







**Les défis et les opportunités post COVID-19 en lien avec l’insertion professionnelle  
des étudiant.e.s internationaux.ales : le cas d’une étudiante internationale**

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 (M.Sc.)

PAR

**© Marie Bernadette NGO BIKOK**

**Août 2024**



**Composition du jury :**

**Marie Noëlle Hervé Albert, présidente du jury, UQAR**

**Lazzari Dodeler Nadia, directrice de recherche, UQAR**

**Sara Akour, examinatrice externe, COFOMO QUÉBEC**

Dépôt initial le 20 juin 2024

Dépôt final le 14 Août 2024



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.



*À mes deux grands-mères, dont  
le souvenir me fortifie et m'aide à  
surmonter les embûches. Vous resterez  
à jamais dans mon cœur. Je vous aime.*



## REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier ma directrice de recherche Nadia Lazzari Dodeler. Dès notre première rencontre après une séance de cours, j'ai su que c'était avec elle que je voulais travailler. Sa rigueur, son travail acharné et son immense savoir m'ont énormément inspirée, tant pour le choix de ce sujet que pour le déroulement de tout ce travail. Elle a fait preuve d'une grande patience et m'a offert beaucoup d'encouragements. Elle a toujours su trouver les mots justes lorsque je perdais confiance. Pour cela, je lui suis extrêmement reconnaissante.

Je remercie également ma maman, dont l'amour et la tendresse dépassent les océans. Elle a toujours été un pilier de soutien et d'affection inconditionnelle. À mon papa, dont les applaudissements transcendent les frontières, je suis infiniment reconnaissante pour son soutien indéfectible et ses encouragements constants.

Je veux exprimer ma gratitude à toute ma famille : mes frères et sœurs, mes tatas et tontons. Chacun d'entre vous, à votre manière, a contribué à faire de moi la personne que je suis aujourd'hui.

Un merci particulier à ma sœur Megan et à mon beau-frère Bell, ainsi qu'à tous mes amis proches. Votre présence et votre soutien ont été indispensables tout au long de ce parcours.

Enfin, je tiens à remercier mon partenaire, Steve T. F., grâce à qui je ne me suis jamais sentie seule. Son amour et son soutien m'ont permis de traverser les moments les plus difficiles avec courage et sérénité.

*« Mè ngwés bé bòbaso ngandag » en français je vous aime tous très fort !*



## RÉSUMÉ

Le but de cette recherche est de comprendre les défis et les opportunités liés à l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales au Québec, à travers l'expérience d'une étudiante internationale arrivée et installée dans un contexte post-COVID-19. De nombreuses thématiques sont étudiées, notamment les obstacles et opportunités d'insertion professionnelle, le stress d'acculturation, la vulnérabilité, le rôle des politiques gouvernementales et des initiatives d'insertion, ainsi que les théories telles que la reconnaissance des compétences et qualifications et celle de l'intégration et inclusion.

La méthode de l'autopraxéographie induite par le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP), dont le partage d'expérience de manière réfléchie et analytique, offre une compréhension multidimensionnelle des défis rencontrés par les étudiant.e.s internationaux.ales et des opportunités disponibles pour faciliter leur intégration professionnelle dans le contexte québécois.

Nous concluons ce travail en démontrant la nécessité d'une approche multifacette pour améliorer l'intégration des étudiant.e.s internationaux.ales, tout en soulignant le rôle crucial des politiques et des initiatives locales dans ce processus.

*Mots clés* : insertion professionnelle, étudiant.e international.e , défis, opportunités, intégration, immigrant, Québec, compétences, expérience

## **ABSTRACT**

The aim of this research is to understand the challenges and opportunities related to the professional integration of international students in Quebec, Canada, through the experience of an international student arrived and installed in a post-COVID-19 context. Numerous themes are explored, including obstacles and opportunities to professional integration, acculturation stress, vulnerability, the role of government policies and integration initiatives, as well as theories such as the recognition of skills and qualifications, and integration and inclusion.

The method of autopraxerography induced by the pragmatic constructivist epistemological paradigm (PECP), including the reflective and analytical sharing of experience, offers a multidimensional understanding of the challenges faced by international students and the opportunities available to facilitate their professional integration into the Quebec context.

We conclude this work by demonstrating the need for a multifaceted approach to improving the integration of international students while highlighting the crucial role of local policies and initiatives in this process.

*Keywords* : professional integration, international student, challenges, opportunities, integration, immigrant, Quebec, skills, experience



## TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS .....	ix
RÉSUMÉ.....	xi
ABSTRACT .....	xii
TABLE DES MATIÈRES .....	xiv
LISTE DES TABLEAUX.....	xvii
LISTE DES FIGURES.....	xix
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES .....	xxi
INTRODUCTION GÉNÉRALE.....	1
CHAPITRE 1 REVUE DE LITTÉRATURE.....	4
1.1 LES MARCHÉS DU TRAVAIL .....	4
1.1.1 Les différents marchés du travail.....	5
- Marché primaire.....	6
- Marché secondaire .....	6
- Marché tertiaire.....	6
1.1.2 Le marché du travail québécois .....	7
1.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE.....	9
1.2.1 Définition et importance de l'insertion professionnelle.....	9
1.3 LES ÉTUDIANT.E.S INTERNATIONAUX.ALES.....	11
1.3.1 Enjeu de l'immigration économique : La catégorie des étudiant.e.s internationaux.ales .....	12
1.3.2 Définition et explication situationnelle des étudiant.e.s au Canada.....	14
1.4 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANT.E.S INTERNATIONAUX.ALES. AU QUÉBEC.....	16
1.4.1 Intégration des étudiant.e.s internationaux.ales dans le monde du travail .....	16

1.4.2 Du point de vue du gouvernement québécois.....	17
1.4.3 Dans un monde de travail post-covid .....	18
1.4.4 Défis et opportunités d’insertion à l’emploi des étudiant.e.s .....	20
- Pendant les études.....	20
- Après les études.....	24
<b>CHAPITRE 2 MÉTHODOLOGIE .....</b>	<b>26</b>
2.1 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE.....	26
2.1.1 Choix épistémologique.....	26
2.2 MÉTHODOLOGIE DE L’AUTOPRAXEOGRAPHIE .....	29
2.3 L’ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE.....	31
<b>CHAPITRE 3 RESULTAT ET DISCUSSION .....</b>	<b>33</b>
3.1 TÉMOIGNAGE .....	33
3.2 DISCUSSION .....	46
3.2.1 Défis et opportunités d’insertion professionnelle depuis la COVID-19 .....	46
3.2.2 Les défis.....	46
3.2.2.1 L’immigrant.e., une personne vulnérable.....	46
3.2.2.2 Le stress d’acculturation.....	48
3.2.2.3 Intégration et inclusion dans la société d’accueil .....	50
3.2.2.4 Intégration et inclusion dans la vie professionnelle .....	52
3.2.2.5 Le marché du travail tertiaire comme seule alternative.....	54
3.2.2.6 Validation des compétences acquises à l’étranger .....	55
3.2.2.7 Indisponibilité des postes d’emploi.....	57
3.2.2.8 La surqualification professionnelle .....	59
3.2.3 Les opportunités d’insertion professionnelle.....	62
3.2.3.1 Projet d’immigration et sa vision malgré la covid-19 .....	62
3.2.3.2 Ouverture dans le secteur privé du Québec .....	64
3.2.3.3 Les changements apportés par les gouvernements en faveur des étudiant.e.s internationaux.ales.....	66

3.2.3.4	Les opportunités professionnelles liées aux domaines d'études et au parcours professionnel.....	68
3.2.3.5	Ouverture découlant de la communauté .....	71
3.3	SYNTHÈSE.....	73
3.3.1	Points saillants de notre analyse .....	73
3.3.2	Apport basé sur l'expérience .....	73
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	78

## LISTE DES TABLEAUX

**Tableau 1.** Obstacles et pourcentages issus des entretiens d' étudiant.e.s internationaux.ales.

(Béji et Bouajila, 2022 p.232).....23



## LISTE DES FIGURES

<b>Figure 1.</b> Diagramme sur les pertes d'emplois, moyenne sur quatre mois (Institut de la statistique du Québec, 2024, s.p.).....	20
<b>Figure 2.</b> Secteurs les plus en demande au premier trimestre 2024 (Statistique canada, compilé par le Gouvernement du Québec, 2024) .....	70



## **LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES**

<b>OCDE</b>	Organisation de coopération et de développement économiques
<b>IMT</b>	Information sur le marché du travail
<b>PME</b>	Petites et moyennes entreprises
<b>PIB</b>	Produit intérieur brut
<b>MIFI</b>	Ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration
<b>IRCC</b>	Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada
<b>CAQ</b>	Certificat d'acceptation du Québec
<b>PRTQ</b>	Programme régulier des travailleurs qualifiés
<b>PSTQ</b>	Programme de sélection des travailleurs qualifiés
<b>PTPD</b>	Permis de travail post-diplôme
<b>PEQ</b>	Programme de l'expérience québécoise
<b>PECP</b>	Paradigme épistémologique constructiviste pragmatique
<b>EPTC2</b>	Énoncé de politique des trois conseils 2
<b>DEI</b>	Diversité, équité et inclusion







## INTRODUCTION GÉNÉRALE

Au cours des dernières années, plusieurs millions d'étudiant.e.s internationaux.ales. ont choisi de s'installer dans un pays de l'organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), y compris le Canada. Bien que cette tendance à la mobilité internationale continue de croître à l'échelle mondiale, la pandémie de Covid-19 a eu de fortes répercussions sur cette dynamique (OCDE, 2023).

Depuis le début de cette crise sanitaire, le monde du travail a connu des transformations profondes et durables, impactant particulièrement les étudiant.e.s internationaux.ales. en quête d'insertion professionnelle dans de nouveaux contextes. Ces transformations s'inscrivent dans une dynamique de changement économique mondiale observée depuis plus de trente ans, affectant la valorisation du capital. Ces changements se basent de nos jours sur la montée des nouvelles technologies de communication, une économie de la connaissance, un essor de la mondialisation et bien d'autres éléments concourant à la transformation progressive de l'économie. Ceci a ainsi eu pour effet le renforcement de la flexibilité en milieu de travail et la mobilisation des travailleurs dans le but ultime de développer leurs implications, subjective dans la réalisation de leurs tâches (Mercure et Vultur, 2010). D'après Catherine et al., (2015) cette rénovation de l'économie a entraîné la « polarisation » du marché du travail en France, suède, Angleterre et en Allemagne. L'entrée dans la mondialisation, profitable aux plus qualifiés, décuple la productivité et simultanément les travaux automatisables ont pris fin.

Les réactions à ces changements étaient divergentes d'une nation à une autre. Ainsi, pour ces raisons et bien d'autres, l'embauche de nouveaux talents souhaitant intégrer le marché du travail joue un rôle crucial dans leur développement économique. Au Canada et au Québec, l'intégration des diplômés internationaux après la fin de leurs études est devenue un enjeu majeur pour les deux gouvernements en matière d'immigration économique

(Beaublanc, 2019). Ainsi, un bouleversement s'est créé dans les dynamiques traditionnelles du marché de l'emploi, introduisant non seulement des incertitudes, mais aussi de nouvelles opportunités, ce qui a eu un impact significatif sur les jeunes professionnels du Québec.

Pour les étudiant.e.s internationaux.ales. , ces bouleversements peuvent se traduire par des difficultés accrues, mais aussi par des perspectives inédites d'intégration professionnelle. Il nous semble donc crucial d'explorer comment ces étudiant.e.s naviguent entre ces deux réalités : les obstacles inhérents à leur statut et les nouvelles chances offertes par un marché du travail en transformation.

C'est pourquoi dans cette recherche, notre objectif est de comprendre les défis et les opportunités liés à l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales. dans le contexte post-COVID-19, à travers le cas particulier d'une étudiante internationale. Cette étude vise non seulement à mettre en lumière les défis rencontrés par les étudiant.e.s internationaux.ales. , mais aussi à identifier les opportunités qui peuvent être exploitées pour faciliter leur insertion professionnelle au Québec, dans un monde du travail en constante évolution.

Dans le chapitre qui suit, nous examinerons la littérature sur le sujet. La question de recherche qui guide cette étude étant : quels sont les défis et les opportunités post-COVID des étudiant.e.s internationaux.ales. en lien avec leur insertion professionnelle ?

Nous utilisons le terme « post-COVID » pour décrire la période depuis la levée progressive des barrières en 2022 jusqu'à nos jours, tout en reconnaissant que le monde continue de vivre de manière moins prononcée dans la pandémie.

Pour aborder cette problématique, nous avons opté pour la méthode de l'autopraxeographie qui correspond au témoignage ou au vécu de l'étudiante-chercheuse. Cette approche narrative nous permet de nous immerger dans l'expérience subjective de l'étudiante internationale, en détaillant son parcours depuis l'immigration jusqu'à la recherche d'emploi, tout en mettant en lumière les obstacles et les opportunités rencontrés.



# CHAPITRE 1

## REVUE DE LITTÉRATURE

Ce chapitre examine les différents aspects du marché du travail, l'insertion professionnelle, et la situation des étudiant.e.s internationaux.ales. , en se concentrant sur le contexte québécois. Tout d'abord, nous analyserons les types de marchés du travail, en particulier ceux du Québec, avant de présenter l'insertion professionnelle et son importance. Ensuite, nous aborderons la question des étudiant.e.s internationaux.ales. , de leur statut d'immigrant à leur arrivée à leur situation en tant qu'étrangers au Canada. Puis, nous examinerons leur intégration dans le marché du travail québécois, tout en terminant sur les défis et opportunités post-COVID, pendant et après leurs études.

Commençons par les marchés du travail.

### 1.1 LES MARCHÉS DU TRAVAIL

Selon la classification du progrès et l'organisation économique de Colin Clark en 1947 (*Géoconfluences*, 2021, s.p.), il existe trois grands secteurs de marché du travail, notamment le primaire, le secondaire et le tertiaire. Le primaire touche l'exploitation des ressources naturelles, le secondaire couvre les activités industrielles et le marché tertiaire comprend le secteur des services et de la vente. D'après les analyses d'*information sur le marché du travail* (IMT, 2016, p. 12), le secteur des services et de la vente emploie près du quart de la main-d'œuvre en 2014 (17,6 %) et est pratiquement identique en 2024 (17,1 %), comparativement le secteur primaire est resté en 2024 avec la plus faible part d'emploi (1,6 %), en 2014 il se situait à 1,9 % selon la même source. Les départs à la retraite

représentent un pourcentage important entre 2015 et 2019. Malheureusement, en 2023, le Canada continue de faire face à la crise de pénurie de main-d'œuvre.

Black et al. (2013) dans « A dictionary of economics » publié par la presse de l'université d'Oxford apportent une définition des plus globale à ces 3 secteurs ; d'après ces chercheurs, le secteur primaire est celui d'une économie qui utilise directement les ressources naturelles. Il comprend l'agriculture, la sylviculture et la pêche, l'exploitation minière et l'extraction de pétrole et de gaz. Il s'oppose au secteur secondaire, qui fabrique des produits manufacturés et d'autres biens transformés, et au secteur tertiaire, qui produit des services. C'est ainsi que naît la segmentation de l'économie, caractérisée par un décalage du marché primaire vers le marché secondaire, puis du marché secondaire vers le marché tertiaire (Létourneau, 2023).

### **1.1.1 Les différents marchés du travail**

En effet, selon la théorie de la segmentation, le secteur primaire avec des fonctions stables, procurant de bons contrats, pourrait engendrer « des salaires d'efficacités » tandis que le secteur secondaire caractérisé par ses emplois incertains et indécents serait à faible taux salarial (Kede et al., 2019). Dans le cadre de l'ajustement ou de la segmentation du marché de l'emploi, le segment primaire est concentré d'entreprises s'efforçant à garantir un engagement et une loyauté des travailleurs, avec des perspectives de carrière ascendante. En revanche, dans le segment secondaire, les organisations fonctionnent avec des relations de travail moins stables (recours au travail temporaire ou autonome) (Gazier et Touffut, 2021).

### - **Marché primaire**

Selon Peyrin et al. (2022, p.7), certaines caractéristiques justifient de qualifier le marché primaire de « qualité de l'emploi », car l'utilisation d'emplois stables est particulièrement répandue et les emplois temporaires sont pratiquement inexistantes. Dans ce contexte, les rémunérations élevées sont plus courantes, ce qui témoigne à la fois d'une population active relativement plus mature et d'une prédominance des cadres (Peyrin et al., 2022). De plus, les liens solides entre les travailleurs et les gestionnaires ont souvent donné à certains employés des garanties quant à la durabilité de leur fonction. Cependant, ces pratiques ne correspondent pas à la vision du secteur secondaire, et certaines organisations de ce secteur ne disposent pas de moyens nécessaires pour les mettre en œuvre (Gazier et Touffut, 2021).

### - **Marché secondaire**

Le marché secondaire, également désigné sous le terme « after markets », abrite un échange fondé sur un produit dérivé d'un bien primaire, qui à son tour fait l'objet de l'acquisition initiale. Les deux marchés sont ainsi complémentaires (Beuve et al., 2020). D'un côté, tandis que le secteur primaire propose généralement des parcours professionnels structurés, le secteur secondaire se distingue par une plus grande flexibilité en matière de mobilité professionnelle (Kede et al., 2019). D'autre part, une hyperflexibilité marquée est observée avec l'utilisation généralisée de contrats de moins d'un mois pour les nouvelles embauches (Peyrin et al., 2022).

### - **Marché tertiaire**

En examinant les sous-domaines qui constituent le secteur des services (tertiaire), qui contribue le plus à la croissance, on constate que la demande de main-d'œuvre dans le

commerce, qui domine, est moins exigeante en termes de qualifications que dans le secteur secondaire, où des compétences techniques sont requises (Cisse et Dieme, 2023). Par ailleurs, dans la population ouvrière, les emplois dans l'industrie ou la construction ne représentent plus la majorité, tandis que les secteurs des services comptent désormais pour 50 % de l'ensemble (Tranchant, 2020). Le travail ouvrier se référant ainsi à des emplois impliquant généralement des tâches manuelles ou physiques, souvent caractérisés par leur répétitivité et leur exigence physique.

Pour mieux comprendre les segments du marché du travail et leur impact, il est essentiel de les examiner dans le contexte spécifique du marché du travail québécois.

### **1.1.2 Le marché du travail québécois**

D'après les prévisions de l'IMT, 2016, p.4) avec l'appui des diagrammes de *statistiques Canada* de 2016, entre 2015-2024, on estimerait à 1 372 200 le nombre de postes à pourvoir, dont 240 400 (17,5 %) pour combler la création nette de nouveaux postes et 1 131 800 (82,5 %) pour couvrir les départs à la retraite. En 2024, le sommet de 4 300 300 sera aisément atteint quant au nombre complet de fonctions à combler. Cependant, l'accessibilité au marché primaire demeure un défi, même pour les nouveaux arrivants ayant une expérience professionnelle préalable.

D'après De dieu et Shiko'a (2021, p. 213), l'économie du Québec voit la part de l'emploi dans le secteur des services, grimper depuis ces trente dernières années ; il s'agit là de 16,6 % de progression au détriment du secteur primaire qui voit sa part chuter de 8,2 % à 3,5 % et le secteur secondaire de 34,9 % à 23,0 %.

L'année 1987 marque le début des transformations des économies québécoises et canadiennes ; la tertiarisation industrielle s'est effectuée peu à peu au détriment des secteurs secondaire et primaire. Pendant que cette année-là, les marchés primaire, secondaire et tertiaire contribuaient à 8,0 %, 27,4 % et 64,6 % respectivement du produit intérieur brut

(PIB) canadien ; en 2016, dans l'économie canadienne, ils occupent 6,0 %, 20,5 % et 73,5 % respectivement et dans l'économie québécoise, 2,9 %, 23,7 % et 73,4 % respectivement (Duhamel et al., 2020, p. 24).

Au Québec, l'augmentation de l'emploi a été effective grâce à l'apport des PME à hauteur de 86,4 %, en 2019 ; sans compter leur participation annuelle qui était de 38,84 % (petites entreprises) et de 12,63 % (moyennes entreprises) au PIB du Canada. Elles ont engendré au total près de 500 000 emplois et leur contribution quant au pouvoir de l'économie du Canada est ainsi devenue essentielle et indiscutable (Létourneau, 2023, p. 6). En zone rurale, malgré le vieillissement important qui s'y fait sentir, les activités liées aux services parviennent toutefois à monopoliser les 75 % de la population active dans 15 municipalités. On parle ici de 22,7 % de la main-d'œuvre active locale pour le secteur secondaire et 64,6 % pour le secteur tertiaire (Simard, 2020, p. 13).

