



Université du Québec
à Rimouski

LA DIFFICILE INTÉGRATION EN EMPLOI D'UN ÉTUDIANT INTERNATIONAL

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences

PAR

© MAURICE NOUDOGBESSI

Novembre 2025

Composition du jury :

Marie-Noëlle Albert, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Nadia Lazzari Dodeler, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Guylaine Dubé, examinatrice externe, Cadre retraitée du Gouvernement du Québec

Dépôt initial le 30 septembre 2025

Dépôt final le 12 novembre 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

REMERCIEMENTS

« Si tu arrives à bénéficier du fruit d'un grand arbre, il ne faut pas oublier de remercier le vent qui souffre », dit un proverbe Bambara.

Mes sincères remerciements vont d'abord à l'endroit de ma directrice de recherche, Nadia Lazzari Dodeler pour sa patience, ses conseils, son encouragement durant cette longue période de travail de recherche. Elle a fait preuve de professionnalisme et de grande d'empathie durant toutes ces périodes d'accompagnement.

Je tiens également à remercier l'ensemble du corps professoral du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail de l'université de Québec à Rimouski pour la qualité de la formation qu'il enseigne.

Mes remerciements s'adressent également à mes parents, mes amis pour leur soutien moral.

RÉSUMÉ

Dans un contexte de forte croissance de la migration pour étude, l'intégration professionnelle des étudiants internationaux est l'un des enjeux auxquels font face ces derniers dans les pays d'accueil. L'objectif de ce mémoire est d'identifier les difficultés d'intégration en emploi des étudiants internationaux en France et au Québec, tout en mettant en lumière les points de similitudes et de dissemblances qui ressortent de ces deux contextes. Ancrées dans une approche de l'autopraxéographie et dans un paradigme épistémologique constructiviste, les analyses réflexives et réflexives sont faites sur la base des témoignages de l'étudiant chercheur. Les résultats de cette étude ont donc révélé que les étudiants internationaux font face à des difficultés multidimensionnelles dans leur processus d'intégration en emploi, qu'ils soient en France ou au Québec : contraintes administratives, reconnaissance des diplômes et expériences étrangers, connaissance de marché du travail local, accueil, intégration organisationnelle, culturelle et communicative. Les résultats montrent également quelques différences dans les difficultés rencontrées par les étudiants dans ces deux pays : la rigidité des règles administratives tant en France qu'au Québec, l'accueil des employés dans certains secteurs est moins structuré au Québec, mais mieux structuré en France. La relation interpersonnelle au Québec est moins coopérative, marquée par une communication indirecte alors qu'en France, elle est plus coopérative et repose sur une communication directe.

Mots clés : Immigration, étudiant international, emploi étudiant, intégration en emploi, processus d'intégration

ABSTRACT

In a context of strong growth in migration for study purposes, the professional integration of international students is one of the challenges they face in host countries. The objective of this thesis is to identify the difficulties international students encounter in integrating into the job market in France and Quebec, while highlighting the similarities and differences that emerge from these two contexts. Rooted in an autopraxeography approach and a constructivist epistemological paradigm, reflective and reflexive analyses are based on the testimonies of student researchers. The results of this study revealed that international students face multidimensional difficulties in their job integration process, whether in France or Quebec: administrative constraints, recognition of foreign degrees and experience, knowledge of the local labor market, reception, organizational, cultural, and communicative integration. The results also show some differences in the difficulties encountered by students in these two countries: administrative rules are more rigid in France than in Quebec, and employee reception in certain sectors is less structured in Quebec but well structured in France. Interpersonal relationships in Quebec are less cooperative and characterized by indirect communication, whereas in France they are more cooperative and based on direct communication.

Keywords: Immigration, international student, student employment, job integration, integration process

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	vii
RÉSUMÉ	ix
ABSTRACT.....	xi
TABLE DES MATIÈRES.....	xiii
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xv
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL	3
1.1 IMMIGRATION.....	4
1.1.1 Définitions	4
1.1.2 Historique de l’immigration	5
1.1.3 Les Causes et les effets de l’immigration.....	9
1.2 ETUDIANT INTERNATIONAL	11
1.2.1 Définitions	11
1.2.2 L’emploi étudiant	11
1.2.3 Le rappel des règles d’accès à l’emploi des étudiants internationaux pendant et après les études	12
1.2.4 Les difficultés d’accès à l’emploi des étudiants internationaux	14
1.3 INTEGRATION EN EMPLOI.....	16
1.3.1 Définition.....	16
1.3.2 Quelques types d’intégration d’un immigrant.....	17
1.3.3 Les politiques d’intégration des immigrants en France et au Québec	19
1.3.4 Les processus d’intégration en emploi d’un nouvel employé	20
CHAPITRE 2 CADRE MÉTHODOLOGIQUE.....	22
2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE.....	22
2.1.1 Choix épistémologique.....	22

2.2	LA METHODE DE L'AUTOPRAXEOGRAPHIE	23
2.2.1	Présentation de la méthode	23
2.2.2	Avantages de la méthode	24
2.2.3	Limite de la méthode	25
2.3	ETHIQUE DE LA RECHERCHE.....	25
CHAPITRE 3 RÉSULTATS.....		28
3.1	TEMOIGNAGE 1 : L'EXPERIENCE EUROPEENNE	28
3.1.1	Cas 1 : Le travail dans un restaurant	32
3.1.2	Cas 2 : Le travail dans un abattoir.....	34
3.1.3	Cas : 3 Le travail d'agent d'entretien	36
3.1.4	Cas 4 : Le travail dans une administration locale.....	37
3.2	TEMOIGNAGE 2 : L'EXPERIENCE NORD-AMERICAINE.....	41
3.2.1	Cas 5 : Le travail dans un restaurant	42
3.2.2	Cas 6 : Le travail dans un commerce de détail.....	44
3.2.3	Cas 7 : Le travail dans un hôtel	45
3.2.4	Cas 8 : Le travail dans un organisme communautaire.....	48
3.2.5	Cas 9 : Le travail dans une administration publique	52
CHAPITRE 4 ANALYSE- DISCUSSION.....		63
4.1	ANALYSE	63
4.1.1	Causes de l'immigration en France et au Québec.....	63
4.1.2	Difficultés à l'accès en emploi en France et au Québec	64
4.1.3	Difficultés d'intégration en milieu de travail en France et au Québec	70
4.2	SYNTHESE DES RESULTATS	76
4.2.1	Points de ressemblances.....	76
4.2.2	Points de dissemblance	77
CONCLUSION GÉNÉRALE		79
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		84

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

OIM	Organisation International pour les Migrations
Insee	Institut national de la statistique et les études économiques
CV	Curriculum Vitæ
Cereq	Centre d'études et de recherches sur les qualifications
PTPD	Permis de Travail Post Diplôme
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
F	France
Q	Québec
EPTC	Énoncé de Politiques des Trois Conseils

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans le contexte actuel de forte mobilité internationale, les étudiants internationaux occupent une place importante dans la dynamique migratoire contemporaine. Depuis le début des années 2000, l'immigration pour étude connaît une forte croissance dans certains pays d'Europe et d'Amérique du Nord (Endrizzi, 2010). Cette immigration ne se limite pas seulement à la sphère académique, elle engage également les étudiants internationaux dans un processus d'intégration sociale, culturelle et professionnelle souvent marqué par d'énormes obstacles. L'expérience migratoire des étudiants internationaux s'inscrit dans un cadre de valorisation personnelle et professionnelle, qui passe nécessairement par leur intégration sur le marché du travail. Mais, cet accès à l'emploi est souvent plus difficile pour une certaine catégorie d'immigrant, en particulier les étudiants internationaux qui ont un statut de résidence temporaire. Or, l'intégration en emploi des immigrants est un élément important de leur participation socioéconomique dans le pays d'accueil (Boudarbat et Grenier, 2014).

Plusieurs études antérieures ont contribué à la compréhension des difficultés rencontrées par les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration professionnelle. C'est le cas de Eid (2012) qui avait montré dans son étude sur les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal que les immigrants issus de minorités visibles ont un accès limité aux emplois qualifiés et à une certaine catégorie d'emploi. Ametshaeva (2018) a identifié le défaut de la citoyenneté française comme un obstacle à leur accès aux emplois de la fonction publique. Il a montré que les étudiants internationaux sont ignorés dans la politique cible de l'immigration à promouvoir en France, à cause de leur statut temporaire. Beji et Bouadjila (2022) ont identifié, également, trois grands obstacles à leur intégration professionnelle à la fin de leur formation au Québec : le manque de réseaux

professionnels, la mauvaise connaissance de la culture du marché de travail québécois et la non-reconnaissance de leurs formations et expériences antérieures.

Ainsi, l'objectif de ce mémoire de recherche est d'analyser les difficultés rencontrées par les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration en emploi en France et au Québec, tout en mettant en lumière les points de ressemblances et de dissemblances entre ces deux contextes.

CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL

Morin (2001), observe une forme de contradiction dans les rapports humains : les choses qui sont à la base de notre unité, telle que le langage et la culture, deviennent paradoxalement des sources de division. Le pire de ce paradoxe est la déshumanisation, où certaines personnes sont traitées comme des animaux, des objets.

Tout comme le langage et la culture, l'immigration est un sujet qui divise les peuples, les États, les hommes politiques. Mais, si quitter son pays de naissance vers un autre est un plaisir pour certaines personnes dans le but d'aller visiter la Tour Eiffel à Paris ou de goûter à la tarte sur la neige dans une cabane à sucre au Québec, la voie de l'immigration est pour d'autres personnes, une occasion de quitter leur pays pour des raisons d'étude.

Quelques années passées, la mobilité étudiante dans le monde était concentrée dans un nombre restreint de pays. Les États-Unis, le Royaume-Uni, la France, l'Allemagne, l'Australie et le Japon étaient les pays qui accueillent plus d'étudiants internationaux (Terrier, 2009). Depuis l'an 2000, la migration pour étude a connu une forte augmentation dans le monde (Endrizzi, 2010). Au Canada, le nombre d'étudiants internationaux inscrits dans les collèges et universités canadiens en 2022 a atteint 2,2 millions, soit 21,2 % du nombre total d'étudiants inscrits (Statistique Canada, 2023).

Ce chapitre présente une revue de littérature sur l'intégration en emploi des étudiants internationaux. Il comporte trois sections dont chacune est consacrée au développement d'un concept qui permet de mieux comprendre ce sujet. Compte tenu du statut migratoire des étudiants internationaux, ce serait très difficile de traiter un sujet relatif à l'intégration en emploi des étudiants internationaux sans développer le concept de l'immigration. Ainsi, la première section de ce chapitre est consacrée à la définition du concept de l'immigration, à son historique en France et au Canada, puis à ses causes et effets.

La deuxième section présente le concept de l'étudiant international tout en développant, les conditions et les difficultés rencontrées par les étudiants internationaux dans leur processus d'accès à l'emploi pendant et après les études.

La troisième section est consacrée à la définition du concept de l'intégration en emploi, au rappel des politiques d'intégration des immigrants en France et au Canada.

L'objectif de cette recherche est de mieux comprendre les difficultés vécues par les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration en emploi en France et au Québec. Cette recherche répond à la question suivante : quels sont les points de convergences et de divergences dans le processus d'intégration en emploi des étudiants internationaux en France et au Québec ?

Afin d'atteindre cet objectif, la méthode de l'autopraxéographie est utilisée dans le cadre de cette étude. L'apprenti chercheur, qui est l'auteur de ce mémoire, se base sur ses propres expériences vécues en France et au Québec.

1.1 IMMIGRATION

Après avoir défini le concept d'immigration et son historique en France et au Canada, ses causes et effets seront enfin développés.

1.1.1 Définitions

Inventé au 18^e siècle, le terme « immigration » est utilisé pour « désigner les mouvements de population pacifiques entre les États-nations émergents » (Encyclopédie libre, 2025, s.p.). Mieux, il désigne l'action d'immigrer (Dictionnaire de l'Académie française, s.d.), c'est-à-dire l'action de se déplacer d'un pays à un autre. Selon Noiriel (2005,

p.39), « on peut parler de l’immigration, au sens strict du terme, lorsque les individus se déplacent dans l’espace et franchissent une frontière ». L’organisation internationale pour les migrations (OIM, 2025) définit l’immigration comme le fait, pour une personne, de s’installer dans un pays étranger dans le but d’en faire son nouveau lieu de résidence habituelle. Ainsi, l’immigration désigne, donc, le déplacement d’une personne ou d’un groupe de personnes de son pays de naissance vers un autre pays, dans le but de s’installer temporairement ou de façon permanente. À cet effet, il faut donc distinguer une immigration temporaire d’une immigration permanente. En effet, l’immigration temporaire est celle qui octroie le statut de résident temporaire à la personne immigrée, tandis que celle qui est permanente lui attribue le statut de résident permanent. Aux termes des articles 6 et 7 de la loi sur l’immigration au Québec, sont classés dans les catégories des résidents temporaires, les travailleurs étrangers temporaires, les étudiants étrangers, les personnes en séjour temporaire pour des soins médicaux. Les résidents permanents, quant à eux, résultent de l’immigration économique, du regroupement familial et de l’immigration humanitaire (Légis Québec, 2024). Tout comme au Canada, le droit français distingue plusieurs catégories de migrants internationaux, tels que les étudiants, les travailleurs, les réfugiés et les membres de famille des nationaux ou des étrangers (Graff, 2019).

1.1.2 Historique de l’immigration

1.1.2.1 En France

L’histoire de l’immigration en France est marquée par deux grandes périodes. La première période est celle de la Révolution française et la seconde, celle de la Révolution industrielle (Noiriel, 2005). La Révolution industrielle, à la fin du 19^e siècle, a conduit le patronat français à recruter les travailleurs immigrés qualifiés, tels les techniciens anglais, les menuisiers allemands, les maçons italiens, etc., afin de répondre à ses besoins de pénurie de main-d’œuvre. Le nombre de travailleurs immigrés était donc passé de 380 000 en 1851 à

un million en 1911 (Noiriel, 1984). Pendant la Première Guerre mondiale, la France passe d'une immigration dite de métier à une immigration coloniale. La majorité des immigrés qui travaillaient dans les industries de l'armement étaient des Africains et des Asiatiques. Dans le but de relancer son économie à la fin de la Première Guerre mondiale, la France a adopté une politique de recrutement des travailleurs immigrés pour répondre aux besoins de la pénurie de main-d'œuvre dans les industries, le transport, le commerce et l'agriculture (Noiriel, 1984). La politique de sélection des immigrés était principalement basée sur le critère familial. Les immigrés qui ont une famille étaient privilégiés par rapport à ceux qui n'en ont pas. Le modèle de gestion à cette période de la révolution industrielle était qualifié de « rationalisation du travail », favorisant ainsi l'évolution de l'organisation scientifique du travail (Moutet, 1987). L'organisation taylorienne a été donc intégrée dans les prévisions des entreprises, dans leur organisation du travail et la gestion des salaires des travailleurs. Le droit à la liberté d'association était interdit aux immigrés jusqu'en 1981, où la France reconnut aux immigrants cette liberté. Depuis le retour de l'extrême droite sur la scène politique française en 1983, l'immigration est considérée comme un problème pour la France. « L'un des principaux arguments de l'extrême droite consistait à affirmer que les immigrés ne pouvaient pas s'intégrer parce qu'ils ne partageaient pas la même culture, ni la même histoire, que les Français de souche » (Noiriel, 2005, p.1073).

Selon les données publiées par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee, 2024), le nombre d'immigrés en France en 2023 était de 7,3 millions, soit 10,7 % de la population française. 47,7 % des immigrés étaient issus de l'Afrique, 13,7 % de l'Asie, 32,3% des immigrés proviennent de l'Europe et 6.3 % de l'Amérique et de l'Océanie.

1.1.2.2 Au Canada

L'immigration au Canada est une affaire de longues années. Selon Chouinard et Pelletier (1983, p.201), « trois grandes phases distinguent l'évolution de cette politique depuis

1867. La première phase se caractérise par un encouragement de l'immigration suivant des facteurs sociaux et économiques. La seconde se définit par des restrictions sur le nombre d'immigrants, imposées par la crise économique et les guerres mondiales. La dernière phase est dominée par une multitude de facteurs : l'amélioration de l'image et de la présence du pays sur le plan international ; l'expansion économique et l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard des immigrants ».

La première phase de l'immigration a débuté de 1867 jusqu'en 1914 et a opposé deux courants idéologiques : une politique d'immigration libre et une politique d'immigration restrictive. En 1869, le Canada adopte pour la première fois la loi sur l'immigration en encourageant l'immigration des Anglais. À partir des années 1872, le gouvernement canadien met en place une politique de restriction dans sa procédure d'immigration. Les criminels, les dénués, étaient exclus des personnes pouvant immigrer au Canada. De même, l'immigration des Chinois était également restreinte et contrôlée (Chouinard et Pelletier, 1983).

De 1896 à 1914, le gouvernement adopte une nouvelle politique d'immigration visant à favoriser le recrutement massif des travailleurs immigrés issus du système anglo-saxon dans le secteur agricole. Le critère de sélection de ces travailleurs immigrés reposait sur l'origine ethnique dans le but de favoriser le maintien de la cohésion ethnique des immigrés issus de ce système anglo-saxon. Ainsi « deux groupes de pays avaient été identifiés : les pays « de préférence » c'est-à-dire le Royaume-Uni, les États-Unis, l'Irlande, Canada, l'Australie, la Nouvelle-Zélande et l'Afrique du Sud, entre lesquels un accord de libre circulation fut signé en 1922 ; les autres pays, dont les ressortissants, devaient obtenir un parrainage d'un résident canadien bien installé avant d'envisager d'émigrer, même si ce critère était plus flexible pour les Européens » (Parant, 2001, p.3). Ainsi, l'obtention du visa et la justification d'une preuve de capacité financière étaient imposées à des immigrants en provenance d'autres pays que ceux qui ont signé l'accord de libre circulation.

Les difficultés liées à la première Guerre mondiale de 1914 et la crise économique de 1928 ont poussé le gouvernement canadien à adopter de nouvelles politiques en matière

d'immigration (Chouinard et Pelletier, 1983). En 1931, le gouvernement canadien a renforcé les critères de sélection des immigrants du secteur agricole en imposant l'obtention d'une offre ferme aux candidats- agriculteurs (Parent, 2001). À la suite de la Deuxième Guerre mondiale, la nécessité d'accroître la population et de répondre au problème de pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs industriels et agricoles a amené le Canada à revoir sa politique d'immigration restrictive en 1952. Le gouvernement a maintenu sa politique d'immigration sélectionnée en priorisant l'immigration de souche européenne (Parant, 2001). La prise du pouvoir par les conservateurs en 1962 a permis de mettre fin aux questions de discrimination dans la procédure d'immigration canadienne. Le droit à l'immigration non parrainée était donc reconnu aux immigrés en provenance de l'Afrique, de l'Amérique latine, de l'Asie et des Antilles. En 1966, le Canada crée le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration afin de répondre aux besoins du marché du travail. (Chouinard et Pelletier, 1983). Selon les données statistiques sur les immigrants et les résidents non permanents, le nombre total d'immigrants au Canada en 2021 était de 8 361 50, soit 23 % de la population du pays (Statistiques Canada, 2025).

Au Canada, le gouvernement fédéral n'est pas la seule autorité de gestion de l'immigration. Il exerce une compétence partagée avec les gouvernements provinciaux (Paquet, 2016). L'entente Canada-Québec de 1991 sur l'immigration et l'admission temporaire des aubains, renforce le pouvoir du Québec dans trois domaines : la planification, l'intégration des personnes immigrantes « consolide et élargit les pouvoirs du Québec dans trois grands champs d'intervention : la planification des niveaux d'immigration, la sélection des personnes immigrantes ainsi que l'accueil, la francisation et l'intégration des personnes immigrantes. Il reconnaît au Québec la responsabilité exclusive de la sélection des personnes immigrantes se destinant à son territoire, à l'exception des membres de la catégorie de la famille, qui ne font pas l'objet d'une sélection à proprement parler, et des personnes à qui le statut de réfugié est reconnu sur place à la suite d'une demande d'asile » (Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion, 2014).

1.1.3 Les Causes et les effets de l'immigration

1.1.3.1 Les causes de l'immigration

Plusieurs raisons poussent les immigrés à quitter leurs pays d'origine. L'étude réalisée par Piché (2013) sur « les théories migratoires » révèle deux grandes approches qui expliquent les causes de l'immigration. D'une part, l'approche micro-individuelle selon laquelle l'immigration est une décision individuelle basée sur l'analyse des coûts et bénéfices. Ainsi, la possibilité de trouver un emploi, un revenu élevé et de même la probabilité de résider dans un autre pays sont les raisons qui amènent une personne à immigrer. D'autre part, l'approche macro-structurelle met l'accent sur le contexte structurel dans lequel l'immigré quitte son pays. En effet, l'environnement économique, technologique, social et politique sont les facteurs qui poussent les immigrés à quitter leur pays. Selon Mouhoud (2017), les immigrants quittent leur pays pour des raisons d'emploi, d'étude, de regroupement familial ou de recherche de refuge à cause de la guerre ou de conflits. Dit autrement, la recherche d'un cursus scolaire, la construction de réseaux économiques, socioculturels et même religieux sont des facteurs qui motivent les personnes à immigrer (Wenden, 2010). En définitive, le désir de changement est le but de toute immigration (Carling, 2017).

1.1.3.2 Les effets de l'immigration

Les effets de l'immigration sont à la fois positifs et négatifs, que ce soit sur les pays d'origine des immigrés ou sur leur pays de destination.

Selon les économistes, « la migration constitue une condition nécessaire du fonctionnement optimal du système économique » (Termote, 1993, p.51). À cet effet, l'immigration est considérée comme un facteur de travail, un capital de production qui participent au processus de l'équilibre économique international. Selon Boudarbat et Genier (2014), l'immigration a

un impact positif au niveau macroéconomique, sur les entreprises et la productivité et sur les finances publiques des pays d'origine. En effet, « L'immigration contribue à une plus grande ouverture de l'économie, car elle favorise la mobilité des facteurs de production. » (Boudarbat et Genier, 2014, p.51). Ainsi, elle entraîne un accroissement de l'offre de travail et de la demande de biens et services. Sur les entreprises et la productivité, elle peut contribuer à l'accroissement de l'innovation technologique et des productions. Ce qui permet à un pays d'être plus concurrentiel au niveau économique. De même, grâce au paiement des impôts et autres services, l'immigration peut avoir un effet positif sur les finances publiques d'un État. Les études réalisées par Boisclair et al. (2019), montrent que la pleine intégration en emploi des immigrants permettrait au Québec de gagner sept milliards de dollars d'ici 2040.

