participant : _____

Signature du participant : _____ Date : _____

Nom du chercheur : _____

Signature du chercheur : _____ Date : _____

ANNEXE 3

SCHÉMA D'ENTREVUE



Université du Québec en Outaouais
Case postale 1250, succursale B
Gatineau (Québec) J8X 3X7

Téléphone (819) 595-3900 www.uqo.ca

Projet de recherche sur les réseaux sociaux source
d'insertion professionnelle en Outaouais : Le cas des
immigrants africains noirs de la ville de Gatineau

Schéma d'entrevue - Questionnaire informatif – Canevas d'entretien

Schéma d'entrevue

Avant l'entrevue :

L'étudiant-chercheur explique l'objectif et l'intérêt de la recherche au participant pour qu'il comprenne l'importance de sa contribution à cette étude. Après cette introduction à la recherche, l'étudiant-chercheur développe sur le déroulement de la séance.

L'étudiant-chercheur demande au participant de lire le formulaire de consentement et lui demande s'il est d'accord de le signer. Il lui remet ensuite une copie du formulaire de consentement.

À la suite de la signature, l'étudiant-chercheur transmet un questionnaire informatif au participant qu'il devra remplir. Ce questionnaire informatif est un préalable pour connaître la situation sociodémographique, éducationnelle et professionnelle de l'immigrant au moment de l'entrevue.

L'étudiant-chercheur peut ensuite procéder au début de l'entrevue semi-dirigée. L'entrevue est ainsi divisée en plusieurs thèmes faisant référence à nos concepts principaux et associé à des questions semi-ouvertes. Nous échangerons donc sur ces thèmes pour nous permettre de recueillir des données importantes pour la suite de notre projet.

Après l'entrevue :

L'étudiant-chercheur remercie l'interviewé de sa participation à l'étude et discute avec lui de l'ambiance général de l'entrevue ainsi que de ces sentiments par rapport aux questions posées.

A la fin des entrevues, l'étudiant-chercheur retranscrit les enregistrements sonores dans lesquels les réponses des participants sont présentes. À la suite, de cela une lecture attentive des réponses est de mise pour ainsi faire une analyse des résultats.

Partie 1 : Questionnaire informatif

Profil du répondant :

- Nom fictif du participant :
- Âge :
- Sexe :
- Lieu de naissance
- Statut civil
- Nombre d'enfants :
- Domaine d'étude :
- Niveau de scolarité complété :
- Quel est votre emploi actuel :

Partie 2 : Canevas d'entretien à questions ouvertes**Immigrants : (2 QUESTIONS)**

1. Dans quelle catégorie d'immigrants vous situez vous? (Immigrant économique – Regroupement familial – Réfugié)
2. Pourquoi avez-vous décidé d'immigrer au Canada et plus précisément dans la ville de Gatineau ?

Réseau social : (9 QUESTIONS)

1. Comment avez-vous trouvé votre emploi dans la ville de Gatineau?
2. Avec combien de personnes entretenez-vous de relations?
3. Quelle est la fréquence de relation avec ces personnes?
4. Depuis combien de temps connaissez-vous ces personnes?
5. Vous sentez-vous dépendant de votre entourage ?
6. Que faites vous quand vous avez des problèmes? Demandez-vous de l'aide à votre entourage ?
7. Sur qui pouvez-vous compter en cas de problèmes financiers?
8. Selon vous, votre famille, vos amis et vos connaissances représentent-ils une grande source de soutien?
9. Avez-vous eu des liens ou des contacts avec des organismes d'aide à l'emploi de la ville de Gatineau? (Ex : Centre local d'emploi, club de recherche d'emploi, stage d'insertion professionnelle, etc.)

Insertion professionnelle : (9 QUESTIONS)

1. Quel est votre diplôme d'étude ou votre formation professionnelle?
2. Quel emploi occupiez-vous dans votre pays d'origine?
3. Pensez-vous que votre emploi actuel correspond à votre domaine d'étude?
4. Occupez-vous un emploi à temps plein ou à temps partiel?

5. Quelle démarche avez-vous utilisé pour trouver un emploi dans la ville de Gatineau?
6. Votre emploi actuel vous permet-il d'être autonome financièrement?
7. Avez-vous changé plusieurs fois d'emplois?
8. Vos compétences acquises à l'extérieur du Canada sont-elles pertinentes dans votre emploi?
9. Dans votre emploi actuel ou précédent, avez-vous obtenu de nouvelles connaissances?

Interculturel : (5 QUESTIONS)

1. Les échanges que vous avez avec la population de Gatineau se font-elles de manières fréquentes ?
2. Êtes-vous sensible à l'apprentissage de la culture québécoise et en quoi vous touchent-elles?
3. Êtes-vous impliqués dans une association ou un club de la communauté de Gatineau? Si oui, quel est l'apport de cette implication dans votre intégration dans la ville de Gatineau?
4. Participez-vous à des activités culturelles organisées par la ville de Gatineau?
Et si oui, à combien d'activités culturelles avez-vous participé?
5. Avez-vous apprécié ces activités culturelles?