Dans le groupe des zones rurales moyennement sujettes au vieillissement (à Saint-Athanase, à Saint-Rémi-de-Tingwick, à Lac-Chicobi et à Notre-Dame-de-Lorette), le secteur primaire jouerait une fonction majeure pour ce qui est de l'économie principalement grâce à la diversité, qui les caractérise. Cependant, le marché tertiaire réussit une fois de plus à tirer son épingle du jeu, car il devient rapidement un abri pour les personnes ne pouvant pas travailler dans d'autres domaines économiques (à Petite Vallée, à Ristigouche-Partie-Sud-Est ou à Saint-André-de-Restigouche), et marque l'importance du secteur des services dans une localité proche de la ville (Notre-Dame-du-Portage ou Pointe-à-la-Croix) et même le comblement de tous les besoins en termes de services dans la localité à proprement parler (Les Escoumins et Nominingue) (Simard, 2020).

Tel que mentionné plus haut, le marché tertiaire accueillerait habituellement toutes les personnes n'étant pas acceptées dans d'autres sphères économiques.

Cette analyse du marché du travail québécois met en lumière les dynamiques spécifiques d'insertion professionnelle, qui constituent l'objet de la prochaine section.

## **1.2 L'INSERTION PROFESSIONNELLE**

L'insertion professionnelle constitue une étape cruciale dans le parcours des individus sur le marché du travail. D'après CNLP 2014, cité dans Albert et Lazzari Dodeler (2021), elle désigne l'effort visant à guider un individu en marge vers une situation où il interagit de manière satisfaisante avec son environnement. Elle représente également le processus par lequel les individus notamment les étudiant.e.s internationaux.ales. accèdent à un emploi stable et satisfaisant, aligné avec leurs compétences et leurs aspirations professionnelles.

Cependant, ce processus peut être complexe et comporter divers défis, notamment en termes de recherche d'emploi, d'adaptation aux exigences du marché du travail, de développement de réseaux professionnels et bien d'autres. Dans les prochaines parties, nous en explorons les différents aspects. Commençons par sa définition et son importance.

### **1.2.1 Définition et importance de l'insertion professionnelle**

La notion d'insertion professionnelle a émergé dans les années 1970, en conjonction avec des évolutions majeures sur le marché du travail marquées par l'augmentation graduelle du chômage, ainsi que dans le système éducatif, caractérisé par sa massification croissante (Rose, 2018). Comme définition, dans son ouvrage de 1997 cité par Rose (2018), Vernières a caractérisé l'insertion professionnelle comme étant le cheminement par lequel des individus, n'ayant pas encore intégré la population active, parviennent à obtenir une position stable au sein du marché du travail. Et pour ce même auteur, cette définition implique que

pour marquer la fin de ce processus, l'individu en question doit avoir accumulé une expérience adéquate, en plus de sa formation, lui permettant d'atteindre une productivité considérée comme normale dans le poste qu'il occupe. Il devient ainsi important de s'appesantir sur cette notion, car dans les sociétés salariales contemporaines, notamment en Europe, le domaine de la recherche sur l'insertion professionnelle s'est développé ultérieurement, en parallèle avec l'allongement de la durée des études des jeunes et leurs difficultés à accéder à des emplois stables (Verdier et Vultur, 2016).

L'insertion professionnelle s'étend sur une période durant laquelle les individus alternent entre la formation, la recherche d'emploi, le chômage, et l'inactivité (Verdier et Vultur, 2016). Bien que cela ne soit pas largement convenu, d'autres chercheurs définissent l'insertion professionnelle comme un processus évolutif d'intégration dans le monde du travail, généralement observé pendant les cinq premières années de pratique (Martineau, 2006).

Mukamurera et al. (2013, p.15-16), identifient cinq dimensions clés de ce processus :

- L'insertion sur le marché du travail (par exemple, les conditions et caractéristiques d'emploi).
- La spécificité de l'assignation (comme tout ce qui est lié à la tâche et son inhérence avec le domaine de formation).
- La socialisation au sein de l'organisation (englobant l'intégration sociale et l'assimilation des caractéristiques professionnelles et de la culture institutionnelle).
- Le développement de la professionnalité (impliquant, son degré d'adaptation, les connaissances et la maîtrise des compétences professionnelles de son rôle).
- La dimension personnelle et psychologique (englobant les aspects affectifs et émotionnels de son insertion professionnelle).

L'augmentation significative de l'immigration au Canada et au Québec découle de la perception des gouvernements selon laquelle l'immigration joue un rôle central dans leurs stratégies visant à améliorer les perspectives économiques face au vieillissement démographique et à la faible natalité (Boudarbat et Ebrahimi, 2016). La plupart des nouveaux arrivants viennent désormais d'Asie, d'Afrique et des Amériques. Ils rencontrent des difficultés à utiliser pleinement les compétences qu'ils ont acquises dans leur pays d'origine en raison de difficultés telles que la barrière de la langue, la qualité de l'éducation, les différences culturelles et parfois la discrimination (Picot, 2008).

De plus, d'après Jaeger (2015), les mesures d'insertion peuvent entraîner de la stigmatisation. Effectivement, des politiques visant à favoriser des catégories spécifiques de personnes considérées comme vulnérables peuvent à la fois mettre en lumière ces groupes ciblés et engendrer des sentiments de jalousie (Albert et Lazzari Dodeler, 2021).

Maintenant que les dynamiques de l'insertion professionnelle ont été appréhendées, étudions à présent ce que représentent les étudiant.e.s internationaux.ales.

### **1.3 LES ÉTUDIANT.E.S INTERNATIONAUX.ALES**

Étant le sujet central de notre mémoire, l'intégration des étudiant.e.s internationaux.ales sur le marché du travail québécois est un sujet complexe et crucial à explorer. Le traitement reçu par ceux-ci est souvent étroitement lié aux enjeux plus larges de l'immigration. Nous nous penchons sur ce point.

### **1.3.1 Enjeu de l'immigration économique : La catégorie des étudiant.e.s internationaux.ales**

Dans cette analyse, l'immigration rentre en jeu, car d'après Ravalet et al. (2014) la mobilité joue un rôle essentiel quant à l'accessibilité au marché de l'emploi. Ce phénomène se rapporte au déplacement d'une zone donnée à une autre, et ceci de manière définitive ; celle-ci représente pour certains gouvernements, « un élément central de leurs stratégies destinées à améliorer les perspectives économiques face au vieillissement de la population et à la faible natalité » (Boudarbat et Ebrahimi, 2016, p. 2).

L'immigration reste ainsi, un enjeu significatif et congru pour le Canada en général et le Québec en particulier. Des sociétés ont reconnu l'importance de recourir à la main-d'œuvre immigrante pour diverses raisons, notamment pour contrer le vieillissement démographique et pallier le faible taux de natalité persistant (Malambwe, 2017). De plus, ils aident à maintenir le volume de la force de travail (Malambwe, 2017).

Il existe 4 grandes catégories sous lesquelles sont réparties les personnes immigrantes : tout d'abord le regroupement familial (représente le groupe de personnes immigrantes parrainées par un parent proche), ensuite l'immigration économique (qui représente les personnes triées selon leurs compétences socioprofessionnelles, leur habileté à pouvoir contribuer à l'économie...), les réfugiés et les personnes en situation semblable (ceci rassemble les personnes réfugiées parrainées, prises en charge par l'État, considérées sur-place... ) et pour terminer les autres immigrants (ministère de l'Immigration, de la francisation et de l'intégration, 2020). Celle vers laquelle nous porterons notre attention est la catégorie de l'immigration économique car elle englobe les étudiant.e.s internationaux.ales.

Le besoin en matière de personnels qualifiés s'est fait sentir depuis un bon nombre d'années d'où l'intérêt de choisir les personnes immigrantes qui répondent à l'exigence du territoire, de faciliter leur intégration et donc leur contribution à la prospérité du Québec (Québec, 2023).

L'une des orientations visées dans le plan stratégique du ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration (MIFI) était de choisir des personnes en fonction de leur adéquation à la demande du marché québécois ; pour ce faire, ils se sont fixé 3 objectifs, à savoir :

- « Optimiser l'arrimage entre la sélection de personnes immigrantes et les besoins du marché du travail du Québec » : inviter les travailleurs et travailleuses compétents dont les orientations et le profil correspondent aux besoins socioprofessionnels à faire une demande d'immigration (MIFI, 2020, p. 10-12)
- « Favoriser la sélection de personnes immigrantes qui répondent aux enjeux démographiques du Québec » : dans le souci d'obtenir une insertion linguistique et professionnelle plus accrue, les jeunes personnes immigrées étaient plus nombreuses celles de la population canadienne (MIFI, 2020, p. 10-12)
- « Augmenter l'attractivité du Québec auprès du marché migratoire international » : au travers de ces bureaux d'immigrations installés dans quatre continents consolide le dynamisme de prospection et de recrutement au-delà de ses frontières (MIFI, 2020, p. 10-12)

C'est à travers cette stratégie que les étudiant.e.s internationaux.ales. se retrouvent au Québec. Nous allons à présent examiner leur situation dans le contexte canadien.

### 1.3.2 Définition et explication situationnelle des étudiant.e.s au Canada

L'institut de statistique de l'UNESCO (2024), définit les étudiant.e.s en situation de mobilité internationale comme des individus ayant franchi une frontière internationale pour s'engager dans des activités éducatives dans un pays hôte différent de leur lieu d'origine. Cette démarche implique un déplacement physique entre deux nations dans le but d'enrichir leur expérience éducative dans un contexte culturel et académique différent. On comprend ainsi que ces étudiant.e.s optent pour une immersion dans un environnement éducatif étranger, recherchant ainsi une diversité d'opportunités d'apprentissage au-delà des frontières de leur pays natal.

Au Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) définit l'étudiant.e. étranger.e. (qu'il appelle aussi étudiant.e. international.e.) comme une personne légalement autorisée à poursuivre des études au Canada de manière temporaire, conformément aux lois et réglementations en vigueur. En tant qu'étranger, ils ne sont ni considérés comme citoyen canadien ni comme résident permanent au Canada (gouvernement du Canada, 2024). En dernière analyse, au Québec, les étudiant.e.s internationaux.ales. sont considérés comme des :

*« Résidents temporaires au Canada en vertu d'un permis d'études ; pendant l'année civile en question ceux-ci ont reçu un document qui leur permet d'étudier au Canada et peuvent ou non être titulaires d'un autre permis en même temps » (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020, p. 34).*

En outre, pour venir au Québec comme étudiant.e. international.e. afin de suivre une formation de plus de 6 mois vous devez obtenir des autorisations du gouvernement provincial et du fédéral notamment un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) délivré par le ministère de l'immigration, de la francisation et de l'intégration (MIFI) et dans un second temps le

permis d'étude octroyé par immigration, réfugiés et citoyenneté Canada (IRCC). Certaines institutions académiques telles que l'Université de Montréal (UdeM) spécifient que les étudiant.e.s internationaux.ales. sont généralement tenus de s'inscrire à temps plein tout au long de leur cursus universitaire. Cette exigence implique que les étudiant.e.s internationaux.ales. doivent suivre un nombre défini de crédits ou de cours par semestre afin de maintenir leur statut d'étudiant.e. à temps plein. En respectant cette condition, les étudiant.e.s internationaux.ales. ont la possibilité de profiter pleinement des ressources académiques et des opportunités offertes par l'université pour enrichir leur expérience d'apprentissage et favoriser leur intégration dans la communauté universitaire.

Au cours des deux dernières décennies, les politiques d'immigration du Canada et du Québec ont progressivement accordé une attention croissante aux étudiant.e.s internationaux.ales. Ces derniers étaient principalement considérés comme une source de revenus pour les universités, contribuant à la promotion extérieure des universités et étant perçus comme des « ambassadeurs » potentiels du Canada lors de leur retour dans leur pays d'origine. Cependant, aujourd'hui, leur importance s'est accrue dans les stratégies d'immigration du gouvernement fédéral et des provinces (Wade et Belkhodja, 2012).

Ils contribuent également de manière significative à l'innovation et à l'avancement des connaissances. En outre, ils sont une source de diversité culturelle et de créativité, en particulier dans les régions moins exposées à cette diversité (Belkhodja et Esses, 2013). Ainsi, les étudiant.e.s internationaux.ales. ne sont plus seulement perçus comme des migrants temporairement présents, mais sont désormais considérés comme une catégorie d'immigrants économiques à part entière au travers de leur apport en main-d'œuvre professionnelle formée au Québec. À partir de là, les institutions d'enseignement supérieur sont désormais encouragées à contribuer à attirer, intégrer et retenir les jeunes diplômés, car a priori les étudiant.e.s internationaux.ales. des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens bénéficient d'une meilleure intégration sur le marché du travail de leur pays d'accueil (Belkhodja, 2017).

Étant donné que l'importance des étudiant.e.s internationaux.ales. est reconnue par les gouvernements, il est crucial de comprendre comment se déroule leur insertion au sein de la société, et plus spécifiquement au sein du monde professionnel.

## **1.4 L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE DES ÉTUDIANT.E.S INTERNATIONAUX.ALES. AU QUÉBEC**

### **1.4.1 Intégration des étudiant.e.s internationaux.ales dans le monde du travail**

L'intégration implique que la minorité conserve les éléments clés de sa culture tout en cultivant de nouveaux aspects de son identité, de ses compétences et de ses réseaux afin de s'adapter à la société d'accueil (Albert et Lazzari Dodeler, 2021). Et tout ceci malgré la vulnérabilité que confère leur statut. Toutefois, nous avons observé qu'il est plus compliqué pour les immigrants issus de minorités visibles de décrocher un emploi. Par conséquent, ils sont davantage touchés par le chômage que le reste de la population et sont plus enclins à occuper des emplois précaires (Bouarbat et Ebrahimi, 2016).

D'après Verdier et Vultur (2016), l'intégration des jeunes au Québec est un processus complexe qui pourrait englober plusieurs dimensions socio-économiques, culturelles et politiques. La réussite de ce processus dépend donc autant de la qualité et de l'efficacité des méthodes d'accompagnement mises en place par les professionnels de l'insertion que des attitudes des jeunes en difficulté sur le marché du travail, auxquels il est nécessaire d'inculquer certaines compétences.

Quant à Belkhodja et Esses (2013), ils pensent que cette complexité touche les étudiant.e.s issus de l'étranger, car il doit être mis en place des méthodes et stratégies en matière d'intégration et de gestion de la diversité à trois niveaux : les actions entreprises par les institutions d'enseignement en tant qu'entité, les interactions entre l'université et la communauté, incluant l'engagement des prestataires de services pour les nouveaux arrivants, et enfin les initiatives de sensibilisation des employeurs (Belkhodja et Esses, 2013). Cependant on constate malheureusement que dans le cadre de leur internationalisation, certaines universités accordent une grande importance à la promotion et au recrutement, mais parfois moins à l'accompagnement des étudiant.e.s internationaux.ales. après leurs études. D'ailleurs plusieurs études ont fait ressortir l'importance de ne pas négliger certains aspects de l'insertion à la société du Canada, en particulier l'intégration sociale (Belkhodja et Esses, 2013).

De plus, selon ces mêmes auteurs, l'engagement des acteurs économiques reste une préoccupation persistante, nécessitant des efforts importants pour sensibiliser les employeurs des petites et moyennes entreprises. Une population relativement uniforme et un marché du travail hermétique peuvent représenter des obstacles pour les diplômés étrangers qui éprouvent des difficultés à établir un réseau professionnel. Ainsi que la participation active des municipalités et des acteurs de la société civile doit se manifester au-delà des comités consultatifs et des tables rondes (Belkhodja et Esses, 2013).

#### **1.4.2 Du point de vue du gouvernement québécois**

Il a été présenté le 1er novembre 2023, lors du dépôt à l'Assemblée nationale, le Plan d'immigration du Québec pour l'année 2024 ; celui-ci apporte des modifications quant aux programmes d'immigration économique notamment le programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ) qui deviendra le programme de sélection des travailleurs qualifiés (PSTQ) et le programme de l'expérience québécoise (PEQ). La pertinence dans notre recherche est que cette réforme apporte des assouplissements au PEQ visant

*« À favoriser l'attraction et la rétention d'étudiantes et d'étudiants étrangers francophones en facilitant et en accélérant leur sélection permanente. À compter du 23 novembre 2023, les personnes étrangères diplômées du Québec pourraient faire une demande de résidence permanente dans le cadre de ce programme dès la fin de leurs études. Elles n'auront plus à justifier d'une expérience de travail au Québec et d'être encore à l'emploi lorsqu'elles feront cette demande » (gouvernement du Québec, 2023, s.p.).*

En effet, auparavant, les étudiant.e.s internationaux.ales. devaient acquérir une année d'expérience professionnelle avant de pouvoir envisager de s'installer de façon permanente au Québec, mais cette exigence a été abolie grâce à cette réforme. En outre, le gouvernement du Québec prévoit des programmes pour les travailleurs temporaires, les travailleurs canadiens, mais aucune mesure spécifique visant à faciliter l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales. inclusivement.

### **1.4.3 Dans un monde de travail post-covid**

Actuellement, pour de nombreuses nations comme le Canada, la pandémie de COVID-19 persiste et continue de se propager de manière significative à travers le monde. Alors que la vie au Canada, tout comme dans les autres pays, a considérablement évolué depuis le début de la pandémie, certains changements sont directement liés aux répercussions de la crise sanitaire, tandis que d'autres sont des tendances préexistantes qui ont été accélérées par celle-ci (statistique Canada, 2023).

Pendant la pandémie de COVID-19, certaines professions ont été fortement sollicitées et ont offert des opportunités accrues pour les immigrants. Dans de nombreux cas, des besoins urgents de main-d'œuvre ont émergé dans des secteurs tels que la santé, les services de soins aux personnes âgées dans les centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), etc. De fait, d'après le site officiel du Québec, depuis le début de la crise, le premier ministre avait annoncé que le Québec lancerait bientôt une vaste campagne de recrutement visant à mobiliser 10 000 personnes intéressées par une formation de préposé

aux bénéficiaires. L'objectif est de former, sur une période de 3 mois, des professionnels qualifiés prêts à faire carrière auprès des personnes nécessitant des soins particuliers (gouvernement du Québec, 2020).

Pendant la période de la COVID-19, il y a eu des opportunités pour divers travailleurs, y compris les immigrants, de trouver des emplois ou de bénéficier de formations accélérées dans certains domaines. Cependant, depuis la fin de la COVID-19, ces opportunités semblent moins perceptibles. Avec le retour à une situation plus stable, de nombreuses entreprises ont repris leurs activités normales, ce qui a pu réduire les besoins de main-d'œuvre supplémentaire. La crise sanitaire a bouleversé profondément l'organisation des entreprises, une fois surmonté le choc abrupt de la diminution d'activité à laquelle elles ont été confrontées (Frimousse et al., 2020). Cela inclut également la possibilité que certains programmes de formation accélérée ou d'intégration professionnelle instaurés pendant la pandémie aient été réduits, voire interrompus une fois la crise sanitaire surmontée.

De l'autre côté, statistique canada souligne que la croissance de la production a connu un ralentissement vers la fin de l'année 2022, cependant, une amélioration de l'emploi a été constatée au début de 2023, avec un taux de chômage restant proche de son plus bas niveau historique. Les taux d'emploi pour les travailleurs du principal groupe d'âge actif étaient nettement supérieurs à leurs niveaux d'avant la pandémie.

Bien que le nombre de postes vacants ait diminué vers la fin de 2022, il reste néanmoins élevé. Sur une base mensuelle, le nombre de postes vacants était d'environ 850 000 en décembre, ce qui représente une baisse par rapport au sommet d'un peu plus d'un million observé en mai 2022 (statistique Canada, 2023). Dans le Québec, une première analyse de l'impact de la pandémie révèle comment cette crise s'est manifestée par des pertes d'emplois sur le marché du travail québécois entre mars et juin 2020 (Institut de la statistique du Québec, 2024).

En effet, d'après l'institut de la statistique du Québec, entre mars et juin 2020, par rapport à la même période en 2019, l'économie québécoise a enregistré une diminution

d'environ 450 000 emplois, attribuable aux impacts de la pandémie de COVID-19. Cette baisse représente une chute d'environ 10 % du nombre total d'emplois, qui s'élevait à 4 327 500 en moyenne pour la période de mars à juin 2019. Les pertes d'emplois ont davantage touché les femmes et les jeunes (Institut de la statistique du Québec, 2024, s.p.).

