Université de Montréal

LE PARCOURS MIGRATOIRE DES TRAVAILLEURS SOCIAUX NON FRANCOPHONES FORMÉS À L'ÉTRANGER ET LEUR INTÉGRATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC.

Par Mihaela Cernei

École de travail social

Faculté des Arts et Sciences

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade de

Maître ès sciences (M. Sc.) en travail social option recherche

Décembre 2024

© Mihaela Cernei, 2024

Université de Montréal

École de travail social

Faculté des Arts et Sciences

Ce mémoire est intitulé

Le parcours migratoire des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger et leur intégration professionnelle au Québec.

Présenté par Mihaela Cernei

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Marie-Laurence Poirel

Présidente-rapporteuse

Marie-Jeanne Blain

Directrice de recherche

Roxane Caron

Codirectrice de recherche

Catherine Bélanger Sabourin

Membre du jury

Résumé

Ce mémoire explore la migration et l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux au Québec, en mettant en lumière les défis et les opportunités rencontrés dans ce processus. Il examine les parcours professionnels des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger ayant immigré au Québec. Fondé sur l'interactionnisme symbolique, le cadre théorique adopté offre un éclairage sur les dynamiques sociales à l'œuvre dans l'intégration professionnelle de ces travailleurs sociaux formés à l'étranger. La méthodologie qualitative repose sur neuf entrevues semi-dirigées avec des travailleurs sociaux formés à l'étranger (TSFE), ce qui permet d'explorer en profondeur leurs expériences et leurs perspectives concernant les défis liés à leur intégration professionnelle, les stratégies employées pour surmonter ces obstacles, ainsi que leurs perceptions de la reconnaissance de leurs acquis dans le contexte québécois. Les résultats explorent leurs parcours migratoires professionnels, leur formation en travail social, leurs expériences professionnelles dans leur pays d'origine, puis au Québec ainsi que les aspects linguistiques qui ont eu un impact sur leur intégration professionnelle. En analysant ces résultats au travers d'une perspective interactionniste symbolique, le mémoire met en évidence les trajectoires d'intégration, les défis de reconnaissance professionnelle, et l'impact des compétences linguistiques sur l'interaction sociale et sur l'identité professionnelle au cours de leur intégration professionnelle.

Au-delà des normes internationales et des politiques locales, l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux étrangers nécessite une prise en compte contextuelle. La reconnaissance des acquis, l'équivalence des diplômes et l'accompagnement dans le milieu professionnel sont des facteurs ayant un impact direct sur la réussite de l'intégration professionnelle. En proposant des pistes de réflexion et des solutions potentielles, cette recherche vise à faciliter l'intégration professionnelle des TSFE au Québec.

Mots-clés : travailleurs sociaux, intégration professionnelle, langue, reconnaissance, immigration, trajectoires, réseau, stratégies, identité professionnelle.

Abstract

This thesis explores the migration and professional integration of social workers in Quebec, highlighting the challenges and opportunities encountered in this process. It examines the professional pathways of non-Francophone social workers trained abroad who have immigrated to Quebec. Based on symbolic interactionism, the adopted theoretical framework sheds light on the social dynamics at play in the professional integration of foreign-trained social workers. The qualitative methodology relies on nine semi-structured interviews with foreign-trained social workers (FTSW), allowing for an in-depth exploration of their experiences and perspectives regarding the challenges related to their professional integration, the strategies employed to overcome these obstacles, and their perceptions of the recognition of their prior learning in the Quebec context. The results illustrate their professional migration paths, their social work training, their professional experiences in their country of origin and in Quebec, as well as the linguistic aspects that impact their professional integration. By analyzing these results through a symbolic interactionist perspective, the thesis highlights the integration trajectories, the challenges of professional recognition, and the impact of language skills on social interaction and professional identity during their professional integration.

Beyond international standards and local policies, the professional integration of foreign social workers requires contextual consideration. Recognition of prior learning, equivalence of diplomas, and support in the professional environment are factors that have a direct impact on the success of professional integration. By proposing avenues for reflection and potential solutions, this research aims to facilitate the professional integration of FTSWs in Quebec.