Au Canada, l'immigration est d'abord considérée comme un facteur de la croissance démographique (Guibert-Lantoine, 1992 ; Mharzi, 2019). Selon le rapport annuel sur l'immigration, « entre le 1^{er} juillet 2022 et le 1^{er} juillet 2023, près de 98 % de la croissance de la population découlait du solde migratoire international, tandis que les 2 % restants découlaient de la différence entre les naissances et les décès » (Miller, 2024, p.6). À cet effet, l'immigration a un effet positif sur le marché de l'emploi. Une étude réalisée par la Banque du Canada montre que la hausse de l'immigration a augmenté l'offre de la main-d'œuvre au Canada (Champagne et al., 2023). L'immigration est donc une politique pour résoudre le problème de la pénurie de main-d'œuvre à court terme et pour attirer les compétences vers les collectivités. (Miller, 2024). Selon le ministre canadien de l'Immigration, des réfugiés et de la Citoyenneté, « la grande majorité de la croissance de notre population active est attribuable à l'immigration, qui demeure une pierre angulaire de l'économie, de la diversité culturelle et du leadership humanitaire du Canada » (Miller, 2024, p.1).

Par ailleurs, l'immigration a également des effets sur le pays d'origine des immigrants. Selon certaines études sur la question, les transferts de fonds des immigrants dans leur pays d'origine peuvent être considérés comme une source de financement et d'aide au développement des pays en développement (Gubert, 2005 ; Boudarbat et Grenier, 2014). La

migration pour études est également considérée comme un facteur qui facilite l'exode des cerveaux, car la majorité des étudiants qui quittent leur pays d'origine pour les études ailleurs n'y retournent pas dans leur pays à la fin de leurs études (Ennafaa et Paivandi, 2008).

1.2 ETUDIANT INTERNATIONAL

1.2.1 Définitions

Le terme « étudiant international » est souvent utilisé pour désigner un étudiant étranger, c'est-à-dire un étudiant qui n'est pas citoyen du pays dans lequel il étudie (Office québécois de la langue française, 2023). Selon l'institut de statistique de l'UNESCO (IUS), « les étudiants en mobilité internationale sont des personnes qui ont physiquement traversé une frontière internationale entre deux pays dans le but de participer à des activités éducatives dans le pays de destination, où le pays de destination d'un étudiant donné est différent de son pays d'origine » (IUS, UNESCO, 2022). Mieux, ils désignent les étudiants qui poursuivent leurs études dans un pays autre que leur pays de formation initiale (Organisation de coopération et de développement économiques, s.d.).

Au Canada, un étudiant international est un résident temporaire qui tient une autorisation pour étudier pendant une durée bien déterminée (Service Canada, 2021).

1.2.2 L'emploi étudiant

Un emploi étudiant est une activité rémunérée effectuée par l'étudiant pendant son cursus scolaire (Belghith, 2015). En se basant sur une analyse sociologique, Pinto (2014) donne deux définitions sociales de l'emploi étudiant. D'une part, il considère l'emploi étudiant « comme une activité de nécessité », c'est-à-dire une activité qui permet à un étudiant de gagner un salaire afin de payer une partie de ses charges. Les revenus d'un emploi étudiant

viennent compenser les aides familiales et autres aides publiques perçues par l'étudiant (Béduwé et Giret, 2016). D'autre part, l'emploi d'étudiant est considéré « comme une expérience professionnelle ». Selon Béduwé et Giret (2004), l'emploi étudiant impacte trois dimensions de la valeur professionnelle. D'abord, il permet à l'étudiant d'acquérir des compétences, ce qui le valorise sur le marché du travail. Ensuite, l'emploi étudiant permet aux étudiants d'avoir des relations professionnelles, c'est-à-dire de créer leur réseau relationnel. Enfin, il apporte un plus au curriculum vitae (CV) de l'étudiant à la fin de ses études. Ce qui le distingue des autres étudiants qui n'ont aucune expérience de travail.

L'enquête du centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), citée par Béduwé et Giret (2004), identifie quatre formes d'emploi étudiant : les emplois réguliers, les petits jobs, les emplois de vacances et les stages en entreprise. Selon Belghith (2015, p.151) : « Les types d'emplois exercés par les étudiants se concentrent sur un nombre restreint d'activités : le baby-sitting et la garde d'enfants (18 %), les emplois de vendeurs et caissier dans le commerce et la distribution (17 %), les emplois de serveurs, de cuisiniers et réceptionnistes (13,5 %) et le soutien scolaire ou les cours particuliers (13 %) ».

1.2.3 Le rappel des règles d'accès à l'emploi des étudiants internationaux pendant et après les études

En France, les étudiants internationaux sont autorisés, dans certaines conditions, à travailler pendant et même à la fin de leurs études (Moulin, 2005).

Au cours de leurs cursus scolaires, les étudiants non européens à l'exception de ceux d'origine algérienne, peuvent travailler jusqu'à un maximum de 964 heures par an (60% de la durée légale de travail), soit 20 heures maximum par semaine. Les étudiants d'origine algérienne peuvent seulement travailler 50% de la durée légale de travail par an. Ils doivent détenir un certificat de résidence et une autorisation de travailler (Service public, 2024).

Après l'obtention de leurs diplômes d'études, les étudiants internationaux en recherche d'emploi doivent demander une carte de séjour-recherche d'emploi. Ceux qui ont une promesse d'embauche ou un contrat de travail doivent demander un titre de séjour salarié ou travailleur temporaire dans un délai de deux mois suivant l'expiration de leurs titres de séjour étudiant. L'emploi recherché, obtenu ou proposé doit être en lien avec la formation de l'étudiant et la rémunération doit être au moins à 2702,70 euros brut. Lorsqu'il s'agit d'un métier en tension tel que l'emploi d'un agent d'entretien de locaux, les étudiants en provenance des pays ayant signé l'accord sur les flux migratoires ou sur les migrations professionnelles avec la France, tels que le Bénin, la Tunisie, ne seront pas soumis à la situation d'emploi avant d'obtenir le titre de séjour salarié ou travailleur temporaire (Service public, 2024).

Au Canada, les étudiants internationaux doivent être inscrits à temps plein à leurs cours universitaires, mais peuvent travailler jusqu'à 24 heures maximum par semaine pendant les périodes scolaires. Pendant les congés et vacances scolaires, ils sont autorisés à travailler un nombre d'heures illimité. Avant de commencer une activité, ils doivent détenir un permis d'étude et un numéro d'assurance sociale (Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2007).

Les étudiants internationaux en fin d'études doivent demander un permis de travail post diplôme (PTPD) dans un délai de 180 jours suivant l'obtention de leurs diplômes. L'obtention de ce permis est soumise à certains critères. Premièrement, l'étudiant doit avoir fait un programme d'une durée d'au moins 900 heures dans un établissement désigné. Ce programme doit être éligible à l'obtention d'un PTPD. Depuis le 1^{er} novembre 2024, les étudiants qui ont obtenu un diplôme de baccalauréat, de maîtrise, de doctorat ou un diplôme dans un autre programme universitaire doivent prouver une compétence linguistique en anglais ou en français avec un niveau 7 dans les quatre domaines linguistiques (compréhension orale, compréhension écrite, expression orale et expression écrite). Les diplômés d'un programme collégial doivent prouver une compétence linguistique en français et en anglais de niveau 5 (Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024).

1.2.4 Les difficultés d'accès à l'emploi des étudiants internationaux

En France, les difficultés d'accès à l'emploi des étudiants internationaux se justifient par plusieurs raisons. Selon Ametshaeva (2018), la procédure de changement du statut d'étudiant vers celui de salarié est vraiment complexe, en raison des exigences administratives et financières que cela implique à la fois pour les étudiants et les entreprises. De même, le défaut de la citoyenneté française est également considéré comme une difficulté d'accès à l'emploi des étudiants internationaux, car cela les empêche d'accéder à des emplois de la fonction publique. Tout ceci se justifie par le fait que « D'un côté, ils ne font pas l'objet de politiques antidiscriminatoires menées par les pouvoirs publics, car ils ne sont pas reconnus comme « diversités prioritaires » à promouvoir ... D'un autre côté, ils ne sont pas inclus dans le public cible de l'« immigration choisie » qu'encourage la politique migratoire du pays » (Ametshaeva 2018, p.14).

Pour Foegle (2014), les étudiants internationaux subissent une inégalité de traitement légitimée par le droit dans leur processus d'accès à l'emploi. Avant l'exercice d'une activité professionnelle, l'obtention d'une autorisation de travail est exigée aux étudiants internationaux non ressortissants des États membres de l'Union européenne, d'un autre État partie à l'espace économique européen ou de la Confédération suisse, alors que les étudiants ressortissants de ces États sont dispensés de cette mesure (Articles R5221-1 et R5221-2 du Code du travail français). De même, en raison du statut temporaire de leur autorisation de travail, les étudiants internationaux ne peuvent pas bénéficier de l'assurance chômage, car ces derniers ne sont pas autorisés à être inscrits à pôle emploi comme étant des travailleurs à la recherche d'un nouvel emploi sur le marché de travail français (Foegle, 2014).

Une étude réalisée par Frickey et Primon (2006) sur l'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence - Alpes - Côte d'Azur démontre que les étudiants d'origine maghrébine en fin d'étude, subissent une discrimination dans leur insertion professionnelle. Contrairement aux étudiants d'origine française ou sud-européenne qui ont plus accès aux

emplois permanents, la majorité des étudiants d'origine maghrébine ont accès à des emplois précaires, tels que les missions d'intérim ou les emplois saisonniers.

Selon Eid (2012), les immigrants au Québec et au Canada en général, rencontrent des difficultés pour accéder à l'emploi. Ils subissent des discriminations dans leur processus de recherche d'emploi. Les résultats de son étude sur les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal montrent que les immigrants qui envoient leur CV pour les emplois qualifiés et pour certaines catégories d'emplois ont moins de chance d'être convoqués à un entretien d'embauche ou d'être retenus que cela soit dans le secteur public, privé ou communautaire. Mieux, cette étude montre également que les immigrants d'origine africaine sont plus victimes de cette discrimination. « ... en appliquant la formule du BIT, on obtient des taux nets de discrimination de 38,3 % pour le candidat au nom à consonance africaine, de 33,3 % pour le candidat au nom à consonance arabe et de 30,6 % pour le candidat au nom à consonance latino-américaine » (Eid, 2012, p.441).

Selon Beji et Bouadjila (2022), les étudiants internationaux en fin d'études, sont confrontés à trois catégories d'obstacles dans leur processus de recherche d'emploi. Premièrement, ils manquent de réseaux professionnels, c'est-à-dire de relations professionnelles, car il est difficile pour ces derniers d'élargir leurs réseaux de connaissances au-delà des personnes en provenance de leur origine. Deuxièmement, les étudiants internationaux n'ont pas une bonne connaissance de la culture du marché de travail québécois, ce qui les empêche d'identifier les employeurs potentiels. Troisièmement, la non-reconnaissance des formations et expériences professionnelles antérieures des étudiants internationaux constitue également un obstacle pour ces derniers dans leur recherche d'emploi.

1.3 INTÉGRATION EN EMPLOI

1.3.1 Définition

L'intégration est une notion polysémique qui a tiré son sens de plusieurs autres notions, telles que l'adaptation, l'assimilation, l'insertion (Sayad, 1994). Au milieu du XIX^e siècle, la notion d'intégration est utilisée pour désigner le processus par lequel une personne s'incorpore à un milieu, à une collection (Begag, 2003). L'intégration renvoie donc vers « l'intégrité de la personne fondue, mais non pas dissoute dans le groupe » (Sayad, 1994, p.12). Ce qui la distingue de l'assimilation qui entraîne la disparition de l'intégrité de la personne dans le groupe.

Dans la thèse de la division du travail social d'Emile Durkheim, l'intégration est considérée comme un acte de solidarité dans une société (Rhein, 2002). En effet, « É. Durkheim distingue deux formes de solidarité : une solidarité mécanique, caractéristique des sociétés peu industrialisées et à faible division du travail, et une solidarité organique, spécifique aux sociétés industrialisées » (Rhein, 2002, p.195). Selon Paugam (2013), la solidarité mécanique caractérise une société dans laquelle les individus partagent les mêmes sentiments, les mêmes croyances et les mêmes valeurs malgré leurs différences. La solidarité organique, quant à elle, caractérise la société moderne dans laquelle le lien social provient de l'interdépendance des fonctions exercées par les individus de la société. Chaque individu a une position sociale bien déterminée dans cette société, malgré les différences qui existent entre lui et les autres individus de la société dans laquelle il se trouve.

Dans la littérature scientifique, le terme intégration en emploi est moins utilisé et souvent confondu avec la notion d'insertion professionnelle (Malenfant et al., 2002). Au sens de la durabilité, l'intégration en emploi « se résume à la durée d'emploi ou à la continuité en emploi, en référence à la durée dans un emploi donné et/ou au maintien sur le marché du travail » (Malenfant et al., 2002, p.3).

1.3.2 Quelques types d'intégration d'un immigrant

1.3.2.1 L'intégration culturelle

Il ressort de la conférence internationale sur l'intégration culturelle des immigrants, organisée par l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) à La Havane en 1956 que « le libéralisme des pays d'accueil n'exclut nulle part le désir de conserver les valeurs nationales et, notamment l'unité (ou la dualité) linguistique. C'est sous ces réserves que des cultures nouvelles apportées par les immigrants sont considérées comme un enrichissement et, au besoin, encouragées comme telles » (Fourastié, 1956, p.39).

Selon Dumont (2018, p.300), « L'intégration s'effectue toujours sur la base d'une asymétrie entre les référents culturels de la société d'accueil et ceux des nouveaux venus, qui doivent nécessairement fournir un effort d'adaptation ». Car aucune société ne peut assurer son équilibre sans mettre en place une politique d'intégration qui permet à chacun de vivre ses différences sans toutefois enfreindre les principes universels propres à cette société.

1.3.2.2 L'intégration normative

L'intégration normative renvoie aux normes et valeurs qui favorisent le vivre ensemble dans un pays. Ces normes se groupent en plusieurs catégories et prennent plusieurs aspects de la vie, tels que les aspects socioculturels, linguistiques, juridiques et éducatifs (Kouassi, 2024). Selon Falomir-Pichastor et al. (2007), la valorisation du principe d'égalité et de non-discrimination entre différents groupes sociaux est un moyen pour améliorer les rapports sociaux. Ainsi, « le fait qu'un groupe d'immigrés puisse s'adapter à la culture d'accueil pourrait contribuer à diminuer la perception de menace de l'identité nationale du

pays d'accueil et, par conséquent, faciliter l'influence d'une norme anti-discriminatoire » (Falomir-Pichastor et al., 2007, p.408).

1.3.2.3 L'intégration communicative

Selon Shan (2004, p.3), « la communication efficace entre des individus conduit plus à la création homogène en matière de connaissance, d'attitude et de comportement ». Pour cet auteur, l'individu qui s'intègre dans un groupe doit donc abandonner son individualité et se conformer aux normes du groupe, afin de faciliter le partage de valeur. Meier (2024, pp.289-294) considère la communication interne et externe comme étant un défi que les responsables d'organisation doivent relever dans un contexte interculturel. Selon lui, « la communication entre deux cultures différentes tend à stimuler l'imagerie mentale des individus, en les focalisant sur les aspects culturels et symboliques de la communication (éléments de contexte, systèmes de valeurs, croyances, modalité relationnelle, dimensions visuelles...), plutôt que sur les caractéristiques même du message ». Dans ce contexte, l'attitude affective des individus prend le dessus sur celle cognitive. Ce qui peut modifier la nature du message. Il suggère que le style de communication au sein de l'organisation soit plus efficace afin d'éviter que le message donne lieu à « des interprétations stéréotypées, critiques ou négatives ». Selon Plivard (2014, p.96) la langue est également le reflet d'une culture et ainsi, que le langage soit verbal ou non, il n'a pas toujours les mêmes significations dans un contexte interculturel. Pour lui « la communication n'est dite « efficace » que lorsque le destinataire interprète le message en lui donnant un sens qui soit sensiblement le même que celui qu'a voulu faire passer la source ».

1.3.2.4 L'intégration fonctionnelle ou professionnelle

L'intégration fonctionnelle renvoie vers une interdépendance entre les membres du groupe par la division du travail (Landecker, 1951).

Selon Quilliou-Rioual et Quilliou-Rioual (2022, p.78), « l'esprit d'appartenance à un groupe conditionne l'esprit d'équipe. Il s'acquiert lorsque chacun connaît les limites de son intervention ». Selon ces auteurs, l'implication d'une personne dans une équipe de travail démontre la relation qu'elle a avec son environnement. Cette implication est à la fois personnelle et collective.

1.3.3 Les politiques d'intégration des immigrants en France et au Québec

L'intégration des immigrants est d'abord une initiative personnelle qui nécessite une volonté de s'intégrer dans le pays d'accueil (Dumont, 2018). Mais cet objectif ne peut pas être atteint sans une volonté politique dans la mise en œuvre des actions indispensables à l'intégration (Scandellari, 2018). Selon cet auteur, trois principes favorisent l'intégration des nouveaux arrivants dans un pays. D'abord, un accueil de qualité qui permet aux immigrants de mieux connaître leur nouvel environnement. Ensuite, la promotion sociale, professionnelle et culturelle des immigrants dans leur pays de destination, tout en leur expliquant les normes et valeurs de ce pays. Enfin, promouvoir l'égalité des droits pour les immigrants, en mettant en place des mécanismes qui permettent d'identifier et de sanctionner les intolérances et les discriminations dans le pays d'accueil.

Au Canada, l'intégration des immigrants repose sur un modèle bidirectionnel dont la réussite nécessite un effort d'adaptation mutuelle aussi bien pour les immigrants que pour la société canadienne. Afin d'atteindre cet objectif, plusieurs politiques et lois sont élaborées par le gouvernement du Canada. C'est le cas de la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, de la charte des droits et libertés, de la loi sur le multiculturalisme (Prince, 2019). Dans la province du Québec, plusieurs services gouvernementaux, municipaux et communautaires sont également mis en place pour faciliter l'intégration des immigrants. Ces services accompagnent les immigrants dans leur démarche d'installation, dans leur intégration sur le marché du travail (Bachelier et al., 2022).

Par ailleurs, l'intégration des immigrants en France repose sur un modèle républicain. Selon Vilchien (2005), « le programme d'intégration met l'accent essentiellement sur l'accès aux formations linguistiques et sur l'accompagnement vers l'emploi ». L'adoption de la loi du 7 mars 2016 relative au droit des étrangers en France renforce la politique d'intégration des immigrants. Ainsi, la signature d'un contrat d'accueil et d'intégration est désormais exigée à certaines catégories d'immigrants qui doivent s'engager à suivre des formations et accepter les accompagnements pour faciliter leur intégration dans la société française (Muller, 2022).

1.3.4 Les processus d'intégration en emploi d'un nouvel employé

L'intégration constitue une phase très importante dans le processus de recrutement (Solus et Engel, 2017). C'est la phase de socialisation organisationnelle (Fournier et Perrot, 2022). En matière de ressources humaines, *l'onboarding* est l'expression utilisée pour désigner le processus par lequel une entreprise favorise l'intégration en emploi (Dautresme, 2024). Ce processus débute par une phase de préintégration, c'est-à-dire la phase à laquelle l'entreprise met tout en place pour accueillir un employé (Solus et Engel, 2017).

Selon Loureiro (2023), l'intégration d'un employé se déroule en trois phases. Premièrement, le *preboarding* qui débute dès que l'entreprise et l'employé s'entendent pour signer un contrat de travail. L'objectif de cette phase est de sécuriser le recrutement et de permettre à l'entreprise de préparer l'intégration du nouvel employé. La deuxième phase de l'intégration est le jour de l'arrivée de l'employé dans l'entreprise d'accueil. C'est la phase où débute la perception de l'employé sur son expérience de travail. La troisième phase est celle de la montée en compétences sur le poste et de l'intégration au collectif. Elle débute dès le deuxième jour de l'arrivée de l'employé dans l'entreprise.

Loureiro (2023, p18-113) identifie une trentaine d'outils pour faciliter l'intégration en emploi, en voici quelques-uns :

- Garder le contact pendant le *préboarding*
- Créer le lien avec l'équipe avant l'arrivée
- Simplifier l'arrivée
- Faire du jour d'arrivée un événement
- Définir un plan de développement
- Faire progresser grâce au feedback
- Etc.

Selon Peretti (2019), l'intégration d'un nouvel employé recruté passe par trois phases : l'information, l'apprentissage du métier et la phase d'apport personnel de l'employé à l'entreprise. Pour Fournier et Perrot (2022, p124), l'intégration en emploi est aussi un acte individuel. Ainsi, ils déterminent cinq stratégies d'intégration individuelle en emploi :

- « Apprendre son rôle (lire, demander, valider, suivre les attentes des autres, etc.)
- Aménager son rôle (répartir le travail selon les compétences de chacun, négocier et changer les procédures de travail)
- Créer et mobiliser son réseau de soutien
- Gérer son image
- Absorber le choc (profiter des grands espaces, des vacances, prendre de la distance et rationaliser) » p.124.

En milieu de travail, l'intégration des employés repose également sur le respect des droits de l'homme. Selon Ledoyen (2002, p.17), « pas d'intégration réelle au travail sans le respect du droit à l'égalité ».

CHAPITRE 2 CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans ce chapitre, nous développons le positionnement épistémologique dans lequel s'inscrit cette recherche ainsi que l'approche méthodologique utilisée pour mieux répondre à notre question de la recherche. Nous rappelons que notre objectif de recherche est de mieux comprendre les difficultés vécues par les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration en emploi en France et au Québec. Cette recherche répond à la question suivante : quelles sont les convergences et les différences en ce qui concerne l'intégration en emploi des étudiants internationaux en France et au Canada ?

2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

2.1.1 Choix épistémologique

Selon Picavet (1997.p.13), « l'épistémologie se laisserait plus naturellement définir comme la mise en perspective du savoir constitué (ou en voie de constitution) à la lumière d'impératifs ou d'aperçus qui proviennent soit d'une analyse philosophique ou logique générale, soit de la réflexion préalable ou parallèle sur d'autres moments de l'histoire des sciences ». L'épistémologie s'intéresse donc à la construction du savoir, c'est-à-dire à sa nature, à son acquisition, ses limites et sa compréhension (Dehbi et Angade, 2019).

Selon Allard-Poesi et Perret (2014, p.15), l'analyse épistémologique peut se faire sur quatre dimensions : «

- une dimension ontologique, qui questionne la nature de la réalité à connaître ;
- une dimension épistémique, qui interroge la nature de la connaissance produite ;

- une dimension méthodologique, qui porte sur la manière dont la connaissance est produite et justifiée ;
- une dimension axiologique enfin, qui interroge les valeurs portées par la connaissance ».

En effet, la posture épistémologique désigne le paradigme dans lequel s'inscrivent les choix théoriques et méthodologiques d'une recherche (Charmillot, 2021). Dehbi et Agnade (2019) identifient trois types de paradigmes épistémologiques : le positivisme, le constructivisme et l'interprétativisme.