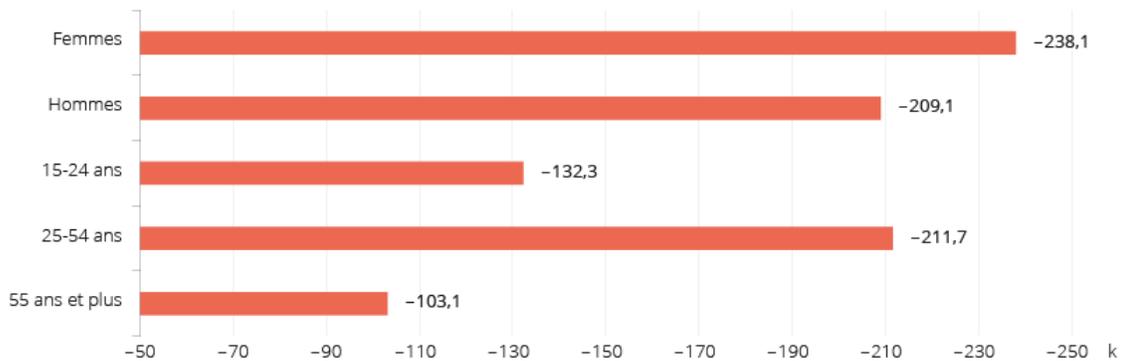


Figure 1 : Diagramme sur les pertes d'emplois, moyenne sur quatre mois

Moyenne sur quatre mois des données désaisonnalisées.

Source : statistiques Canada, *Enquête sur la population active, 2020*. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

#### 1.4.4 Défis et opportunités d'insertion à l'emploi des étudiant.e.s

##### - Pendant les études

Dans un constat préoccupant, la problématique des frais de scolarité élevés au Canada et même au Québec a incité de nombreux étudiant.e.s à se tourner vers le marché du travail dès le début de leurs études. En d'autres termes, pendant leur parcours académique, bon nombre d'étudiant.e.s ont été contraints de chercher un emploi pour subvenir à leurs besoins financiers. Dans les entrevues faites par Coustere et al. (2021, p.37), « Parmi les trois qui

cherchent un emploi, Timéo... a commencé à travailler dans la restauration parallèlement à ses études ». De plus ces mêmes auteurs ont décrit plusieurs cas notamment celui de quelqu'un qui « cumule deux emplois comme serveur afin de rembourser ses dettes » et un autre qui se retrouve dans « une situation financière précaire qui le pousse à chercher un emploi dans une épicerie ».

D'un autre côté, bien qu'obligatoires et nécessaires pour l'obtention du diplôme, les stages en entreprise des étudiant.e.s internationaux.ales. peuvent parfois être une opportunité enrichissante (Beji et Bouajila, 2022). Cependant, même dans ce cas, les étudiant.e.s internationaux.ales. qui doivent effectuer ces stages sont tenus de demander un permis de travail ou de satisfaire à certaines conditions, telles que la détention d'un permis d'études valide, la confirmation par l'établissement de l'obligation du stage pour l'obtention du diplôme, ainsi que la vérification afin que la durée du stage n'excède pas 50 % de la durée complète du programme universitaire (Beji et Bouajila, 2022).

Béji et Bouajila (2022) ont mené une enquête auprès de 451 étudiant.e.s internationaux.ales. et ont mis en évidence les principaux obstacles auxquels ils sont confrontés dans leur recherche d'emploi ou de stages. Tout d'abord :

- **Des obstacles liés à l'absence de réseaux professionnels** : Il est indéniable que le manque de connexions socioprofessionnelles constitue l'un des principaux obstacles à l'obtention d'un emploi au Québec. Alors que cette situation est commune à tous les chercheurs d'emploi, elle est particulièrement problématique pour les immigrants (Béji et Pellerin, 2010). Habituellement, le réseau se compose de membres de la famille, d'amis, de coéquipiers sportifs ou associatifs, etc. Lorsqu'ils arrivent au Québec, la plupart des étudiant.e.s internationaux.ales. sont dépourvus de ce que Granovetter (1995), dans Béji et Bouajila (2022) désigne comme des « liens faibles » et des « liens forts ». De plus, es recherches menées

sur ce thème mettent en évidence les défis auxquels sont confrontées les personnes immigrantes pour établir un réseau social comprenant des Québécois. Elles montrent souvent que ces personnes sont amenées à nouer des liens avec des individus de leur propre culture ou ethnie (Béji et Bouajila, 2022, p. 231).

- **Des obstacles liés à la validation des compétences des étudiant.e.s internationaux.ales.** : Plus d'un tiers des étudiant.e.s interrogés expriment le sentiment que leur expérience acquise à l'étranger (37,3 %) ainsi que leurs diplômes obtenus avant leur arrivée au Québec (38,9 %) sont sous-évalués (Béji et Bouajila, 2022, p. 232). Cependant, cela semble étonnant pour les étudiant.e.s internationaux.ales., car leur diplôme actuel répond aux exigences du système éducatif québécois. De plus, ceux du deuxième et troisième cycle ont déjà fait évaluer leurs diplômes précédents par des autorités universitaires ou gouvernementales notamment le MIFI. L'enquête qualitative de *Québec international* confirme ces obstacles ; de nombreux étudiant.e.s internationaux.ales. ne voient pas leur formation et leur expérience professionnelle étrangères reconnues, les obligeant à recommencer à zéro (Béji et Bouajila, 2022, p. 232).

- **Des obstacles liés à une compréhension limitée du fonctionnement du marché du travail** : Les étudiant.e.s sont souvent peu informé.e.s sur le marché du travail québécois et sont confrontés à une réalité particulière : de nombreuses offres d'emploi ne sont pas publiées et beaucoup de postes sont ce que l'on appelle « cachés ». De plus, de nombreuses difficultés surviennent lors de la rédaction d'un curriculum vitae attrayant pour les employeurs ou lors de la mise en valeur des compétences lors des entrevues ou dans les lettres de présentation (Béji et Bouajila, 2022, p.231).

Outre ces trois obstacles, les auteurs ont également identifié d'autres défis, notamment les difficultés à obtenir des entrevues avec les employeurs, à entrer en contact avec eux et à faire valoir leurs compétences auprès d'eux. Enfin, un élément souvent sous-estimé, mais potentiellement très impactant « Sentiment que les recruteurs hésitent à accepter la diversité ou manquent d'ouverture par rapport aux différences culturelles » (Béji et Bouajila, 2022 p.232). Le tableau ci-dessous présente les pourcentages issus de ces entretiens avec les étudiant.e.s internationaux.ales.

**Tableau 1 :** Obstacles et pourcentages issus des entretiens d'étudiant.e.s internationaux.ales. (Béji et Bouajila, 2022 p.232)

<b>Obstacles</b>	<b>Pourcentages</b>
Réseau de contacts inexistant ou peu diversifié	40,3
Diplômes acquis hors Canada sous-évalués ou peu considérés	38,9
Expérience acquise hors Canada sous-évaluée ou peu considérée	37,3
Absence de rétroaction de la part des employeurs	36,8
Difficulté à obtenir une entrevue	33
Difficulté à entrer en contact avec les employeurs	30,5
Difficulté à faire valoir mes compétences auprès des employeurs	28,4
Sentiment que les recruteurs hésitent à accepter la diversité ou manquent d'ouverture par rapport aux différences culturelles	28
Difficulté à identifier les employeurs potentiels	26,3

En plus de rencontrer des résultats mitigés en ce qui concerne leur intégration professionnelle, les diplômés universitaires sont également confrontés au phénomène de la surqualification, qui peut être qualifié de « chômage déguisé » (Vultur, 2022).

*« Ainsi, Sicherman et Galor (1990) ont développé la théorie de la mobilité des carrières (theory of career mobility) selon laquelle les individus acceptent un emploi de moindre niveau professionnel que leur niveau d'éducation ».* (Vultur, 2022, p. 207).

#### - **Après les études**

Comme évoqué précédemment et selon l'organisation de coopération et de développement économiques (2022), les étudiant.e.s internationaux.ales. constituent un groupe distinct au sein de la population immigrée. En raison de leur parcours d'études dans le pays, ils sont fréquemment perçus comme une source de main-d'œuvre préparée à intégrer le marché du travail. En effet, bien que leur admission soit initialement temporaire, un grand nombre d'entre eux choisissent de rester dans le pays où ils ont étudié.

Au cours de leur parcours académique, de nombreux étudiant.e.s venant de l'étranger sont déjà actifs sur le marché du travail ou participent autrement à l'économie. Dans les pays où les frais de scolarité sont élevés (comme le Canada), ces étudiant.e.s internationaux.ales. contribuent de manière significative au financement de l'enseignement supérieur, car les frais qui leur sont imposés sont généralement plus élevés que ceux appliqués aux étudiant.e.s nationaux.ales (OCDE, 2022).

Et même après l'obtention de leur diplôme, le Canada avait mis en place entre 2003 et 2005 le programme de permis de travail post-diplôme (PTPD), offrant aux diplômés internationaux la possibilité de travailler sur le territoire, de devenir éventuellement résidents permanents et, en fin de compte, citoyens canadiens (Crossman et al., 2022). Ce programme de PTPD offre aux diplômés internationaux des établissements d'enseignement postsecondaire canadiens la possibilité d'acquérir une expérience de travail au Canada et

d'accéder à la résidence permanente, ce qui les rend également plus compétitifs sur le marché du travail canadien, renforçant ainsi l'attrait du Canada en tant que destination d'études (Crossman et al, 2022). Toutefois, aucune disposition n'a été prévue dans le programme pour faciliter l'insertion à l'emploi.

## CHAPITRE 2

### MÉTHODOLOGIE

#### 2.1 POSITIONNEMENT ÉPISTÉMOLOGIQUE

##### 2.1.1 Choix épistémologique

Établir le cadre épistémologique constitue une étape cruciale et fondamentale pour tout chercheur désireux de mener une recherche rigoureuse et scientifique dans tout domaine notamment les sciences de la gestion. L'épistémologie est la discipline de la philosophie qui interroge le statut des connaissances produites par la chercheuse (Benhaddouch et El Fathaoui, 2022). Elle repose sur divers paradigmes, qui ont été catégorisés de différentes manières selon les perspectives et les logiques de différents chercheurs : l'approche post-positiviste, interprétative et constructiviste (Benhaddouch et El Fathaoui, 2022).

Bien qu'il ne s'agisse pas de notre positionnement épistémologique, selon Benhaddouch et El Fathaoui (2022, p. 532) le positivisme est :

*« Le plus ancien des paradigmes épistémologiques. Il a connu un gain d'intérêt grâce aux sciences de la nature. L'approche positiviste stipule que dans le monde, il existe un sujet qui cherche, observe et expérimente des objets extérieurs à lui-même et qui représentent le champ de la réalité. Cette réalité, qui a une existence et une essence propres possède une ontologie (étude de l'être et tant qu'être). Le chercheur se mobilise pour connaître cette réalité extérieure. Cette théorie a comme fondement que le sujet et l'objet n'ont aucune dépendance [...] Le positionnement post-positiviste s'inscrit dans une vision relativisant le déterministe de la réalité, qui conduit à rechercher des explications et des réponses à un phénomène donné. Pour cela, le chercheur établit la chaîne des causes-effets pour comprendre un fait social. Le caractère indépendant de l'objet vis-à-vis du sujet permet de formuler le principe d'objectivité, condition indispensable de la connaissance scientifique.*

*La science est fondée sur des certitudes, donc des vérités, obtenues par des observations et des vérifications concordantes »*

Ce qui signifie que cette approche implique l'utilisation de toutes les méthodes visant à garantir un haut degré d'objectivité en supervisant les conditions dans lesquelles la recherche est menée, notamment la collecte de données (Abousaid, 2023).

Ce cadre méthodologique n'est pas forcément approprié pour tous les champs d'études. Par exemple, dans notre contexte, nous nous intéressons à l'expérience individuelle, exprimée à travers les perceptions et les émotions, des données qui revêtent une importance qualitative plutôt que quantitative. L'objectif n'est pas de définir des règles pour un échantillonnage de personnes, mais plutôt de comprendre comment l'expérience unique d'une seule personne peut enrichir le savoir dans un domaine d'expertise humaine pour l'avenir (Baril, 2023).

Étant donné que « l'enquêtrice et le phénomène étudiés sont étroitement liés » (Albert et Cadieux, 2017, p. 164), dans le cadre de cette recherche il a été choisi comme positionnement, le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP). Il prend tout son sens, car l'auteure se sent intrinsèquement impliquée dans sa recherche. Comme il est dit dans Nguyễn-Duy et Luckerhoff (2007, p. 9) :

*« La vérité, dit-on, consiste dans l'accord de la connaissance avec l'objet. Selon cette simple définition de mot, ma connaissance doit donc s'accorder avec l'objet pour avoir valeur de vérité. Or, le seul moyen que j'ai de comparer l'objet avec ma connaissance c'est que je le connaisse. Ainsi ma connaissance doit se confirmer elle-même ».*

En effet, les phénomènes étudiés peuvent être appréhendés à travers une représentation fidèle de la réalité telle qu'elle est vécue par la praticienne-chercheuse au travers de la méthode de l'autopraxéographie.

D'après cette perspective, le processus de construction de la connaissance émerge de l'interaction entre le chercheur et le sujet de recherche, influencé par des facteurs personnels, sociaux et culturels. Dans le cadre du constructivisme, la relation entre le sujet et l'objet de recherche est interdépendante, ce qui met en avant la subjectivité et le contexte dans la formation des connaissances (Benhaddouch et El Fathaoui, 2022). Les connaissances revêtent le caractère d'hypothèses crédibles ajustées à l'expérience des individus qui les élaborent. Elles sont conçues pour servir de guide heuristique afin de susciter la réflexion, éclairer des situations problématiques ou stimuler la créativité en proposant des pistes plausibles pour atteindre des objectifs spécifiques (Albert et Avenier, 2011)

Il convient également de noter que les chercheurs constructivistes reconnaissent que leurs propres parcours influencent leur interprétation, et ils se situent dans la recherche pour comprendre comment leur interprétation est façonnée par leurs expériences individuelles, culturelles et historiques. L'objectif du chercheur est de donner un sens aux significations que les autres attribuent au monde. Au lieu de partir d'une théorie préétablie (comme dans le positivisme), les chercheurs élaborent de manière inductive une théorie ou un cadre interprétatif (Bendarkawi, 2022).

En somme, aborder le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique dans le contexte de l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales. sur le marché du travail québécois, permet d'avoir une approche centrée sur la compréhension des constructions sociales de l'expérience de la praticienne-chercheuse en tant qu'étudiante internationale. Plutôt que de considérer la réalité comme fixe et objective, le constructivisme pragmatique met l'accent sur la manière dont les individus construisent leur compréhension de la réalité à travers leur interaction avec leur environnement social. Cette approche pourrait mettre en lumière les processus d'adaptation et de développement de stratégies par lesquels les étudiant.e.s internationaux.ales. naviguent dans un environnement professionnel nouveau et parfois hostile.

Nous pourrions également explorer comment nous, en tant qu'étudiant.e.s internationaux.ales., construisons notre compréhension des défis et des opportunités sur le marché du travail en fonction de notre contexte culturel, de nos interactions sociales et de nos expériences individuelles. Cela implique de reconnaître la nature sociale et interprétative de l'expérience humaine, tout en mettant l'accent sur les processus d'adaptation, d'apprentissage et de construction de sens qui façonnent cette expérience.

## **2.2 MÉTHODOLOGIE DE L'AUTOPRAXEOGRAPHIE**

L'autopraxéographie représente cette formule qui permet « de prendre du recul sur une situation difficilement vécue » dans le but de pouvoir mieux la relater de manière contextuelle (Albert, 2017, p.71). Cette méthode étant basée sur le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique, elle sert à produire des savoirs génériques qui divergent à la fois entre les perspectives idéographiques et homothétiques. Ceci permet donc à l'étudiant.e. d'avoir des indices sur la façon d'agir en tant que praticiens-chercheurs (Albert et Michaud, 2016). Parallèlement, elle consiste en un mouvement d'allées et venues entre la pratique (réflexivité interne) et la théorie (réflexivité externe) dans le but d'améliorer de manière critique et en connaissance de cause ce qui est construit (Albert et Michaud, 2016). Et enfin, dans cette pratique l'auteur prend la position d'un expert placé à l'extérieur de son expérience pour avoir une meilleure vision et y apporter une opinion plus réflexive (Albert et Michaud, 2016).

De manière descriptive, l'autopraxéographie est une méthode à la première personne, similaire à d'autres approches telles que l'autobiographie, l'auto-ethnographie, l'introspection, les récits personnels, les récits de soi... (Albert, 2017). Elle ne suit aucune règle littéraire, ne se concentre pas sur la vie en général, ni n'étudie des aspects culturels

spécifiques (Albert, 2017). Pour naviguer entre la théorie et la pratique, le chercheur utilise deux modes de réflexion : la « reflection » et la « reflexivity ». La *reflection* permet au chercheur de questionner sa propre pratique de recherche. La *reflexivity*, quant à elle, s'appuie sur un large éventail de théories pour prendre du recul par rapport à l'expérience (Albert, 2017, p.78).

En racontant l'histoire au passé, le processus de distanciation peut débuter. Ensuite, le travail de réflexion, mené en utilisant un langage différent et une forme impersonnelle, permet d'appréhender la réalité de chaque protagoniste à l'aide de plusieurs théories (Albert, 2017). Cela permet de comprendre la situation sous un angle différent, comme « une mouche sur un mur ». Cette compréhension aide ainsi le praticien à prendre du recul par rapport à la situation difficilement vécue, afin de mieux la gérer (Albert, 2017, p.78).

La praticienne-chercheuse opte pour l'autopraxeographie afin de fournir une perspective authentique et personnelle sur son expérience en tant qu'étudiante internationale nouvellement arrivée au Québec. En choisissant cette méthode, elle vise à partager ses propres expériences, défis et réussites dans la recherche d'un emploi stable, en mettant en lumière les obstacles spécifiques auxquels elle a été confrontée en tant qu'étudiante internationale ; ainsi que ceux auxquelles sont confrontés de nombreux étudiant.e.s internationaux.ales. dans leur recherche d'emploi au Québec. L'autopraxeographie lui offre ainsi l'opportunité de raconter son parcours de manière détaillée et réfléchie, en mettant l'accent sur les postes qu'elle a occupés sur le marché tertiaire. Elle fait usage de cette méthode de manière réflexive afin de « donner sens à ses expériences personnelles » (Albert, 2017, p.73). Au travers de cette méthode, la chercheuse crée des savoirs génériques, elle enquête sur ses sentiments intrinsèques qui permettront à une meilleure appropriation des faits cités et la bonne marche de la recherche (Albert, 2017).

## 2.3 L'ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

L'éthique de recherche est un domaine qui s'intéresse aux valeurs qui pilotent les conduites et comportements humains. Elle est souvent considérée comme la morale de l'activité et s'assure d'un bon agir dans le contexte de la recherche scientifique (Fortin et Gagnon, 2016).

En effet, dans le cadre de ce travail il n'est pas nécessaire de faire une demande du certificat de conformité éthique, car étant donné que le chercheur est le narrateur de cette histoire, le choix de la méthodologie est implicitement autorisé. Pour garantir que notre recherche respecte les normes éthiques et les droits des personnes, nous accordons une grande importance au respect des codes d'éthique de la recherche. D'après, *l'énoncé de politique des trois conseils*<sup>2</sup> (EPTC 2) (2022), l'obligation éthique de confidentialité se rapporte à la responsabilité des individus ou des organisations de sécuriser les informations qui leur sont confiées. Cette obligation inclut la nécessité de préserver la confidentialité des données (EPTC 2, 2022). Tout au long de notre travail d'écriture, nous nous engageons à respecter ces principes éthiques en ne fournissant pas de détails permettant d'identifier les acteurs secondaires de notre récit, tels que les institutions spécifiques, les gestionnaires ou toute autre personne. Cette approche est cruciale, car elle permet de mettre en avant l'expérience vécue par l'employé, en se concentrant sur sa perspective plutôt que sur les décisions prises par ces acteurs externes.

De plus, les avancées rapides de la technologie simplifient l'identification des informations, rendant l'anonymat plus complexe à maintenir (EPTC 2, 2022). Un risque accru d'identification et de stigmatisation potentielle peut se présenter lorsqu'un ensemble de données contient des informations sur la population d'une petite zone géographique, du matériel biologique humain provenant de cette population, ou des données concernant des personnes ayant des caractéristiques peu communes (EPTC 2, 2022). D'où l'importance de ne fournir que les informations essentielles au bon déroulement de la recherche.