Keywords: social workers, professional integration, language, recognition, migration, trajectories, network, strategies, professional identity.

Table des matières

Résumé 3

Abstract 4

Table des matières 5

Liste des tableaux 8

Liste des figures 9

Liste des sigles et abréviations 10

Remerciements 11

Introduction 12

Chapitre 1 : Problématique 16

1.1. Migration des travailleurs sociaux dans une perspective internationale. 16

1.2. Définition de la pratique professionnelle en travail social. 20

1.3. Les politiques d'immigration au Canada et au Québec et l'intégration professionnelle des TSFE. 25

1.4. L'immigration des travailleurs sociaux formés à l'étranger au Québec. 28

1.5. Question et objectifs de recherche. 35

Chapitre 2 : Cadre théorique 37

2.1. L'interactionnisme symbolique et la co-construction sociale dans l'intégration des TSFE au Québec. 37

2.2. Principes de l'interactionnisme symbolique et leur application à l'intégration professionnelle des TSFE. 38

2.3. La socialisation et l'intégration : une perspective interactionniste symbolique des TSFE non francophones. 40

Chapitre 3 : Méthodologie 43

3.1. Éthique à la recherche. 43

3.2. La méthodologie qualitative. 44

3.2.1. Choix de la méthodologie. 45

3.3. La population à l'étude et l'échantillon. 46

3.4. Modalités de recrutement et profils des participants. 47

3.5. Présentation sociodémographique des participants. 51

3.6. Déroulement des entretiens. 55

3.7. Analyse des données. 56

Chapitre 4 : Analyses descriptives 58

4.1. Étape prémigratoire : formation et expérience professionnelle en travail social. 58

4.1.1. Choix de la profession et le sens d'appartenance à la profession. 59

4.2.1. Les parcours académiques des TSFE dans leurs pays d'origine. 60

4.2.2. L'expérience professionnelle prémigratoire. 63

4.2. La migration. 67

4.2.3. Les trajectoires migratoires. 67

4.2.4. Obstacles administratifs et procédures de visa. 72

4.2.5. Pré-migration et la préparation pour l'intégration professionnelle au Québec. 72

4.3. Étape post migratoire : adaptation et intégration. 74

4.3.1. Intégration : défis professionnels. 74

4.3.2. Reconnaissance des qualifications et des acquis. 75

4.3.3. Expérience dans le milieu de travail québécois. 80

4.3.4. Intégration linguistique : les enjeux et les facteurs facilitants. 83

4.3.5. Réussites et reconnaissance des compétences : stratégies d'adaptation et d'intégration professionnelle des TSFE. 88

Chapitre 5 : Analyse et discussion 93

5.1. Processus d'intégration professionnelle des TSFE dans une perspective interactionniste symbolique..... 93

5.1.1. Étude des trajectoires d'intégration professionnelle des TSFE: entre ressources, stratégies et reconnaissance. 94

5.1.2. La contribution de la reconnaissance mutuelle à la construction de l'estime de soi et de l'identité professionnelle des TSFE. 97

5.1.3. Convergences et divergences entre les politiques mises en place et la réalité des TSFE dans la recherche d'emploi. 101

5.2. Les compétences linguistiques comme processus d'interaction et intégration professionnelle. 103

5.2.1. Le rôle du langage dans le développement de l'identité professionnelle et dans les interactions sociales. 104

5.2.2. L'impact de la communication sur les stratégies d'intégration professionnelle des TSFE. 106

5.3. L'impact de l'interaction sur les stratégies des TSFE, de l'identité et de la reconnaissance en tenant compte de leur réseau et des ressources disponibles..... 108

Conclusions et recommandations 111

Références bibliographiques 116

Annexe 1 : Affiche de recrutement 123

Annexe 2 : Formulaire d'information et de consentement..... 124

Annexe 3 : Approbation éthique pour la recherche - CERSC..... 127

Annexe 4 : Grille d'entrevue..... 129

Annexe 5 : Schéma récapitulatif du processus de la demande d'admission par voie d'équivalence auprès de l'OTSTCFQ. 133