Dans le cadre de ce mémoire de recherche, l'épistémologie constructiviste est privilégiée. Selon ce paradigme, « une personne développe son intelligence et construit ses connaissances en action et en situation et par la réflexion sur l'action et ses résultats. La personne appréhende et comprend les situations nouvelles à travers ce qu'elle sait déjà et modifie ses connaissances antérieures afin de s'y adapter » (Masciotra, 2007, p.48). Ainsi, toute réalité est construite par le chercheur constructiviste à partir de ses propres expériences (Allard-Poesi et Maréchal, 2014). Dit autrement, la compréhension de la réalité qui se renouvelle et du monde qui nous entoure sont élaborés par le chercheur grâce à trois mécanismes psychologiques : l'assimilation, l'accommodation et la conceptualisation (Kerzil, 2009).

2.2 LA METHODE DE L'AUTOPRAXEOGRAPHIE

Cette recherche s'inscrit dans le cadre d'une approche méthodologique qui nous permet de mettre en branle la posture épistémologique choisie.

2.2.1 Présentation de la méthode

Selon Albert et al. (2019), la méthode de recherche la mieux adaptée au paradigme épistémologie constructiviste est l'autopraxéographie. Cette méthode « permet à des chercheurs qui ont été praticiens ou qui le sont encore de pouvoir explorer des domaines scientifiques et d'en construire des savoirs génériques. Cette méthode est également un

moyen pour ces mêmes praticiens-chercheurs de pouvoir, éventuellement, prendre du recul sur une situation vécue difficilement » (Albert et Cadieux, 2017, p.163). L'autopraxéographie est l'une des méthodes d'usage de la première personne qui permet au praticien-chercheur de construire des savoirs génériques à partir de ses expériences (Albert et al., 2023).

2.2.2 Avantages de la méthode

Contrairement aux autres méthodes de la première personne, l'autopraxéographie présente trois particularités (Albert et Cadieux, 2017). Premièrement cette méthode s'inscrit dans une perspective idiographique, c'est-à-dire concentrée sur un individu particulier (Benedetto, 2008). Deuxièmement, elle se base sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique, permettant au praticien-chercheur de faire un lien entre ses expériences et les théories. La troisième particularité de l'autopraxéographie est l'usage exclusif du passé dans la rédaction des témoignages du praticien-chercheur. « Ces témoignages sont écrits d'une manière complètement naïve, sans chercher à comprendre au moment de son écriture ce qui est arrivé ni pourquoi cela est arrivé » (Albert, 2017).

Le processus de l'autopraxéographie se déroule en quelques étapes bien définies (Albert et Michaud (2020). D'abord, le praticien chercheur rédige ses témoignages en toute honnêteté et de façon naïve sans chercher à comprendre ou à expliquer les causes de ses expériences (Albert et Cadieux, 2017). Ensuite, le praticien chercheur se base sur des théories et prend du recul sur ses témoignages tout en faisant des analyses à la fois réflexives et réfléchies (Albert, 2017). Ce qui enfin, pourrait lui permettre de générer des savoirs génériques qu'il pourrait exploiter dans d'autres contextes (Albert et al., 2023).

En choisissant la méthode de l'autopraxéographie dans le cadre de cette étude, le praticien chercheur envisage de partager ses expériences en lien avec les difficultés que rencontrent les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration en emploi. Cette méthode lui permet donc de prendre du recul sur ses expériences grâce à des théories afin de construire des connaissances générales (Albert et Michaud, 2020).

2.2.3 Limite de la méthode

Toutes comme les autres méthodes de recherche, l'autopraxéographie a certaines limites. La première limite de cette méthode est que les témoignages du praticien-chercheur sont uniquement issus des informations empiriques. Ainsi, même si le processus de rédaction des témoignages se fait de façon sincère et naïve, il faut toutefois reconnaître que la limite de la mémoire humaine peut entraîner la transformation des faits passés (Albert et Michaud, 2020, Albert et Cadieux, 2017). Une autre limite de cette méthode est que la posture épistémologique utilisée ne fait pas du témoignage la réalité elle-même, mais elle se base sur ce dernier pour produire les connaissances afin de mieux comprendre le monde qui nous entoure (Albert, 2017).

2.3 ETHIQUE DE LA RECHERCHE

Selon le dictionnaire de la langue française Larousse le terme « éthique » désigne l'ensemble des principes moraux qui encadrent la conduite d'une personne (s.d.). L'éthique de la recherche renvoie donc vers les principes moraux qui guident un chercheur au cours d'une recherche impliquant la participation d'autres personnes. Elle a pour but de protéger les personnes qui participent à la recherche scientifique (Lambert-Chan, 2012).

Au Canada, la question d'éthique dans la recherche a été abordée pour la première fois par le conseil de recherches du Canada en 1976. Le rapport de déontologie de l'expérimentation chez l'humain publiée en 1978 a recommandé la création d'un comité de déontologie dans chaque établissement où se fait la recherche biomédicale avec les êtres humains, afin de protéger les participants de cette recherche et de veiller au respect des valeurs de la société (Doucet, 2002). L'énoncé de Politiques des trois conseils (EPTC) exige une évaluation par le comité d'éthique de la recherche lorsqu'une recherche doit être faite avec la participation des êtres humains ou lorsqu'elle porte sur du matériel biologique humain (article 2.1, EPTC2, 2022).

En revanche, l'évaluation du comité d'éthique de la recherche n'est pas obligatoire, lorsque les recherches sont fondées sur les informations accessibles au public ou relèvent du domaine public sans toutefois porter atteinte à la vie privée des personnes concernées (article 2.2, EPTC 2, 2022).

La présente étude ne fait pas l'objet d'une évaluation d'éthique de la recherche, car la méthode de recherche utilisée se base uniquement sur les expériences du praticien-chercheur lui-même. Dans ces différents cas de témoignage, le praticien-chercheur a pris soin de respecter la confidentialité des personnes et des entreprises dont il est question.

CHAPITRE 3 RÉSULTATS

3.1 TEMOIGNAGE 1 : L'EXPERIENCE EUROPEENNE

Depuis mon enfance, j'ai toujours souhaité poursuivre mes études en dehors de mon pays d'origine afin d'acquérir de nouvelles expériences de travail dans mon domaine d'étude et de revenir servir mon pays. Originaire d'une famille pauvre comptant sept enfants, cinq garçons et deux filles, réaliser ce rêve relevait du miracle. Mon père était un cultivateur et ma mère, une petite commerçante du village, mais, malgré leur situation financière, ils avaient tout fait pour que nous allions très loin dans les études. Au bout de cet effort, ma grande sœur a réussi à faire les études universitaires et a pu intégrer la fonction publique. Depuis son entrée en fonction publique, elle a toujours apporté son soutien financier à mes parents pour payer mes études et celles de ma petite sœur benjamine. Chaque fois que je rencontrais ma sœur, je lui parlais de mon projet d'aller poursuivre mes études à l'étranger et elle me demandait toujours de patienter.

Un mois après ma soutenance de mémoire de master professionnel en droit, elle m'a appelé pour me parler d'une procédure de voyage pour études en France, et m'a demandé si j'étais toujours intéressé par mon projet de voyage. Elle avait pris l'engagement de me payer les frais de procédure, mon billet de voyage et mes droits de scolarité pour une année. Je n'avais donc pas hésité à accepter sa proposition, car ce projet me tenait beaucoup à cœur. Ainsi, j'avais décidé d'aller faire un master indifférencié en droit de l'environnement, d'aménagement et de l'urbanisme, parce que c'est une spécialité peu développée dans mon pays.

Lorsque j'ai commencé la procédure, j'avais eu une offre d'emploi pour le poste de juriste stagiaire chargé de recouvrement dans une structure de microfinance dans laquelle ma candidature a été retenue. En attendant la réponse des universités dans lesquelles j'ai fait mes demandes d'admission, j'ai commencé par travailler pour ne pas perdre cette occasion, car trouver un emploi dans mon pays était très difficile.

Trois mois plus tard, deux universités ont répondu favorablement à ma demande d'admission, mais, avant de faire le choix définitif, j'ai eu à effectuer des recherches sur chaque ville où se trouvait l'université afin d'avoir plus d'informations sur le coût de la vie et les offres d'emploi. Ma procédure de demande de visa ayant abouti, j'ai déposé ma démission au travail pour mieux préparer le voyage, que j'ai effectué en automne 2019.

Avant mon voyage, un ami qui vivait en France m'avait aidé à trouver le logement dans la ville où se trouvait mon université. Il m'avait acheté une carte Sim française et m'avait fait la réservation de bus. Le premier jour de mon arrivé, ce dernier était venu me chercher à l'aéroport pour aller dans sa maison. Il avait organisé une petite fête ensemble avec sa femme et deux de ses amis. Sa femme et lui m'avaient pris dans la voiture et nous avions faire le tour de la ville. Ils m'avaient montré l'université de sa ville et quelques places publiques. Trente minutes avant l'heure de mon bus, il m'avait amené à la gare et m'a installé dans le bus. Le voyage avait duré toute la nuit et avant l'arrivée à la gare de destination la batterie de mon cellulaire avait déchargé. Arrivée à la gare, j'avais chargé mon téléphone et j'ai écrit au propriétaire de mon logement qui m'avait demandé d'attendre 2 heures, car il était en train de suivre un match avec ses enfants. Après deux heures d'attente à la gare, il était venu me chercher accompagner de ses deux filles pour m'amener dans mon logement.

Dès mes premiers jours en France, tout était différent pour moi, le climat, la culture, la société en général. Les matins, tout le monde était pressé pour aller vaquer à ses occupations et ne répondait parfois pas aux salutations.

Comme tout étudiant immigrant issu d'une famille pauvre, la première chose à faire lorsqu'on voyage dans un pays est de chercher un emploi en dehors des études pour payer ses charges (logement, transport, nourriture, scolarité). Mais en France, il n'est pas possible pour un immigrant de travailler sans préalablement faire quelques formalités administratives (numéro provisoire de sécurité sociale, ouverture de compte bancaire, abonnement pour le transport). Dans mes premières semaines, je m'étais donc concentré à faire des démarches afin d'obtenir ces documents.

En attendant la réception de mes documents, j'ai appelé un ami qui vivait déjà dans le pays depuis quelques années afin d'avoir plus de conseils sur les démarches à suivre pour obtenir facilement un emploi étudiant. Ce dernier m'a conseillé de rédiger quelques curriculums vitae (CV) avec différents profils (agent d'entretien, plongeur de restaurant, serveur), car c'étaient les emplois auxquels les immigrants avaient facilement accès, de rédiger également les lettres de motivation pour chaque profil d'emploi et de me préparer pour les entretiens d'embauche. Il m'a aussi envoyé une liste de sites Internet d'offres d'emploi. Tous ces conseils ont été mis en application. J'ai rédigé mon CV comportant ma photo conformément au format demandé dans le pays. J'ai également créé mon compte sur plusieurs sites d'offre d'emploi tout en activant le mode alerte pour recevoir de nouvelles annonces.

Quand j'étais arrivé en France, je croyais que ce serait plus facile pour moi de trouver un emploi parce que j'avais parcouru un peu la ville et j'avais vu qu'il y avait plusieurs magasins, des restaurants, des agences d'entretien et plusieurs usines. Malheureusement, dans cette ville, trouver un emploi était vraiment la chose la plus difficile, surtout pour les personnes qui n'ont pas d'expérience de travail française. Dès la réception de mon numéro provisoire de sécurité sociale, j'ai eu à postuler à plusieurs offres d'emploi en ligne. Certaines de mes candidatures envoyées étaient sans suite, d'autres, en revanche, n'étaient pas retenues, toujours avec les mêmes réponses : *« Vous avez candidaté au poste de... et nous vous en remercions. Malgré l'intérêt que présente votre candidature, nous avons le regret de vous informer qu'elle n'a pas été retenue. Bien cordialement. »* Ces réponses m'ont toujours créé un doute dans la tête et je me demandais pourquoi mes candidatures n'ont pas été retenues, car, en lisant les compétences et le niveau d'études requis pour occuper les postes, je constatais que mon profil était largement supérieur à ce qui était demandé par les employeurs. J'avais aussi appelé plusieurs agences d'intérim, d'entretien et même les restaurants pour leur demander s'ils avaient besoin d'employés, mais ils me disaient qu'ils n'en avaient pas besoin. Un mois, deux mois après, mes recherches d'emploi n'avaient pas toujours abouti, ce qui avait commencé par me stresser, car, en quittant mon pays, j'avais gardé sur moi une somme d'argent pour assurer seulement mes trois premiers mois en attendant de trouver un travail.

Un jour, j'ai reçu un courriel dans lequel un monsieur m'écrivait : *« Bonjour ! monsieur, j'ai reçu votre candidature pour le poste d'agent d'entretien à domicile. J'ai lu votre CV et votre lettre de motivation et votre profil m'intéresse beaucoup. Comme indiqué dans mon annonce, il s'agit d'un poste d'agent d'entretien à domicile et vous aurez droit à une chambre gratuitement dans la maison pour faire les entretiens quotidiens parce que je voyage beaucoup et je reviens une seule fois par mois. En plus, vous aurez droit à une rémunération. Afin de finaliser votre embauche, veuillez s'il vous plaît m'envoyer votre passeport, votre numéro d'assurance maladie, une photo complète et votre numéro d'identité bancaire. »* J'étais très content quand j'ai lu ce courriel parce que c'était pour moi une grande occasion, cette offre d'emploi qui allait me donner droit à un logement gratuitement en plus d'un salaire. J'ai donc envoyé les informations demandées au monsieur sans hésiter, parce que ce qui m'avait rassuré était la copie d'un passeport jointe à son courriel. Une fois les informations envoyées, le monsieur m'a répondu le lendemain en écrivant : *« Bonjour ! monsieur, j'ai bien reçu les pièces demandées et vous en remercie pour la confiance. En effet, pour vous permettre de mieux vous préparer pour commencer votre emploi, je vais envoyer un chèque que vous allez signer et me retourner par courrier. Après, le montant sera déposé sur votre compte bancaire. »* Quand j'ai lu ce courriel, j'ai commencé par me poser plusieurs questions. *« Suis-je aussi chanceux que ça ? Pourquoi moi ? Est-ce que cette offre d'emploi est vraiment authentique ? »*

Dans ce doute, j'ai appelé mon ami qui me prodiguait des conseils pour lui narrer la situation. Il s'était mis à rire pendant quelques minutes avant de me demander si j'avais envoyé les informations au monsieur. Je lui ai répondu que tout était envoyé et il m'avait fait comprendre qu'il s'agissait d'une escroquerie et qu'avec mes informations, le monsieur pourrait essayer de commettre une infraction ailleurs et la police pourrait m'interpeller. J'avais vraiment eu peur et étais totalement déçu. J'ai donc écrit au monsieur en lui demandant de me verser directement l'argent dans mon compte au lieu d'envoyer un chèque. Ce qu'il avait refusé de faire et cherchait toujours à me convaincre d'accepter son offre. Mais quand je lui ai rappelé sa vraie identité en lui disant qu'il était un homme malhonnête, il a cessé de m'écrire. Pendant tout ce temps, ma grande sœur m'appelait de temps en temps pour prendre de mes nouvelles

et surtout pour savoir si j'avais pu trouver un emploi. Je lui faisais le point de mes démarches et elle m'encourageait à ne pas abandonner.

Parallèlement à mes recherches d'emploi, j'allais toujours au cours à l'université, mais mon niveau de moral avait baissé. Un jour, j'ai posé mon problème d'emploi à un camarade plus ancien qui m'avait conseillé de ne plus postuler en ligne et de retirer ma photo de mon CV, car ça pourrait me compromettre vu que je suis un étranger. Il m'avait demandé d'aller de magasin en magasin pour déposer mon CV, et surtout dans la zone industrielle de la ville, car il y avait une étudiante immigrante qui avait réussi à trouver un emploi en procédant de cette façon. Ce jour-là, à la sortie des cours, j'ai fait quelques impressions de mon CV et je suis parti les déposer dans quelques entreprises proches de mon université et de ma résidence. Ils m'ont promis de me contacter si jamais ils en avaient besoin. Deux jours après, j'étais parti dans la zone industrielle située à plus d'une heure de ma résidence pour aller déposer mon CV dans plusieurs entreprises (restaurants, magasin, usine). Certaines entreprises ont refusé de prendre mon CV, car elles n'avaient aucun besoin à combler. J'étais revenu chez moi ce jour-là sans aucune bonne nouvelle et mon niveau de stress avait augmenté, car je n'avais plus assez d'argent pour payer mes charges.

3.1.1 Cas 1 : Le travail dans un restaurant

Toujours dans ma recherche d'emploi, j'ai fait un second tour dans la zone industrielle pour poursuivre ma recherche d'emploi. J'étais parti dans un petit restaurant où j'avais eu la chance de rencontrer les propriétaires qui avaient demandé à leur gérant de prendre mon CV et quelques renseignements sur mes disponibilités. Le lendemain, j'ai reçu l'appel du gérant qui m'a proposé deux jours de travail par semaine comme aide de cuisine. Mes heures de travail étaient de dix-sept heures à minuit et je devais débiter le lendemain. J'étais tellement heureux d'apprendre cette bonne nouvelle, mais en même temps inquiet parce que le restaurant était situé à plus d'une heure de mon lieu de résidence. Si je n'avais aucun problème pour me rendre au travail, le retour était un peu compliqué pour moi parce que le

dernier bus pour s'en aller chez moi était à minuit. Comment me rendre à la maison ? Est-ce qu'il fallait abandonner ?

Le premier jour, j'ai pris le transport en commun pour me rendre au travail. La responsable du restaurant m'a accueilli et m'a expliqué les règles de l'entreprise et mes tâches. Une des règles était que tous les employés mangeaient ensemble avant de commencer le service des clients parce qu'il n'était pas possible de prendre une pause lorsque le travail commençait à dix-sept heures. À cette occasion, j'en ai profité pour exposer mon problème de transport au gérant qui m'avait proposé de me déposer parce qu'il n'habitait pas trop loin de chez moi. À la même occasion, la responsable avait promis de me signer un contrat de travail après une semaine si j'effectuais bien mon travail. Lorsqu'on a fini de manger, chacun avait rejoint son poste de travail. J'étais placé à la plonge, un travail que je n'avais jamais fait. Ma collègue avec qui j'étais m'avait rapidement montré comment mettre les ustensiles dans la machine et comment les décharger. Toutes les trente minutes, la responsable venait à la cuisine et me disait « *Mauri, mauri, vite, vite* ». Mes autres collègues se moquaient de moi parce que je n'étais pas aussi rapide. Le restaurant était inondé de monde ce jour-là et les ustensiles ne cessaient pas de nous parvenir. Je ressentais des douleurs au dos, mais quand mes collègues me demandaient si j'étais épuisé, je disais non. Pendant ce temps, le gérant me regardait et me faisait des signes d'aller plus vite. Il m'avait apporté un verre de jus sucré pour augmenter mon énergie. J'étais vraiment déterminé à donner le meilleur de moi-même pour maintenir ce travail, vu la difficulté qu'il avait pour trouver un emploi dans la ville. À la fin du travail, la responsable était venue me voir pour me féliciter et en même temps demander mon impression par rapport à la première journée de travail. Elle m'avait demandé de me reposer pendant deux jours et de revenir le troisième jour. En rentrant, elle m'avait fait plusieurs emballages de nourritures et avait payé ma rémunération de la soirée.

Après une semaine de travail, j'avais demandé au gérant de rappeler la signature de mon contrat de travail à la responsable qui avait promis à nouveau de le signer dans ma deuxième semaine de travail. Je tenais beaucoup à ce contrat de travail, car, d'après mes recherches, le contrat de travail était vraiment important pour un étudiant immigrant, parce que je pourrais

bénéficier d'allocation de l'État pour payer mon logement et aussi déclarer mes revenus à la fin de l'année pour être en règle vis-à-vis de la fiscalité. Dans la deuxième semaine, en rentrant avec le gérant à la fin de la soirée, je lui ai rappelé le problème du contrat et il m'a fait comprendre qu'en réalité la responsable ne voulait pas me déclarer et c'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle payait ma rémunération à la fin de chaque soirée. La responsable me payait un salaire net, c'est-à-dire qu'elle me déduisait l'impôt sans me déclarer. J'étais vraiment déçu et ne savais plus quoi faire dans cette circonstance. Lorsque la responsable a compris que j'étais préoccupé par la régularisation de mon travail, elle a cessé de m'appeler pour venir travailler. J'ai appelé plusieurs fois et elle m'a dit qu'elle n'avait pas besoin, car la clientèle a baissé et qu'elle allait m'appeler dès que possible. J'étais dans cette attente quand le gouvernement a annoncé la situation sanitaire de COVID-19 qui avait obligé plusieurs entreprises à fermer leurs portes, y compris le restaurant dans lequel je travaillais. La situation m'avait totalement bouleversé parce que je me demandais comment faire pour payer mon loyer, ma nourriture.

3.1.2 Cas 2 : Le travail dans un abattoir

À la fin de l'année scolaire, j'ai donc décidé de chercher un emploi d'été en dehors de ma ville afin de gagner un peu d'argent pour préparer la prochaine rentrée. Dans cette recherche, un ami m'a parlé des abattoirs qui recrutaient des étudiants pour le travail d'été, mais ces entreprises étaient situées à plus de cinq cents kilomètres de ma ville. J'ai envoyé mes candidatures spontanées et, quelques jours plus tard, une entreprise m'a envoyé un lien pour passer un test de présélection en ligne, au bout duquel j'ai été retenu. Après ma présélection, l'entreprise m'a convoqué à un entretien d'embauche en présentiel. En ce temps, j'avais un ami, le neveu de mon beau-frère qui avait accepté de me loger pendant quelques jours dans sa résidence le temps de me permettre de trouver un logement dans la ville où je devrais travailler. Ce dernier habitait dans une ville située à environ quarante kilomètres du lieu où se trouvait l'entreprise. Pendant cette période de COVID-19, le gouvernement avait interdit

les déplacements entre les villes sauf pour les raisons de travail, mais je n'avais pas un contrat de travail ni aucune autre pièce pour justifier mon déplacement. Malgré cette restriction, j'avais réussi à me déplacer pour venir chez mon ami. Une fois chez ce dernier, j'ai effectué des recherches de logement que j'avais difficilement trouvées. J'étais parti à l'entretien d'embauche comme prévu et ma candidature a été retenue au poste de bouvier pour une période de trois mois. Mes principales tâches étaient de contrôler l'identité des animaux (agneaux, moutons, veaux) après le déchargement, de les amener au point d'abattage conformément à la réglementation sur la gestion des animaux et de faire le nettoyage de leurs loges à la fin de la journée.