## CHAPITRE 3 RESULTAT ET DISCUSSION

### 3.1 TÉMOIGNAGE

*Je vous invite à plonger dans le récit de ma vie, une aventure palpitante qui m'a conduit du Cameroun au Canada en fin de tempête de la COVID-19.*

*Tout a commencé après avoir décroché mon diplôme en « journalism and Mass Communication » à l'université de Buea en août 2018. Après l'obtention de celui-ci, j'ai eu l'opportunité de réaliser un stage dans un prestigieux hôtel de luxe de la région, où j'ai été affectée au service commercial, marketing et communication. Ce fut une expérience transformative qui a profondément enrichi ma perspective professionnelle. Au sein de cet environnement dynamique, j'ai été exposée à une diversité culturelle impressionnante, interagissant avec des individus venant des quatre coins du globe. C'est là que j'ai découvert ma passion pour l'humain, trouvant une grande satisfaction dans les échanges interculturels et les relations humaines.*

*De là, mon parcours professionnel a naturellement évolué vers des postes axés sur le service client. J'ai ainsi travaillé en tant que conseillère commerciale dans une entreprise de télécommunications, puis en tant que chargée de clientèle entreprise. Progressivement, j'ai réalisé que ce qui me passionnait véritablement était le contact direct avec les personnes et la gestion de la relation clientèle. Cependant, je me suis également rendu compte que je n'étais pas formée spécifiquement pour gérer les conflits qui pouvaient survenir dans ce contexte. Il était évident que pour exceller dans ce domaine, je devais approfondir mes*

*compétences et me former davantage. C'est ainsi que j'ai entrepris de rechercher des opportunités de formation.*

*Ce constat m'a poussée à entreprendre un projet audacieux : l'immigration au Canada (pays de grandes opportunités). Je voulais perfectionner mes compétences intellectuelles, techniques, et socioprofessionnelles. Grâce à un ami sur place, j'ai découvert l'existence d'une maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail offerte à l'université d'une petite ville du Québec. Après avoir parcouru la description du programme, j'ai réalisé que cette formation répondait parfaitement à mes attentes et à mes objectifs professionnels.*

*La description du programme m'a immédiatement captivée, car elle abordait précisément les aspects de la gestion des personnes en milieu de travail qui m'intéressaient le plus. De la gestion des conflits à l'optimisation des performances organisationnelles en passant par le développement du leadership, chaque aspect du programme semblait être conçu pour fournir une formation complète et approfondie dans ce domaine. Ceci a été une véritable révélation pour moi et j'ai très vite déposé ma candidature.*

*Mais alors que je brûlais de partir, l'année 2019 a marqué le début d'une pandémie qui allait bouleverser le monde. Les frontières étaient verrouillées, le trafic international était paralysé, et mon rêve semblait hors de portée. Mon esprit était en proie à des doutes et à des interrogations incessantes. Étais-je vraiment prête pour affronter ce défi ? Serais-je capable de répondre aux attentes placées en moi ? Chaque étape semblait semée d'embûches, chargée d'une myriade d'émotions contradictoires ; mais je suis loin d'être quelqu'une qui abandonne facilement. J'ai plongé tête la première dans les procédures d'immigration, espérant que la situation mondiale s'améliorerait. Finalement, en août 2022, j'ai reçu la lettre d'approbation de mon permis d'étude canadien. Le 02 septembre 2022, j'ai quitté mon pays natal chaud et familial, laissant derrière moi parents, frère, sœurs et amis. Ils m'ont encouragée à poursuivre ce rêve qui marquerait le début de mon avenir. Mon cœur était empli d'enthousiasme à l'idée de commencer cette nouvelle étape de ma vie.*

*Dans mon projet pour le Canada, basé sur les informations que j'avais recueillies sur internet, il semblait évident que les étudiant.e.s étaient favorisés au Québec et bénéficiaient d'une facilité notable à s'intégrer sur le marché du travail, surtout s'ils maîtrisaient le français, ce qui était mon cas. En conséquence, mon plan initial était de poursuivre ma maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail à l'UQAR tout en cherchant un emploi dans le domaine commercial ou administratif, avec l'objectif ultime d'obtenir la résidence permanente.*

*Ce projet était fondé sur la conviction que le Québec offrait un environnement propice à l'essor professionnel des étudiant.e.s internationaux.ales., avec des opportunités abondantes dans divers secteurs. Mon domaine professionnel offrait la possibilité de travailler dans pratiquement tous les secteurs où interviennent les hommes et les femmes. La combinaison d'une formation académique de haut niveau et d'une expérience professionnelle pertinente me semblait être le chemin idéal vers une intégration réussie et durable dans la société québécoise. De plus, s'installer dans un pays en proie à une pénurie de main-d'œuvre était une opportunité saisissante. Avec mes compétences polyvalentes dans le domaine de la gestion et de la relation clientèle, je pouvais envisager une multitude de possibilités professionnelles ;*

*Cependant, voyager en pandémie s'est avéré être une expérience déconcertante. Les voyages étaient restreints, il fallait faire des tests multiples et de plus être vaccinée, mais malgré les défis évidents, je me suis lancée dans cette aventure avec l'espoir d'une vie meilleure. Parmi les nombreuses conditions imposées pour voyager, il fallait prouver que j'étais négative au COVID-19 et présenter une carte de tous les vaccins. Heureusement, mon test était négatif, et ma carte de vaccins était sortie quelques jours avant mon voyage.*

*Mon arrivée à l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal a été marquée par une ambiance étrange et inhabituelle. Le premier choc fut le froid glacial canadien. Je venais d'un pays chaud où la température descend rarement en dessous de 20 degrés. Se retrouver dans une température de moins 14 degrés était une expérience sensorielle brutale. Cependant, ce n'était pas le plus difficile.*

*Le véritable défi a été d'arriver en fin de confinement dans un pays où je connaissais peu de gens. Les rues étaient désertes, les gens étaient réticents à sortir, à rencontrer de nouvelles personnes, et même à répondre. C'était une solitude oppressante. L'intégration sociale a été tout aussi compliquée et stressante. Les rassemblements étaient proscrits, et les événements culturels et sociaux, qui auraient pu faciliter ma rencontre avec la communauté locale, étaient annulés. Cependant, la technologie est devenue ma meilleure alliée. Les réseaux sociaux sont devenus mes portes d'entrée vers de nouvelles amitiés.*

*Il fallait entamer les démarches administratives qu'oblige le Québec c'est-à-dire numéro d'assurance sociale, nouvelle carte Sim, etc. Heureusement pour moi j'avais ma cousine qui vivait à Montréal et elle m'a accueillie le temps que je me rende dans la région où se trouve mon établissement.*

*Lorsque je suis arrivée, la première difficulté à laquelle j'ai été confrontée a été de trouver un logement. La première option que j'ai trouvée était une chambre dans une maison assez loin de l'université, mais cela a nécessité un paiement considérable de 500\$. C'était une somme importante, surtout comparée aux tarifs des logements universitaires, mais je n'avais pas d'autre choix à ce moment-là. Les logements universitaires étaient également complets, et cela m'a laissé dans une situation précaire, sans endroit sûr pour m'installer. J'ai donc patienté pendant quelques semaines avant d'avoir enfin l'opportunité de m'installer dans les chambres du campus. Heureusement, j'ai réussi à obtenir une place à ce moment-là.*

*Lors de mon arrivée, j'ai réalisé que je n'avais pas connaissance des organismes facilitant l'intégration ni même de l'accueil offert par mon école. À ma grande déception, j'avais déjà manqué la journée d'accueil organisée par mon université pour la réception des nouveaux étudiant.e.s, ce qui m'a laissée dans une position délicate. Face à cette situation, je me suis naturellement accrochée aux personnes que j'ai rencontrées dans le campus et hors campus. La personne en charge des étudiant.e.s internationaux.ales. m'a aidée à découvrir les ressources disponibles en matière de transport, de banque alimentaire, à*

*comprendre les rouages de la vie quotidienne et à me sentir moins isolée dans ce nouvel environnement.*

*En tant qu'étudiante étrangère, l'aspect financier était crucial. Il était impératif pour moi de trouver un emploi dès le début pour subvenir à mes besoins. Je me suis lancée dans la recherche en postulant aux offres des entreprises de la ville dont on m'avait dit qu'elles recrutaient des étudiant.e.s internationaux.ales. Convaincue que mon expérience préalable jouerait en ma faveur, je pensais que cela ne serait certainement pas difficile. Cependant, je n'ai reçu aucune réponse immédiate.*

*La recherche d'emploi me semblait être un défi de taille dans cette nouvelle vie québécoise, en particulier après la pandémie. Les restrictions sanitaires rendaient les interactions en personne difficiles, et les opportunités professionnelles semblaient rares. De plus, malgré mes compétences professionnelles, et d'après ce que j'avais entendu, mes options d'emploi étaient restreintes en tant qu'étudiante, me limitant à des postes ne nécessitant pas de formation universitaire. D'ailleurs, n'étant certainement pas convenablement informée, tout ce qui était à ma portée était des jobs à temps partiel ou occasionnel et très certainement en dessous de mes qualifications.*

*Les premiers jours après mon arrivée, je me suis rendue dans une boutique spécialisée dans la vente d'articles bio pour postuler un emploi. Étant fraîchement arrivée, j'étais ouverte à toute opportunité rémunérée. Cependant, le responsable m'a expliqué qu'après avoir examiné mon CV et considéré mon dernier diplôme, j'étais surqualifiée pour les postes disponibles. J'avoue que c'était une réponse inattendue. J'étais surprise d'entendre que mes qualifications excédaient les exigences du poste. Cela m'a fait réaliser que ma recherche d'emploi allait peut-être nécessiter un ajustement de mes attentes et de mes stratégies.*

*Ainsi, je me suis tournée vers les événements organisés par l'école, j'ai participé à deux séances de recrutement. Lors de l'une de ces sessions, j'ai remarqué la présence d'une des banques auprès desquelles j'avais postulé un poste d'étudiante ou de stagiaire. Je me suis approchée d'eux et leur ai expliqué que j'avais soumis ma candidature, mais n'avais*

*jamais reçu de retour. La dame avec qui j'ai discuté a pris mes coordonnées et m'a assuré qu'elle vérifierait ma candidature et me tiendrait informée, même si la réponse était négative. Malheureusement, je n'ai jamais reçu de nouvelles.*

*Après de nombreuses candidatures je ressentais la pression de trouver un emploi pour m'assurer une stabilité financière dans ce nouvel environnement. Plusieurs semaines d'efforts passés dans ma recherche d'emploi, j'ai finalement trouvé une opportunité en tant que caissière dans un supermarché local. C'était une nécessité. Avec mes options professionnelles limitées et les contraintes de ma situation, ce poste de caissière était la seule porte ouverte pour moi à ce moment-là.*

*Cependant, la réalité de mon emploi avait ses propres défis. J'ai été placée sur une liste de rappel, ce qui signifiait que mon travail était contingenté par la disponibilité des autres membres du personnel. Cette position précaire ne laissait guère de place à la planification ou à la stabilité. Être sur une liste de rappel signifiait être constamment en attente, prête à répondre à l'appel du supermarché lorsque nécessaire, sans garantie de nombre d'heures de travail régulières ou d'une routine stable.*

*Cette situation ne représentait pas seulement un défi professionnel, mais aussi personnel. Il était difficile de jongler avec les incertitudes et de maintenir un équilibre entre le travail et la vie personnelle lorsque mes horaires pouvaient changer à tout moment.*

*Plonger dans le monde de la caisse représentait un challenge redoutable, d'autant plus que je n'avais jamais exercé ce métier auparavant. Apprendre à manier la caisse impliquait bien plus que de simples transactions ; cela signifiait maîtriser l'art du calcul monétaire, comprendre le fonctionnement de l'outil informatique, et surtout, s'imprégner de l'ensemble du fonctionnement du magasin. Chaque journée était une immersion dans une routine effrénée où la rapidité était de rigueur. Apprendre les emplacements des produits, leurs prix, ainsi que les promotions en cours était essentiel pour garantir un service fluide et efficace aux clients. Je me suis vite rendu compte que la clé de la réussite résidait dans la*

*connaissance approfondie de chaque rayon, de chaque produit, afin de répondre rapidement aux besoins des clients.*

*Tout ceci exigeait également une endurance physique. Être debout pendant de longues heures, encaisser l'afflux constant de clients, et rester concentrée malgré la fatigue, m'habituer à la rapidité des transactions et maintenir un service amical tout en respectant la distanciation sociale étaient des défis auxquels il fallait faire face quotidiennement. Chaque journée de travail était une véritable épreuve d'endurance, tant physiquement que mentalement.*

*Le contact avec les clients, bien que limité par les circonstances, m'a permis de découvrir la diversité culturelle de la clientèle québécoise. Cependant, certains clients préféraient parfois faire la queue à la caisse de ma collègue québécoise, même si la mienne était libre. Malgré cela, mes collègues de travail sont devenus une source de soutien précieuse, partageant leurs expériences et m'aidant à m'adapter à ma nouvelle réalité professionnelle. Étant donné qu'il s'agissait d'un supermarché local, j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreuses personnes, dont beaucoup étaient des étudiant.e.s. Beaucoup d'entre eux ont partagé avec moi leur situation et leurs expériences. Les individus que j'ai croisés avec le statut d'étudiant.e. avaient généralement suivi une formation antérieure, possédaient des diplômes de leur pays d'origine et d'aucuns avaient acquis une expérience professionnelle. Comme moi, ils s'engageaient dans des programmes de maîtrise dans le but d'approfondir leurs études et de réussir à obtenir la résidence permanente.*

*Ainsi, je me souviens d'une discussion avec un jeune ingénieur en génie civil, arrivé au Québec il y a quelques années dont l'objectif était de poursuivre sa maîtrise en génie de la construction. Malgré l'impressionnant parcours professionnel qu'il dressait, il a dû se soumettre à une évaluation comparative de son diplôme, une étape nécessaire pour exercer en tant qu'ingénieur au Québec. Il me racontait ne pas avoir été recruté nulle part durant son cursus. Tout comme moi, face au coût exorbitant des études universitaires, il s'est également trouvé contraint de travailler comme préposé à l'entretien ménager, une situation qui a été un véritable choc pour lui. La recherche de stage n'est pas plus évidente, un*

*ingénieur en robotique de ma connaissance a vécu cette expérience, et malgré ses nombreuses candidatures auprès de diverses entreprises, certains employeurs ne lui ont même pas accordé la possibilité d'un entretien. Je me rappelle aussi une Camerounaise qui avait une solide expérience professionnelle dans son pays et m'avait dit qu'une fois arrivée au Québec pour poursuivre sa maîtrise en sciences humaines, elle avait rencontré des difficultés pour saisir de grandes opportunités professionnelles. Malheureusement, le Québec n'offrait pas beaucoup d'opportunités dans son domaine spécifique. Ainsi elle a dû cumuler plusieurs emplois précaires comme faire la plongée, pour subvenir à ses besoins et payer ses études. Elle m'avait dit que même après avoir terminé ses études, elle a dû faire face à une recherche d'emploi difficile, passant au moins 8 mois avant de trouver une entreprise prête à reconnaître son niveau de compétence et lui offrir une chance. En me remémorant ces histoires, je me rends compte que nous avons vécu des choses similaires et je me pose des questions. Pourquoi les entreprises ne font-elles pas preuve de davantage de flexibilité envers les étrangers ? Quelles approches devrions-nous adopter dans ce contexte lorsqu'on se heurte à de telles difficultés ?*

*D'un autre côté, j'ai rencontré des étudiant.e.s qui, au contraire, étaient très sollicités par les employeurs à la fin de leurs études. Ils avaient tellement d'opportunités qu'ils se retrouvaient submergés par les entretiens d'embauche. Après avoir obtenu leur diplôme, ils ont réussi à décrocher des postes intéressants. J'ai donc constaté que tout dépend très souvent du domaine d'études choisi, car cela peut souvent dicter les opportunités en fonction des besoins urgents du marché du travail et de notre capacité à fournir les documents requis.*

*Les exemples précédemment mentionnés ne sont que quelques illustrations parmi tant d'autres. Malgré leurs compétences et leur riche expérience dans les domaines en pleines expansions, de nombreux étudiant.e.s rencontrent des difficultés croissantes qui ne leur permettent pas d'entrer sur le marché du travail. Toutefois, à mon sens, bien que ces situations puissent susciter des sentiments d'incertitude, de frustration et de découragement, il est possible d'utiliser la « résilience » comme un outil précieux et bénéfique.*

*Malgré ma reconnaissance pour mon emploi de caissière, je savais ainsi au fond de moi que je pouvais viser plus haut, étant étudiante en maîtrise. La tension entre mes ambitions académiques et la réalité du marché tertiaire était palpable. En tant qu'étudiante en maîtrise, je rêvais de mettre en pratique les concepts complexes que j'étudiais et de contribuer de manière significative à mon domaine d'expertise.*

*Mon CV était un document vivant, constamment mis à jour et adapté pour chaque opportunité que je visais. En parlant ouvertement de ma recherche d'emploi à la communauté africaine dans laquelle je me suis fait des amies, j'ai reçu des conseils précieux et des recommandations pour des postes potentiels. En plus de cela, j'explorais activement les opportunités d'emploi à travers les réseaux sociaux. Je naviguais de LinkedIn à Indeed, en explorant également d'autres plateformes telles que Facebook. Cependant, je devais rester vigilante, car sur certaines de ces plateformes, comme Facebook, il y avait une multitude d'arnaques et de fausses annonces. Cette réalité m'a d'ailleurs enseigné l'importance de filtrer attentivement les opportunités et de vérifier leur authenticité avant de m'engager.*

*Grâce à toutes ces sources d'information, j'ai appris que l'hôpital recrutait des étudiant.e.s et offrait des rémunérations attractives. Intriguée par cette opportunité, j'ai décidé de tenter ma chance. J'ai commencé par postuler pour le soutien administratif. Après plusieurs jours d'attente, j'ai finalement été contactée pour un entretien. Lors de l'entretien, la personne en charge m'a confié que j'avais toutes les qualités requises pour le poste, mais elle m'a demandé si j'avais fait l'équivalence de mon diplôme. Je lui ai expliqué que je n'avais pas encore effectué cette démarche, mais que j'avais été admise à l'université sur la base de mon baccalauréat +3. De plus, j'étais prête à entreprendre les démarches nécessaires pour obtenir cette équivalence par la suite ; malheureusement il fallait cette équivalence pour reconnaître mes acquis.*

*Après avoir pris note de ma réponse, la personne m'a informée que les postes de soutien administratif étaient actuellement pourvus, mais qu'il y avait des opportunités au sein du service chargé du rangement et de la propreté des tenues du personnel. Elle m'a*

*assuré que si j'étais ouverte à cette possibilité, une offre d'emploi pourrait m'être proposée. Là, j'ai commencé peu à peu à comprendre les barrières que les étudiant.e.s immigrants.es. pouvaient avoir.*

*N'ayant pas de choix, j'ai accepté le poste.*

*Deux jours par semaine, je travaillais à l'hôpital, et certains autres jours, je retrouvais mon rôle de caissière, contribuant ainsi à essayer de maintenir un certain équilibre financier. Ce double emploi était non seulement un défi logistique, mais aussi une épreuve physique, notamment en raison des transports en commun et du froid intense qui caractérise le climat québécois. Un de ces jours, j'ai perdu soudainement mon téléphone dans la neige abondante, je me suis mise à creuser avec mes doigts pour essayer de le retrouver, mais sans succès. Avec l'intensité des cours et le fait que je devais avoir d'excellentes notes afin de maintenir la bourse, c'était comme si, à ce moment précis, la froideur de l'hiver québécois s'était infiltrée dans les recoins les plus profonds de mon être.*

*Cette période a été particulièrement difficile pour moi. Je songeais vivement à m'installer au Québec après mes études. Il était donc primordial que mon parcours soit reconnu ici afin de ne pas avoir à tout recommencer à zéro. Après avoir postulé à de nombreux postes, j'ai enfin eu l'opportunité d'un entretien pour un poste d'assistante administrative. Tout semblait parfait jusqu'à ce que nous abordions la question des disponibilités. Malheureusement, en tant qu'étudiante, je n'étais autorisée à travailler que 20 heures par semaine, ce qui n'était pas compatible avec les attentes de l'employeur, à la recherche d'une disponibilité à temps plein. Cette situation m'a profondément attristée, car j'avais mis beaucoup d'efforts dans ma candidature et l'entretien s'était bien déroulé.*

*De plus, j'ai également manqué une autre opportunité dans une entreprise de télécommunication au Québec. Ils recherchaient des téléconseillers commerciaux à temps plein, mais ma disponibilité limitée en tant qu'étudiante a été un obstacle à l'obtention du poste. Ces déceptions ont été difficiles à encaisser, car je voyais ces opportunités comme des moyens de développer mes compétences et d'atteindre mes objectifs professionnels.*