Liste des tableaux

Tableau 1 Évolution du statut d'immigrant des participants entre leur arrivée au Canada et le moment de l'entretien. 54

Liste des figures

Figure 1 Statut actuel des participants.....48
Figure 2 Expérience travail avant l'immigration 49
Figure 3 Langue maternelle.....49
Figure 4 La période de résidence au Canada.....51

Liste des sigles et abréviations

CAE : Comité d'admission et évaluation, Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

CHSLD : Centres d'hébergement de soins de longue durée

CIQ : Conseil interprofessionnel du Québec

CISSS : Centre intégré de santé et de services sociaux

CIUSSS : Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux

CLSC : Centre local des services communautaires

CSQ : Certificat de sélection du Québec

FITS : Fédération internationale des travailleurs sociaux

IESW: Internationally Educated Social Work Professionals

MIFI : ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

ONG : Organisation non gouvernementale

OTSTCFQ : Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec

TSA : Troubles du spectre de l'autisme

TSFE : travailleurs sociaux formés à l'étranger

Remerciements

La réalisation de ce mémoire a été rendue possible grâce à l'implication et à la collaboration de plusieurs personnes importantes dans ma vie. Tout d'abord, je souhaite exprimer ma gratitude envers Marie-Jeanne Blain et Roxane Caron, respectivement directrice et codirectrice de ce mémoire, pour leur soutien continu et leurs encouragements tout au long de mes études. Travailler avec des experts de renom en matière d'immigration, de travail social international et d'intégration professionnelle des immigrants qualifiés a été un privilège inestimable. Au-delà de leur soutien et de leur accompagnement dans cette recherche, Marie-Jeanne et Roxane m'ont également incité à poser des questions pertinentes, à approfondir mes recherches et à développer ma réflexion. Leurs expériences professionnelles m'ont inspiré et m'ont poussé à repousser mes limites en ouvrant mon esprit et mon cœur.

Je tiens également à remercier les travailleuses et travailleurs sociaux qui ont participé à ma recherche et qui ont généreusement consacré leur temps personnel pour partager leurs expériences, leurs histoires et leurs sentiments avec moi. Cette expérience a été enrichissante à plus d'un titre, car elle m'a permis d'en apprendre davantage sur leurs parcours migratoires et leur intégration professionnelle, tout en me mettant en contact avec des personnes inspirantes qui font preuve de résilience face aux défis et qui ont été capables de recommencer à zéro leur vie familiale et professionnelle. Je leur témoigne toute mon admiration.

Mes études à temps plein se sont déroulées dans des conditions exigeantes, notamment en raison de mon emploi aussi à temps plein dans le secteur de la santé et des services sociaux, et ce, pendant une période difficile marquée par la pandémie mondiale. J'ai réussi à concilier travail et études grâce au soutien de ma supérieure immédiate au CLSC. Revenir aux études après un processus d'immigration, en raison de défis d'adaptation et de mes responsabilités familiales, n'aurait pas été possible sans le soutien et la compréhension de ma famille, de mon mari et de mes enfants.

Enfin, je souhaite exprimer ma gratitude à tous ceux qui ont été à mes côtés, m'encourageant à poursuivre mes études et mes recherches, et qui ont contribué, de manière directe ou indirecte, à mon parcours académique.

Introduction

La société canadienne est attractive pour les immigrants professionnels[1] grâce aux politiques d'immigration et d'intégration proposées au niveau national. Pour les personnes ayant une éducation supérieure et exerçant une profession, le Canada représente une occasion d'immigration et d'intégration pour construire leur vie dans un pays développé. Ce sujet de recherche permet de comprendre comment les compétences et les expériences acquises par les TSFE dans leurs pays d'origine sont transférées et reconnues dans un nouveau contexte socioculturel et linguistique. En explorant les défis et les opportunités auxquels ces professionnels sont confrontés, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des qualifications, l'adaptation linguistique, et la construction de leur identité professionnelle, cette étude apporte des éclairages précieux sur les mécanismes d'intégration et les stratégies adoptées par les TSFE.