Le premier jour de travail, tous les nouveaux employés ont été accueillis par une agente des ressources humaines qui nous a d'abord conduits au service de la buanderie pour prendre nos tenues de travail et, par la suite, nous avons reçu une formation de deux heures sur l'histoire et l'organisation de l'entreprise. À la fin de la formation, chaque employé était orienté vers son service où j'ai été accueilli par mon chef de service. Ce dernier m'a fait entrer dans son bureau et m'a expliqué le fonctionnement de son service et ce qu'il attendait de moi. Après cet entretien, il m'a fait visiter mon lieu de travail et m'a présenté à deux collègues de travail avec qui je devrais travailler. Quelques jours après ma prise de fonction, l'entreprise m'avait envoyé à une formation obligatoire d'une journée pour obtenir un certificat qui m'autorisait à gérer les animaux dans un abattoir. Dans ce service, tous les outils de travail étaient mis à notre disposition pour effectuer le travail en toute sécurité. Nous avions notre salle de repos et même des douches pour nous laver avant de rentrer chez nous. Mais la relation de travail n'était pas parfaite, car chacun s'occupait de ce qu'il avait à faire sans penser à l'autre. Il arrivait quelquefois que je rencontre des difficultés à faire avancer les animaux et personne ne venait m'aider, ils restaient tous debout à me regarder et parfois à se moquer de moi. Puisque j'étais au deuxième niveau de la chaîne de l'abattage, ces comportements ralentissaient le travail des autres membres de l'équipe. Mais il avait des caméras de surveillances et mon chef de service voyait tout ce qui se passait depuis son bureau et me posait parfois des questions à la fin de ma journée, mais je ne pouvais pas me plaindre parce que je craignais de perdre mon travail. Avant ma première paie, je n'avais plus d'argent pour

payer ma nourriture, mais je ne voulais pas exposer mes problèmes à mes proches. Ainsi, j'ai décidé un jour de demander un prêt à mon collègue avec qui je travaillais en lui expliquant ma situation financière, mais ce dernier m'a dit qu'il ne pouvait pas parce qu'il ne me connaissait pas et qu'il avait aussi des charges à payer. Sa réaction m'avait beaucoup étonnée et je trouvais ça inhumain. Quand je suis rentrée à la maison, j'en ai parlé à ma propriétaire, une personne âgée qui a beaucoup voyagé un peu partout dans le monde, et elle m'a fait comprendre que les choses dans le pays n'étaient pas pareilles que chez moi. Elle m'avait donc aidé à régler ma situation en m'accordant un prêt que j'ai remboursé par la suite.

3.1.3 Cas : 3 Le travail d'agent d'entretien

Pendant que je travaillais dans l'abattoir, j'ai cherché une formation dans une autre université en dehors de ma première ville universitaire et j'ai obtenu une admission dans une université située dans le nord du pays. Dans cette ville, le rapprochement humain était mieux par rapport à ma première ville. Les habitants avaient un esprit ouvert et étaient prêts à aider. Avant la rentrée scolaire, j'ai actualisé mon CV et mon profil sur les sites d'offres d'emploi en rajoutant mes premières expériences de travail que j'avais dans le pays. J'ai eu à postuler à des offres d'emploi pour les postes d'agents d'entretiens et d'aide à la cuisine et, en moins d'un mois, une agence de nettoyage m'avait appelé pour me proposer un remplacement comme agent de nettoyage industriel dans une usine. J'étais vraiment étonné de voir les choses évoluer très rapidement.

Le premier jour de travail, j'ai été accueilli par la responsable de l'agence de nettoyage qui m'avait présenté une collègue de travail âgée d'une cinquantaine d'années et, ensemble, nous avons fait le tour de l'usine. Elle m'avait donné des consignes sur l'usage des produits et m'avait aussi expliqué mes tâches. Ma collègue de travail était vraiment une personne très gentille : elle m'aidait dans mes tâches et vice-versa. Elle me donnait les informations sur d'autres offres d'emploi et me protégeait devant la responsable qui était une personne moins ouverte qui aimait faire ses enquêtes derrière moi pour savoir comment je travaillais. La

relation entre ma collègue et moi était plus qu'une relation de travail ; elle était comme une mère pour moi et, malgré la fin de mon contrat dans cette entreprise, elle n'a jamais cessé de m'écrire pour prendre de mes nouvelles.

Très séduit par cet environnement, j'avais décidé de rester dans la ville à la fin de ma dernière année d'études. Mais la réalité d'insertion professionnelle après l'obtention d'un diplôme n'était pas la même que celle au cours des études où il était plus facile de trouver un emploi. Le cas 4 explique cette situation.

3.1.4 Cas 4 : Le travail dans une administration locale

En France, les lois imposaient à tous les étudiants immigrants à la fin de leurs études de trouver un emploi dans leur domaine d'études avec un salaire minimum exigé avant d'être éligible au changement de leur statut d'étudiant. Mais accéder à un emploi professionnel sans aucune expérience interne dans un domaine d'étude approprié n'était pas facile pour les immigrants. Je ne pouvais pas non plus déposer ma candidature pour les concours de la fonction publique, parce que je n'avais pas la nationalité française. Tous mes autres camarades français avec qui j'avais fait l'institut de préparation à l'administration générale avaient participé aux différents concours de la fonction publique (Police, finance, administration territoriale et autres). Ainsi, bien que j'avais un contrat à durée indéterminée dans une agence de nettoyage, je ne pouvais pas m'en servir pour changer mon statut. J'étais obligé de m'inscrire à nouveau dans une autre formation universitaire afin de maintenir mon statut d'étudiant en attendant de trouver un emploi dans mon domaine. J'avais donc postulé à plus d'une vingtaine d'offres d'emploi dans les domaines administratifs et juridiques, et ceci dans plusieurs autres villes en dehors de ma ville. C'était dans cette recherche qu'une communauté de communes située à plus de soixante kilomètres de ma ville m'avait contacté pour donner suite à ma candidature pour le poste d'instructeur des autorisations du droit des sols. Il s'agissait d'un emploi d'été d'un mois pouvant aboutir à un contrat de travail renouvelable à durée déterminée. Le profil du candidat demandé était d'être un juriste de

formation ayant un master en droit de l'urbanisme ou une licence en droit, et le salaire proposé était celui d'un rédacteur, échelon 1 sans régime indemnitaire, à raison de trente-cinq heures par semaine. Aucune expérience de travail requise n'était exigée. Ma candidature a donc été retenue à la suite d'un entretien d'embauche. Le jour de mon entretien d'embauche, les membres du comité de recrutement m'ont d'abord posé des questions sur mon parcours académique, mes expériences de travail, ma connaissance en droit de l'urbanisme. Ensuite, ils m'ont demandé si je voulais un emploi permanent, et je leur ai répondu que c'était mon souhait. Ils m'ont dit que le contrat de travail qui était d'un mois pouvait être prolongé parce que certains postes seraient vacants et que je pouvais rester si j'étais intéressé. À ce moment-là, je n'avais pas de moyen de déplacement pour me rendre au travail et j'étais obligé d'acheter une voiture avec le peu d'économies que j'avais parce que je ne voulais pas perdre cette occasion. Avant mon premier jour de travail, le service des ressources humaines m'a appelé pour me confirmer mon premier jour de travail et le nom de la personne qui allait m'accueillir.

Le premier jour de travail, j'étais parmi les premiers employés à venir au travail en attendant l'arrivée de mon collègue qui devait m'accueillir et me former. À l'arrivée de ce dernier, il m'a conduit dans notre bureau de travail et après, nous avons fait le tour des services pour ma présentation aux autres employés. Enfin, j'ai rencontré ma cheffe de service qui m'avait expliqué ses attentes et les moyens pour y arriver. À la suite de cette rencontre, mon collègue formateur m'a remis les documents à lire pour mieux comprendre le fonctionnement de notre service. Les autres journées de la première semaine, il m'a donné quelques formations sur les outils informatiques utilisés dans le cadre du traitement des dossiers et sur la lecture des plans architecturaux. Dans ma deuxième de travail, j'ai pris connaissance des dossiers en cours de traitement par la collègue que j'ai remplacée tout en faisant les suivis et la réception de nouveaux dossiers. J'avais environ une vingtaine de dossiers à traiter en un mois. Après ma première décision rendue dans un dossier, la cheffe de service m'a appelé dans son bureau et m'a félicité. Elle m'a encouragé à continuer dans le même sens et à faire attention à certains détails pour éviter les contentieux avec les autorités communales.

Dès mes premiers jours dans cette administration, je n'aimais pas quitter mon bureau à la pause pour aller prendre du café avec mes collègues parce que j'étais très concentré sur mes dossiers à traiter et je n'aimais pas non plus le café. Un jour, ma responsable était sortie de son bureau et m'avait vu assis dans mon bureau et m'avait demandé : « *Maurice, ne prends-tu pas ta pause ? ... Même si tu ne prends pas de café, il est très important pour toi et pour ton intégration de descendre avec tes collègues, ne serait-ce que pour prendre de l'eau ou échanger avec eux.* » À partir de ce jour, j'ai commencé par aller au travail avec un repas et je participais aux échanges lors des pauses-café et au déjeuner. En ce qui concernait mon travail, mes dossiers évoluaient correctement et j'avais aussi le soutien de mes collègues en cas de difficultés. Dans mon équipe de travail, j'étais le seul immigrant et, parmi nous, il y avait une employée qui devait aller en congé maternité et un autre plus ancien qui devait quitter son poste pour un autre emploi dans une commune. Dans la même période, la responsable avait aussi reçu une lettre de mutation dans une autre ville. Ainsi, je voyais que j'avais plus de chance d'obtenir un poste à la fin de mon contrat parce qu'il avait deux postes d'instructeurs qui seraient vacants. Un jour, ma responsable était venue nous voir pour parler de sa nouvelle affectation, des postes qui seraient vacants et, à la fin, elle s'était adressée à mes collègues en disant : « *Chers amis, ne connaissez-vous pas les amis autour de vous qui cherchent du travail d'instructeur ?* ». J'étais vraiment étonné et je me demandais pourquoi elle ne m'en parlait pas, parce que j'étais déterminé à faire carrière dans ce métier et j'avais déjà confirmé mon engagement depuis le premier jour. Trois jours avant la fin de mon contrat, elle m'a appelé dans son bureau et m'a posé quelques questions techniques sur un plan d'architecture qu'elle avait fait sortir. Le lendemain, elle m'a invité à une réunion du comité de recrutement qui était dirigée par le directeur des ressources humaines qui était en vacances lors de mon processus de recrutement. À cette réunion, le directeur m'a dit : « *J'ai pris connaissance de ton recrutement dès mon retour des vacances, ta gestionnaire m'a dit que tu es une personne très déterminée au travail, tu es le premier à venir au travail et parfois le dernier à partir. Nous avons vraiment besoin d'une personne comme toi, mais, avec la situation actuelle de notre service où deux de nos employés partent bientôt, nous avons beaucoup besoin d'une personne plus opérationnelle qu'un juriste, car nous n'avons pas*

assez de temps pour te former et nous avons beaucoup de dossiers d'urgences à traiter. Cela étant, nous ne pouvons pas te garder à la fin de ton contrat en cours. Nous allons t'envoyer une lettre à la fin de cette rencontre, et n'hésite pas à nous mettre en référence dans tes recherches d'emploi, car nous sommes prêts à te recommander. » Après sa prise de parole, ce fut le tour de ma responsable qui a validé les propos du directeur et, à la fin, ils m'ont donné la parole pour exposer mon point de vue. J'ai donc pris acte de leur décision après avoir exprimé ma déception parce que j'étais déterminé et très certain qu'ils allaient me signer un nouveau contrat à la fin de celui en cours.

Pendant ce temps, j'avais déjà obtenu un permis d'études pour aller faire un programme de maîtrise au Canada parce que, durant mon séjour en France, un cousin m'avait dit qu'il y a plus d'opportunités d'emploi dans ce pays aussi bien pendant les études qu'à la fin. Mais, vu que j'avais cette offre d'emploi, j'étais en face d'un dilemme et ne savais pas quoi décider. Est-ce qu'il fallait quitter le pays européen et tout reprendre à zéro ailleurs ou rester et chercher un autre emploi ? Dans cette réflexion, j'ai appelé ma tante qui résidait en France pour avoir ses conseils. Cette dernière m'avait dit : *« Mon fils, ça fait plus de trente ans que je suis dans ce pays et je connais bien la mentalité des gens ici. Même si ton employeur te signait le contrat de travail, tu pourrais perdre ton travail à tout moment si jamais l'employeur trouve un national pour occuper le poste. J'ai ma fille, avocate, qui ne voulait pas aussi quitter ce pays, mais quand elle est partie dans le pays où tu veux aller, elle a finalement décidé d'y rester parce qu'elle a plus d'occasions là-bas. Écoute mon fils, je ne peux pas décider à ta place, mais il faut bien réfléchir et faire le bon choix... »*. Après quelques jours de réflexion, j'ai finalement décidé de quitter le pays.

Dans la deuxième partie de mon témoignage, j'évoquerai mes expériences de travail en tant qu'immigrant au Canada, plus précisément dans la province du Québec.

3.2 TEMOIGNAGE 2 : L'EXPERIENCE NORD-AMERICAINE

Tout a commencé en 2022, l'année où la situation sanitaire de la pandémie COVID-19 s'améliorait un peu partout dans le monde. Au Québec, les entreprises étaient confrontées à la situation de pénurie de main-d'œuvre et rencontraient des difficultés pour combler leurs besoins.

Lorsque je suis arrivé dans la province, j'ai d'abord passé dix jours en isolement. Pendant ma première semaine d'isolement, mon cousin m'a donné la liste de quelques sites d'offres d'emploi et m'a demandé de commencer par chercher les offres d'emplois disponibles. Dans mes recherches, j'ai constaté que plusieurs choix s'offraient à moi. J'ai postulé à quelques offres d'emploi dans le domaine de la restauration, et trois jours plus tard, deux employeurs m'ont contacté pour me fixer un rendez-vous pour un entretien d'embauche. Le lendemain, un autre employeur m'a aussi contacté pour prendre mes disponibilités. Après mon isolement, j'ai décidé un jour de faire le tour de la ville, et dans mes promenades, j'ai lu sur plusieurs panneaux affichés devant les entreprises (restaurants, commerce de détail, cafétéria, etc.) la phrase : « *Nous embauchons* ». J'ai trouvé ça très impressionnant parce que c'était la première fois que j'ai vu une telle chose dans ma vie. Une fois à la maison, j'ai appelé mon frère pour lui dire ce que j'ai remarqué lors de mes promenades, et il s'était mis à rire en me disant : « *Mon frère, tu n'as rien vu encore. Dans ce pays, ce sont les employeurs qui courent derrière les employés et non le contraire. Il faut être paresseux pour chômer ici.* » Je lui ai dit qu'il n'a pas menti parce que trois entreprises m'ont déjà contacté pendant mon isolement pour un entretien d'embauche, mais que j'étais un peu stressé parce que je ne sais pas comment me préparer pour réussir mon entretien au Québec. Il m'a dit : « Ici, les employeurs ne perdent pas leur temps à poser plusieurs questions. Il ne faut même pas te déranger, l'employeur veut juste te connaître. ».

Une semaine avant mes entretiens d'embauche, j'étais parti dans un service d'immigration prendre mon numéro d'assurance sociale, car je ne pouvais pas travailler sans fournir ce numéro à mon nouvel employeur.

Le jour de mon entretien, les deux employeurs m'avaient posé des questions sur mon statut, mes connaissances dans le domaine de la restauration, mes disponibilités et sur le salaire envisagé. Ils m'ont demandé si je pouvais commencer le lendemain. J'étais vraiment impressionné par cette facilité à trouver un emploi.

3.2.1 Cas 5 : Le travail dans un restaurant

Après mes entrevues d'embauche, les deux entreprises avaient accepté ma candidature, mais j'avais choisi de faire un seul travail parce que je devrais aussi aller aux cours et faire mes devoirs. Ainsi, j'ai commencé mon emploi en tant que préposé au service alimentaire dans un restaurant situé à environ dix-sept kilomètres de chez moi. Ce restaurant était spécialisé dans l'emballage des mets froids.

Dans mon équipe de travail, il y avait trois nationaux et deux autres étudiants immigrants en plus de moi. Dans ma première semaine de travail, tous les autres membres de l'équipe, y compris le responsable, s'étaient mis à l'œuvre pour me former sur la préparation des mets. Il y avait aussi un livre mis à notre disposition dans lequel se trouvaient les différentes recettes pour préparer chaque mets. Le climat de travail était bon, chaque matin, le responsable nous mettait de la musique et passait son avant-midi avec nous avant d'aller livrer les commandes. Les tâches à réaliser chaque jour étaient bien définies et le travail se faisait sans aucune pression. De même, tous les employés avaient droit à un repas gratuit par jour en plus du salaire. Parfois, un de mes collègues immigrants me déposait à la maison à la fin de la journée. Chaque fois que je ne pouvais pas venir travailler pour les raisons d'études, le responsable m'accordait la permission. Le responsable avait aussi une bonne aptitude pour gérer les conflits entre employés. Un samedi, je devais travailler de huit à midi, mais, ce jour-là, il nous restait beaucoup de choses à faire pour finir les tâches prévues et nous étions trois à la cuisine, les deux autres immigrants et moi. Après une heure de travail supplémentaire, j'avais dit à mes collègues que je devrais rentrer parce que j'avais une rencontre d'équipe pour un devoir scolaire qui était prévu à quinze heures. Ils m'ont demandé de patienter encore

trente minutes. Après ce temps, j'ai décidé de rentrer, mais un collègue ne voulait toujours pas que je rentre parce qu'il restait des choses à faire. Je lui ai dit que je ne pouvais pas faire une minute de plus, car je ne pouvais pas faire d'heures supplémentaires et qu'il devrait appeler le responsable pour lui poser le problème. Ce dernier s'était mis dans tout son état en me disant : « *Je suis le chef d'équipe et si le responsable n'est pas là, tu dois faire ce que je te demande. Tu es là pour travailler, et tant qu'on ne finit pas les tâches de la journée, personne ne rentre.* » La discussion était devenue très houleuse entre nous jusqu'à ce qu'il m'ait traité de « *cochon* ». En retour, je l'ai également traité « *de raciste et d'autoritaire* ». J'étais vraiment étonné de sa réaction, car on avait de très bonnes relations de travail. J'ai donc quitté les lieux pour éviter le pire. Le lendemain, mon responsable était venu au travail et m'avait demandé de venir le voir dans une autre salle. À deux dans cette salle, il m'avait posé la question sur ce qui s'était passé la veille. Je lui ai narré et, pour finir, il m'a dit : « *Maurice, je te présente toutes mes excuses pour tout ce qui s'est passé hier, il ne faut pas considérer ce que ton collègue t'a dit. Sache que je suis le seul chef ici et tu n'as pas d'ordre à recevoir de quelqu'un d'autre. Merci Maurice.* » Cela étant, il m'a demandé de retourner à mon poste de travail et de demander à mon collègue de venir le voir. J'avais beaucoup aimé la manière dont il avait réglé le problème sans chercher à nous rencontrer ensemble.

Après ma première session universitaire, j'ai décidé de changer de ville parce que j'avais obtenu une admission dans un autre programme de maîtrise qui m'a beaucoup intéressé. Ainsi, j'ai informé mon responsable qui avait beaucoup de peine à me laisser partir. Moi-même, j'avais de la peine à quitter cette entreprise parce que je me demandais si je pourrais trouver un autre employeur comme lui, même si l'emploi que je faisais ne correspondait pas à mes domaines d'études. J'aimais vraiment l'environnement de travail et le leadership de mon responsable. Mais je devrais partir parce qu'il fallait que je déménage dans ma nouvelle ville universitaire pour commencer les cours.

3.2.2 Cas 6 : Le travail dans un commerce de détail

Après mon installation dans ma nouvelle ville d'études, j'avais eu dans mes premières journées une rencontre virtuelle avec la directrice de mon programme d'études qui m'avait souhaité la bienvenue dans la ville et m'avait demandé de lui envoyer mon CV actualisé pour qu'elle puisse m'aider à faire quelques copies. Elle m'avait donc fait une dizaine de copies et m'avait recommandé d'aller déposer physiquement mes CV dans les entreprises pour avoir plus de chance de trouver rapidement un emploi. Effectivement, le lendemain, j'étais parti déposer mes CV dans quelques entreprises situées dans une zone commerciale. Arrivée dans la première entreprise, la responsable m'a chaleureusement accueilli et m'a demandé de la suivre pour aller dans son bureau. Elle a pris mon CV et, après l'avoir lu, elle m'a dit en souriant : « *Mais vous avez beaucoup de diplômes, qu'est-ce que moi je peux vous proposer ?* ». Je lui ai aussi répondu en souriant que je cherche un emploi étudiant et non un travail qui demande mon niveau d'études. Elle m'avait demandé de partir et m'avait dit qu'elle me rappellerait si elle avait quelque chose pour moi. Cela étant, j'étais parti dans une autre entreprise pour déposer mon CV. À l'accueil, une employée avait pris mon CV et quelques informations sur mes disponibilités, puis elle a fait appel à une agente des ressources humaines qui était venue me chercher pour aller dans son bureau. Arrivée dans son bureau, elle m'a posé quelques questions déjà posées par l'agent qui m'a reçu à l'accueil et m'a dit : « *Vous avez bien fait de venir en personne déposer votre CV, cela prouve que vous êtes vraiment motivé pour travailler. Parfois, nous recevons des candidatures en ligne, mais, quand on les convoque aux entrevues, beaucoup ne viennent pas. Est-ce que tu es libre pour commencer demain ? J'ai un poste de conseiller en vente dans le département de sport que je réservais pour un candidat, mais puisque tu es là, je peux te mettre sur ce poste. Est-ce que tu as un peu de connaissances dans le domaine du sport ?* » J'ai répondu à ses questions et, le lendemain, j'ai débuté à ce poste de conseiller en vente comme prévu. Dans cette entreprise, il y avait plusieurs autres départements en dehors de celui du sport et nous étions nombreux comme employés. Le climat de travail de cette entreprise me paraissait très bizarre. Chacun restait dans son coin, même à la pause, pas de communication, sauf ceux qui se

connaissaient et discutaient entre eux. Parfois, certains collègues ne répondaient pas à mes salutations, j'étais ennuyé et je voyais le temps difficilement passer. Mes journées me paraissaient plus longues.

Un beau matin, j'étais parti chercher les produits dans l'entrepôt et j'ai vu un des responsables de l'entreprise debout en train d'échanger avec un employé. Je les ai salués sans m'arrêter et il dit : « *Hé, hé, hé, c'est qui celui-là ?* » et se mit à rire. Je me suis retourné et, bien qu'il lût mon nom qui était bien collé à ma tenue de travail, il me posait la question sur mon identité. Je lui ai donné mon prénom et il m'a dit : « *Tu es Maurice, toi !* » et les deux se mettaient à rire. Je trouvais ce comportement irrespectueux et j'avais continué mon chemin sans rien dire de plus. Quelques heures plus tard, j'étais revenu arranger certains produits dans l'entrepôt quand le même responsable m'a appelé « *hééé !* » Je suis retourné et il m'a dit : « *Mène-toi ici, qui t'a demandé de déposer ces choses-là ?* » Je lui ai répondu en donnant le nom de la responsable qui m'avait demandé d'aller arranger les choses à cet endroit et il a continué à m'adresser : « *Est-ce que c'est cette personne qui a gardé ta main pour déposer ces choses-là ? N'as-tu pas les yeux pour voir ?* » Sa réaction m'a tellement énervé et je lui ai répondu sans même regarder son statut de chef en ces termes : « *Écoute, ne connais-tu pas les bonnes manières ? Quelle est cette façon de me parler ? Je ne suis pas ton chien ni ton esclave pour que tu puisses me parler de la sorte. Ce matin, tu as fait la même chose et je n'ai rien dit, maintenant tu répètes la même chose.* » Je l'ai abandonné en quittant l'entrepôt. Le lendemain, je n'étais plus parti au travail, et quand le gérant de mon département m'avait appelé, je lui ai dit que je n'étais plus disponible pour travailler. En moins de deux mois, j'avais démissionné de cette entreprise sans informer personne.