*Une bonne nouvelle est survenue quelque temps plus tard de la part du gouvernement, nous autorisant à travailler plus de 20 heures par semaine hors du campus scolaire. Cette annonce a été accueillie avec enthousiasme par beaucoup d'entre nous, car elle ouvrait de nouvelles perspectives. Elle a non seulement amélioré significativement notre qualité de vie sociale, mais aussi professionnelle. J'ai alors décidé d'arrêter mon emploi de caissière. J'ai demandé plus d'heures à un employeur et j'ai également trouvé un autre travail au service alimentaire d'une maison de retraite. C'était une situation impensable ; entre mes deux emplois et les cours, je n'avais plus de vie sociale et je manquais de temps pour ma famille.*

*Le poste de préposée au service alimentaire était encore un emploi du secteur tertiaire qui ne sollicitait pas mes compétences professionnelles. Il consistait principalement à servir les personnes âgées, à nettoyer et à ranger leur vaisselle, sans véritable utilisation de mes compétences antérieures.*

*En réalité, j'ai réalisé que ma difficulté à obtenir un emploi n'était pas uniquement liée à ma disponibilité limitée. Lors d'un autre entretien pour un poste de commercial bilingue, j'ai eu une conversation assez longue avec un monsieur. Tout se passait très bien jusqu'à ce que je lui dise que j'étais étudiante internationale. À ce moment-là, il m'a clairement fait comprendre qu'il doutait de ma capacité à concilier les études et le travail. Pourtant, j'avais clairement indiqué sur le formulaire que j'étais étudiante. De plus, il a fait des remarques sur mon manque d'expérience canadienne et ne m'a plus recontactée par la suite.*

*Les entraves à l'insertion sur le marché primaire de l'emploi ne m'ont pas découragée au contraire, je continuais d'en parler au tour de moi et de me renseigner. Un camarade de classe qui travaillait dans une entité publique de la place m'a suggéré d'élargir mon champ de recherche et de ne pas le restreindre. Il m'a notifié que la stratégie que j'avais adoptée qui visait uniquement les entreprises privées n'était pas nécessairement la bonne. Alors moi je n'y avais jamais songé parce qu'étant étrangère je me disais qu'il n'existe aucune chance que je sois recrutée.*

*Toutefois étant une personne résiliente et extrêmement persévérante, j'ai débuté les procédures pour postuler pour les gouvernements fédéral et provincial. Le processus du gouvernement fédéral était plus compliqué, dans la plupart des postes il fallait détenir soit la nationalité canadienne soit la résidence permanente ; cependant je suis tombée sur un programme qui permettait aux étudiant.e.s mêmes internationaux.ales. de trouver des emplois étudiants pour l'été qui suivait. Alors j'ai rempli la multitude de questionnaires puis j'ai transmis ma candidature. Quelques semaines plus tard, j'ai reçu une notification m'informant que ma candidature a été sélectionnée et que je devais passer des tests techniques et psychologiques pour vérifier des aptitudes. Alors j'ai fait le test avec beaucoup de peur, car il était assez compliqué et très long à faire. D'ailleurs à la fin des tests je n'avais plus espoir, car il était vraiment technique, mais fort heureusement des semaines plus tard j'ai reçu une notification me disant que mon test a été réussi. J'étais tellement heureuse, enfin mon dossier avançait. Mais une fois encore ma joie a été coupée net, car la notification qui a suivi disait que je suis désormais dans le lot des étudiant.e.s qui pourraient être contactées pour les postes, mais la priorité sera mise sur ceux qui sont de nationalité canadienne. Ceci ne me surprenait tellement plus, car je commençais à être habituée à des refus et des non-suites ; ; et j'jusqu'au aujourd'hui je n'ai pas été recrutée.*

*En parallèle, j'ai effectué à peu près la même démarche pour un poste au niveau provincial. J'ai créé mon profil, rempli les questionnaires et envoyé ma candidature pour un poste d'étudiante dans une structure publique, précisément un poste d'étudiante au service administratif. Quelques heures après, j'ai reçu une réponse du responsable du poste m'informant que le poste n'était plus disponible. Cependant, étant intéressée par un autre poste au sein de l'entreprise, je n'ai pas attendu et j'ai saisi cette occasion pour lui demander des informations sur ce deuxième poste. Il m'a immédiatement informé qu'il n'avait pas les informations nécessaires, mais qu'il transférerait immédiatement ma candidature ainsi que les documents que je lui avais envoyés à la personne en charge. 48 heures plus tard, le département en question m'a envoyé un courriel me demandant ma disponibilité pour un entretien. J'ai répondu que j'étais disponible dès le même jour, et en fin de journée, j'ai eu un long échange avec le coordonnateur et la chef de service du département concerné. Il*

*s'agissait du service des assurances collectives et de la rémunération, car le poste qui m'intéressait était celui d'étudiant.e. dans lequel je devais apprendre le métier de technicien en assurances. À la fin de notre échange, ils m'ont immédiatement informé qu'ils souhaitaient travailler avec moi en tant qu'étudiante.*

*En fait, si j'avais postulé directement comme technicienne en assurances, je n'aurais probablement pas obtenu le poste en raison de mon statut d'étudiante internationale. La nouvelle stratégie consiste donc à terminer mes études et à obtenir l'équivalence de mes diplômes obtenus hors du Québec. Peut-être alors serai-je en mesure de déposer une demande véritable au sein de ce ministère et espérer enfin obtenir un poste qui me convient.*

*Toutes ces situations ont eu un impact significatif sur moi à plusieurs niveaux. Premièrement, sur le plan émotionnel, le fait de faire face à des difficultés répétées pour trouver un emploi correspondant à mes qualifications a engendré des sentiments de frustration, d'incertitude et de découragement. Le sentiment de rejet, le besoin de redoubler d'efforts ou le constat que, où que j'aie, je serai toujours perçue, voire traitée différemment ; ou le manque de reconnaissance de mes compétences et de mon expérience antérieure a également entravé ma confiance en moi et affecté mon estime de soi. De plus, sur le plan financier, le fait de jongler entre plusieurs emplois pour subvenir à mes besoins tout en poursuivant mes études a été une source de stress financier et de préoccupations quant à ma stabilité économique à long terme. Sur le plan professionnel, ces expériences ont également eu un impact sur mon parcours de carrière. Le fait de ne pas pouvoir exercer dans mon domaine d'études ou de devoir accepter des emplois qui ne correspondent pas à mes aspirations professionnelles peut avoir retardé ma progression professionnelle et compromettre mes objectifs de carrière à long terme. Enfin, sur le plan personnel, le stress et la pression liés à ces situations ont affecté ma santé mentale et mon bien-être général, en me laissant peu de temps pour moi-même, ma famille et mes amis, et en compromettant ainsi mon équilibre vie professionnelle-vie personnelle.*

*Cette expérience m'a appris l'importance de la résilience et de l'adaptabilité dans un monde en constante évolution. Au fil du temps, j'ai continué à chercher des opportunités*

*pour évoluer professionnellement, tout en gardant en mémoire les enseignements précieux tirés de mes débuts.*

*Je me retrouve toujours dans la position d'étudiante, occupant un emploi occasionnel lié à ce statut, sans certitude quant à ce qui adviendra lorsque cette situation évoluera. Cela ressemble-t-il à de la précarité constante, ou devrais-je plutôt considérer cette opportunité comme une source de gratitude et rester optimiste ? Je ne sais pas.*

## **3.2 DISCUSSION**

### **3.2.1 Défis et opportunités d'insertion professionnelle depuis la COVID-19**

Dans cette section, nous réexaminons le témoignage de la patricienne-chercheuse à travers le prisme de la littérature.

#### **3.2.2 Les défis**

##### **3.2.2.1 L'immigrant.e., une personne vulnérable**

La vulnérabilité des migrants se manifeste dès leur arrivée dans leur nouveau pays, où ils se retrouvent souvent confrontés à des obstacles pour accéder à l'emploi (Lazzari Dodeler et Albert, 2018). Selon Bagnoli (2016), deux perspectives de la vulnérabilité se démarquent : l'une d'ordre éthique et l'autre ontologique. L'approche éthique cherche à repérer des groupes de personnes exposées à des préjudices en raison de leur situation défavorable ou de discriminations sociales ou politiques. En revanche, l'approche ontologique considère tous les individus comme intrinsèquement vulnérables.

Au travers des propos de Lazzari Dodeler et Albert (2018), nous comprenons que cela met en évidence la fragilité inhérente face aux incertitudes de la vie, ce qui éclaire l'état d'esprit de la praticienne-chercheuse dans son témoignage. En se confrontant aux obstacles

rencontrés, elle se retrouve dans une position où elle doit faire face à des circonstances incertaines et potentiellement déstabilisantes. C'est dans ce contexte que l'on peut mieux appréhender les émotions et les réflexions de l'étudiante, ainsi que les choix qu'elle est amenée à faire pour surmonter ces difficultés :

*« Mon esprit était en proie à des doutes et à des interrogations incessantes. Étais-je vraiment prêt pour affronter ce défi ? Serais-je capable de répondre aux attentes placées en moi ? Chaque étape semblait semée d'embûches, chargée d'une myriade d'émotions contradictoires ». Extrait 1*

En période de crise ou dans la routine quotidienne, le stress peut se manifester dans différentes circonstances et affecter les individus de manière variée. Chacun a ses propres sources de stress et réagit de manière différente à celles-ci.

Au XIXe siècle, le concept de stress a évolué pour désigner une force ou une pression appliquée à un objet ou à une personne. Il englobe à la fois les contraintes physiques et psychologiques (désignées par « strain » en anglais), avec leurs effets et conséquences (Bensouilah, 2021). D'après Shahsavarani et al. (2015), le stress est un phénomène omniprésent tout au long de la vie humaine. Toutes les cultures ont expérimenté le stress à divers moments de leur histoire. En psychologie, le stress est défini comme un sentiment de pression et de tension mentale (Shahsavarani et al., 2015). Ainsi, comme le soulignent Bensouilah (2021), Shahsavarani et al. (2015), dans le vécu de la praticienne-chercheuse, le stress émerge en réponse à une situation perçue comme menaçante pour elle, ce qui incite son organisme à réagir en résistant, en s'adaptant ou en rétablissant l'équilibre perturbé par cette situation.

En effet, le stress a été un compagnon constant tout au long du parcours de la praticienne-chercheuse. Dès le début, lors de la procédure d'immigration, ensuite une fois installée au Québec, elle a dû s'adapter à un nouvel environnement, une nouvelle culture, ce qui a également été source de stress et d'incertitude. Son parcours scolaire n'a pas été exempt de pression, entre les exigences académiques et la nécessité de s'intégrer dans un contexte

éducatif différent de celui qu'elle avait connu. Enfin, sa recherche d'emploi qui est marquée par l'anxiété face aux troubles qui y sont liés notamment trouver un poste correspondant à ses compétences et à ses aspirations professionnelles. À chaque étape de son parcours, le stress a été un défi à surmonter comme on le remarque dans certains de ses propos et les restrictions liées à la COVID-19 ont ajouté un stress supplémentaire

*« Avec l'intensité des cours et le fait que je devais avoir d'excellentes notes afin de maintenir la bourse, c'était comme si, à ce moment précis, la froideur de l'hiver québécois s'était infiltrée dans les recoins les plus profonds de mon être ». Extrait 2*

*« L'intégration sociale a été tout aussi compliquée et stressante. Les rassemblements étaient proscrits (covid-19), et les événements culturels et sociaux, qui auraient pu faciliter ma rencontre avec la communauté locale, étaient annulés. » Extrait 3*

En outre, au-delà du stress général auquel est confrontée la praticienne-chercheuse, il est crucial de considérer le stress d'acculturation spécifique résultant de son adaptation à une nouvelle culture. Dans la prochaine partie, nous examinerons en détail ce stress d'acculturation et son impact sur le bien-être psychologique.

### 3.2.2.2 Le stress d'acculturation

Une autre thématique qui émerge de l'analyse du récit en lien avec les sentiments de la praticienne-chercheuse est le stress d'acculturation. En effet, lorsqu'un individu migre, il s'installe dans un pays où les valeurs, les normes, les modes de vie et la culture en général peuvent différer de manière significative de ceux de son pays d'origine. Cette transition crée une discontinuité qui engendre des déséquilibres, forçant l'immigrant à réagir et à s'adapter de diverses manières. Ce phénomène est connu sous le nom de processus d'acculturation (Kanouté, 2002).

*« J'ai quitté mon pays natal chaud et familial, laissant derrière moi parents, frère, sœurs et amis... Mon arrivée à... Montréal a été marquée par une ambiance étrange et inhabituelle... Les rues étaient désertes, les gens étaient réticents à sortir, à rencontrer de nouvelles personnes, et même à répondre ». Extrait 4*

Grâce à Kanouté (2002), nous comprenons que ce processus d'acculturation implique un réajustement constant, car l'étudiant.e. international.e. doit naviguer entre les attentes culturelles du nouveau pays et ses propres traditions. Les immigrants peuvent adopter certaines valeurs et comportements de la culture d'accueil tout en conservant des aspects de leur culture d'origine. C'est d'ailleurs ce que soulignent Lazzari Dodeler & Albert (2017) dans leur article sur la communauté de personne, mettant en avant l'importance pour une communauté de permettre à ses membres de préserver leur individualité tout en appartenant à celle-ci.

Il est également reconnu que ce qui est considéré comme une liberté de choix n'est pas perçu de la même manière par tous les groupes. Certaines minorités visibles, par exemple, sont continuellement rappelées à leur différence, qu'elles le veuillent ou non. Cette situation entraîne une reconnaissance constante de leur identité distincte, souvent imposée par la société dominante (Kanouté, 2002). En conséquence, ces groupes sont moins enclins à s'inscrire dans un processus d'assimilation, car ils doivent naviguer entre leur propre culture et les attentes de la culture majoritaire (Kanouté, 2002) tout en faisant face à des obstacles supplémentaires liés à la discrimination et aux stéréotypes. Cette dynamique complexe les pousse à maintenir leur identité culturelle tout en s'adaptant partiellement aux normes du pays d'accueil.

*« ... le fait de faire face à des difficultés répétées... a engendré des sentiments de frustration, d'incertitude et de découragement. Le sentiment de rejet, le besoin de redoubler d'efforts ou le constat que, où que j'aie, je serai toujours perçue, voire traitée différemment ». Extrait 5*

Après avoir exploré le stress d'acculturation et son impact sur le bien-être psychologique, il est essentiel de se pencher sur les processus d'intégration et d'inclusion,

qui jouent un rôle crucial dans la réussite sociale et professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales.

### 3.2.2.3 Intégration et inclusion dans la société d'accueil

Parlant de l'intégration, lorsque les membres d'un groupe minoritaire s'intègrent, ils préservent l'essence de leur culture tout en développant de nouvelles facettes de leur identité, de leurs compétences et de leurs réseaux pour s'ajuster à la société environnante. En revanche, l'inclusion renvoie à un environnement professionnel où chaque individu est apprécié pour ses compétences, ses expériences et ses perspectives uniques (Albert et Lazzari Dodeler, 2021). L'intégration et l'inclusivité sont des éléments essentiels pour s'établir dans la société d'accueil et sur le marché du travail.

*« Lors de mon arrivée, j'ai réalisé que je n'avais pas connaissance des organismes facilitant l'intégration ni même de l'accueil offert par mon école... À ma grande déception, j'avais déjà manqué la journée d'accueil, ce qui m'a laissée dans une position délicate ». Extrait 6*

Ici, l'analyse du récit de la praticienne-chercheuse met en lumière un manque d'information ou de communication sur les ressources d'accueil, ce qui peut représenter un obstacle à l'intégration efficace des immigrants. Malgré la volonté notable tout au long du récit et la capacité à s'adapter à son nouvel environnement en acquérant et en mettant en pratique ces connaissances, il est primordial de comprendre les codes sociaux, les normes et les pratiques culturelles locales. Cette compréhension est essentielle pour s'intégrer efficacement dans une nouvelle société.

La socialisation s'opère principalement au sein des groupes de compatriotes, qui deviennent souvent une extension de leur pays d'origine. Ces groupes constituent souvent un

espace privilégié, parfois exclusif, pour échanger des informations jugées essentielles à l'adaptation au nouveau système (Goyer, 2012).

*« Il fallait entamer les démarches administratives qu'oblige le Québec c'est-à-dire numéro d'assurance sociale, nouvelle carte Sim ; heureusement pour moi j'avais ma cousine qui vivait à Montréal et elle m'a accueillie le temps que je me rende dans la région où se trouve mon établissement ». Extrait 7*

En reprenant les travaux de Belkhodja et Esses (2013), qui mettent en lumière des stratégies d'intégration et de gestion de la diversité, nous pouvons examiner si ces trois niveaux ont été appliqués dans le cadre de notre récit :

- 1. Les actions entreprises par les institutions d'enseignement en tant qu'entité*
- 2. Les interactions entre l'université et la communauté, incluant l'engagement des prestataires de services pour les nouveaux arrivants*
- 3. Les initiatives de sensibilisation des employeurs*

Dans le cadre de notre récit, nous pouvons observer que les deux premiers niveaux ont été effectivement appliqués. Premièrement, les actions entreprises par les institutions d'enseignement en tant qu'entité se manifestent par les diverses initiatives mises en place pour soutenir les étudiant.e.s internationaux.ales. Ces initiatives incluent des programmes d'accueil, la mise en place de personnes dédiées aux étudiant.e.s internationaux.ales., ainsi que des services de soutien académique et psychologique. Ces actions visent à créer un environnement inclusif et favorable à l'intégration des étudiant.e.s internationaux.ales. au sein de l'université.

*« J'avais déjà manqué la journée d'accueil organisée par mon université pour la réception des nouveaux étudiant.e.s ». Extrait 8*

Deuxièmement, les interactions entre l'université et la communauté, ainsi que l'engagement des prestataires de services pour les nouveaux arrivants, sont également visibles. L'université

collabore avec des organisations locales et des prestataires de services pour offrir des ressources supplémentaires aux étudiant.e.s internationaux.ales. Ces collaborations incluent des services de logement et de provisions alimentaires, comme mentionnés dans la narration. Ces efforts renforcent le réseau de soutien autour des étudiant.e.s internationaux.ales. et facilitent leur intégration dans la communauté locale.

*« Je me suis naturellement accrochée aux personnes que j'ai rencontrées dans le campus et hors campus. La personne en charge des étudiant.e.s internationaux.ales. m'a aidée à découvrir les ressources disponibles en matière de transport, de banque alimentaire, à comprendre les rouages de la vie quotidienne ». Extrait 9*

Cependant, le troisième niveau, qui concerne les initiatives de sensibilisation des employeurs, n'a pas été suffisamment appliqué dans notre récit. Bien que des efforts aient été faits pour soutenir les étudiant.e.s sur le campus et dans la communauté, il manque des initiatives claires et structurées visant à sensibiliser les employeurs aux compétences et aux qualifications des étudiant.e.s internationaux.ales. L'absence de telles initiatives limite les opportunités professionnelles pour les étudiant.e.s internationaux.ales. et entrave leur intégration complète dans le marché du travail local.

À la suite de ce troisième niveau, voyons à présent l'examen de leur intégration et inclusion dans la vie professionnelle.

#### 3.2.2.4 Intégration et inclusion dans la vie professionnelle

Selon Boulet (2016), pour que l'intégration soit effective, les immigrants doivent accéder à un emploi correspondant à leurs attentes et à leurs compétences (Bachelier et al., 2020). Ce processus inclut ainsi, l'acquisition d'expériences professionnelles sur le campus ou en dehors, l'utilisation des services universitaires d'accompagnement pour préparer une transition réussie vers le marché du travail, et le maintien d'une vigilance constante sur l'évolution des opportunités d'emploi locales (Goyer, 2012).

*« En tant qu'étudiante en maîtrise, je rêvais de mettre en pratique les concepts complexes que j'étudiais et de contribuer de manière significative à mon domaine d'expertise.... Mon CV était un document vivant, constamment mis à jour et adapté... En plus de cela, j'explorais activement les opportunités d'emploi à travers les réseaux sociaux ». Extrait 10*

Le soutien institutionnel quant à lui est essentiel, car même ceux qui se sont préparés ont souvent rapporté avoir eu des expériences négatives, mentionnant des barrières culturelles et des difficultés avec les processus de candidature et de réseautage jugés complexes et peu clairs (Arthur et Flynn, 2011). Ils ont constaté que le processus de recherche d'emploi varie considérablement d'un pays à l'autre, et ont identifié le manque de contacts comme un obstacle majeur dans leur parcours (Arthur et Flynn, 2011).