La compréhension de ces mécanismes d'intégration est d'autant plus pertinente pour les TSFE, qui, comme moi, ont décidé de migrer vers le Canada après avoir terminé des études universitaires en travail ou service social, en raison des politiques favorables à l'immigration. Ayant obtenu un baccalauréat et une maîtrise en travail social (licence et maîtrise en service social), nous avons choisi le Canada comme projet d'immigration en tenant compte des politiques d'immigration tant nationales que provinciales. Le Programme régulier des travailleurs qualifiés vise à attirer des immigrants qualifiés souhaitant s'établir et travailler au Québec. Les candidats intéressés doivent exprimer leur volonté d'immigrer et démontrer que leur profil répond aux exigences spécifiques de la province. En fonction de l'adéquation de leur profil avec les critères de sélection, les candidats peuvent recevoir une invitation à présenter une demande formelle de résidence permanente. La sélection finale repose sur la possession d'une formation et de compétences professionnelles qui répondent aux besoins du marché du travail québécois, garantissant ainsi une meilleure intégration et contribution économique des nouveaux arrivants.[2]

Dans le cadre de ce programme, parmi les premiers critères de sélection du Québec, l'expérience professionnelle, les études et la maîtrise de la langue française occupent une place importante. La liste des domaines de formation établie par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de

[1] Note : Dans ce document, le masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.
[2] https://www.quebec.ca/immigration/permanente/travailleurs-qualifies/programme-regulier-travailleurs-qualifies/a-propos

l'Intégration (MIFI) en vertu de l'article 28 de la Loi sur l'immigration[3] au Québec (2016, chapitre 3) attribue un score maximal (12 points[4]) aux personnes ayant un baccalauréat en service social et qui est toujours en vigueur (MIFI, 2023). De même, un score maximal est accordé aux personnes ayant une expérience professionnelle de 48 mois ou plus. Dans ce contexte, la reconnaissance des diplômes et des compétences est un élément à prendre en considération dans le processus d'immigration en vue d'une intégration professionnelle plus rapide.

Ainsi, suite à la crise économique de 2008 en Europe de l'Est et en tenant compte de la politique d'immigration attrayante du Canada, nous avons décidé de faire une demande de résidence permanente et de nous installer avec ma famille à Montréal. Comme de nombreuses personnes formées dans leur pays d'origine, nous avons dû entreprendre plusieurs démarches pour obtenir la reconnaissance professionnelle et nous intégrer sur le marché du travail canadien. Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), propose un programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration les premières années, incluant un soutien à l'installation et des cours de francisation. La francisation est souvent orientée vers le *teaching to the test*, une méthode pédagogique qui prépare les élèves à réussir des examens standardisés sans nécessairement leur fournir les compétences linguistiques et culturelles nécessaires pour naviguer dans la société québécoise. Ces tests standardisés, qui sont rarement étudiés de manière scientifique, posent des questions sur leur utilité réelle, car ils semblent davantage mesurer la capacité à réussir des tests que l'aptitude à utiliser la langue dans des contextes quotidiens et professionnels (Bibeau, Dubé, Forest, Adams et Fiset, 2024).

Le gouvernement provincial propose une Échelle québécoise des niveaux de compétence en français, pour définir les normes, pour décrire, évaluer et reconnaître les compétences linguistiques des adultes dont le français n'est pas la langue maternelle[5] (MIFI, 2023). Elle est constituée de descriptions comprenant des indicateurs de compétence qui représentent de manière uniforme les comportements linguistiques observés chez les adultes à différents stades significatifs de leur apprentissage du français. De nombreuses démarches doivent être entreprises

[3] Une mise à jour du cadre légal via la Gazette Officielle Du Québec, 19 juin 2024, 156e année, no 25.
[4] Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés, Règlement du 2 août 2018, MIFI.
[5] L'Échelle québécoise se compose de douze niveaux répartis en trois catégories : débutant (niveaux 1 à 4), intermédiaire (niveaux 5 à 8) et avancé (niveaux 9 à 12). Elle décrit les capacités d'une personne dans chacune des quatre compétences linguistiques : compréhension orale, production orale, compréhension écrite et production écrite.

au cours des premières années, ce qui engendre plusieurs obstacles pour les personnes non francophones diplômées en travail social dans leur pays d'origine.