3.2.3 Cas 7 : Le travail dans un hôtel

Quelques jours plus tard, j'ai trouvé un autre emploi en tant que plongeur dans un hôtel. Au restaurant, il avait deux chefs, un principal et un sous-chef. Le premier jour de mon travail, le sous-chef m'a posé des questions sur ma formation et je lui ai dit que je suis dans un

programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail. Il m'a demandé en souriant : « *Est-ce que tu es du côté de l'employeur ou de l'employé ?* » Je lui ai dit que je suis des deux côtés et il a continué le travail qu'il faisait sans dire un mot de plus.

Au début de mon emploi, les chefs étaient tous gentils avec moi et très attentifs, mais, en ce temps, j'étais parfois seul à la plonge, car mon collègue avec qui je travaillais s'absentait beaucoup. Certains cuisiniers m'ont dit que les employés à la plonge ne restaient pas longtemps. Un jour, le sous-chef m'a dit qu'ils cherchaient du personnel à la plonge et m'a demandé si je connaissais les étudiants qui cherchent du travail, de les informer. J'en ai donc parlé à mon colocataire étudiant et le cercle avait commencé par s'élargir. Le nombre de plongeurs était passé de deux à six en moins de deux mois. Chaque fois que je venais au travail, je constatais que les tenues de travail des cuisiniers étaient toujours bien arrangées au vestiaire et que chacun d'eux avait ses tenues bien identifiées. Mais celles des plongeurs étaient simplement accrochées au chariot sans aucune identification. Chaque employé à la plonge portait ce qu'il trouvait comme tenue. De même, ces tenues avaient perdu leur couleur d'origine et certains pantalons étaient déchirés en bas. Les manteaux qu'on portait pour faire sortir les poubelles étaient très sales et sans fermeture. Un jour, j'étais parti voir le sous-chef dans son bureau pour lui poser le problème. Il avait pris mes mesures de pantalon et de chemise et m'avait promis d'acheter deux nouveaux manteaux la semaine suivante. Effectivement, dans la semaine qui a suivi notre échange, nous avons eu de nouveaux manteaux et il était venu me voir à la plonge et m'avait dit en souriant : « *Maurice, tu as vu que j'ai respecté ma parole, les manteaux sont là et, d'ici la semaine prochaine, vous aurez de nouvelles tenues.* » Nous avons eu de nouvelles tenues comme prévu et il était dit que chaque employé apporte ses tenues à la maison pour les laver.

Quelques semaines plus tard, j'avais constaté que, depuis qu'il avait plus d'employés à la plonge, les responsables ne respectaient plus ma disponibilité lors de la confection d'horaire, et chaque fois que je faisais la réclamation, ils me disaient que l'horaire était fait en fonction de leurs besoins. J'ai constaté un changement dans leur comportement, c'était comme s'ils ne voulaient plus de moi parce qu'ils ont plus d'employés. Un jour, j'étais arrivé au travail

avec mes casques de musique à l'oreille parce que ce n'était pas interdit, et le sous-chef m'a aperçu sans rien dire. Quelques minutes plus tard, j'étais parti arranger les ustensiles de cuisine au lieu habituel quand le sous-chef s'était mis à me regarder en touchant son oreille. Je lui ai demandé ce qu'il voulait dire en touchant à son oreille et il a commencé par crier : « *C'est interdit ! C'est interdit !* » Je lui ai demandé ce qui est interdit et il m'a répondu en criant : « *Plus d'écouteur ! Enlève ça, ou tu dégages d'ici. Tu en demandes déjà de trop et tu ne veux pas écouter les autres. C'est la règle : plus d'écouteurs au travail !* » J'étais vraiment étonné et j'étais resté debout à le regarder parce que je ne savais plus quoi dire. Il a continué avec ces propos en disant : « *Nous avons eu une rencontre ce matin avec les employés et il est désormais interdit de porter les casques au travail. Vous pouvez l'utiliser sur vos heures de pause.* » Je lui ai demandé pourquoi les plongeurs n'étaient pas invités à cette rencontre et pourquoi il ne m'a pas informé de cette nouvelle décision. Il m'a laissé sans rien dire de plus. À partir de ce jour-là, la relation entre mes chefs et moi a changé, et, chaque fois qu'un collègue réclame quelque chose, ils leur demandent si c'est moi qui étais à la base de leur réclamation. Un jour, ils ont fait sortir le programme de travail, et j'ai constaté qu'ils n'ont pas respecté mes disponibilités malgré mes réclamations à ce sujet. Cela étant, j'ai envoyé un message au chef principal : « *Bonjour-chef. J'ai vu le calendrier de la semaine prochaine, mais les quarts ne me conviennent pas. Le jeudi, je suis au cours. Mais je ne sais pas pourquoi je ne suis pas programmé le mercredi et le dimanche. Si vous ne voulez plus de moi, mieux vaut m'informer d'avance.* » Il m'a répondu : « *Regarde, c'est comme tu veux, on peut terminer tout de suite. Ça devient trop compliqué pour moi. Moi, je fais mon horaire avec les besoins de l'entreprise et je comprends si ça ne fait pas ton affaire. Alors, si tu n'es pas là ce soir, ça voudra simplement dire que ça se termine là et je te ferai envoyer les documents aussitôt que possible. Merci et bonne chance.* » Il n'a donc pas modifié mon horaire, et le jeudi, je n'étais pas parti au travail. Le lendemain, il m'a envoyé un message : « *Je prends ton absence hier comme une démission. Bonne chance.* » Je lui ai répondu en disant qu'il a abusé de son autorité parce que je l'avais averti de mon absence. Il m'a répondu : « *Ceci est la dernière communication que je vais avoir avec toi, ce n'est pas un abus ! Si tu regardes plus haut, tu m'as donné le cinq et le douze que tu avais des cours dans le mois de mai, et*

non le dix-neuf. Comme je te disais, avec toi, tout est compliqué et je ne peux pas consacrer autant de temps à un employé au détriment des autres, alors je te souhaite bonne chance. Dans l'avenir, nous allons t'envoyer les documents et ton paiement final d'ici quinze jours. Merci. » Je lui ai également répondu : *« C'est un abus et il ne revient pas à un chef de décider de la démission de son collaborateur. C'est une décision personnelle. Au début de mon recrutement, je t'ai donné mes disponibilités. Je suis étudiant en recherche et j'ai des cours pendant l'été. Si tu trouves que je suis compliqué, alors tu n'es pas reconnaissant. Aujourd'hui, il y a du monde à la plonge grâce à mon leadership... »*. Il m'a encore répondu : *« Oui, j'ai le droit et je viens de le faire. Ça fait 35 ans que je dirige les employés et je connais les droits et je connais les procédures, alors tu ne travailles plus à compter d'hier. Vas-y porter plainte ! »* Je lui ai dit que ces 35 ans de gestion ne font pas de lui un bon chef parce qu'il n'a pas le sens de l'écoute. Il m'a dit de penser ce que je veux et qu'il reste sur sa décision.

Après cette mauvaise expérience, j'ai décidé de ne plus effectuer un travail qui ne correspond pas à mon domaine. Cela étant, j'ai donc postulé un emploi d'agent de bureau d'été dans un organisme communautaire.

3.2.4 Cas 8 : Le travail dans un organisme communautaire

Mon expérience au sein d'un organisme communautaire a commencé à l'été 2022. Dans la quête d'une nouvelle expérience en lien avec mes formations scolaires, j'ai pris un financement chez ma banque pour m'acheter une voiture, car j'étais prêt à travailler en dehors de la ville de résidence. Dans mes recherches sur un site d'annonce d'offre d'emploi, j'ai postulé à une offre d'emploi estivale d'agent de bureau dans un organisme situé à quelques kilomètres de ma ville. La durée de cet emploi était de trois mois. Une semaine après ma candidature, j'ai reçu l'appel du directeur de l'organisme qui m'a convié à un entretien d'embauche. Ne connaissant pas la ville où se trouvait cet organisme, j'ai d'abord visité la ville trois jours avant le jour de mon entretien d'embauche.

Le jour de mon entrevue, je m'étais présenté dans les locaux de l'organisme vingt minutes avant l'heure prévue. À l'accueil se trouvait une agente administrative qui m'a accueilli et m'a orienté dans la salle où mon entrevue a eu lieu. Dans cette salle, il y avait le directeur et le président du conseil d'administration de l'organisme. À l'entame, les personnalités se sont présentées et, ensuite, le directeur m'a posé des questions relatives à mon identité et à mon parcours académique, à mes expériences de travail et à leurs liens avec le poste convoité et, enfin, les questions sur ma motivation et sur le salaire. À la fin de mon entretien, le directeur m'a accompagné à la porte et m'a dit qu'ils attendent la confirmation d'une employée reçue en entretien sur le poste et qu'une suite sera donnée à mon entrevue, qu'elle soit positive ou non. Quelques heures après mon entretien, le directeur m'a rappelé pour m'annoncer que ma candidature a été retenue, et m'a donné la date à laquelle je devais commencer.

Le premier jour de mon travail, j'ai été accueilli par le directeur de l'organisme qui m'a installé dans mon bureau en attendant l'arrivée des autres collègues de travail. À l'arrivée de ces derniers, il était venu me chercher au bureau pour les présentations d'usage. Mes collègues étaient très heureux de ma présence dans leur équipe de travail. Cela étant, une collègue m'a fait visiter les différents bureaux, la salle de pause, la salle de réunion et autres. Ensuite, le directeur m'a remis quelques documents à lire pour prendre connaissance de l'organigramme et du règlement intérieur de l'organisme. Dans l'après-midi, il m'a donné une formation sur les logiciels utilisés dans le cadre du travail. Le lendemain, j'ai été mis en jumelage avec ma collègue que je devais remplacer pendant deux semaines. Elle m'a donné des explications sur le fonctionnement de son service et les différentes particularités.

Durant mon remplacement, le directeur de l'organisme venait de temps en temps me voir au bureau et me posait des questions sur l'avancement de mon travail et les difficultés rencontrées. Très séduit par la qualité de mon travail et mon esprit d'innovation, il m'a proposé une nouvelle offre d'emploi au poste d'intervenant communautaire au sein de l'organisme. Vu l'ambiance qui régnait au sein de notre équipe de travail et l'attention particulière que le directeur m'accordait, je n'ai pas hésité à accepter cette nouvelle offre. Il

m'a donc promis d'en parler avec le conseil d'administration et de me tenir au courant. Quelques jours plus tard, le directeur m'a confirmé que ma candidature a été acceptée et que je pouvais intégrer mon nouveau bureau à la fin de mon remplacement. Avant la prise de ma nouvelle fonction, j'ai eu une rencontre avec le directeur qui m'a bien expliqué les différentes tâches à effectuer et ses attentes. Deux jours plus tard, je lui ai envoyé une proposition sur ma stratégie pour atteindre les objectifs. Il a validé ma proposition et a mis à ma disposition les moyens nécessaires pour travailler efficacement. Après trois mois de période d'essai, le directeur était venu me voir au bureau et m'a dit : « *Maurice, je suis venu t'annoncer une bonne nouvelle. Après tes trois mois d'essai, nous avons décidé de te maintenir à ton poste. Franchement, tu effectues bien ton travail et je n'ai plus rien à ajouter. Continue comme ça. Bravo ! Maurice.* » Dans ce poste, en plus de l'assurance collective, qui n'était pas accessible à l'agent de nettoyage et à moi en raison de notre statut d'emploi précaire, j'ai eu droit aux mêmes avantages sociaux que mes collègues en poste permanent. Mes jours fériés, mes congés de fêtes, mes vacances et mes déplacements pour les services en dehors du lieu de travail étaient payés.

Durant mon emploi et, comme d'habitude, le directeur venait de temps en temps me voir au bureau pour discuter de l'évolution de mon travail. Il me félicitait pour le travail bien fait et m'encourageait toujours à continuer dans le même sens. J'allais également le voir pour prendre son avis sur certains sujets nécessitant et, ensemble on prenait des décisions pour l'avancement de mon travail. J'effectuais mon travail en toute autonomie sans aucune pression. J'avais une très bonne relation de travail avec mes collègues. On discutait de tout sujet, qu'il soit professionnel ou privé. On déjeunait ensemble, on fait parfois des marches ensemble pendant nos heures de pause.

Un jour, à la pause de dix heures, j'étais avec mes collègues de travail à la salle de pause et l'on parlait de tout et de rien quand je leur ai dit que souvent, après mon déjeuner, j'ai sommeil et qu'il me faut un repos de quinze minutes pour pouvoir être en forme. Je leur ai également parlé de mon problème de sommeil que je rencontrais quelquefois. Malheureusement, cette information a été relevée au directeur, et lors d'une rencontre, ce

dernier a soulevé le problème et m'a recommandé d'aller faire les soins pour régler le problème. À partir de ce jour, j'ai commencé à être un peu réticent avec mes collègues. J'évitais de leur parler de ma vie privée parce que je n'ai plus confiance en eux. Je suis allé à l'hôpital consulter un médecin qui m'avait recommandé d'aller voir un spécialiste.

Le dernier jour de travail avant mes vacances annuelles, j'ai eu une rencontre avec le directeur et une collègue intervenante communautaire qui devait me remplacer pendant mes vacances. Quelques minutes à la suite de notre rencontre, le directeur m'a appelé pour me dire qu'il aimerait me rencontrer dans la salle de réunion. Une fois dans cette salle, il m'a remis la lettre de congédiement. Sur cette lettre, il a évoqué : « *Monsieur, la présente lettre est pour confirmer que, malheureusement, nous sommes contraints de mettre fin à votre emploi à titre d'intervenant communautaire pour...*

Cette décision s'appuie sur le fait qu'après 8 mois de travail, vous ne parvenez pas à répondre pleinement aux attentes ainsi qu'au développement souhaité par notre organisme. Nous constatons des difficultés quant à votre capacité d'intervention pour le soutien individuel des... Nous remarquons également un certain manque d'initiative concernant l'offre d'activités de simulation lors de... Aussi, nous considérons que votre travail est affecté par une problématique de somnolence qui ne semble pas s'atténuer, et ce, malgré que nous avons déjà discuté de ce sujet lors d'une rencontre antérieure... » Cela étant, il m'a demandé si j'avais des choses à dire. À ma prise de parole, je l'ai d'abord remercié pour la confiance qu'il a eue à ma modeste personne pendant toutes ces périodes de travail. Ensuite, je lui ai dit que je n'ai pas apprécié sa stratégie de congédiement, car je ne m'y attendais pas et, encore pire, à la veille de mes vacances. Il m'a dit qu'il ne voulait pas non plus me remettre la lettre dès mon retour de vacances. Enfin, je lui ai demandé pourquoi il ne m'a jamais évoqué les problèmes qu'il soulève dans la lettre. Il m'a dit : « *Je trouve que tu es plus pédagogique et ce poste ne convient pas à ton profil. Tu es très bien dans les formations que tu donnes, mais pour le répit, tu ne fais pas d'innovation...* ». J'étais vraiment étonné par cette décision à la veille de mes vacances parce que mon directeur n'a jamais fait un commentaire négatif sur

mon travail. À chaque évaluation, il m'a toujours dit : « *Bravo Maurice. Tu fais bien ton travail, continue comme ça.* »

Quelques jours après mon congédiement, le poste a été affiché, mais ils ont changé le statut de l'emploi et le poste était devenu un emploi permanent avec plusieurs avantages sociaux, tels que l'assurance collective. Pendant mes vacances, un candidat m'a contacté sur mon compte Messenger pour en savoir plus sur le climat de travail dans l'organisation avant de soumettre sa candidature, car il a appris que j'étais le titulaire de ce poste. Je lui ai recommandé de postuler sans rien dire sur mon expérience dans cet organisme, car chacun a son expérience.

Dès mon retour de vacances, j'étais dans mes recherches d'emploi quand une organisation dans laquelle j'avais déposé ma candidature m'a rappelé pour me proposer un remplacement d'une durée indéterminée en tant qu'agent administratif.

3.2.5 Cas 9 : Le travail dans une administration publique

À la suite de mon congédiement de l'organisme communautaire, j'ai envoyé ma candidature spontanée à une organisation publique de la place pour le poste d'agent administratif. Quelques semaines plus tard, le service des ressources humaines de cette organisation m'a contacté pour effectuer un remplacement à durée indéterminée dans deux différents services. Le premier service était situé à cinquante kilomètres environ de ma résidence et le second à trente-cinq kilomètres environ. Ainsi, j'ai d'abord débuté mon orientation dans le premier service pendant deux semaines. Le premier jour de mon orientation, j'ai été accueilli par l'employée que je devais remplacer. Elle m'a d'abord montré mon bureau de travail, ensuite, elle m'a fait visiter les différents bureaux des autres employés, la salle de pause et autres locaux. Dans la même journée, j'ai reçu des formations obligatoires sur les différents logiciels utilisés et sur la santé et la sécurité au travail. Après la validation de mes formations, j'ai passé deux semaines de travail avec ma collègue pour comprendre le fonctionnement de son service, les différentes particularités et les tâches à faire au quotidien. À la fin de cette orientation, l'organisation m'a envoyé en orientation dans le second service, où j'ai

également reçu des formations sur les mêmes logiciels utilisés dans le premier service, mais l'utilisation était différente. En moins d'un mois, j'avais différentes notions d'utilisation des mêmes logiciels. Ce qui a créé un mélange dans ma tête quand j'ai pris fonction dans le second service. Mais avec l'assistance de ma collègue, j'ai pu m'adapter avant son départ.

Dans les premières semaines après mon affectation, j'ai constaté que mes collègues de travail étaient un peu réticents envers moi, car j'étais le seul immigrant dans l'équipe. Un jour, nous avons eu une rencontre avec la gestionnaire de notre service qui nous a informés des changements à venir, de ses attentes et du climat de travail qu'elle souhaitait pour ses employés. Après la rencontre, je suis allé voir mes collègues pour leur parler de mon constat en ce qui concerne notre relation. Je leur ai demandé de ne pas hésiter à me parler si jamais elles constatent que je commets des erreurs dans mon travail, parce que je suis une personne très ouverte et j'aime qu'on soit direct avec moi que de faire les critiques derrière moi. Elles ont vraiment apprécié ma démarche et, à partir de ce jour, nous avons eu de très bonnes relations. Une collègue plus ancienne a commencé par m'expliquer certaines choses qui m'ont beaucoup aidé dans l'exécution de mon travail. Cette dernière et moi étions devenus des amis, même en dehors du travail. J'effectuais mon travail en toute autonomie et mes gestionnaires appréciaient beaucoup mon travail. À l'approche des fêtes de fin d'année, elles m'ont donné une boîte de chocolat et une carte-cadeau comme acte de reconnaissance. J'aimais bien l'environnement du travail, mais mon statut d'emploi ne me permettait pas de bénéficier de certains avantages sociaux, comme les jours fériés et les congés de fête. Mais, dans cette organisation, les employés ont la possibilité de soumettre leur candidature à un autre emploi disponible et de devenir titulaires de poste afin de jouir de tous les avantages sociaux. Après trois mois à mon poste, j'ai donc soumis ma candidature pour un poste d'agent administratif de classe supérieure. Pour occuper ce poste, il fallait réussir un test de langue et de certains logiciels, ainsi que prouver l'équivalence de mes diplômes obtenus à l'étranger. J'ai validé les différents tests et ma candidature a été retenue. Quelques jours après, le service des ressources humaines m'a envoyé un avis de nomination comportant la date de ma mutation à mon nouveau poste. J'ai informé mes collègues qui étaient tous contents pour cette promotion. Les gestionnaires m'ont aussi envoyé un courriel pour me féliciter, mais

elles étaient un peu tristes parce qu'elles ne voulaient pas me laisser partir. Une semaine avant ma mutation, le service des ressources humaines m'a envoyé un nouveau courriel dans lequel il a mentionné qu'il a eu une erreur dans l'affichage des postes et que le poste pour lequel j'ai postulé n'existe plus. J'étais totalement déçu de cette nouvelle et je demandais comment une telle chose peut se produire dans cette organisation. J'en ai parlé à mes collègues qui ont trouvé cet acte un peu anormal. Ils m'ont encouragé à patienter, car j'étais déjà prêt à rejoindre mon nouveau poste, qui était d'ailleurs proche de ma résidence. Mes gestionnaires m'ont contacté pour me dire qu'elles ne sont pas à la base de changement et, en souriant, elles m'ont dit que c'était une bonne nouvelle pour elles parce qu'elles pourront me garder encore pendant quelques mois. Nous avons rigolé et j'ai demandé à la gestionnaire principale de faire les démarches pour que je puisse jouir de tous les avantages sociaux si elle veut que je reste. Elle a donc fait les démarches, mais le service des avantages sociaux a mentionné que je ne pouvais pas jouir de ces avantages parce que j'occupais un emploi temporaire. Trois mois plus tard, ma candidature a été retenue pour un poste de technicien en administration et ma mutation était prévue dans les trois mois suivant ma nomination. Deux semaines avant cette date, ma gestionnaire m'a dit qu'elle devait reporter ma date de mutation parce que je devais rester un mois pour former une nouvelle employée à mon poste. J'étais un peu déçu, mais j'ai fini par accepter parce qu'il n'y a aucun autre employé en dehors de moi pour former cette nouvelle employée au poste que j'occupais. Un jour, la gestionnaire m'a dit : « *Maurice, ton nouveau gestionnaire m'a contacté et je lui ai dit que tu es une personne qui apprend vite et très bien organisé dans ton travail. Je lui ai dit qu'il veut me voler ma perle et que je ne suis pas prête à te laisser partir.* » Mes collègues de travail s'inquiétaient aussi de mon départ et se demandaient si la nouvelle employée aurait les mêmes attitudes que moi.

Quelques jours avant ma prise de fonction dans mon nouveau service, le formateur de ce service m'a envoyé le programme comportant les différents modules sur lesquels devait porter mon orientation. Le premier jour de travail, j'ai été accueilli par ce dernier, qui m'a d'abord fait visiter tous les bureaux, la salle de pause et autres locaux. Ensuite, il m'a présenté à mes collègues de travail. Cela étant, j'ai commencé mon orientation, qui a duré six

semaines. Au début de la formation, le formateur m'a dit : « *Je veux que tu saches en même temps que tu ne pourras pas être un meilleur technicien juste après ces six semaines de formation. Il te faut au moins six mois, voire un an, parce qu'il y a des tâches qui sont faites par le technicien une seule fois ou deux fois dans une année. Donc, avec le temps, tu auras des formations continues sur chaque sujet.* » Cette phrase m'a été répétée par mon chef de service quand je l'ai rencontré la première fois au début de mon orientation. À cet effet, j'ai reçu une formation générale : mes deux premières semaines de formation ont porté sur les tâches d'un agent administratif et les quatre autres semaines sur les tâches d'un technicien en administration. Chaque module de formation comportait des exercices qui permettaient au formateur de valider mon niveau de compréhension à la fin. Afin de permettre aux employés de bien exécuter leurs tâches, notre chef de service a mis en place un portail qui expliquait la procédure à respecter pour traiter chaque sujet. Il y a également une équipe de soutien, et une foire aux questions dans laquelle on posait des questions sur des sujets qui n'ont pas leurs réponses dans le portail.