De plus, l'inclusion dans la vie professionnelle implique la création d'un environnement de travail inclusif, où la diversité est non seulement respectée, mais valorisée. Cela peut nécessiter des efforts concertés de la part des employeurs pour promouvoir la diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) dans leurs pratiques de recrutement, de gestion et de promotion. Certains étudiant.e.s internationaux.ales. reconnaissent l'existence de « zones d'incertitude ». « En d'autres termes, leur statut d'étranger » peut représenter un obstacle significatif à une intégration réussie sur le marché du travail (Goyer, 2012). Nous sommes d'avis avec Goyer (2012), pour dire que cette perception d'altérité peut affecter les chances des étudiant.e.s internationaux.ales. d'obtenir des entretiens, d'être embauchée ou de progresser dans sa carrière.

*« Pourquoi les entreprises ne font-elles pas preuve de davantage de flexibilité envers les étrangers ? ... Cependant, certains clients préféreraient parfois faire la queue à la caisse de ma collègue québécoise, même si la mienne était libre ». Extrait 11*

Nous pouvons ainsi mettre cet extrait dans la lancée de Boudarbat et Ebrahimi (2016) au chapitre 1, lorsqu'ils affirment que le fait que les jeunes issus de l'immigration soient souvent membres d'une minorité visible peut entraver leur intégration dans la société canadienne. Cette appartenance peut les exposer à des discriminations et à des préjugés,

limitant ainsi leurs opportunités de participation et d'épanouissement. En conséquence, leur pleine inclusion sociale et professionnelle peut être sérieusement compromise.

De cette manière, nous pouvons comprendre pourquoi le marché du travail tertiaire (des services) devient souvent la seule option viable pour les étudiant.e.s internationaux.ales., ce qui sera abordé plus en détail dans la prochaine partie.

### 3.2.2.5 Le marché du travail tertiaire comme seule alternative

Selon Marciaux et al., (2000), le secteur tertiaire est principalement caractérisé par une prédominance de l'emploi féminin ainsi qu'une expansion significative du travail à temps partiel et du recours accru à des contrats à durée déterminée. Cette dynamique est observée malgré les opportunités d'emploi accessibles dans le commerce et d'autres services, souvent au détriment de l'utilisation optimale des compétences techniques et spécialisées acquises par les étudiant.e.s internationaux.ales.

*« Avec mes options professionnelles limitées et les contraintes de ma situation, ce poste de caissière était la seule porte ouverte pour moi à ce moment-là » Extrait 12*

*« J'ai commencé par postuler pour le soutien administratif... Ensuite pour des téléconseillers commerciaux à temps plein... puis j'ai débuté les procédures pour postuler pour les gouvernements fédéral et provincial... Alors j'ai fait le test... j'ai rempli la multitude de questionnaires... et jusqu'au aujourd'hui je n'ai pas été recrutée... Les entraves à l'insertion sur le marché primaire de l'emploi ne m'ont pas découragée » Extrait 13*

Pendant ses études, la praticienne-chercheuse a consacré tous ses efforts à intégrer les secteurs secondaire et primaire du marché du travail. Cependant, malgré ses aspirations, elle s'est trouvée reléguée au secteur tertiaire des services. Cette réalité souligne une fréquente inadéquation entre les compétences et qualifications des étudiant.e.s internationaux.ales. et les exigences spécifiques du marché du travail canadien.

De plus, le manque de progression de carrière dans ces emplois peut limiter les perspectives de développement professionnel à long terme, entraînant une sous-utilisation

des talents. Cette situation peut maintenir dans des positions précaires et peu gratifiantes, générant ainsi des frustrations professionnelles.

Après avoir compris les options limitées auxquelles les étudiant.e.s internationaux.ales. sont confrontés, il est crucial d'examiner comment leurs compétences antérieures sont perçues. En se basant sur les obstacles mentionnés par Béji et Bouajila (2022) dans le chapitre 1, plusieurs de ces défis seront abordés dans la suite de ce travail. Nous utiliserons des extraits spécifiques pour les discuter en détail.

#### 3.2.2.6 Validation des compétences acquises à l'étranger

Comme le montre l'extrait ci-dessous, l'expérience de travail n'est pas suffisante sans l'obtention de l'équivalence de ses diplômes, qui permet l'accès au marché du travail.

*« Lors de l'entretien, la personne en charge m'a confié que j'avais toutes les qualités requises pour le poste, mais elle m'a demandé si j'avais fait l'équivalence de mon diplôme... malheureusement il fallait cette équivalence pour reconnaître mes acquis ».*  
Extrait 14

Souvent, les étudiant.e.s internationaux.ales. possèdent des qualifications et des expériences significatives, mais celles-ci peuvent ne pas être reconnues dans leur nouveau pays d'accueil. Lors du processus de validation de ses compétences, un candidat ne se présente pas seulement avec ses compétences formelles, mais il engage également tous les aspects de sa personne (Holgado, & Allard-Martin, 2021).

Béji et Bouajila (2022) ont mentionné la sous-évaluation fréquente des diplômes obtenus hors du Québec. Comme ces auteurs le soulignent, bien que les compétences et expériences soient alignées avec les exigences du poste, le manque d'une équivalence officielle du diplôme peut constituer une barrière significative. Cette situation reflète une réalité fréquente où les acquis et les formations obtenus à l'étranger sont souvent sous-

évalués ou mal compris par les employeurs locaux, créant ainsi une discordance entre les capacités des candidats et les attentes institutionnelles. Ce défi structurel représente un processus long, coûteux et complexe, décourageant de nombreux candidats qualifiés.

Selon le MIFI, (2023), en règle générale, les établissements universitaires du Québec ont mis en place des politiques visant à reconnaître les compétences acquises par les étudiants.e.s. Ces politiques sont souvent détaillées et accessibles sur les sites internet de chaque université. Ces politiques peuvent varier d'une université à une autre, mais elles visent toutes à faciliter l'intégration des étudiant.e.s sur le marché du travail en reconnaissant leurs acquis académiques et professionnels.

De plus, le niveau et le lieu d'obtention du diplôme sont deux autres facteurs importants qui influent sur le taux de chômage des immigrants au Québec. En effet, les immigrants dont le diplôme d'études postsecondaires a été délivré à l'étranger ont plus de mal à trouver un emploi que ceux qui ont obtenu leur diplôme au Canada (Boudarbat et Grenier, 2014).

*« Il a dû se soumettre à une évaluation comparative de son diplôme, une étape nécessaire pour exercer en tant qu'ingénieur au Québec... Cette démarche administrative représente l'une des nombreuses étapes longues et complexes qu'il a dû franchir ». Extrait 15*

L'acquisition du diplôme par une personne immigrante ne garantit pas toujours à un employeur potentiel que cette personne sera capable de s'intégrer efficacement dans le milieu professionnel (Chanoux et Laurin, 2013). Nous sommes d'avis avec Chanoux et Laurin (2013) pour dire qu'avoir un diplôme ne suffit pas toujours à convaincre un employeur potentiel, car il peut avoir des doutes concernant la capacité de l'individu à s'adapter aux normes culturelles, aux pratiques de travail locales et à la dynamique d'équipe. Par conséquent, même si un diplôme atteste des qualifications académiques, il ne dissipe pas nécessairement les préoccupations liées à l'intégration sociale et professionnelle dans un nouveau pays.

La reconnaissance de la perception de leur diplôme par les employeurs et sa valeur potentielle est particulièrement cruciale pour les étudiant.e.s internationaux.ales. , car elle

influence grandement leurs perspectives et leurs objectifs à moyen terme, notamment leur décision de rester au Canada après leurs études (Côte, 2021). Par ailleurs, malgré la reprise progressive des activités économiques, des commerces et des services, les étudiant.e.s internationaux.ales. pourraient être confrontés à une discrimination accrue de la part des employeurs, ces derniers privilégiant peut-être une main-d'œuvre locale (Côte, 2021).

*« Je songeais vivement à m'installer au Québec après mes études. Il était donc primordial que mon parcours soit reconnu ici afin de ne pas avoir à tout recommencer à zéro ». Extrait 16*

*« ... la notification qui a suivi disait que je suis désormais dans le lot des étudiant.e.s qui pourraient être contactées pour les postes, mais la priorité sera mise sur ceux qui sont de nationalité canadienne ». Extrait 17*

Après avoir exploré la question de la sous-évaluation des diplômes étrangers, il est également crucial de considérer l'indisponibilité des postes d'emploi adaptés aux compétences des étudiant.e.s internationaux.ales.

### 3.2.2.7 Indisponibilité des postes d'emploi

Au commencement de la mobilité pour les études, divers éléments déterminent les décisions des étudiant.e.s. Ces éléments peuvent découler de la situation dans leur pays d'origine ou des opportunités disponibles dans le pays d'accueil (Farivar et al., 2019). Ainsi, les institutions d'enseignement supérieur et leurs stratégies pour recruter des étudiant.e.s internationaux.ales. , les gouvernements et les politiques d'immigration, ainsi que les relations sociales, la conjoncture économique, et des perspectives d'emploi attractives, sont tous des éléments déterminants dans la décision de vivre cette expérience (Bernard, 2014). Pour la plupart l'un des objectifs ultimes sur le long terme est donc de trouver un emploi, comme nous décrit la narratrice.

Cependant, comme souligné plus haut, intégrer le marché du travail avec un diplôme obtenu à l'étranger peut s'avérer difficile, notamment pour les employeurs qui ne sont pas familiers avec les qualifications non canadiennes (Boulet et Boudarbat, 2010). De plus, malgré ses qualifications et son ambition, le marché du travail québécois ne disposait pas de nombreuses offres correspondant à son expertise.

*« ...une fois arrivée au Québec pour poursuivre sa maîtrise en sciences humaines, elle a rencontré des difficultés pour saisir de grandes opportunités professionnelles. Malheureusement, le Québec n'offrait pas beaucoup d'opportunités dans ce domaine spécifique ». Extrait 18*

Selon l'étude de Beaublanc (2019), deux des personnes étudiantes interrogées n'ont pas rencontré de difficultés dans leur recherche d'emploi uniquement parce que ces emplois ne correspondaient pas à leur domaine d'expertise. Ces postes étaient considérés comme peu qualifiés. D'autres expriment une grande frustration quant à leur trajectoire professionnelle. Ils sont insatisfaits, car ils n'ont pas réussi à trouver d'emploi dans leur domaine malgré leurs diplômes de maîtrise.

*« ... Elle m'avait dit que même après avoir terminé ses études, elle a dû faire face à une recherche d'emploi difficile, passant au moins 8 mois avant de trouver une entreprise prête à reconnaître son niveau de compétence et lui offrir une chance ». Extrait 19*

Les étudiant.e.s internationaux.ales. reconnaissent que leurs diplômes ne sont pas compétitifs sur le marché du travail, notamment à Québec où les opportunités sont limitées. Pour maximiser leurs chances, ils doivent chercher des emplois ailleurs par exemple, en région (Beaublanc, 2019).

Comme le démontre Beaublanc (2019), il existe une discordance entre les qualifications des étudiant.e.s et les exigences du marché du travail local, révélant ainsi un problème systémique où certains secteurs professionnels, notamment celui des sciences humaines ou de l'aménagement du territoire, peuvent être saturés ou moins développés. Cette situation restreint les opportunités pour les étudiant.e.s internationaux.ales. spécialisés dans

ces domaines, les obligeant souvent à accepter des emplois précaires qui ne correspondent pas à leurs compétences ou à se déplacer. Nous sommes d'avis que malgré leurs qualifications élevées, ces obstacles les conduisent à une sous-utilisation de leurs compétences, ce qui entraîne une perte de potentiel économique pour la société d'accueil.

Vincens, (1998), dans une étude de Béji et Bouajila (2022, p. 236), aborde la problématique de l'adéquation en emploi. Cette réflexion aboutit à la distinction de deux catégories : l'« emploi d'insertion » (ou emploi permanent) et l'« emploi temporaire ». Le premier représente un poste quasi définitif répondant aux aspirations professionnelles de l'individu, tandis que le second offre une solution provisoire permettant de sécuriser des revenus en attendant de trouver un emploi plus conforme à ses attentes. Nous y comprenons ainsi les différentes situations auxquelles peuvent être confrontés les nouveaux arrivants en recherche d'emploi.

La difficulté à saisir des opportunités professionnelles dans son domaine spécifique conduit souvent à une réflexion sur les implications de la surqualification professionnelle, ce qui sera exploré dans la prochaine section.

### 3.2.2.8 La surqualification professionnelle

Également connue sous le nom de surqualification en emploi, cette situation se produit lorsqu'un travailleur possède un niveau de scolarité supérieur à celui généralement requis pour le poste qu'il occupe (Cornelissen et Turcotte, 2020).

Comme le souligne Vultur (2022, p.199) :

*« Les travailleurs surqualifiés regroupent les personnes ayant complété un niveau d'études secondaires qui occupent un emploi de niveau élémentaire, les personnes titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires partiel ou complété (niveau collégial) qui ont un emploi de niveau intermédiaire ou élémentaire, ainsi que les titulaires d'un diplôme universitaire de 1er cycle ou supérieur qui occupent un emploi de niveau technique, intermédiaire ou élémentaire. Une personne qui détient*

*une formation de 2e ou 3e cycle universitaire et qui occupe un emploi exigeant habituellement une formation universitaire de 1er cycle n'est pas considérée surqualifiée selon cette mesure. On distingue également la surqualification "majeure" qui est définie comme la situation dans laquelle se trouve le titulaire d'un diplôme universitaire qui occupe un emploi requérant tout au plus un niveau d'études secondaires ».*

Cette situation est courante, surtout chez les étudiant.e.s internationaux.ales. qui tentent de s'intégrer au marché du travail dans leur pays d'accueil. Elle découle principalement de la nécessité d'accepter des emplois moins qualifiés pour répondre rapidement à leurs besoins financiers.

*« ... mes options d'emploi étaient restreintes en tant qu'étudiante, me limitant à des postes ne nécessitant pas de formation universitaire... tout ce qui était à ma portée était des jobs à temps partiel ou occasionnel et très certainement en dessous de mes qualifications ». Extrait 20*

Par ailleurs, Beaublanc (2019) met en évidence plusieurs obstacles majeurs, tels que la surqualification, qui limitent l'insertion professionnelle dans le processus de recherche d'emploi. La surqualification des étudiant.e.s internationaux.ales. peut être perçue comme telle, car les employeurs préfèrent souvent embaucher des personnes ayant un niveau de formation plus faible. En effet, les employeurs peuvent être réticents à recruter des personnes ayant un niveau de diplôme très élevé, ce qui constitue un inconvénient pour l'insertion professionnelle (Beaublanc, 2019).

Le témoignage de la praticienne-chercheuse illustre clairement cette réalité. Elle s'est retrouvée dans une situation inédite, similaire à celle que bon nombre d'étudiant.e.s vivent depuis des années. Bien qu'elle fût prête à travailler et déterminée à réussir, sa candidature a été rejetée pour surqualification, malgré toute sa volonté.

*« ... je me suis rendue dans une boutique spécialisée dans la vente d'articles bio pour postuler un emploi. Étant fraîchement arrivée, j'étais ouverte à toute opportunité rémunérée. Cependant, le responsable m'a expliqué qu'après avoir examiné mon CV et considéré mon dernier diplôme, j'étais surqualifiée pour les postes disponibles.*

*J'avoue que c'était une réponse inattendue. J'étais surprise d'entendre que mes qualifications excédaient les exigences du poste ». Extrait 21*

Diverses caractéristiques ont été décelées comme des facteurs de risque de surqualification chez les immigrants : le lieu de formation, les compétences en lecture et en écriture dans les langues officielles, l'appartenance à certains groupes désignés comme minorités visibles, l'expérience professionnelle antérieure à l'immigration, que cette dernière soit récente ou pas, la catégorie d'admission et les particularités des programmes de sélection des nouveaux arrivants (Cornelissen et Turcotte, 2020).

Il est vrai que les employeurs peuvent percevoir les candidats surqualifiés comme étant potentiellement insatisfaits ou instables à long terme, et peuvent craindre qu'ils quittent rapidement leur poste pour un emploi plus en adéquation avec leurs qualifications, ce qui représente un risque pour l'entreprise en termes de fidélisation et de coûts de formation. Toutefois, cette situation de surprise et de frustration vécue par la praticienne-chercheuse peut engendrer un sentiment de dévalorisation et d'insécurité professionnelle, affectant sa motivation et sa confiance en soi.

*« ... le manque de reconnaissance de mes compétences et de mon expérience antérieure a également entravé ma confiance en moi et affecté mon estime de soi ». Extrait 22.*

Les défis auxquels fait face l'étudiante internationale mettent en lumière l'importance d'explorer les voies d'insertion professionnelle disponibles. Dans cette optique, la prochaine discussion examine les diverses perspectives d'accès en emploi en lien avec les étudiant.e.s internationaux.ales. , en se basant sur les extraits du témoignage pour illustrer ces possibilités concrètes.

### 3.2.3 Les opportunités d'insertion professionnelle

Dans le cadre de notre analyse en se reposant sur le contexte de l'insertion des étudiant.e.s internationaux.ales. , il est crucial d'émettre une nuance entre les opportunités professionnelles et les opportunités d'insertion professionnelle.

Les opportunités professionnelles renvoient aux postes de travail disponibles sur le marché de l'emploi, incluant les offres d'emploi dans divers secteurs et industries qui correspondent aux compétences et qualifications des étudiant.e.s. En revanche, les opportunités d'insertion professionnelle englobent les mécanismes et initiatives qui facilitent l'accès à ces emplois. Cela inclurait les programmes initiés par des organismes, les réseaux de mentorat, les formations complémentaires, et les ressources de soutien qui aident les étudiant.e.s internationaux.ales. à naviguer sur le marché du travail, à adapter leurs compétences aux exigences locales, et à se connecter avec les employeurs potentiels.

Dans notre travail, nous aborderons essentiellement les opportunités d'insertion professionnelle en lien avec le témoignage.

#### 3.2.3.1 Projet d'immigration et sa vision malgré la covid-19

Au fil des événements du témoignage, l'essentiel se dévoile avec le projet d'étude mûri par la praticienne-chercheuse. Ce projet semble avoir été influencé par une prise de conscience des besoins en développement professionnel et académique en particulier dans la gestion des conflits. Une lacune dans les compétences a été identifiée, et il a été décidé de la combler par le biais de l'éducation et de la formation.

*« ... je me suis également rendu compte que je n'étais pas formée spécifiquement pour gérer les conflits qui pouvaient survenir dans ce contexte. Il était évident que pour exceller dans ce domaine, je devais approfondir mes compétences et me former davantage... Je voulais perfectionner mes compétences intellectuelles, techniques, et socioprofessionnelles ». Extrait 23*

Le Canada, réputé pour ses opportunités d'avancement professionnel, est ainsi devenu le terrain propice pour réaliser ces ambitions.

*« C'est ainsi que j'ai entrepris de rechercher des opportunités de formation. Ce constat m'a poussée à entreprendre un projet audacieux : l'immigration au Canada (pays de grandes opportunités). Grâce à un ami sur place, j'ai découvert l'existence d'une maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail offerte à l'université d'une petite ville du Québec ». Extrait 24*

Tout cela s'est déroulé de manière naïve, sans anticiper l'éventualité d'une crise sanitaire.

*« Mais alors que je brûlais de partir, l'année 2019 a marqué le début d'une pandémie qui allait bouleverser le monde. Les frontières étaient verrouillées, le trafic international était paralysé, et mon rêve semblait hors de portée... J'ai plongé tête la première dans les procédures d'immigration, espérant que la situation mondiale s'améliorerait ». Extrait 25*

Comme le souligne le Gouvernement du Québec (2024) dans le chapitre 1, et selon le récit de la praticienne-chercheuse, nonobstant la pénurie de main-d'œuvre, les étudiant.e.s internationaux.ales. en tant que groupe démographique particulier, peuvent bénéficier d'un traitement de faveur sur le marché du travail, ce qui peut impacter leur réussite professionnelle. Leur maîtrise du français, acquise pendant leurs études, joue un rôle clé dans cette intégration, soulignant ainsi l'importance de la langue dans le contexte professionnel québécois.

*« ... il semblait évident que les étudiant.e.s étaient favorisés au Québec et bénéficiaient d'une facilité notable à s'intégrer sur le marché du travail, surtout s'ils maîtrisaient le français, ce qui était mon cas. En conséquence, mon plan initial était de poursuivre ma maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail à l'UQAR tout en cherchant un emploi dans le domaine commercial ou administratif ». Extrait 26*

*« De plus, s'installer dans un pays en proie à une pénurie de main-d'œuvre était une opportunité saisissante. Avec mes compétences polyvalentes dans le domaine de la gestion et de la relation clientèle, je pouvais envisager une multitude de possibilités professionnelles ». Extrait 27*

Dans cet extrait, nous comprenons que la praticienne-chercheuse était consciente de posséder tous les atouts pour s'intégrer aisément dans ce nouvel environnement, étant donné qu'il s'agissait d'une destination où la main-d'œuvre est rare, offrant ainsi des opportunités professionnelles diverses et attrayantes. Elle comptait tirer parti de ses compétences dans la gestion et son expérience antérieure pour explorer une variété de possibilités professionnelles. Ainsi, l'immigration des étudiant.e.s internationaux.ales. représente une opportunité d'insertion professionnelle non seulement pour eux-mêmes, mais aussi pour le marché du travail local, en apportant diversité, innovation et nouveaux réseaux de collaboration. Toutefois, une fois installée dans le pays d'accueil, l'étudiante est confrontée à de nouvelles expériences qui peuvent changer sa perspective sur son avenir (Benabdeljalil, 2009).