Ce mémoire m'a offert l'opportunité de réfléchir tant sur le plan personnel que professionnel à l'expérience des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger (TSFE), en examinant leur parcours avant et après l'immigration. Il vise à comprendre la transition entre les compétences et la reconnaissance institutionnelle basées sur leurs diplômes et leur intégration dans le milieu professionnel québécois. Le parcours migratoire des TSFE suscite un intérêt particulier pour la préparation à l'immigration depuis leurs pays d'origine, ainsi que pour leurs trajectoires et leurs perceptions durant le processus d'intégration professionnelle. **L'objectif principal** du mémoire est de documenter l'expérience de migration et d'intégration professionnelle des TSFE non francophones au Québec. À travers leurs expériences personnelles, sociales et professionnelles, j'ai cherché à comprendre le processus de reconnaissance des compétences et des acquis lors de l'intégration professionnelle, ainsi que les obstacles et les facteurs facilitant l'accès au marché du travail québécois pour les TSFE. En tant que travailleuse sociale formée à l'étranger, immigrante, mère, épouse et professionnelle expérimentée en travail social, j'ai entrepris une recherche qualitative pour recueillir les points de vue des TSFE, documentant leurs expériences et leurs ressentis, et les présentant dans ce mémoire.

Pour documenter le parcours migratoire et expérientiel des TSFE, nous proposons un travail en cinq chapitres qui aborderont de manière transversale plusieurs éléments significatifs. Le premier chapitre commence par une analyse de la migration des travailleurs sociaux dans une perspective internationale, suivie par la définition de la pratique professionnelle en travail social et des politiques d'immigration au Canada et au Québec. Ce chapitre se termine par la présentation de la question de recherche, établissant ainsi la problématique de l'étude. Le deuxième chapitre, « Cadre théorique », présente l'interactionnisme symbolique en faisant des liens entre ses principes de bases et les processus sociaux liés à la socialisation et à l'intégration professionnelle des TSFE dont le français n'est pas la langue maternelle. Nous aborderons également le cadre théorique et les mots-clés essentiels pour comprendre les dynamiques et les processus impliqués dans leur intégration professionnelle au Québec. Le troisième chapitre décrit la méthodologie qualitative utilisée, détaillant les choix méthodologiques, le déroulement des entretiens, la population à l'étude, les modalités de recrutement, l'analyse des données, ainsi que les considérations éthiques

et les limites de la recherche. Le chapitre quatre, intitulé « Présentation des données », débute par une introduction des caractéristiques des participants, suivie d'une analyse descriptive de ces mêmes caractéristiques. Cette section examine en profondeur divers aspects liés à leur parcours prémigratoire, au processus migratoire lui-même, ainsi qu'à leur adaptation post-migratoire. Des thèmes tels que l'intégration professionnelle, la reconnaissance des compétences, les difficultés bureaucratiques et l'intégration linguistique sont abordés. Enfin, le cinquième chapitre, « Analyses et discussion », examine le processus d'intégration professionnelle des TSFE à travers une perspective interactionniste symbolique, en mettant l'accent sur les trajectoires d'intégration, la reconnaissance, les compétences linguistiques, et l'impact des interactions sociales sur les stratégies d'intégration et l'identité professionnelle des TSFE.

Chapitre 1 : Problématique

Pour introduire la problématique de cette recherche, nous allons examiner la migration au Canada et au Québec afin de contextualiser ce phénomène et présenter des statistiques montrant son ampleur. Tout d'abord, nous aborderons le travail social international pour situer la profession dans un cadre global. Connaître les appellations de la profession et les expériences d'autres pays, nous donnera une vue d'ensemble du rôle des travailleurs sociaux dans différents contextes à travers le monde, en proposant des définitions acceptées par les organismes de réglementation internationaux. Par l'échange de connaissances, nous comprendrons mieux les perspectives de nos collègues à l'étranger. Ensuite, nous intégrerons le travail social avec l'immigration et les politiques d'immigration au Canada et au Québec, concluant avec la question de recherche qui guidera l'analyse tout au long du mémoire.