Après mon orientation, j'ai été mis en jumelage pendant une semaine avec l'employée que je devais remplacer. Elle m'a transféré certains documents sur le fonctionnement de mon secteur d'activité et les différentes particularités. Nous avons aussi eu une rencontre avec les gestionnaires de ce secteur. En tant que technicien en administration, j'étais mis à la disposition d'un secteur d'activité qui avait trois chefs de service, dont un principal. Mes principaux rôles étaient la planification des horaires de travail des employés de ce secteur, le traitement de leurs vacances annuelles, congés, nominations, démissions, embauches, etc. Le travail de la planification était fait suivant une ligne de temps de quatre semaines. Chaque semaine avec les tâches à faire. Avant chaque sortie d'horaire, je rencontrais les gestionnaires de mon secteur, comme il était prévu dans la ligne du temps. Ces rencontres permettaient aux gestionnaires d'exposer leur point de vue sur l'horaire en cours de confection, de discuter de certaines particularités et de demander les modifications s'il y a lieu. Lors de ma première confection d'horaire à la suite de mon orientation, j'avais l'impression que je ne connaissais rien parce que j'éprouvais des difficultés à mettre en application certaines théories que j'avais apprises au cours de ma formation. Il a fallu l'assistance de l'agente de soutien et de

l'employée que j'ai remplacée pour finaliser ma planification. La formation que j'ai reçue ne m'a pas permis d'exécuter seule mes tâches au début de ma prise de fonction. J'étais déçu et je rentrais parfois chez moi avec un sentiment d'insatisfaction. J'en ai parlé à l'agente de soutien qui m'a dit : « *Maurice, je comprends ton sentiment et ça a été la même chose pour tous les anciens techniciens. Ne te décourage pas, tu as fait un bon travail pour un premier essai. Notre objectif n'est pas que tu sois un meilleur technicien en un mois. Il te faut du temps, Maurice. N'hésite pas à lever la main tout de suite si tu rencontres des difficultés. Ça va nous mettre de t'assister très rapidement pour éviter les pressions de dernières minutes.* » Après deux mois de suivi continu, j'ai commencé par avoir un contrôle sur mon travail. À la fin de ma période d'essai de trois mois, mon chef de service m'a rencontré et m'a fait quelques remarques sur mon travail. Il m'a aussi encouragé à me servir de tous les outils disponibles pour mieux effectuer mon travail. Durant ma période d'approbation et même après, j'ai reçu des formations continues sur les sujets non abordés pendant ma période de formation. Des rencontres d'équipes étaient organisées par notre chef de service pour débattre de nos difficultés et pour nous informer des changements à venir. Il y avait également les suivis individuels qui étaient faits par l'agent de soutien et le chef de service au besoin. J'avais une bonne relation de travail avec mes collègues qui étaient présents dans mon bureau. Après six mois de travail, une des gestionnaires avec qui je discutais le plus des questions liées à la confection d'horaire de mon secteur a pris ces congés maternité. Cela étant, un autre gestionnaire a été recruté pour la remplacer. Mon chef de service a donc programmé une visite dans le secteur pour rencontrer le nouveau gestionnaire. Le jour de sa visite, le chef du service m'a rappelé mes tâches de technicien en administration et les fonctions de gestionnaire. Après cette visite, mon chef de service m'a dit, lors d'une rencontre avec l'agente de soutien, que : « *... Le nouveau gestionnaire ne vient pas de notre système et la gestionnaire principale ne s'occupait pas des questionnaires d'horaire de travail. Donc, attends-toi à une forte pression et à beaucoup de questions.* » Dans la même période, l'agente administrative de proximité avec qui je travaillais dans mon secteur a été affectée dans un autre secteur et une nouvelle employée a été recrutée. Ainsi, je me suis retrouvé dans une nouvelle équipe, ce qui n'a pas été facile pour moi. Dès mon retour de vacances annuelles,

mon chef de service m'a dit qu'il avait un bureau disponible pour moi dans mon secteur d'activité et que je devais commencer par travailler sur place afin de créer un lien de proximité avec les employés, ma nouvelle collègue et les gestionnaires. Le premier jour, le réceptionniste m'a montré mon nouveau bureau et, sur un petit tableau, il était écrit : « *Bienvenu Maurice !* » Ensuite, la gestionnaire principale et le nouveau gestionnaire étaient venus me voir et, ensemble, nous avons discuté des questions du secteur et, enfin, le nouveau gestionnaire m'a fait visiter les différents services en me présentant aux employés. Quand la nouvelle agente administrative de proximité a pris fonction, les gestionnaires étaient venues nous voir et il était dit que nous devons tous avoir un langage commun pour mieux gérer les demandes des employés. Mais ma collègue était une personne qui parle beaucoup. Parfois, elle me contredisait devant les employés qui venaient me voir pour une préoccupation en leur donnant une autre réponse. Une fois, elle a dit quelque chose à une employée qui était partie voir la gestionnaire pour lui en parler, mais, quand la gestionnaire était venue nous voir au bureau pour demander celui qui a parlé à l'employée, elle a dit que ce n'était pas elle. Je ne pouvais rien dire à la gestionnaire parce que je ne voulais pas détruire le climat de travail. J'en ai donc parlé à l'agente de soutien et à mon chef de service qui m'avaient promis de discuter avec les gestionnaires, car ils ont aussi constaté de leur côté que cette dernière touche à des choses qui ne la regardent pas. J'effectuais mon travail en toute autonomie et, chaque fois que le nouveau gestionnaire avait besoin de moi, il venait me voir au bureau. Après un mois, mon chef de service et l'agente de soutien m'ont rencontré pour discuter de mon intégration dans le secteur. Je leur ai dit que tout allait bien et que les employés venaient directement me voir au bureau pour discuter de leurs préoccupations plutôt que de m'appeler. Un jour, le nouveau gestionnaire était venu me voir pour discuter du dossier d'une nouvelle employée. Ce jour-là, je devais compléter l'horaire de travail de cette employée à la fin de son orientation, mais le gestionnaire m'a dit de ne pas encore compléter son horaire parce que l'employée a un problème de formation. Ce que j'ai respecté parce qu'il était le responsable de son secteur et je lui faisais également confiance. Quelques jours plus tard, le service de la paie a mentionné le nom de cette employée sur la liste des employés dont les heures de travail étaient incomplètes. Cela étant, notre agent de soutien m'a contacté pour

savoir ce qui s'était passé et je lui ai narré la situation. Elle m'a demandé si j'ai un message dans lequel le gestionnaire m'a demandé de ne pas compléter les heures de travail de l'employée. Je lui ai dit que j'ai eu un échange verbal avec ce dernier et qu'il ne m'a pas envoyé de message. Quand j'ai écrit au gestionnaire pour lui demander pourquoi les heures de l'employée n'étaient pas complétées, il m'a dit qu'il ne savait pas. Je lui ai donc rappelé notre discussion à ce sujet et il n'a plus rien dit. Moi, je me suis donc dit qu'il avait oublié. Une autre fois, dans un autre dossier, il a encore fait la même chose en donnant l'impression devant l'équipe de soutien qu'il n'a jamais discuté du dossier avec moi. Ainsi, j'ai commencé par lui exiger de m'envoyer un courriel chaque fois qu'il a des choses à me demander, parce que j'ai compris qu'il était une personne qui n'aimait pas afficher ses erreurs. Dans le même temps, il y a eu un problème de budget dans l'organisation et la gestionnaire principale a commencé par me mettre la pression pour qu'on puisse réduire les heures supplémentaires et faire certaines modifications dans les structures de poste des employés. Je lui ai dit que je ne pouvais pas faire certaines modifications parce qu'elles étaient contraires aux conventions collectives. J'ai aussi constaté qu'il y a des erreurs dans les structures de poste de certains employés depuis leur embauche. Cela étant, elle n'aimait plus écouter mes explications et a commencé par envoyer directement ses requêtes à l'équipe de soutien. J'ai donc envoyé un message à mon chef de service en lui expliquant la pression que je recevais depuis l'annonce du problème budgétaire dans notre organisation. Il a répondu à mon message en me remerciant de l'avoir contacté en premier. Il m'a ensuite envoyé une invitation pour mieux discuter de la situation. Au cours de cette rencontre, mon chef de service m'a dit qu'il comprend bien ma situation et m'a promis d'organiser une rencontre avec les gestionnaires de mon secteur afin de corriger les erreurs relevées. Nous avons donc eu une rencontre avec les gestionnaires et la situation a commencé par s'améliorer. À l'approche d'une fête de fin d'année, j'ai eu une formation sur la gestion des jours fériés de fête dans la confection d'horaire de fin d'année parce que c'était la première fois pour moi. L'agente de soutien m'a donc donné un délai pour finaliser ma planification afin qu'elle fasse la validation. Malheureusement, je n'avais pas pu respecter ce délai parce que j'avais eu plusieurs autres rencontres dans la même période pour corriger les erreurs que j'avais relevées. Mais j'avais

finalisé ma planification dans le temps alloué et tous les gestionnaires avaient validé mon travail. Après la sortie d'horaire des fêtes, mon chef de service m'a rencontré avec l'agente de soutien pour savoir ce qui s'était passé. Je lui ai tout expliqué et il m'a dit que l'agente de soutien était déçue parce que je n'ai pas bien fait ma planification et qu'il était obligé de confier les corrections à une autre employée. Il a donc dit que l'agente de soutien doit désormais valider mon travail deux fois par semaine parce qu'il n'a plus confiance. Cela étant, l'agente de soutien faisait les validations de mon travail avec la collègue que j'ai remplacée, mais souvent ces validations se faisaient quand j'étais en train de faire des modifications dans mon travail. Elle m'envoyait des captures d'écrans avec les corrections à faire. Quelques jours plus tard, le chef de service m'a dit que je commets des erreurs dans mon travail. Je lui ai dit que la validation de mon travail n'était pas faite dans les bons moments, c'était normal de remarquer des erreurs dans mon travail. Une autre fois, il m'a encore rencontré et, cette fois-ci, il m'a dit que je commets toujours des erreurs et que la situation était arrivée à un niveau où les gestionnaires ne me faisaient plus confiance. Ainsi, il m'a dit qu'il devait me changer de secteur d'activité après les fêtes de fin d'année, mais de ne rien demander aux gestionnaires, sinon que ce serait considéré comme une mesure de représailles et qu'il allait appliquer les sanctions adéquates dans ce cas. Deux jours après la rencontre, j'ai reçu un avis d'entente qu'il a envoyé au service des relations du travail. Dans cette lettre, le gestionnaire disait : « *Monsieur, la présente fait suite à notre rencontre du 13 décembre dernier et a pour but de vous rappeler vos obligations professionnelles concernant votre prestation de travail ainsi que mes attentes. Vous occupez un poste permanent à temps complet de technicien en administration au sein du Service ... depuis le 14 avril... Depuis votre entrée en fonction, vous avez reçu la formation et le support pour me permettre de conclure que vous possédez les connaissances nécessaires qui vous permettent d'effectuer la totalité des tâches inhérentes à votre poste en toute autonomie. Bien que, pendant votre période d'essai, votre courbe d'apprentissage semblait satisfaisante et m'a permis de confirmer votre maintien sur ce poste, il a été noté, depuis la fin juin, des lacunes importantes quant à votre prestation de travail, ce qui nous a amenés à vous rencontrer à plus d'une reprise pour valider avec vous ce qui n'allait pas et vous aider à mettre en place des moyens*

pour corriger ces dernières. J'avais espoir que la situation se régularise, or, le..., j'ai dû vous rencontrer, considérant qu'il est constaté, de manière générale, que vous effectuez des erreurs fréquentes dans votre travail, ce qui a un impact sur la qualité des livrables et peut entraîner des retards et des révisions supplémentaires, que vous n'arrivez pas à atteindre la volumétrie des activités courantes attendues et que vous éprouvez de la difficulté à prioriser vos actions en fonctions des besoins du secteur que vous desservez. Malheureusement, force est de constater que les problématiques relevées sont toujours présentes dans votre prestation de travail. Je constate que plusieurs demandes que vous aviez la responsabilité de traiter ne l'ont pas été et que ce qui a été produit comporte de nombreuses erreurs. Qui plus est, lorsque questionné, vous nous répondez que tout va bien, que vous êtes en contrôle alors que ce n'est pas le cas. Ce constat est fort préoccupant, puisque les erreurs non reconnues ou insuffisamment prises en compte peuvent entraîner des retards et une altération de la qualité globale de votre travail. En minimisant ainsi leur impact, vous compromettez la confiance que nous plaçons en votre capacité à assumer vos responsabilités. Vous comprendrez qu'à la suite de mes différentes interventions auprès de vous, ces événements m'amènent à me questionner quant à votre réelle capacité d'effectuer avec diligence et compétence les tâches inhérentes à votre poste. Également, je dois malheureusement vous dire que la situation est à un point tel que les gestionnaires du secteur que vous desservez actuellement m'ont signifié que la situation les amène à ne plus avoir confiance, ce qui m'oblige à modifier votre route de travail pour vous attirer à un autre secteur. Je vous rappelle que les fonctions qui vous sont dévolues à titre de technicien en administration demandent des qualités certaines en matière de planification et d'organisation, un haut niveau de professionnalisme, de la minutie, de l'autonomie et que nous ne pouvons systématiquement contrevérifier toutes vos actions afin d'en assurer la conformité. Par conséquent et compte tenu de la nature des manquements qui ont été relevés précédemment, je vous demande de mettre tous les efforts nécessaires pour rétablir la situation et me démontrer, par des résultats concrets et suffisamment tangibles, que vous avez la capacité de poursuivre votre prestation de travail au sein de votre poste. Dans le cas contraire, je n'aurai d'autre choix que de conclure que vous ne répondez pas aux exigences normales de

la tâche et je devrai envisager les modalités applicables dans un tel cas. » Cela étant, j'ai commencé par me posait des questions sur ce qui n'allait pas parce que j'ai toujours fait ma planification comme d'habitude et à chaque sortie d'horaire, le nouveau gestionnaire m'envoyait les messages d'encouragement : « *Bravo Maurice. Bon boulot, Maurice. Tu fais un travail efficace.* » Du côté des employés, je n'ai reçu aucune plainte en dehors d'une employée qui me trouvait difficile parce que j'étais très stricte dans l'application des règles. Quelques jours après les fêtes de fin d'année, l'agent de soutien m'a envoyé un message dans la deuxième semaine de planification en me disant de ne plus toucher aux horaires des employés de mon secteur parce que la gestion du secteur a été confiée à une autre collègue technicienne. Je lui ai donc demandé ce que je devais faire si je ne pouvais pas poursuivre ma planification. Elle m'a demandé d'effectuer certaines modifications dans les disponibilités des employés. J'étais vraiment déçu parce que je n'étais pas informé de la date exacte où je devais quitter mon secteur et je n'étais pas aussi programmé dans un autre secteur. Dans la même journée, le chef de service m'a envoyé une invitation pour une rencontre dans son bureau. Au cours de cette rencontre, le gestionnaire m'a dit qu'il devait me retirer le poste dont je suis le titulaire parce que les gestionnaires ne me font plus confiance, et lui également. Je lui ai dit que je n'arrivais pas à comprendre cette question de manque de confiance parce que je n'ai jamais reçu une plainte des gestionnaires ni des employés pour un travail mal fait. Il m'a dit de rentrer chez moi qu'il allait discuter avec le service de la relation du travail et me rappeler. Le lendemain, il m'a envoyé une nouvelle invitation dans son bureau. Nous avons eu une rencontre virtuelle avec l'agente des relations de travail et une représentante de mon syndicat. L'agente des relations m'a posé des questions sur ma formation au début de ma prise de fonction et sur les accompagnements. Je lui ai tout expliqué et elle m'a dit qu'elle a effectué quelques recherches et que je suis une personne très agréable, mais qu'elle devait me retirer le poste parce que les gestionnaires ne me font plus confiance et qu'elle pense que mon profil ne correspond pas au poste que j'occupais. Le chef de service m'a également dit qu'il ne pouvait plus me changer de secteur d'activité parce que je devais travailler avec plusieurs gestionnaires et lui-même ne fait plus confiance. Il a dit qu'il n'a rien contre ma personne, mais qu'il était obligé de prendre cette décision. Ce

jour-là, je suis rentré chez moi très déçu parce que je ne m'attendais pas à une telle décision après dix mois de travail. Quelques jours plus tard, j'étais parti voir un représentant de mon syndicat pour lui expliquer la situation, mais ce dernier m'a dit : « *Mon cher, ferme tes oreilles. D'après tout ce que tu m'as expliqué, c'est qu'ils ont tout fait pour t'écarter. Ne dis rien à personne, nous allons faire les démarches et te revenir.* » Le lendemain, la représentante syndicale qui était présente le jour de ma dernière rencontre avec mon chef de service m'a contacté en me disant qu'elle a reçu ma plainte et qu'elle allait me rappeler. Mais je n'ai eu aucun suivi après cet appel téléphonique. Une semaine plus tard, une de mes collègues m'a contacté pour me proposer un remplacement en tant qu'agent administratif de classe 3 dans un autre secteur. J'ai trouvé cet acte humiliant, mais j'ai accepté de commencer mon orientation dans ce secteur parce que je ne voulais pas donner une mauvaise image de moi. Le premier jour de mon orientation, je n'étais pas motivé à effectuer le travail parce que je me sentais vraiment humilié. Le poste était nouvellement créé et mon bureau de travail se trouvait dans un petit coin dans une salle de stockage des outils. Le lendemain, j'ai dit à la gestionnaire que je n'étais pas motivé à effectuer le travail. J'étais donc placé sur la liste des employés en attente d'un emploi.

CHAPITRE 4 ANALYSE- DISCUSSION

4.1 ANALYSE

Dans cette partie les expériences de travail du praticien chercheur sont comparées et analysées par thème de manière consécutive, en commençant par la France, puis par le Québec. Avant de parler d'intégration, rappelons d'abord, les causes de l'immigration, puis relevons les difficultés d'accès à l'emploi dans chacun des pays s'il y a lieu.

Afin d'éviter la répétition du nom de chaque pays tout au long de cette analyse, les chiffres suivis de la lettre F ou Q sont utilisés pour désigner respectivement les témoignages de la France et du Québec.

4.1.1 Causes de l'immigration en France et au Québec

Les deux extraits ci-dessus expliquent les raisons de l'immigration du praticien chercheur.

Depuis mon enfance, j'ai toujours souhaité poursuivre mes études en dehors de mon pays d'origine afin d'acquérir de nouvelles expériences de travail dans mon domaine d'étude et de revenir servir mon pays... Ainsi, j'avais décidé d'aller faire un master indifférencié en droit de l'environnement, d'aménagement et de l'urbanisme, parce que c'est une spécialité peu développée dans mon pays. Témoignage1F, cas 1

Pendant ce temps, j'avais déjà obtenu un permis d'études pour aller faire un programme de maîtrise au Canada parce que, durant mon séjour en France, un cousin m'avait dit qu'il y a plus d'opportunités d'emploi dans ce pays aussi bien pendant les études qu'à la fin. Témoignage1Q, cas 4

Le témoignage 1F, cas1 et 1Q, cas 4 ci-dessus, convergent avec les propos de Carling (2017) pour qui l'immigration est avant tout une envie de changement, s'ajoute à cela la recherche d'un cursus scolaire, la construction de réseaux économiques et socioculturels comme raisons qui motivent les personnes à immigrer (Wenden, 2010).

De plus, tout comme l'indique Piché (2013) les causes de l'immigration de l'étudiant chercheur s'expliquent par une approche micro-individuelle, puisqu'il s'agit d'une décision individuelle, mais également d'une approche macro-structurelle, puisque cela va lui permettre de rapporter de nouvelles connaissances dont pourront bénéficier les entreprises de son pays d'origine.

4.1.2 Difficultés à l'accès en emploi en France et au Québec

4.1.2.1 Contraintes administratives

Les extraits de témoignage 2F, cas 1, 3F, cas 4 et 2Q, cas 5 relatent les contraintes administratives que les étudiants internationaux doivent respecter avant de commencer par travailler.

Mais en France, il n'est pas possible pour un immigrant de travailler sans préalablement faire quelques formalités administratives. Dans mes premières semaines, je m'étais donc concentré à faire des démarches afin d'obtenir ces documents. Témoignage 2F, cas 1

En France, les lois imposaient à tous les étudiants immigrants à la fin de leurs études de trouver un emploi dans leur domaine d'études avec un salaire minimum exigé avant d'être éligible au changement de leur statut d'étudiant. Ainsi, bien que j'avais un contrat à durée indéterminée dans une agence de nettoyage, je ne pouvais pas m'en servir pour changer mon statut. J'étais obligé de m'inscrire à nouveau dans une autre formation universitaire afin de maintenir mon statut d'étudiant en attendant de trouver un emploi dans mon domaine Témoignage 3F, cas 4

Une semaine avant mes entretiens d'embauche, j'étais parti dans un service d'immigration prendre mon numéro d'assurance sociale, car je ne pouvais pas travailler sans fournir ce numéro à mon nouvel employeur. Témoignage 2Q, cas 5

Plusieurs études ont identifié les règles administratives comme un obstacle à l'accès à l'emploi des étudiants internationaux. Les témoignages 2F, cas 1 et 3F, cas 4 corroborent l'opinion de Moulin (2005) qui a déjà souligné les restrictions entourant l'autorisation de travail des étudiants en France. Le code de travail français en son article R522-26 limite la

durée annuelle de travail des étudiants étrangers en cours d'étude à 964 heures, soit un maximum de 20 heures par semaine. Ces exigences légales deviennent encore plus rigides pour les étudiants internationaux à la fin de leurs études. Les autorités administratives imposent aux étudiants étrangers en recherche d'emploi à la fin de leurs études, de trouver un emploi en lien avec leur domaine d'étude, assorti d'un salaire minimum de 2702,70 euros brut (seuil fixé en 2023), comme le précisent les articles L422-10 du code de l'entrée et de séjour des étrangers et du droit d'Asile et R521-20 du code de travail.