Dans la prochaine section, nous examinerons comment l'ouverture du secteur privé peut également offrir des perspectives significatives pour les étudiant.e.s internationaux.ales. dans leur quête d'insertion en emploi.

### 3.2.3.2 Ouverture dans le secteur privé du Québec

Le manque de ressources personnelles ou familiales peut obliger les étudiant.e.s à travailler pour financer leurs études. L'étudiant.e. qui travaille aujourd'hui économise de l'argent pour mieux financer ses études l'année suivante (Beffy et al., 2009). Ainsi, à condition que le travail n'affecte pas trop la réussite universitaire immédiate, un emploi

salarié pourrait faciliter la poursuite des études lorsque les aides familiales ou les bourses sont insuffisantes (Beffy et al., 2009).

*« En tant qu'étudiante étrangère, l'aspect financier était crucial. Il était impératif pour moi de trouver un emploi dès le début pour subvenir à mes besoins... »  
Extrait 28*

Le secteur privé bénéficierait donc ainsi de la présence des étudiant.e.s internationaux.ales. , car près de 44 % d'entre eux occupent un emploi pendant leurs études (Braham, & Diallo, 2023). Bien que l'objectif principal de l'accueil d'étudiant.e.s étrangers.ère.s. ne soit pas leur embauche, il est évident qu'ils jouent un rôle sur le marché du travail, en particulier dans des secteurs privés confrontés à des défis de recrutement comme la restauration et l'hôtellerie (Braham, & Diallo, 2023).

Dans son étude, Goyer (2012) met en lumière le cas d'étudiant.e.s internationaux.ales. qui constatent que les petites et moyennes entreprises (PME) de la région se montrent particulièrement accueillantes envers les étrangers, facilitant ainsi leur intégration au marché du travail. En mettant en place des politiques inclusives et en offrant parfois des formations spécifiques, ces entreprises permettent aux étudiant.e.s internationaux.ales. de travailler chez elles, même pendant leurs études. Cette ouverture leur offre l'opportunité d'acquérir une expérience professionnelle précieuse tout en poursuivant leur parcours académique.

*« J'ai finalement trouvé une opportunité en tant que caissière dans un supermarché local... et j'ai également trouvé un autre travail au service alimentaire d'une maison de retraite...il y avait des opportunités au sein du service chargé du rangement et de la propreté des tenues du personnel... j'ai accepté le poste ». Extrait 29*

Nous comprenons ainsi Goyer (2012) dans ses propos, car le fait de trouver des opportunités d'emploi dans des secteurs comme les supermarchés et les maisons de retraite, bien que moins prestigieuses, propose des environnements de travail accueillants et favorise l'intégration. Cela permet également aux étudiant.e.s internationaux.ales. de comprendre le

fonctionnement de ces secteurs et de s'adapter plus rapidement à leur pays d'accueil. Cette situation démontre l'importance de valoriser tous les secteurs de l'emploi pour leur contribution à la société et à l'économie. De plus, travailler dans le secteur privé permet aux étudiant.e.s internationaux.ales. de développer leur réseau professionnel.

La discussion sur l'ouverture du secteur privé sera complétée par une exploration des changements apportés par les gouvernements en faveur des étudiant.e.s internationaux.ales. , étant perçus comme des initiatives d'insertion professionnelle.

### 3.2.3.3 Les changements apportés par les gouvernements en faveur des étudiant.e.s internationaux.ales.

Le MIFI a amélioré la rétention des étudiant.e.s internationaux.ales. au Québec ces dernières années. Depuis 2011, il propose des séances d'information dans les collèges et universités (Institut du Québec, 2017) et le Québec a mis en ligne deux sites web pour offrir un soutien accru aux étudiant.e.s internationaux.ales. en matière d'apprentissage du français et d'intégration, des services qui étaient auparavant réservés aux résidents permanents (Institut du Québec, 2017).

Dans le même esprit, selon immigration, réfugiés et citoyenneté canada (IRCC, 2022), le gouvernement du Canada a pris une mesure concrète pour répondre aux difficultés rencontrées par les employeurs. En effet, le 15 novembre 2022, une décision est entrée en vigueur permettant aux étudiant.e.s internationaux.ales. - dont le permis d'étude le permet - de travailler hors campus sans la limite de 20 heures par semaine précédemment imposée (IRCC, 2022).

*« Cette mesure, qui permettra à de nombreux étudiant.e.s internationaux.ales. d'acquérir plus d'expérience de travail de valeur au Canada, se traduira par une augmentation de la disponibilité des travailleurs en appui à la croissance post-pandémique du Canada » (IRCC, 2022, s.p.).*

*« Une bonne nouvelle est survenue quelque temps plus tard de la part du gouvernement, nous autorisant à travailler plus de 20 heures par semaine hors du campus scolaire. Cette annonce a été accueillie avec enthousiasme par beaucoup d'entre nous, car elle ouvrait de nouvelles perspectives. Elle a non seulement amélioré significativement notre qualité de vie sociale, mais aussi professionnelle ». Extrait 30*

Dans le même ordre d'idées, l'existence de lois sur la protection des employés, établies par le gouvernement, apaise les inquiétudes des étudiant.e.s internationaux.ales. envisageant de s'installer au Canada, y compris avec leur famille (Arthur et Flynn, 2011). Cette sécurité juridique renforce leur confiance dans le marché de l'emploi canadien et les encourage à envisager sérieusement de s'y établir à long terme. Ainsi, cette perspective de trouver et de décrocher un emploi, soutenu par des mesures législatives garantissant des conditions de travail équitables, apparaît comme un motif essentiel pour rester au Canada après l'obtention du diplôme (Arthur & Flynn, 2011). Cette constatation d'Arthur et Flynn (2011) souligne ainsi l'importance des politiques gouvernementales en matière d'emploi dans la rétention des talents étrangers et dans la promotion de l'immigration qualifiée.

Au chapitre 1, le gouvernement du Québec (2020) a souligné qu'en réponse au contexte post-COVID-19, une campagne de recrutement avait été lancée en 2020 pour former des préposés aux bénéficiaires, offrant ainsi une opportunité rapide d'intégration au marché du travail de la santé pour de nombreux étudiant.e.s.

Ainsi, contrairement aux perturbations évoquées par Frimousse et al. (2020), le 13 février dernier, le Québec a de nouveau annoncé l'ouverture de nouvelles inscriptions pour une formation de courte durée destinée à former des auxiliaires aux services de santé et sociaux (ASSS), maintenant ainsi une perspective similaire à celle de 2020 pour continuer à soutenir les étudiants internationaux intéressés par ce secteur.

Les étudiant.e.s internationaux.ales. peuvent également solliciter leur établissement d'enseignement pour obtenir de l'aide, notamment pour s'intégrer dans la communauté et rechercher un emploi (Institut du Québec, 2017). Des ressources et des réseaux sont offerts

par ces institutions éducatives, ainsi que des programmes d'intégration, pour aider ces derniers à accéder à des emplois dans le secteur public et privé. Ces événements de recrutement constituent des occasions importantes pour développer un réseau professionnel. Rencontrer des recruteurs et d'autres professionnels du secteur peut ouvrir des portes et créer des opportunités de carrière.

*« Ainsi, je me suis tournée vers les événements organisés par l'école, j'ai participé à deux séances de recrutement... j'ai remarqué la présence d'une des banques auprès desquelles j'avais postulé un poste d'étudiante ou de stagiaire ». Extrait 31*

Maintenant que nous avons vu dans quelle mesure les instances gouvernementales peuvent jouer un rôle essentiel dans cette dynamique, nous examinerons ensuite les opportunités professionnelles liées aux domaines d'études et au parcours professionnel des étudiant.e.s internationaux.ales.

#### 3.2.3.4 Les opportunités professionnelles liées aux domaines d'études et au parcours professionnel

Selon la recherche réalisée par Beaublanc (2019), la plupart des participants ont une perception positive de leur intégration professionnelle et se déclarent satisfaits de leur situation professionnelle actuelle. Les commentaires des participants révèlent que les facteurs contribuant à cette satisfaction étaient liés à leur expérience et à leur domaine de compétence. Un autre participant a expliqué qu'il travaille dans un domaine en lien avec les études qu'il poursuit actuellement à l'université, et que la possibilité de faire carrière dans ce domaine lui procure un sentiment de satisfaction et de réussite (Beaublanc, 2019).

Nous convergions avec Beaublanc (2019) en disant que les opportunités professionnelles des étudiant.e.s internationaux.ales. sont fortement influencées par leurs domaines d'études. Comme le démontre l'analyse du récit de la praticienne-chercheuse en accord avec l'auteur, les options académiques choisies peuvent grandement nous aider dans

nos perspectives d'emploi. Par exemple, les étudiant.e.s internationaux.ales. qui se dirigent vers des domaines en forte demande, tels que les technologies de l'information, l'ingénierie, la santé et les affaires, bénéficient souvent d'un large éventail d'opportunités professionnelles. Ces secteurs sont constamment à la recherche de nouvelles compétences et d'innovations, ce qui permet aux diplômés de ces domaines de trouver des emplois plus facilement et d'accéder à des carrières enrichissantes.

*« D'un autre côté, j'ai rencontré des étudiant.e.s qui, au contraire, étaient très sollicités par les employeurs à la fin de leurs études... Après avoir obtenu leur diplôme, ils ont réussi à décrocher des postes intéressants. J'ai donc constaté que tout dépend très souvent du domaine d'études choisi... » Extrait 32*

De plus, le parcours académique et professionnel peut grandement faciliter l'insertion sur le marché du travail. Un solide bagage éducatif et des expériences professionnelles pertinentes permettent non seulement de renforcer la candidature auprès des employeurs, mais aussi d'augmenter les chances de trouver des opportunités professionnelles alignées avec les objectifs de carrière. Les étudiant.e.s internationaux.ales. sont considérés comme un groupe très attractif, dont les compétences diverses et les connaissances étrangères renforceront l'économie canadienne (Arthur et Flynn, 2011).

*« Mon domaine professionnel offrait la possibilité de travailler dans pratiquement tous les secteurs où interviennent les hommes et les femmes. La combinaison d'une formation académique de haut niveau et d'une expérience professionnelle pertinente me semblait être le chemin idéal vers une intégration réussie et durable dans la société québécoise. » Extrait 33*

	Donnée trimestrielle			Variation			
	T1 2024	T4 2023	T1 2023	Depuis le trimestre précédent		Depuis le trimestre de l'année précédente	
	milliers ou %			milliers ou points de %	%	milliers ou points de %	%
<b>INDUSTRIE</b>							
<b>Emploi total</b>	<b>4 524,3</b>	<b>4 523,9</b>	<b>4 496,1</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>28,2</b>	<b>0,6</b>
<b>SECTEUR DE LA PRODUCTION DE BIENS</b>	<b>923,4</b>	<b>929,6</b>	<b>942,5</b>	<b>-6,2</b>	<b>-0,7</b>	<b>-19,1</b>	<b>-2,0</b>
Agriculture	47,5	50,9	54,2	-3,4	-6,7	-6,7	-12,4
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	37,7	33,5	40,8	4,2	12,5	-3,1	-7,6
Services publics	33,3	31,3	33,1	2,0	6,4	0,2	0,6
Construction	314,8	318,5	313,1	-3,7	-1,2	1,7	0,5
Fabrication	490,0	495,3	501,4	-5,3	-1,1	-11,4	-2,3
<b>SECTEUR DES SERVICES</b>	<b>3 600,8</b>	<b>3 594,4</b>	<b>3 553,5</b>	<b>6,4</b>	<b>0,2</b>	<b>47,3</b>	<b>1,3</b>
Commerce	665,5	664,3	658,9	1,2	0,2	6,6	1,0
Transport et entreposage	225,8	213,2	213,5	12,6	5,9	12,3	5,8
Finance, assurances, immobilier et location	268,1	267,7	278,1	0,4	0,1	-10,0	-3,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	385,5	378,3	382,8	7,2	1,9	2,7	0,7
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	158,2	169,2	177,5	-11,0	-6,5	-19,3	-10,9
Services d'enseignement	353,0	350,0	334,9	3,0	0,9	18,1	5,4
Soins de santé et assistance sociale	621,8	615,7	600,1	6,1	1,0	21,7	3,6
Information, culture et loisirs	201,0	217,3	204,5	-16,3	-7,5	-3,5	-1,7
Hébergement et services de restauration	244,6	245,5	237,1	-0,9	-0,4	7,5	3,2
Autres services	181,5	181,2	181,5	0,3	0,2	0,0	0,0
Administrations publiques	295,8	292,0	284,5	3,8	1,3	11,3	4,0

Note : La somme des composantes peut différer du total en raison de l'arrondissement des données.  
... = Nayant pas lieu de figurer.

Figure 2 : secteurs les plus en demande au premier trimestre 2024

Source : statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0355-01 (données désaisonnalisées). Compilation : ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, secteur de l'Emploi (Gouvernement du Québec, 2024, p.16).

La figure ci-dessus met en évidence les secteurs les plus en demande au premier trimestre 2024, car par rapport au même trimestre en 2023, l'emploi a augmenté dans le secteur des services, tandis qu'il a diminué dans le secteur de la production de biens. Les plus gros gains d'emplois ont été enregistrés dans les secteurs des soins de santé, de l'assistance sociale et des services d'enseignement (gouvernement du Québec, 2024). D'autres secteurs, comme le transport, l'entreposage et l'administration publique, ont également connu des augmentations significatives. En revanche, certains secteurs ont vu une baisse de l'emploi, notamment les services aux entreprises, la fabrication et les finances et assurances (Gouvernement du Québec, 2024).

En définitive, les domaines d'études et les parcours professionnels jouent un rôle crucial dans l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux. Les secteurs en demande offrent des opportunités significatives, particulièrement lorsque les compétences et les expériences des étudiant.e.s sont alignées avec les besoins du marché.

Voyons à présent comment la communauté et l'entourage peuvent également y contribuer.

### 3.2.3.5 Ouverture découlant de la communauté

Au sein de la communauté, on retrouve des personnes partageant des buts et des biens communs (Lazzari Dodeler & Albert, 2018). La communauté organisationnelle bénéficie ainsi, grandement de la reconnaissance des immigrants à la fois comme individus uniques et comme membres partageant des idées et des objectifs communs. Cela améliore leur intégration au sein de l'organisation. En retour, l'engagement des personnes immigrantes favorise le partage interculturel et contribue à créer un environnement inclusif (Lazzari Dodeler & Albert, 2018).

La perception et les méthodes d'intégration varient d'une personne à l'autre. Pour se sentir vraiment intégré, il est essentiel de disposer d'un réseau social solide et de s'engager dans des activités qui dépassent le cadre scolaire (Gagnon, 2019). De fait, Gagnon (2019) souligne que certains étudiant.e.s trouvent que leur intégration est facilitée par leur participation à des clubs et associations universitaires, ce qui développe un sentiment d'appartenance. Pour d'autres, cette intégration peut être facilitée par d'autres formes de communauté. Effectivement, pour la praticienne-chercheuse, il a été crucial d'avoir certaines personnes autour d'elle pour qu'elle puisse s'adapter et se représenter à eux.

*« Mes collègues de travail sont devenus une source de soutien précieuse, partageant leurs expériences et m'aidant à m'adapter à ma nouvelle réalité professionnelle..., j'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreuses personnes, dont beaucoup étaient des étudiant.e.s ». Extrait 34*

Établir des liens significatifs avec d'autres personnes permet de créer un réseau de soutien émotionnel et pratique. Ces relations aident les individus à surmonter les défis et les obstacles rencontrés dans leur nouvelle réalité, qu'il s'agisse d'un nouvel environnement culturel, académique ou professionnel. Les relations interpersonnelles jouent donc un rôle crucial en tant que vecteurs de résilience et d'intégration (Gagnon, 2019).

*« En parlant ouvertement de ma recherche d'emploi à la communauté africaine dans laquelle je me suis fait des amies, j'ai reçu des conseils précieux et des recommandations pour des postes potentiels ». Extrait 35*

Nombreux sont ceux qui ont trouvé un soutien précieux au sein de leur réseau social : maintenir des contacts réguliers avec la famille, s'entourer d'amis, s'entraider et se motiver entre étudiant.e.s internationaux.ales. et camarades de classe, discuter avec des personnes-ressources, et s'ouvrir aux autres (Gagnon, 2019) Ces approches ont permis aux étudiant.e.s de transcender les obstacles rencontrés pour surmonter les difficultés et s'adapter efficacement (Gagnon, 2019). De plus ce regroupement est essentielle car d'après Béji et Bouajila (2022, p. 231) :

*« Si les immigrants disposent souvent d'un riche capital de fusion (acquis au sein même de leur propre communauté et qui renforce leur appartenance identitaire à un groupe), leur capital de rapprochement (basé sur les liens sociaux établis à l'extérieur de leur communauté ethnoculturelle) est néanmoins beaucoup moins nanti. Si le capital de fusion peut contribuer à procurer un soutien moral, il n'offre pas forcément d'opportunités d'accès à de nouvelles informations professionnelles pertinentes ».*

Passons à présent à la synthèse de ces éléments pour en tirer des apports pertinents.

### **3.3 SYNTHÈSE**

Cette synthèse rappelle tout d'abord quelques points marquants de notre analyse et ensuite nous donnerons quelques apports que nous trouvons utile de mentionner.

#### **3.3.1 Points saillants de notre analyse**

Au début de leur installation au Québec, les étudiant.e.s internationaux.ales. sont confrontés à une série d'obstacles majeurs qui compliquent leur recherche d'emploi correspondant à leur formation et à leur expérience professionnelle, voire l'obtention d'un emploi tout court.

En effet, le manque total d'expérience professionnelle au Québec constitue un frein considérable, même lorsque les compétences requises pour le poste sont présentes ; et la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ainsi que les préjugés associés à cette main-d'œuvre deviennent des défis importants (Lazzari Dodeler, 2018). L'absence de réseau professionnel n'arrange rien, car elle pénalise également les étudiant.e.s internationaux.ales., qui ne sont souvent pas au courant des opportunités d'emploi disponibles dans leur domaine (IRIS, 2016). Ainsi, pour s'intégrer sur le marché du travail, les étudiant.e.s internationaux.ales. sont souvent contraints de réévaluer leur parcours professionnel en tenant compte du contexte socio-économique, culturel, et juridique du pays d'accueil (Lazzari Dodeler, 2018).

#### **3.3.2 Apport basé sur l'expérience**

Le témoignage a révélé toutes les vulnérabilités ainsi que la résilience dont la praticienne-chercheuse a fait preuve pour s'intégrer socialement et professionnellement. Elle a mis en lumière les nombreux défis auxquels elle a dû faire face, telle que les préjugés culturels, les difficultés liées à la reconnaissance de ses diplômes étrangers, ainsi que les émotions, frustrations et triomphes qu'elle a ressentis tout au long de son parcours. Malgré

ces obstacles, elle a démontré sa détermination en s'adaptant progressivement aux nouvelles normes et attentes du marché du travail québécois.

Immigrante vulnérable certes, mais sa capacité à surmonter tous ces défis témoigne de sa résilience exceptionnelle à chercher activement des moyens de se projeter vers un avenir plus prometteur et à surmonter les obstacles rencontrés sur son chemin (Lazzari Dodeler et Albert, 2018).

L'analyse du récit démontre également une compréhension approfondie des implications politiques et sociales qui peut influencer l'état psychologique des étudiant.e.s internationaux.ales. dans la société d'accueil. Elle met en lumière les interactions complexes entre les politiques d'immigration, les attitudes sociales et le bien-être mental de la praticienne-chercheuse. En exposant les défis tels que les barrières linguistiques, les préjugés culturels et les difficultés à se faire reconnaître professionnellement, l'analyse montre comment ces facteurs peuvent créer des tensions psychologiques et émotionnelles chez les étudiant.e.s internationaux.ales.

De plus, il souligne l'importance des réseaux de soutien social, de l'accès aux services de santé mentale et de l'inclusion dans la communauté locale pour promouvoir un environnement favorable à leur épanouissement psychologique. En comprenant ces dynamiques à travers l'expérience de la praticienne-chercheuse, il devient possible de formuler des politiques et des pratiques qui favorisent une intégration plus positive et durable des étudiant.e.s internationaux.ales. sur le plan psychologique dans leur société d'accueil.