Intégration : (8 QUESTIONS)

1. La langue française ou anglaise ont-elles représenté un obstacle lors de votre recherche d'emploi?
2. Possédez-vous des contacts québécois?
3. Après votre insertion professionnelle, pensez-vous connaître les normes de travail comme la santé et la sécurité au travail de la province québécoise?
4. Participez-vous à la vie associative ou syndicale de votre lieu de travail?

5. Quelle est votre relation avec les autres membres de travail?
6. Depuis combien de temps résidez-vous dans la ville de Gatineau?
7. Avez-vous fait des déplacements dans d'autres villes québécoises ou canadiennes pour trouver un emploi?
8. Pensez-vous que l'accès à l'emploi est difficile à Gatineau?

ANNEXE 4

CERTIFICAT D'ÉTHIQUE



Université du Québec en Outaouais

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

Gatineau le 3 octobre 2011

Monsieur Diallo Boubacar
Étudiant
Département de travail social
Université du Québec en Outaouais

cc: Charmain Lévy
Professeur
Département de travail social

Projet #: 1465

Je tiens d'abord à vous remercier des précisions et des modifications que vous avez apportées suite à nos commentaires. Suite à l'examen de l'ensemble de la documentation reçue, je constate que votre projet rencontre les normes éthiques établies par l'UQO.

C'est donc avec plaisir que je joins le certificat d'approbation éthique qui est valide pour une durée d'un an à compter de sa date d'émission. Votre approbation éthique pourra être renouvelée par le Comité d'éthique de la recherche suite à la réception du "Rapport de suivi continu" requis en vertu de la Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains. De fait, toute recherche en cours doit faire l'objet d'une surveillance éthique continue et cette responsabilité relève des chercheurs eux-mêmes. Pour plus d'information, je vous invite à consulter le site internet de l'éthique (<http://www4.uqo.ca/recherche/ethique/index.asp>). Toute modification au protocole de recherche devra être soumise au Comité d'éthique pour validation avant la mise en œuvre des modifications.

Afin de vous conformer à la politique de l'UQO en matière d'éthique de recherche, vous devez faire parvenir au Comité d'éthique de la recherche un "Rapport de suivi continu" le ou avant le:

3 octobre 2012

Dans l'éventualité où une demande de renouvellement de l'approbation éthique serait requise, vous devrez déposer votre Rapport au moins 45 jours avant l'échéance du certificat afin de vous assurer d'avoir une approbation éthique valide pendant toute la durée de vos activités de recherche.

Je demeure à votre disposition pour toute information supplémentaire et vous souhaite bon succès dans la réalisation de cette étude.

Le président du Comité d'éthique de la recherche
André Durivage

Notre référence: 1465

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche a examiné le projet de recherche intitulé :

Projet: Les réseaux sociaux source d'insertion professionnelle en Outaouais : Le cas des immigrants africains noirs de la ville de Gatineau

Soumis par: Diallo Boubacar
Étudiant
Département de travail social
Université du Québec en Outaouais

Le Comité a conclu que la recherche proposée respecte les principes directeurs de la Politique d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Outaouais.

Ce certificat est valable jusqu'au: **3 octobre 2012**

Le président du Comité d'éthique de la recherche
André Durivage



Date d'émission: **3 octobre 2011**



Université du Québec en Outaouais

Case postale 1250, succursale HULL, Gatineau (Québec) J8X 3X7
www.uqo.ca

Gatineau, le 16 janvier 2013

Notre référence : 1465

Monsieur Boubacar Diallo
Etudiant
Département de travail social

c. c. Mme Charmain Lévy
Professeure
Département de travail social

**Objet : Renouvellement du certificat d'éthique pour le projet :
*Les réseaux sociaux source d'insertion professionnelle en Outaouais : le cas des
immigrants africains noirs de la ville de Gatineau***

Monsieur Diallo,

Le secrétariat du comité d'éthique de la recherche (CÉR) a bien reçu votre rapport de suivi continu du projet cité en rubrique et vous en remercie. Le Comité constate le bon déroulement du projet et vous autorise à poursuivre vos activités de recherche par le renouvellement de votre certificat d'éthique pour une période **d'un an**, soit jusqu'au **16 janvier 2014**.

Comme vous le savez sans doute, le suivi continu vise essentiellement à informer le CÉR des travaux et à favoriser une démarche continue de réflexion chez les chercheurs. Vous n'avez donc pas à attendre de correspondance additionnelle de la part du CÉR en ce qui a trait au suivi de ce dossier de recherche pour la présente année. Par contre, le Comité doit être informé et devra réévaluer ce projet advenant toute modification ou l'obtention de toute nouvelle information qui surviendrait pendant la période de validité de votre certificat et qui comporterait des changements, par exemple, dans le choix des sujets, dans la manière d'obtenir leur consentement ou dans les risques encourus. **Pour maintenir la validité de votre certificat d'éthique, vous devrez nous faire parvenir votre rapport de suivi continu avant le 16 janvier 2014.**

Je demeure à votre disposition pour toute information supplémentaire et vous prie de recevoir mes plus cordiales salutations.

Le président du Comité d'éthique de la recherche


pour André Durivage
Professeur
Département des sciences administratives