Ametshaeva (2018) qualifie d'ailleurs cette démarche de complexe, en raison des exigences administratives et financières que cela implique à la fois pour les étudiants que pour les entreprises. Le témoignage 3F, cas 4 illustre clairement la contrainte administrative à laquelle l'étudiant chercheur était confronté à la fin de ses études en France. Bien qu'il ait obtenu un contrat de travail à durée indéterminée dans une agence de nettoyage, celui-ci ne pouvait pas être utilisé pour demander le changement de son statut d'étudiant, car ce travail d'agent d'entretien n'était pas en lien avec son domaine de formation. Ces exigences administratives ne motivent pas les étudiants internationaux à demander un titre de séjour recherche d'emploi à la fin de leur formation. Certains sont obligés de se maintenir involontairement aux études afin de ne pas perdre leur statut. C'est d'ailleurs ce que l'on peut comprendre des témoignages de l'étudiant chercheur. Foegle (2014) a considéré ces exigences administratives comme étant une forme de discrimination, d'inégalité de traitement légitimée par le droit, car ces règles s'appliquaient uniquement aux étudiants internationaux non ressortissants des États membres de l'Union européenne. Les étudiants ressortissants des États membres de cette communauté étaient dispensés de ces exigences.

De même, le témoignage 2Q cas 5 confirme les règles de l'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2007), qui impose l'obtention d'un numéro d'assurance sociale aux étudiants internationaux avant de pouvoir travailler hors campus. Plus loin, ces règles limitent le travail des étudiants internationaux à un maximum de 24 heures par semaine pendant leur période d'étude. Elles exigent qu'ils obtiennent un permis de travail post-diplôme étude à la

fin de leur formation, comme le stipule l'article 30 de la loi sur l'immigration et la protection des réfugiés et l'alinéa 186v du Règlement de ladite loi.

4.1.2.2 Accès restreint à l'emploi selon le type d'activité

Les témoignages ci-dessous mettent en lumière les difficultés liées à la restriction du champ de travail.

Ce dernier m'a conseillé de rédiger quelques curriculums vitae (CV) avec différents profils (agent d'entretien, plongeur de restaurant, serveur), car c'étaient les emplois auxquels les immigrants avaient facilement accès, de rédiger également les lettres de motivation pour chaque profil d'emploi et de me préparer pour les entretiens d'embauche. Témoignage 4F, Cas 2

Mais accéder à un emploi professionnel sans aucune expérience interne dans un domaine d'étude approprié n'était pas facile pour les immigrants. Je ne pouvais pas non plus déposer ma candidature pour les concours de la fonction publique, parce que je n'avais pas la nationalité française. Témoignage 5F, Cas 4

Après trois mois à mon poste, j'ai donc soumis ma candidature pour un poste d'agent administratif de classe supérieure. Pour occuper ce poste, il fallait réussir un test de langue et de certains logiciels, ainsi que prouver l'équivalence de mes diplômes obtenus à l'étranger. Témoignage 3Q, Cas 9

Les témoignages de l'étudiant-chercheur illustrent clairement les analyses de Belghith (2015) qui indiquent que les types d'emploi exercé par les étudiants sont limités à un nombre restreint d'activités, telles que la garde des enfants, le casier ou la vente. Cette situation ne permet pas aux étudiants d'acquérir certaines compétences professionnelles, afin d'être mieux valorisés sur le marché de travail, comme le soulignent Béduwé et Giret (2004). L'étudiant-chercheur était obligé d'adapter son CV à certains types d'emploi moins qualifiés pour espérer trouver un emploi.

De même, comme l'a indiqué Ametshaeva (2018), le défaut de nationalité a été une barrière pour l'étudiant chercheur pour accéder à un emploi de la fonction publique en France. Bien

qu'il soit diplômé français, il ne pouvait participer à un concours d'entrée en fonction publique, comme ses autres camarades français.

Ces témoignages confirment également les propos de Beji et Bouadjila (2022), qui ont identifié la non-reconnaissance des formations et expériences professionnelles antérieures des étudiants internationaux comme un obstacle à l'accès au travail. Il lui a fallu passer un test de français et prouver l'étude comparative de ses diplômes obtenus hors Québec avant de pouvoir candidater pour un emploi plus qualifié dans son entreprise.

4.1.2.3 Connaissance du marché de travail local

Les quatre extraits de témoignages ci-dessous relatent les difficultés en lien avec la connaissance du marché de travail dans le processus d'intégration en emploi des étudiants internationaux.

... j'ai eu à postuler à plusieurs offres d'emploi en ligne. Certaines de mes candidatures envoyées étaient sans suite, d'autres, en revanche, n'étaient pas retenues, toujours avec les mêmes réponses : « *Vous avez candidaté au poste de... et nous vous en remercions. Malgré l'intérêt que présente votre candidature, nous avons le regret de vous informer qu'elle n'a pas été retenue. Bien cordialement.* ». Témoignage 6F, cas 1

Un jour, j'ai posé mon problème d'emploi à un camarade plus ancien qui m'avait conseillé de ne plus postuler en ligne et de retirer ma photo de mon CV, car ça pourrait me compromettre vu que je suis un étranger. Il m'avait demandé d'aller de magasin en magasin pour déposer mon CV, et surtout dans la zone industrielle de la ville, car il y avait une étudiante immigrante qui avait réussi à trouver un emploi en procédant de cette façon. Témoigne 7F, cas 1

Après mon installation dans ma nouvelle ville d'études, j'avais eu dans mes premières journées une rencontre virtuelle avec la directrice de mon programme d'études... et m'avait recommandé d'aller déposer physiquement mes CV dans les entreprises pour avoir plus de chance de trouver rapidement un emploi. Témoignage 4Q, cas 6

Elle a pris mon CV et, après l'avoir lu, elle m'a dit en souriant : « *Mais vous avez beaucoup de diplômes, qu'est-ce que moi je peux vous proposer ?* ». Je lui ai aussi répondu en souriant que je cherche un emploi étudiant et non un travail qui demande mon niveau d'études. Témoignages 5Q, cas 6

Les témoignages de l'étudiant-chercheur rejoignent les conclusions de Beji et Bouajila (2022), qui avaient identifié la connaissance de la culture du marché du travail comme un obstacle à l'accès à l'emploi des étudiants internationaux. Comme le souligne Marchel et Remillon (2007), la recherche d'emploi en France se base sur deux modes : le mode informel de recherche (de bouche à oreille, les réseaux de relations, relation de confiance avec les intermédiaires d'emploi) et le mode formel (candidature spontanée, recherche sur les sites d'annonce d'emploi, candidature en ligne). Les témoignages montrent que l'étudiant-chercheur a privilégié, dès son arrivée en France, la méthode formelle de recherche d'emploi. Ce qui ne lui a pas permis de trouver très rapidement un emploi, parce que cette méthode met plus d'exigences sur les CV et les lettres de motivation (Marchel et Remillon, 2007). Il a fallu les conseils d'une tierce personne, qui lui a recommandé d'aller vers les entreprises pour déposer ces CV. Ces témoignages mettent également en lumière les conseils de l'emploi Québec (2010), pour qui l'efficacité d'une recherche d'emploi dépend de l'information que le chercheur d'emploi a sur le marché de travail de la région où il se retrouve. En dehors des modes formels de recherche d'emploi, le chercheur d'emploi doit également promouvoir sa candidature, en allant vers les employeurs, car la majorité des emplois disponibles ne sont pas publiés sur les sites internet. Le CV doit être adapté au type d'emploi recherché. Les témoignages montrent que l'étudiant-chercheur n'avait pas également beaucoup d'informations sur les méthodes de recherche d'emploi au Québec. Ce qui se traduit également dans ses CV, qui n'étaient pas totalement conformes à l'emploi envisagé.

4.1.2.4 L'entrevue de recrutement

Les témoignages ci-dessous relèvent l'effet de l'entretien d'embauche dans le processus d'intégration en emploi.

À cette occasion, j'en ai profité pour exposer mon problème de transport au gérant qui m'avait proposé de me déposer parce qu'il n'habitait pas trop loin de chez moi. À la même occasion, la responsable avait promis de me signer un contrat de travail après une semaine si j'effectuais bien mon travail. 8F, cas 1

Le jour de mon entretien d'embauche, les membres du comité de recrutement m'ont d'abord posé des questions sur mon parcours académique, mes expériences de travail, ma connaissance en droit de l'urbanisme. Ensuite, ils m'ont demandé si je voulais un emploi permanent, et je leur ai répondu que c'était mon souhait. Ils m'ont dit que le contrat de travail qui était d'un mois pouvait être prolongé parce que certains postes seraient vacants et que je pouvais rester si j'étais intéressé. 9F, Cas 4

Le jour de mon entretien, les deux employeurs m'avaient posé des questions sur mon statut, mes connaissances dans le domaine de la restauration, mes disponibilités et sur le salaire envisagé. Ils m'ont demandé si je pouvais commencer le lendemain. 5Q, cas 1

À l'entame, les personnalités se sont présentées et, ensuite, le directeur m'a posé des questions relatives à mon identité et à mon parcours académique, à mes expériences de travail et à leurs liens avec le poste convoité et, enfin, les questions sur ma motivation et sur le salaire. 6Q, cas 8

Les témoignages de l'étudiant-chercheur illustrent clairement les conclusions de Guichard (2022), pour qui l'entretien de sélection d'un nouvel employé peut prendre une forme traditionnelle, structurée ou situationnelle. Ces extraits montrent que les entreprises ont privilégié la forme traditionnelle de sélection, parce que les questions posées le jour de l'entretien de recrutement reposent principalement sur la biographie du candidat : son parcours académique, expérience de travail, etc. Or, comme le souligne Guichard (2022, p181) : « La validité et la fidélité des entretiens traditionnels de sélection sont faibles : différentes études et synthèses montrent, par exemple, que le degré d'accord entre recruteurs (fidélité) après un entretien est faible et que le lien entre l'évaluation d'un candidat et ses performances effectives ultérieures (validité prédictive) un an plus tard est tout aussi médiocre ». Plus loin, les témoignages 8F, cas 1 et 9F, cas 4 révèlent également l'usage du contrat psychologique lors de l'entretien de recrutement de l'étudiant-chercheur. C'est-à-dire qu'il a eu des promesses qui sont faites à ce dernier. Ce qui confirme les propos de Delobbe (2016), pour qui le contrat psychologique évolue souvent lors de la phase de socialisation du nouvel employé. La violation de ce contrat entraîne les émotions négatives chez la personne concernée (Morrison et Robison, 1997, cité dans Rossano et al., 2015). Ce qui pourrait engendrer une perte de confiance et de motivation chez l'emploi.

4.1.3 Difficultés d'intégration en milieu de travail en France et au Québec

4.1.3.1 Accueil

Les témoignages ci-dessous aident à la compréhension des effets des différentes pratiques d'accueil sur l'intégration d'un nouvel employé dans les entreprises en France et au Québec.

Le premier jour de travail, tous les nouveaux employés ont été accueillis par une agente des ressources humaines qui nous a d'abord conduits au service de la buanderie pour prendre nos tenues de travail et, par la suite, nous avons reçu une formation de deux heures sur l'histoire et l'organisation de l'entreprise. À la fin de la formation, chaque employé était orienté vers son service où j'ai été accueilli par mon chef de service. Ce dernier m'a fait entrer dans son bureau et m'a expliqué le fonctionnement de son service et ce qu'il attendait de moi. Après cet entretien, il m'a fait visiter mon lieu de travail et m'a présenté à deux collègues de travail avec qui je devrais travailler. Témoignage 10F, cas 2

Avant mon premier jour de travail, le service des ressources humaines m'a appelé pour me confirmer mon premier jour de travail et le nom de la personne qui allait m'accueillir.... À l'arrivée de ce dernier, il m'a conduit dans notre bureau de travail et après, nous avons fait le tour des services pour ma présentation aux autres employés. Témoignage 11F, cas 4

J'ai un poste de conseiller en vente dans le département de sport que je réservais pour un candidat, mais puisque tu es là, je peux te mettre sur ce poste. Est-ce que tu as un peu de connaissances dans le domaine du sport ? J'ai répondu à ses questions et, le lendemain, j'ai débuté à ce poste de conseiller en vente comme prévu. Témoignage 7Q, cas 6

Le premier jour de mon travail, le sous-chef m'a posé des questions sur ma formation et je lui ai dit que je suis dans un programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail. Il m'a demandé en souriant : « *Est-ce que tu es du côté de l'employeur ou de l'employé ?* » Je lui ai dit que je suis des deux côtés et il a continué le travail qu'il faisait sans dire un mot de plus. Témoignage 8Q, cas 7

Les témoignages de l'étudiant-chercheur mettent en lumière l'opinion de Loueiro (2023) pour qui le premier jour d'arrivée dans l'entreprise d'accueil marque le début de la perception du nouvel employé sur son expérience de travail. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle elle met l'accent sur la mise en place de certaines actions positives afin de rendre la première journée d'accueil mémorable pour le nouvel employé. Il s'agit entre autres : de l'organisation d'un petit déjeuner avec l'équipe, la rencontre avec les ressources humaines, la signature d'une carte de bienvenue par les collègues, la décoration du bureau du nouvel employé, visites des locaux, etc. Ces témoignages montrent que plusieurs entreprises limitent leurs pratiques d'accueil d'un nouvel employé à des rencontres avec le gestionnaire et les visites des locaux. Ce qui peut causer un sentiment d'isolement ou de traitement indifférencié chez le nouvel employé. De même, dans le témoignage 8Q, cas 7, le gestionnaire s'intéresse beaucoup plus à la loyauté du nouvel employé dans la défense des droits des employés ou de l'employeur qu'à son intégration. Ce qui peut avoir un impact négatif sur sa perception d'intégration.

Dans le témoignage 7Q, cas 6, on observe que le poste a été attribué à l'étudiant-chercheur de manière improvisée. Même si ce dernier était prêt à travailler, l'entreprise, en revanche, n'a pas eu le temps de préparer son accueil, comme le propose Loueiro (2023) dans ses outils sur l'intégration d'un nouvel employé. Une telle improvisation peut démotiver l'employé dès son premier jour de travail.

4.1.3.2 Soutien des collègues à la prise de fonction

Les témoignages ci-dessous illustrent les difficultés rencontrées par l'étudiant-chercheur dans ses prises de fonction dans les entreprises en France et au Québec.

J'étais placé à la plonge, un travail que je n'avais jamais fait. Ma collègue avec qui j'étais m'avait rapidement montré comment mettre les ustensiles dans la machine et comment les décharger. Toutes les trente minutes, la responsable venait à la cuisine et me disait « *Mauri, mauri, vite, vite* ». Mes autres collègues se moquaient de moi parce que je n'étais pas aussi rapide. Témoignage 12F, cas 1

Dans la même journée, j'ai reçu des formations obligatoires sur les différents logiciels utilisés et sur la santé et la sécurité au travail. Après la validation de mes formations, j'ai passé deux semaines de travail avec ma collègue pour comprendre le fonctionnement de son service, les différentes particularités et les tâches à faire au quotidien... En moins d'un mois, j'avais différentes notions d'utilisation des mêmes logiciels. Ce qui a créé un mélange dans ma tête quand j'ai pris fonction dans le second service. Témoignage 9Q, cas 9

Lors de ma première confection d'horaire à la suite de mon orientation, j'avais l'impression que je ne connaissais rien parce que j'éprouvais des difficultés à mettre en application certaines théories que j'avais apprises au cours de ma formation. Il a fallu l'assistance de l'agente de soutien et de l'employée, que j'ai remplacée, pour finaliser ma planification. La formation que j'ai reçue ne m'a pas permis d'exécuter seul mes tâches au début de ma prise de fonction. J'étais déçu et je rentrais parfois chez moi avec un sentiment d'insatisfaction. Témoignage 10Q, cas 9.

Ces témoignages renvoient à la définition de l'intégration fonctionnelle de Landecker (1951), qui stipule que cette intégration dépend de l'interdépendance entre les membres d'une organisation grâce à la division du travail. Ces témoignages révèlent que la prise de fonction de l'étudiant-chercheur dans les différentes entreprises était marquée par un accompagnement insuffisant et une formation très peu structurée. Le témoignage 12F, cas 1, montre que le temps de formation accordé à l'étudiant-chercheur ne lui permettait pas d'exécuter efficacement sa tâche de la plonge. Dans le témoignage 9Q et 10Q, cas 9, on observe que, malgré le soutien minimal de ses collègues, il éprouvait un sentiment d'incompétence et d'insatisfaction. Cela révèle une orientation initiale mal alignée aux besoins pratiques du nouvel employé. Comme le souligne Peretti (2019), l'intégration d'un nouvel employé doit passer par les phases d'information et d'apprentissage progressif du métier sur le terrain. La phase d'information lui permet de prendre connaissance de son environnement de travail et des informations reliées à son nouvel emploi. Au cours de la phase d'apprentissage, l'entreprise d'accueil forme et donne les moyens au nouvel employé pour lui permettre d'exécuter ses tâches en toute autonomie. C'est d'ailleurs, la raison pour laquelle Loueiro (2023) insiste sur l'importance de donner les clés au nouvel employé pour lui permettre de décrypter son métier en toute autonomie.

4.1.3.3 Relation interpersonnelle

Les quatre témoignages ci-dessous mettent en lumière les difficultés rencontrées par l'étudiant-chercheur dans sa relation avec ses collègues en milieu de travail.

Il arrivait quelquefois que je rencontre des difficultés à faire avancer les animaux et personne ne venait m'aider, ils restaient tous debout à me regarder et parfois à se moquer de moi. Puisque j'étais au deuxième niveau de la chaîne de l'abattage, ces comportements ralentissaient le travail des autres membres de l'équipe. Témoignage 13F, cas 2

Dès mes premiers jours dans cette administration, je n'aimais pas quitter mon bureau à la pause pour aller prendre du café avec mes collègues parce que j'étais très concentré sur mes dossiers à traiter et je n'aimais pas non plus le café. Un jour, ma responsable était sortie de son bureau et m'avait vu assis dans mon bureau et m'avait demandé : Maurice, ne prends-tu pas ta pause ? ... Même si tu ne prends pas de café, il est très important pour toi et pour ton intégration de descendre avec tes collègues, ne serait-ce que pour prendre de l'eau ou échanger avec eux. Témoignage 14F, cas 4

Après une heure de travail supplémentaire, j'avais dit à mes collègues que je devrais rentrer parce que j'avais une rencontre d'équipe pour un devoir scolaire qui était prévu à quinze heures... Ce dernier s'était mis dans tout son état en me disant : *Je suis le chef d'équipe et si le responsable n'est pas là, tu dois faire ce que je te demande. Tu es là pour travailler, et tant qu'on ne finit pas les tâches de la journée, personne ne rentre.* La discussion était devenue très houleuse entre nous jusqu'à ce qu'il m'ait traité de « cochon ». En retour, je l'ai également traité « de raciste et d'autoritaire ». Témoignage 11Q, cas 5

Le climat de travail de cette entreprise me paraissait très bizarre. Chacun restait dans son coin, même à la pause, pas de communication, sauf ceux qui se connaissaient et discutaient entre eux. Parfois, certains collègues ne répondaient pas à mes salutations, j'étais ennuyé et je voyais le temps difficilement passer. Mes journées me paraissaient plus longues. Témoignage 12Q, cas 6

Les témoignages ci-dessus renvoient vers les propos de Quilliou-Rioual et Quilliou-Rioual (2022) pour lesquels, l'implication d'une personne dans une équipe de travail démontre la relation qu'elle a avec son environnement. Cette implication est à la fois

individuelle et collective. Le témoignage 13F, cas 2 met en évidence, un manque de solidarité entre collègues de travail. On observe dans le témoignage 14F, cas 4, que l'étudiant-chercheur n'est pas familier à la culture relationnelle de son environnement de travail. Ce qui pourrait justifier son manque d'implication dans son équipe de travail dès sa prise de fonction. Le témoignage 11Q, cas 5, révèle un problème de communication entre collègues due à la mauvaise connaissance des normes de travail. Ce qui illustre très clairement l'analyse de Shan (2004), selon laquelle l'individu qui intègre dans un groupe doit abandonner son individualité et se conformer aux normes du groupe, afin de faciliter le partage de valeurs. Il ressort du témoignage 12Q, cas 6 un sentiment d'acculturation dans le nouveau milieu de travail. Ce qui témoigne du sentiment d'isolement que l'étudiant-chercheur éprouvait. Ce témoignage illustre les propos de Loueiro (2023), qui insiste sur la nécessité de mettre en place un tutorat de qualité afin de faciliter l'acculturation d'un nouvel employé.

4.1.3.4 La communication interculturelle

Les cinq extraits ci-dessus expliquent les difficultés communicationnelles rencontrées par l'étudiant-chercheur en milieu de travail.

Mais il avait des caméras de surveillances et mon chef de service voyait tout ce qui se passait depuis son bureau et me posait parfois des questions à la fin de ma journée, mais je ne pouvais pas me plaindre parce que je craignais de perdre mon travail. Témoignage 15F, cas 2

Un beau matin, j'étais parti chercher les produits dans l'entrepôt et j'ai vu un des responsables de l'entreprise debout en train d'échanger avec un employé. Je les ai salués sans m'arrêter et il dit : « *Hé, hé, hé, c'est qui celui-là ?* » et se mit à rire. Je me suis retourné et, bien qu'il lût mon nom qui était bien collé à ma tenue de travail, il me posait la question sur mon identité. Je lui ai donné mon prénom et il m'a dit : « *Tu es Maurice, toi !* » et les deux se mettaient à rire. Je trouvais ce comportement irrespectueux et j'avais continué mon chemin sans rien dire de plus... Témoignage 13Q, cas 6

Un jour, j'étais arrivé au travail avec mes casques de musique à l'oreille parce que ce n'était pas interdit, et le sous-chef m'a aperçu sans rien dire. Quelques minutes plus tard, j'étais parti arranger les ustensiles de cuisine au lieu habituel quand le sous-chef

s'était mis à me regarder en touchant son oreille. Je lui ai demandé ce qu'il voulait dire en touchant à son oreille et il a commencé par crier : « *C'est interdit ! C'est interdit !* » Je lui ai demandé ce qui est interdit et il m'a répondu en criant : « *Plus d'écouteur ! Enlève ça, ou tu dégages d'ici. Tu en demandes déjà de trop et tu ne veux pas écouter les autres. C'est la règle : plus d'écouteurs au travail !* » 14Q, cas 7

Un jour, à la pause de dix heures, j'étais avec mes collègues de travail à la salle de pause et l'on parlait de tout et de rien quand je leur ai dit que souvent, après mon déjeuner, j'ai sommeil et qu'il me faut un repos de quinze minutes pour pouvoir être en forme. Je leur ai également parlé de mon problème de sommeil que je rencontrais quelquefois. Malheureusement, cette information a été relevée au directeur, et lors d'une rencontre, ce dernier a soulevé le problème et m'a recommandé d'aller faire les soins pour régler le problème. À partir de ce jour, j'ai commencé à être un peu réticent avec mes collègues. J'évitais de leur parler de ma vie privée parce que je n'ai plus confiance en eux. Témoignage 15Q, cas 8

Quand j'ai écrit au gestionnaire pour lui demander pourquoi les heures de l'employée n'étaient pas complétées, il m'a dit qu'il ne savait pas. Je lui ai donc rappelé notre discussion à ce sujet et il n'a plus rien dit. Moi, je me suis donc dit qu'il avait oublié. Une autre fois, dans un autre dossier, il a encore fait la même chose en donnant l'impression devant l'équipe de soutien qu'il n'a jamais discuté du dossier avec moi. Ainsi, j'ai commencé par lui exiger de m'envoyer un courriel chaque fois qu'il a des choses à me demander, parce que j'ai compris qu'il était une personne qui n'avait pas affiché ses erreurs. Témoignage 16Q, cas 9

Les témoignages ci-dessus confirment les propos de Meier (2024), pour qui la communication interne et externe constitue un défi que les responsables d'organisation doivent relever dans un contexte interculturel. Les expériences vécues par l'étudiant-chercheur révèlent des situations de méfiance (15F, cas 2), de manque de respect (13Q, cas 6), de méconnaissance des codes implicites (14Q, cas 7) et de perte de confiance (15Q, cas 8 et 16Q, cas 9). Ce qui renvoie aux analyses de Plivard (2014), pour qui le langage n'a pas les mêmes significations, qu'il soit verbal ou non. Comme le disait Meier (2024), le style de communication au sein d'une organisation doit être efficace afin d'éviter que le message donne lieu à « interprétation des stéréotypes, critiques et négatifs ».