## CONCLUSION GÉNÉRALE

La présente recherche s'intéresse aux défis et aux opportunités liés à l'intégration professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales. dans un contexte post-COVID-19 du Québec, en s'appuyant sur l'expérience vécue d'une étudiante internationale.

Notre démarche repose sur l'autopraxéographie, une méthodologie rigoureuse et une analyse approfondie des multiples dimensions de l'intégration professionnelle. Ce cadre méthodologique, ancré dans le paradigme épistémologique constructiviste pragmatique (PECP), nous a permis de capturer la complexité des réalités vécues et des apports concrets.

À mesure que les universités québécoises attirent un nombre croissant d'étudiant.e.s venus des quatre coins du globe, il devient essentiel de comprendre les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés lors de leur insertion professionnelle. Les résultats ont mis en lumière plusieurs aspects cruciaux de cette problématique notamment la reconnaissance de leurs qualifications, la nécessité d'équivalences de diplômes, et les difficultés à trouver des emplois correspondant à leurs compétences. Cependant, des opportunités existent, notamment grâce aux politiques d'insertion professionnelle, aux initiatives de formation, et à l'ouverture du secteur privé, qui peuvent faciliter leur intégration sur le marché du travail québécois. En identifiant les obstacles et en explorant les opportunités disponibles, cette recherche contribue à informer les politiques éducatives et d'immigration, tout en offrant des perspectives pratiques pour améliorer les expériences des étudiant.e.s internationaux.ales. Elle vise à promouvoir une intégration professionnelle plus fluide et enrichissante, bénéficiant ainsi non seulement aux étudiant.e.s eux-mêmes, mais aussi à l'ensemble de la société québécoise.

Ce mémoire met en évidence des apports tels que : les vulnérabilités des immigrants, l'importance de la résilience, une compréhension approfondie des implications politiques et sociales, et l'importance des réseaux de soutien social. Toutefois, certaines limites doivent être reconnues. L'approche centrée sur l'expérience d'une seule personne peut être discutable, bien que la méthode de l'autopraxéographie ne cherche pas à généraliser ses

résultats. De plus, les dynamiques changeantes des politiques et du marché du travail exigent une réévaluation continue des conclusions pour rester pertinentes.

Étant donné que le cheminement des étudiant.e.s internationaux.ales. en études supérieures, marqué par des expériences académiques, sociales, professionnelles et migratoires, suscite de plus en plus un intérêt croissant dans les recherches (Goyer, 2012), il serait pertinent de se pencher sur des secteurs économiques spécifiques, car tous n'ont certainement pas les mêmes exigences. Une étude approfondie pourrait explorer comment les compétences acquises à l'étranger peuvent être reconnues et valorisées dans ces secteurs du marché du travail. Par exemple, le secteur de la technologie peut exiger des compétences techniques spécifiques, tandis que le secteur des services pourrait valoriser davantage les compétences interpersonnelles et la diversité culturelle. Une analyse détaillée de ces différences sectorielles permettrait de formuler des recommandations plus ciblées pour améliorer l'insertion professionnelle des étudiant.e.s internationaux.ales. dans divers domaines économiques.



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abousaid, F. Z. (2023). Méthodologie et épistémologie de recherche en Sciences de Gestion : enjeux et perspectives. *Alternatives Managériales Économiques*, 5(2), 547-564.
- Albert, M. N. (2017). L'autopraxéographie, une méthode pour participer à la compréhension de la complexité de l'entrepreneuriat. *Projectics/Proyética/Projectique* (1), 69-86.
- Albert, M. N., & Avenier, M. J. (2011). Légitimation de savoirs élaborés dans une épistémologie constructiviste à partir de l'expérience de praticiens. *Recherches qualitatives*, 30(2), 22-47.
- Albert, M. N., & Cadieux, P. (2017). L'autopraxéographie. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels (Supplement)*, 163-175.
- Albert, M. N., & Lazzari Dodeler, N. (2021). Du processus d'insertion sociale à l'inclusion sociale ou de la vulnérabilité à la résilience-reliance. *Nouveaux cahiers d'éthos*, 2, 69-81.
- Albert, M. N., & Michaud, N. (2016). From disillusion to the development of professional judgment: Experience of the implementation process of a human complexity course. *Sage Open*, 6(4), 2158244016684372.
- Arthur, N., et Flynn, S. (2011). Career development influences of international students who pursue permanent immigration to Canada. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 11(3), 221-237. Doi : 10.1007/s10775-011-9212-5
- Bachellerie, 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*.
- Bagnoli, C. (2016). Vulnerability and the incompleteness of practical reason, In Ch. Strahele (ed.) *Vulnerability, autonomy, and applied ethics*, 13-32, London Routledge.

- Baril P.A. (2023) : L'expérience d'un nouvel employé affecté au service de recrutement et de dotation dans le réseau de la santé du Québec [https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/2442/1/Pierre-Alexandre\\_Baril\\_mars2023.pdf](https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/2442/1/Pierre-Alexandre_Baril_mars2023.pdf)
- Beaublanc, R. (2019). Perception des étudiants étrangers devenus immigrants à l'égard de leur trajectoire d'intégration professionnelle dans la ville de Québec (Doctoral dissertation, Université Laval).
- Beffy, M., Fougère, D., & Maurel, A. (2009). L'impact du travail salarié des étudiants sur la réussite et la poursuite des études universitaires. *Économie et statistique*, 422(1), 31-50.
- Béji K. et A. Pellerin (2010), « L'intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles/ Industrial Relations*, vol. 65, no 4, p. 562-583.
- Béji, K., & Bouajila, S. (2022) : Enjeux et défis de la transition études-travail des diplômés internationaux. <https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/4d1405ff-ff3b-4e3b-b54d-300f41e6d07a/content#page=226>
- Belkhodja, C. (2017). La mobilité des étudiants étrangers dans une région du Québec : le cas des étudiants réunionnais à Rimouski (Québec). *Géo-Regards : revue neuchâteloise de géographie*, 10(1), 155-170.
- Belkhodja, C., & Esses, V. (2013). Mieux évaluer la contribution des étudiants étrangers à la société canadienne. *Synthèse des connaissances*. Université de Moncton.
- Benabdeljalil, A. (2009). Une étude exploratoire sur les étudiants internationaux migrants : Projet d'immigration et expérience de travail.
- Bendarkawi, A. (2022). Méthodes mixtes et paradigme pragmatique en sciences de gestion : un essai de réflexion épistémologique et méthodologique. *Revue Internationale des Sciences de Gestion*, 5(2).
- Benhaddouch, M., & El Fathaoui, H. (2022). Paradigmes épistémologiques et choix méthodologiques en science de gestion : Revue de littérature. *Revue Française d'Économie et de Gestion*, 3(5).
- Bensouilah, A. A. (2021) Stress au travail et incertitude de l'avenir professionnel Afaf Assia Bensouilah (Pr. Naouel HAMADECHE (2).
- Bernard, M.-C. (2014). Circulation des savoirs, mobilité internationale et études supérieures. Récit de la mise en place d'une voie favorisant l'insertion universitaire en milieu francophone nord-américain. *Globe*, 17 (2), 93–115. <https://doi.org/10.7202/1036239ar>

- Beuve, J., Bourreau, M., Péron, M., & Perrot, A. (2020). Plateformes numériques et pratiques anti-concurrentielles et déloyales. *Conseil d'analyse économique Focus*, (050-2020).
- Black, J., Hashimzade, N. & Myles, G. (Éds.). (2013). *A Dictionary of Economics*. Oxford Reference.  
<https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/acref/9780199696321.001.0001/acref9780199696321>
- Boudarbat, B. & Ebrahimi, P. (2016). L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada. *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 121–144. <https://doi.org/10.7202/1040392ar>
- Boudarbat, B., & Grenier, G. (2014). *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
- Boulet, M. (2016). *L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : défis, acteurs et rôle de la Métropole*, Rapport de projet, CIRANO.
- Boulet, M. et Boudarbat, B. (2010). Un diplôme postsecondaire canadien : un tremplin vers des emplois de qualité pour les immigrants ? Étude IRPP, no 8, Montréal, Institut de recherche en politiques publiques. <https://irpp.org/wp-content/uploads/2010/09/NO8-BOUDARBAT.pdf>
- Braham, E., & Diallo, D. (2023). Portrait de l'immigration temporaire : Attraction et rétention des étudiants étrangers au Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2023/05/20230518-IDQ-ETUDIANTSETRANGERS.pdf>
- Catherine, S., Landier, A., & Thesmar, D. (2015). *Marché du travail : la grande fracture*. Institut Montaigne.
- Chanoux, P., & Laurin, D. (2013). *Accélérer l'intégration professionnelle des immigrants sur l'île de Montréal : un projet novateur en adaptation et reconnaissance des compétences*. Bilan du projet-pilote. Conférence régionale des élus de l'île de Montréal.
- Cisse, M., & Dieme, M. (2023) : La croissance économique permet-elle de créer de l'emploi au Sénégal ?
- Cornelissen, L., & Turcotte, M. (2020). La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants. Statistique Canada= Statistics Canada.

- Côte, M. (2021). La mobilité internationale étudiante postsecondaire et la COVID-19 : quelles sont les incidences de la pandémie sur les étudiants internationaux et leur environnement.
- Coustore, C., Fleury, C., & Bélanger, D. (2021). Sur le fil : les parcours migratoires à l'épreuve de la crise du Covid-19 au Québec. *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (34-35).
- Crossman, E., Lu, Y., & Hou, F. (2022). *International students as a source of labour supply: engagement in the labour market after graduation*. Statistics Canada= Statistique Canada. <https://doi.org/10.25318/36280001202101200002-eng>
- De Champlain, Y., Hutchison, M., Boudreault, H., Chastenay, P., Girard, A. & Laurin, D. (2023). La reconnaissance des acquis et des compétences, une transdiscipline ? *Enjeux et société*, 10(1), 163–193. <https://doi.org/10.7202/1098702ar>
- De Dieu, T. K. J. (2021). Economie d'échelle à l'interne et Covid-19 : Une tentative de voie de sortie en RDC.
- Duhamel, M., François Brouard, D. B. A., & FCPA, F. (2020). L'influence des facteurs fiscaux sur les intentions de transferts de PME québécoises et canadiennes.
- El-Hage, W., Hingray, C., Lemogne, C., Yrondi, A., Brunault, P., Bienvenu, T., ... & Aouizerate, B. (2020). Les professionnels de santé face à la pandémie de la maladie à coronavirus (COVID-19): quels risques pour leur santé mentale?. *L'encephale*, 46(3), S73-S80. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0013700620300762>
- Farivar, F., Coffey, J. and Cameron, R. (2019), "International graduates and the change of initial career mobility intentions", *Personnel Review*, Vol. 48 No. 4, pp. 1061-1078. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2017-0007>
- Faustine, Kede. N., Roger, T. N., & Essimi, J. A. B. (2019). Les déterminants du choix de l'emploi informel dans un marché du travail segmenté dans les pays en développement : cas du Cameroun.
- Fortin, M. F., & Gagnon, J. (2016). Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives. Chenelière éducation.
- Frimousse, S., & Peretti, J. M. (2020). Les changements organisationnels induits par la crise de la Covid-19. *Question (s) de management*, (3), 105-149.

Gazier, B., & Touffut, J. P. (2021). Crise sanitaire et dynamiques du travail et de l'emploi en France, en Europe et aux États-Unis Mesures, comparaisons et théories Rapport pour l'Institut pour la Recherche CDC (Doctoral dissertation, Centre Cournot).

Géoconfluences, (2021) : *Secteurs de production ou secteurs économiques (primaire, secondaire, tertiaire)* [https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/secteurs-de-production-ou-secteurs-economiques-primaire-secondaire-tertiaire/@@download\\_pdf?id=secteurs-de-production-ou-secteurs-economiques-primaire-secondaire-tertiaire&uid=705ff4a78ea4434fb893b49998478bef](https://geoconfluences.ens-lyon.fr/glossaire/secteurs-de-production-ou-secteurs-economiques-primaire-secondaire-tertiaire/@@download_pdf?id=secteurs-de-production-ou-secteurs-economiques-primaire-secondaire-tertiaire&uid=705ff4a78ea4434fb893b49998478bef)

Gouvernement du Canada, (2023) : *COVID-19 : Prévention et risques* <https://www.canada.ca/fr/sante-publique/services/maladies/2019-nouveau-coronavirus/prevention-risques.html>

Gouvernement du Canada, (2024) : *Étudiants internationaux* <https://www.canada.ca/fr.html>

Gouvernement du Québec, (2020) : *Pandémie de la COVID-19 - Québec lancera une importante campagne de recrutement pour pourvoir les postes en CHSLD* <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-la-covid-19-quebec-lancera-une-importante-campagne-de-recrutement-pour-pourvoir-les-postes-en-chsld>

Gouvernement du Québec, (2024) : Arrima, apprendre le français, immigrer au Québec, faire un séjour d'études et obtenir de l'aide pour s'intégrer. <https://www.quebec.ca/>

Gouvernement du Québec, (2024) : *Bulletin trimestriel du marché du travail au Québec* <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/publications-adm/imt/bulletins-trimestriels/00-ensemble-quebec/2024/00-imt-bmt-2024-T1.pdf>

Goyer, L. (2012). Parcours universitaire et parcours migratoire : une étude qualitative de l'expérience des étudiants internationaux. *Les parcours d'orientation des jeunes : dynamiques institutionnelles et identitaires*, 255-276.

Holgado, O. & Allard-Martin, C. (2021). Variété et complexité des situations de travail et reconnaissance des acquis de métier : le travail des experts-évaluateurs. *Revue hybride de l'éducation*, 4(5), 116–137. <https://doi.org/10.1522/rhe.v4i5.1005>

Information sur le marché du travail (2016) : *Le marché du travail et l'emploi par industrie au Québec* <https://www.donneesquebec.ca/recherche/dataset/dd838c59-eaa5-4bef-8f5a-85a385529de7/ressource/9f25027f-92c4-4890-8ce4-a3550efb5a9b/download/00imtperspectives2015-24.pdf>

- Insee première (2020) : Une photographie du marché du travail en 2019 Le chômage continue de reculer. N° 1793, 4. <http://sarkoups.free.fr/ip1793.pdf>
- Institut de la statistique du Québec, (2024) : *Emploi et marché du travail* <https://statistique.quebec.ca/fr>
- Institut de la statistique : du Québec, (2024) : *Effets de la COVID-19 sur l'emploi dans les industries du Québec : près de 450 000 emplois perdus* <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/e/effets-de-la-covid-19-sur-lemploi-dans-les-industries-du-quebec-pres-de-450-000-emplois-perdus>
- Institut de recherche et d'information socioéconomiques (2016) : *Les étudiants universitaires internationaux : une "clientèle" lucrative* <https://iris-recherche.qc.ca/>
- Institut de statistique de l'UNESCO, (2024) : Étudiants en mobilité internationale. <https://uis.unesco.org/fr/node/4789141>
- Institut du Québec. (2017). Attirer et retenir plus d'étudiants internationaux : Six propositions pour renverser la tendance au Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/02/201702-IDQ-EtudiantsInternationaux.pdf>
- Jaeger, M. (2015). L'inclusion : un changement de finalité pour le travail social ? *Vie sociale*, (3), 43-54.
- Kanouté, F. (2002). Profils d'acculturation d'élèves issus de l'immigration récente à Montréal. *Revue des sciences de l'éducation*, 28(1), 171–190. <https://doi.org/10.7202/007154ar>
- Lazzari Dodeler, N. (2018). Les ancres de carrière des travailleurs immigrants du Bas-St-Laurent : émergence d'une nouvelle ancre. In Jourdan-Ionescu, C., Ionescu, S., Kimessoukié-Omolomo, E., Julien-Gauthier, F. (Coord.), *Résilience et Culture, Culture de la résilience*, Québec, Canada, 210-219. CRIRES, disponible à <https://lel.crires.ulaval.ca/oeuvre/resilience-et-culture-culture-de-la-resilience>
- Lazzari Dodeler, N., & Albert, M. N. (2017). Développer des communautés de personnes pour manager la diversité en entreprise. *Management & Sciences Sociales*, (1), 56-72.
- Lazzari Dodeler, N., & Albert, M. N., (2018) Immigrant entrepreneurs: resilience and support for struggling entrepreneurship. *Pratiques Basées sur la Résilience*, 431.
- Leroux, M. (2014). Surmonter les défis inhérents à l'insertion professionnelle. *Développement et persévérance professionnels dans l'enseignement : Oui, mais comment ?*

- Létourneau, J. (2023). Les fusions et acquisitions des petites et moyennes entreprises au Québec : une analyse des tendances intersectorielles (Doctoral dissertation, Université du Québec en Outaouais).
- Malambwe, J. M. K. (2017). Les immigrants du Québec : Participation au marché du travail et qualité de l'emploi. *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 33-52.
- Marciaux, M., Lubek, J., & Epiter, J. P. (2000). *L'emploi dans le secteur tertiaire*. Min. de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, Direction de la Prévision.
- Martineau, S. (2006). À propos de l'insertion professionnelle en enseignement. *Formation et profession*, 12(2), 48-54.
- Mercure, D., & Vultur, M. (2010). La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec, Québec, Presses de l'Université Laval.
- MIFI, (2023) : *Faire reconnaître vos compétences acquises à l'étranger par un établissement d'enseignement* <https://www.quebec.ca/immigration/travailler-quebec/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/par-etablissement-enseignement>
- Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2020) : Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2015-2019 <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2015-2019.pdf>
- Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M., & Ndoreraho, J. P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Éducation et formation*, 299(1), 13-35.
- Nguyên-Duy, V., & Luckerhoff, J. (2007). Constructivisme/positivisme : où en sommes-nous avec cette opposition. *Les actes*, 5, 4-18.
- Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), (2022) : Perspectives des migrations internationales 2022 <https://doi.org/10.1787/7244fc44-fr>
- Peyrin, A., Signoretto, C. & Mehaut, P. (2022). Flexibilité et transformation des relations d'emploi : une segmentation des pratiques de gestion de la main-d'oeuvre. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 77(4). <https://doi.org/10.7202/1097692ar>
- Picot, W. G. (2008). Situation économique et sociale des immigrants au Canada: recherche et élaboration de données à Statistique Canada. Statistique Canada.

- Québec. (2023) : Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration sélectionne les personnes immigrantes  
<https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/immigration>
- Ravalet, E., Dubois, Y., & Kaufmann I, V. (2014). Grandes mobilités et accès à l'emploi. *Reflots et perspectives de la vie économique*, 53(3), 57-76.
- Rose, J. (2018). L'insertion professionnelle : une notion discutée, mais robuste. *Céreq Essentiels*, 1, 15-19. <https://www.cairn.info/revue--2018-1-page-15.htm>.
- Secretariat on Responsible Conduct of Research. (2022). *Énoncé de politique des trois Conseils 2 : Éthique de la recherche avec des êtres humains*.  
<https://ethics.gc.ca/fra/documents/tcps2-2022-fr.pdf>
- Shahsavarani, A. M., Azad Marz Abadi, E., & Hakimi Kalkhoran, M. (2015). Stress : Facts and theories through literature review. *International Journal of Medical Reviews*, 2(2), 230-241.
- Simard, M. (2020). Le vieillissement de la population en milieu rural québécois. *Revue Organisations & Territoires*, 29(1), 9-17.  
<https://doi.org/10.1522/revueot.v29n1.1119>
- Statistique Canada, 2023 : Trois ans après le début de la pandémie de COVID-19 : regard sur l'économie et la société canadiennes <https://www.statcan.gc.ca/o1/fr/plus/3216-trois-ans-apres-le-debut-de-la-pandemie-de-covid-19-regard-sur-leconomie-et-la-societe>
- Statistique Canada, 2024 : Enquête sur la population active  
<https://www.statcan.gc.ca/fr/debut>
- Tranchant, L. (2020). Les nouveaux emplois des ouvrières et des ouvriers : des OS du tertiaire ? *Connaissance de l'emploi*, (164).
- Verdier, É. & Vultur, M. (2016). L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal. *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 4-28.  
<https://doi.org/10.7202/1076127ar>
- Vultur, M. (2022) : Quelle formation pour quel emploi ?  
<https://corpus.ulaval.ca/server/api/core/bitstreams/4d1405ff-ff3b-4e3b-b54d-300f41e6d07a/content#page=200>
- Wade Mathieu, Belkhodja Chedly, 2012: «Managing a New Diversity on a Small Campus: The Case of l'Université de Moncton (Canada)», in Hébert Yvonne, Abdi Ali A., *Critical Perspectives on International Education*, Rotterdam: Sense Publishers, 184-196.