4.2 SYNTHÈSE DES RESULTATS

Cette synthèse présente les points de ressemblance et de dissemblance dans le processus d'intégration en emploi des étudiants internationaux en France et au Québec.

4.2.1 Points de ressemblances

Aux termes de l'analyse des différents témoignages de l'étudiant-chercheur, nous constatons que la contrainte administrative est aussi significative en France qu'au Québec pour les étudiants internationaux. Cette complexité de la démarche administrative empêche ces étudiants d'accéder rapidement à l'emploi, comme le souligne Moulin (2005). De même, dans les deux pays, il est révélé que les étudiants internationaux exercent souvent des emplois peu qualifiés (plongeur, agent d'entretien, agent de bureau, etc.) sans un lien direct avec leur domaine de formation, compte tenu d'une reconnaissance limitée des diplômes et expériences obtenus à l'étranger. Ce qui confirme les analyses de Belghith (2015). Les témoignages montrent également que la méconnaissance du marché de travail local freine l'accès au travail des étudiants internationaux dans les deux pays. Ce qui confirme les conclusions de Beji et Boujaila (2014). De même, l'entretien de recrutement dans ces pays repose sur une forme traditionnelle, ce qui est moins fiable (Guichard, 2022). Le processus d'intégration d'un nouvel employé lors de la prise de fonction dans les entreprises françaises autant que québécoises est parfois insuffisant. Les pratiques d'accueil et d'apprentissage ne sont pas suffisamment structurées pour faciliter l'intégration du nouvel employé. Ce qui donne souvent un sentiment d'incompétence et d'isolement, surtout pour les étudiants internationaux (Loureiro, 2023). Enfin, il ressort de cette analyse que les étudiants internationaux éprouvent les mêmes difficultés communicationnelles et relationnelles en France qu'au Québec, telles que le manque de confiance, de respect et de la mauvaise interprétation des messages des collègues de travail ou de l'employeur (Meier 2024).

4.2.2 Points de dissemblance

L'analyse des témoignages montre que les règles administratives encadrant l'accès au travail des internationaux sont plus rigides en France qu'au Québec. En France, les étudiants qui terminent leur formation doivent trouver un emploi dans leur domaine de formation avant d'obtenir un changement de statut. De même, ces étudiants ne peuvent pas postuler à des emplois de la fonction publique, en raison du défaut de la nationalité française. Ce qui met en lumière les résultats de l'étude d'Ametshaeva (2018). Au Québec, en revanche, il suffit pour les étudiants internationaux en fin d'étude de réussir un test de linguistique pour obtenir un permis de travail post-étude qui leur permet d'accéder à certains types d'emploi, même dans la fonction publique. Par ailleurs, l'analyse de ces témoignages montre aussi que, parfois, l'accueil en entreprise est improvisé au Québec. La relation interpersonnelle est moins coopérative, marquée par une communication indirecte. Ce qui est souvent à la base des malentendus (Meier 2024). Alors qu'en France, l'accueil en entreprise est souvent planifié, et la relation interpersonnelle est plus coopérative, marquée par une communication directe.

A présent passons à la conclusion de ce mémoire.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente recherche s'est intéressée à l'identification et à l'analyse des difficultés rencontrées par les étudiants internationaux dans leur processus d'intégration en emploi en France et au Québec, tout en déterminant les points de similitudes et de dissemblances qui ressortent de ces deux contextes.

Afin d'atteindre cet objectif, cette recherche s'est inscrite dans une approche méthodologique de l'autopraxéographie fondée sur un paradigme épistémologique constructiviste. Sur la base des différents concepts développés dans le premier chapitre de ce mémoire, l'étudiant-chercheur a fait un recul sur ses expériences vécues en France et au Québec, tout en faisant des analyses réflexives et réflexives (Albert, 2017).

Les résultats de cette analyse ont relevé que les difficultés auxquelles les étudiants internationaux sont confrontés dans leur processus d'intégration en emploi sont multiples. Qu'ils soient en France ou au Québec, ces étudiants sont confrontés à des contraintes administratives, à des difficultés de reconnaissances des diplômes et expériences étrangers, de connaissance du marché de travail local, d'accueil et d'intégrations organisationnelles, culturelles et communicatives. Les résultats montrent également quelques différences dans ces deux contextes. En France les règles administratives sont plus rigides qu'au Québec, la relation interpersonnelle dans ce pays est coopérative et repose sur une communication directe. En revanche, au Québec, la relation interpersonnelle est moins coopérative et est marquée par une communication indirecte. L'accueil des employés dans certains secteurs au Québec est moins structuré mais reste planifié en France.

L'apport de ce mémoire réside d'une part, dans son analyse comparative qui permet de mieux comprendre l'impact des contextes institutionnels et organisationnels sur l'intégration en emploi des étudiants internationaux. D'autre part, il met en lumière les facteurs que les institutions et organisations doivent améliorer pour faciliter l'intégration en emploi d'un

étudiant international. Cette recherche contribue à enrichir la littérature sur les facteurs d'intégration en emploi dans un contexte international et de diversité culturelle.

Toutefois, cette recherche présente quelques limites. D'une part, les analyses comparatives reposent uniquement sur les témoignages de l'étudiant-chercheur et seulement dans deux contextes (France et Québec), ce qui ne permet pas de généraliser les résultats obtenus. D'autre part, les particularités de chaque type d'emploi dans lequel l'étudiant-chercheur a eu ses expériences n'ont pas été développées dans le cadre de cette étude. Ce qui ne permet pas de mettre en lumière les secteurs d'emploi dans lesquels les étudiants internationaux rencontrent plus de difficultés dans leur processus d'intégration.

Ainsi, cette étude ouvre la voie à d'autres perspectives de recherches, telles que l'analyse des effets des politiques d'accompagnement sur l'intégration en emploi des étudiants internationaux.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Albert, M.-N. (2017). L'autopraxéographie, une méthode pour participer à la compréhension de la complexité de l'entrepreneuriat. *Projectics / Proyética / Projectique*, n°16(1), 69-86. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/proj.016.0069>

Albert, M.-N., & Cadieux, P. (2017). L'autopraxéographie: Des réflexivités comme moyen de construire du savoir scientifique ou de prendre du recul par rapport à une pratique difficilement vécue. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels - RIPCO, Supplement*, 163-175. <https://doi.org/10.3917/rips1.hs04.0163>

Albert, M.-N., Dodeler, N. L., & Pérouma, J.-P. (2019). Les innovations sociales à la lumière de la notion de communautés de personnes. *Projectics / Proyética / Projectique*, 22(1), 33-46. <https://doi.org/10.3917/proj.022.0033>

Albert, M.-N., Lazzari Dodeler, N., Couture, M.-M., & Michaud, N. (2023). L'autopraxéographie, une méthode pour construire des savoirs à partir de son expérience dans une perspective complexe et interdisciplinaire. *Journal of Interdisciplinary Methodologies and Issues in Sciences, Vol 11-Thinking* (Domaine 1), 10387. <https://doi.org/10.46298/jimis.10387>

Albert, M.-N., & Michaud, N. (2020). Chapitre 12. Les utilisations de l'autopraxéographie pour le dirigeant-chercheur. In *Produire du savoir et de l'action* (p. 141-152). EMS Éditions ; Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/ems.peret.2020.01.0141>

Allard-Poesi, F., & Marechal, G. (2014). Chapitre 2. Construction de l'objet de la recherche. In *Méthodes de recherche en management—4ème édition* (Vol. 4, p. 47-75). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0047>

Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2014). Chapitre 1. Fondements épistémologiques de la recherche. In *Méthodes de recherche en management—4ème édition* (Vol. 4, p. 14-46). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0014>

Ametshaeva, E. (2018). La nationalité comme barrière à l'emploi des étudiants étrangers. *Les diversités en milieux de travail. Discrimination, égalité des chances et inclusion*, 13.

Bachelier, P., Shields, J., & Preston, V. (2020). Le rôle des différents acteurs dans le processus d'accueil et d'intégration des immigrants Québec. *Rapport de recherche. Conseil*

de recherche en sciences humaines du Canada.

Béduwé, C., & Giret, J.-F. (2004). Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? *Economie et Statistique*, 378(1), 55-83.
<https://doi.org/10.3406/estat.2004.7225>

Béduwé, C., & Giret, J.-F. (2016). Le rôle de l'activité salariée dans le budget des étudiants. *Les vies étudiantes. Tendances et inégalités, La Documentation française*, 47-57.

Begag, A. (2003). *L'intégration*. Le Cavalier Bleu.

Béji, K., & Bouajila, S. (2022). Enjeux et défis de la transition études-travail des diplômés internationaux. *Les diversités en emploi : Perspectives et enjeux au Québec et au Canada*, 215.

Belghith, F. (2015). L'activité rémunérée des étudiants. *OVE infos*, 30.

Benedetto, P. (2008). Chapitre 1. Le concept de personnalité. *Ouvertures sociologiques*, 7-22.

Boisclair, D., Décarie, Y., Laliberté-Auger, F., Michaud, P.-C., & René, M.-F. (2019). *L'immigration à la rescousse des finances publiques du Québec ?* Center for Interuniversity Research and Analysis on Organizations.

Boudarbat, B., & Grenier, G. (2014). *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.

Carling, J. (2017). How does migration arise? *Ideas to inform international cooperation on safe, orderly and regular migration*, 19-26.

Champagne, J., Ens, E., Guo, X., Kostyshyna, O., Lam, A., Luu, C., Miller, S., Sabourin, P.,

Slive, J., & Taskin, T. (2023). *Évaluation des effets de la hausse de l'immigration sur l'économie et l'inflation au Canada*. Banque du Canada= Bank of Canada.

Charmillot, M. (2021). Définir une posture de recherche, entre constructivisme et positivisme. *Guide décolonisé et pluriversel de formation à la recherche en sciences sociales et humaines*.

Chouinard, M., & Pelletier, L. (1983). Aperçu historique de la politique d'immigration canadienne. *Cahiers québécois de démographie*, 12(2), 201.
<https://doi.org/10.7202/600505ar>

Dautresme, P. (2024, février 12). Onboarding : Checklist RH pour intégrer un collaborateur

en 2025. *Culture RH*. <https://culture-rh.com/onboarding-rh/>

Dehbi, S., & Angade, K. (2019). Du positionnement épistémologique à la méthodologie de recherche : quelle démarche pour la recherche en science de gestion ? *Revue Economie, Gestion et Société*, 1(20), Article 20. <https://doi.org/10.48382/IMIST.PRSM/regs-v1i20.17587>

Delobbe, N. (2016). Contrat psychologique. In *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés* (p. 136-138). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0136>

Dictionnaire de l'Académie française. (s.d.). *Immigration* (9e édition). <http://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9I0245>

Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion (Éd.). (2014). *L'immigration au Québec : Le rôle du ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion et de ses partenaires : Document de référence* (1-1 ressource en ligne (142 pages) : illustrations en couleur.). Direction générale de l'énoncé de politique du ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion ; WorldCat. <http://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/2434390>

Doucet, H. (2002). 6. Les comités d'éthique de la recherche. In *L'éthique de la recherche : Guide pour le chercheur en sciences de la santé* (p. 121-143). Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.13762>

Dumont, G.-F. (2018). L'intégration culturelle et sociale des immigrants (The Social & Cultural Integration of Migrants). *Towards a Participatory Society: New Roads to Social and Cultural Integration*, Libreria Editrice Vaticana, Vatican City.

Eid, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : Le poids de la discrimination 1. *Recherches sociographiques*, 53(2), 415-450.

Encyclopédie libre. (2025). Immigration. In *Wikipédia*. <https://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Immigration&oldid=223287066>

Endrizzi, L. (2010). *La mobilité étudiante, entre mythe et réalité*.

Ennafaa, R., & Paivandi, S. (2008). Le non-retour des étudiants étrangers : Au-delà de la « fuite des cerveaux ». *Formation emploi*, 103(3), 23-39.

Falomir-Pichastor, J. M., Gabarrot, F., Mugny, G., & Nurra, C. (2007). Influence normative, menace intergroupe et adaptabilité perçue des immigrés. *Bulletin de psychologie*, 491(5), 407-414. <https://doi.org/10.3917/bupsy.491.0407>

Foegle, J.-P. (2014). L'infra-statut de l'étudiant étranger. *Plein droit*, 103(4), 36-39.

<https://doi.org/10.3917/pld.103.0036>

Fourastié, J. (1956). Conférence internationale sur l'intégration culturelle des immigrants à La Havane. *Population*, 11(2), 393-394.

Fournier, C., & Perrot, S. (2022). Quelles stratégies individuelles pour s'intégrer ? : Le cas des infirmières de l'arctique québécois. *@GRH*, 45(4), 115-141. <https://doi.org/10.3917/grh.045.0115>

Frickey, A., & Primon, J.-L. (2006). Insertion professionnelle et discriminations : L'accès à l'emploi des étudiants issus de l'immigration en région Provence - Alpes - Côte d'Azur. *Cahiers de l'Urmis*, 10-11, Article 10-11. <https://doi.org/10.4000/urmis.251>

Graff, T. F. (2019). Les « catégories » de migrants. *Questions internationales*, 97(2), 24-33. <https://doi.org/10.3917/quin.097.0024>

Groupe consultatif interagences en éthique de la recherche. (2023). *Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2022) – Chapitre 2 : Portée et approche*. https://ethique.gc.ca/fra/tcps2-eptc2_2022_chapter2-chapitre2.html

Gubert, F. (2005). L'impact des transferts de fonds sur le développement des pays d'origine : Le cas de l'Afrique. *Migrations, transferts de fonds et développement*, Paris, OCDE, 43-72.

Guibert-Lantoine, C. (1992). Permanence et diversification l'immigration au Canada. *Population*, 47(1), 47-83. <https://doi.org/10.2307/1533632>

Guichard, J. (2022). Entretien (Interview). In *Orientation et insertion professionnelle* (p. 173-182). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.guich.2022.01.0173>

Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2007). *Étudier et travailler au Canada à titre d'étudiant étranger* [Non disponible]. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail.html>

Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2024). *Travailler au Canada après l'obtention de votre diplôme : Qui peut présenter une demande* [Non disponible]. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/etudier-canada/travail/apres-obtention-diplome/admissibilite.html>

Institut de statistique de l'UNESCO. (2022). *Étudiants en mobilité internationale*. <https://uis.unesco.org/fr/node/4789141>

Kerzil, J. (2009). Constructivisme. In *L'ABC de la VAE* (p. 112-113). érès. <https://doi.org/10.3917/eres.bouti.2009.01.0112>

Kouassi, B. (2024). *La dynamique de l'intégration des immigrants ivoiriens dans le cadre de la régionalisation de l'immigration au Canada : Une étude comparative entre Montréal et Sudbury*.

Lambert-Chan, M. (2012). Qu'est-ce que l'éthique de la recherche ? In *Petit guide de survie des étudiants* (p. 105-108). Presses de l'Université de Montréal. <https://doi.org/10.4000/books.pum.7690>

Landecker, W. S. (1951). Types of Integration and Their Measurement. *American Journal of Sociology*, 56(4), 332-340. <https://doi.org/10.1086/220757>

Larousse, É. (s. d.). *Définitions : Éthique - Dictionnaire de français Larousse*. Consulté 13 avril 2025, à l'adresse <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9thique/31388>

Ledoyen, A. (2002). Les immigrants et le marché de l'emploi : D'une intégration fonctionnelle à une intégration intégrale. *Vivre ensemble*, 11, 2003.

Légifrance. (2021). *Section 1 : Catégories d'autorisation de travail et activités professionnelles autorisées*. <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGIARTI000049999770/2024-09-01>

Légis Québec. (2024). *Loi sur l'immigration au Québec*. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/I-0.2.1>

L'Institut national de la statistique et des études économiques. (2024). *L'essentiel sur... Les immigrés et les étrangers*. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3633212>

Loureiro, S. (2023). Introduction. *BàO La Boîte à Outils*, 6-15.

Malenfant, R., LaRue, A., Vézina, M., April, M., & Parent, A.-A. (2002). L'intégration durable en emploi dans la mouvance du marché du travail. *CLSC-CHSLD Haute-Ville-Des-Rivières. Québec*.

Marchal, E., & Rémillon, D. (2007). *A chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi*. <https://sciencespo.hal.science/hal-01066095>

Masciotra, D. (2007). Le constructivisme en termes simples. *Vie pédagogique*, 143, 48-52.

Meier, O. (2024). 8. La communication interculturelle. *Les fondamentaux business*, 8, 288-308.

Mharzi, M. O. (2019). L'impact économique de l'immigration au Canada. *Revue Africaine des Migrations Internationales*, 2(2), Article 2. <https://revues.imist.ma/index.php/RAMI/article/view/13308>

- Miller, M. (s. d.). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*, 2024.
- Morin, E. (2001). *L'humanité de l'humanité : L'identité humaine*. Seuil.
- Mouhoud, E. M. (2017). *L'immigration en France*. Fayard.
- Moulin, L. (2005). Etudiants : Un difficile accès à l'emploi. *Plein droit*, 1, 31-34.
- Moutet, A. (1987). Une rationalisation du travail dans l'industrie française des années 1930. *Annales*, 42(5), 1061-1078. <https://doi.org/10.3406/ahess.1987.283436>
- Muller, B. (2022). Introduction. Contexte des politiques d'immigration et acteurs du Contrat d'Intégration Républicaine (CIR). In *Accueil et accompagnements d'étrangers primo-arrivants* (p. 9-24). Champ social.
- Noiriel, G. (1984). L'histoire de l'immigration en France. Note sur un enjeu. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 54(1), 72-76. <https://doi.org/10.3406/arss.1984.2225>
- Noiriel, G. (2005). Histoire de l'immigration en France. État des lieux, perspectives d'avenir. *Hommes & Migrations*, 1255(1), 38-48. <https://doi.org/10.3406/homig.2005.4348>
- Office québécois de la langue française. (2023). *Étudiant étranger*. <https://vitrinelinguistique.oqlf.gouv.qc.ca/fiche-gdt/fiche/8871356/etudiant-etrange>
- Organisation de coopération et de développement économiques. (s.d.). *Étudiants en mobilité internationale*. <https://www.oecd.org/fr/data/indicators/international-student-mobility.html>
- Organisation internationale pour les migrations. (2025). *Termes clés de la migration*. <https://www.iom.int/fr/termes-cles-de-la-migration>
- Paquet, M. (2016). *La fédéralisation de l'immigration au Canada*. Les Presses de l'Université de Montréal.
- Parant, M. (2001). *Les politiques d'immigration au Canada : Stratégies, enjeux et perspectives*.
- Paugam, S. (2013). Durkheim et le lien social. *Quadrige*, 1a-40.
- Peretti, J.-M. (2019). Chapitre 8. Recrutement et intégration. *Vuibert Gestion*, 231-266.
- Picavet, E. (1997). Qu'est-ce que l'épistémologie ? Le rapport entre épistémologie et science. *Recherche en soins infirmiers*, 50(3), 7-13.

<https://doi.org/10.3917/rsi.050.0007>

Piché, V. (2013). *Les théories de la migration*. Inéd.

Pinto, V. (2014). Chapitre I. Les définitions sociales de l'emploi étudiant. *Le Lien social*, 25-76.

Plivard, I. (2014). Chapitre 3—La rencontre interculturelle. *Le point sur... Psychologie*, 87-118.

Prince, C. (2019). *Modèle d'établissement et d'intégration du Canada*.

Quilliou-Rioual, M., & Quilliou-Rioual, M. (2020). 7. Le travail en équipe. *Aide-Mémoire*, 3, 77-84.

Rhein, C. (2002). Intégration sociale, intégration spatiale. *L'Espace géographique*, 31(3), 193-207. <https://doi.org/10.3917/eg.313.0193>

Rossano, M., Chatillon, E. A. de, & Desmarais, C. (2015). Rupture du contrat psychologique et risques psycho-sociaux : Une recherche intervention dans le cadre de la théorie de la conservation des ressources. *Revue de gestion des ressources humaines*, 95(1), 58-77. <https://doi.org/10.3917/grhu.095.0058>

Sayad, A. (1994). Qu'est-ce que l'intégration ? *Hommes & migrations*, 1182(1), 8-14.

Scandellari, T. (2018). 1. Définition d'un concept-clé. *Santé Social*, 3-39.

Service Canada. (2021, mars 8). *Glossaire*. <https://www.canada.ca/fr/services/immigration-citoyennete/centre-aide/glossaire.html>

Service Public. (2024a). *Étudiant étranger : Comment travailler en France après ses études ?* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2229>

Service Public. (2024b). *Un étudiant non européen peut-il travailler en France ?* <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2713/personnalisation/resultat>

Shan, B. (2004). La communication interculturelle : Ses fondements, les obstacles à son développement. *Communication et organisation. Revue scientifique francophone en Communication organisationnelle*, 24.

Solus, H., & Engel, C. (2017). Chapitre 9. L'intégration des nouveaux embauchés. *Ressources humaines*, 113-124.

Statistique Canada. (2023). *Le Quotidien—Effectifs et diplômés postsecondaires au Canada*,

2022-2023. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/241120/dq241120b-fra.htm>

Statistique Canada. (2025). *Statistiques sur les immigrants et les résidents non permanents*. https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/immigration_et_diversite_ethnoculturelle/immigrants_et_residents_non_permanents

Termote, M. (1993). Causes et conséquences économiques de la migration internationale—Théorie et réalité. *Études internationales*, 24(1), 51. <https://doi.org/10.7202/703127ar>

Terrier, E. (2009). Les migrations internationales pour études : Facteurs de mobilité et inégalités Nord-Sud. *L'Information géographique*, 73(4), 69-75. <https://doi.org/10.3917/lig.734.0069>

Vilchien, D. (2005). Les nouvelles orientations de la politique d'intégration en France. *Santé, Société et Solidarité*, 4(1), 79-85. <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1025>

Wenden, C. W. de. (2010). Le glissement des catégories de migrants. *Migrations Société*, 128(2), 193-195. <https://doi.org/10.3917/migra.128.019>