1.1. Migration des travailleurs sociaux dans une perspective internationale.

L'*Agenda global pour le travail social et le développement social 2020-2030* est une initiative stratégique mondiale lancé par l'International Federation of Social Workers (IFSW) et ses partenaires, visant à guider le travail social face aux défis contemporains. Ce cadre stratégique se concentre sur la transformation sociale inclusive et l'équilibre entre pratiques locales et universelles. Il met particulièrement en avant l'éducation et le transfert des connaissances des travailleurs sociaux en mobilité internationale, influençant ainsi les politiques stratégiques et le développement professionnel sur le plan global. L'Agenda global cherche à répondre aux besoins croissants en offrant des orientations pertinentes pour le travail social tout en s'adaptant aux réalités et aux priorités de chaque région. À l'instar des normes mondiales en formation de travail social, l'Agenda exprime un optimisme quant à la possibilité d'une réponse universelle aux inégalités sociales et économiques, malgré les profondes divisions sociales, politiques, économiques, géographiques et culturelles. Il reconnaît également la grande variabilité dans l'application des connaissances et des compétences en fonction des réalités locales spécifiques. Comme le souligne Gray (2014), le travail social joue un rôle mondial, où les contextes culturels locaux sont essentiels

pour comprendre les objectifs et les missions des pratiques de travail social. Un des objectifs est de réduire l'écart entre les impératifs mondiaux et les réalités locales, tout en prenant en compte des défis d'indigénisation, de localisation ou d'authentification dans un contexte marqué par la mondialisation et la migration. En lien avec les normes mondiales en formation de travail social, l'Agenda cherche à concilier les besoins universels avec les spécificités locales, tout en reconnaissant les diverses applications des connaissances et des compétences selon les réalités culturelles et géographiques uniques.

La transmission des connaissances dans la formation des travailleurs sociaux est également d'intérêt dans un contexte de mobilité. Cette transmission est intrinsèquement liée à la méthodologie et aux modèles d'étude utilisés dans le processus de formation. Spolander et al. (2011) mettent en avant la flexibilité professionnelle, essentielle pour adapter les pratiques aux contextes culturels et structurels variés. Ils présentent trois modèles de formation pour les travailleurs sociaux, soulignant la nécessité de développer des normes éducatives équivalentes pour garantir des qualifications comparables et faciliter la mobilité professionnelle des travailleurs sociaux : les modèles canadien, anglais et sud-africain. Selon les auteurs, le modèle canadien met l'accent sur la flexibilité professionnelle et l'adaptation aux divers contextes culturels. La formation des travailleurs sociaux au Canada intègre une approche multiculturelle et des méthodes pédagogiques variées pour préparer les professionnels à intervenir dans des environnements diversifiés. En Angleterre, la formation des travailleurs sociaux est fortement réglementée par des normes strictes d'admission et de pratiques éducatives. Ce modèle met en avant la standardisation des compétences et des connaissances pour garantir une qualité uniforme des services sociaux, tout en tenant compte des particularités locales. Enfin, un modèle sud-africain qui se distingue par son orientation vers la justice sociale et l'intervention en milieu communautaire. Selon Spolander et al. (2011), la formation en Afrique du Sud privilégie l'engagement social et l'application pratique des connaissances dans des contextes souvent marqués par des inégalités socio-économiques. Ces modèles illustrent l'importance de développer des normes équivalentes en matière d'éducation et de qualification des travailleurs sociaux tout en tenant compte des spécificités culturelles et structurelles de chaque pays dans un contexte de mobilité internationale.

Le mouvement des travailleurs sociaux à l'échelle mondiale est étroitement lié au phénomène de mondialisation. Dans le cadre de la mondialisation, qui englobe largement la migration de la main-

d'œuvre, il y a une réflexion croissante sur le développement de politiques et d'accords multilatéraux visant à faciliter l'accueil et l'intégration des immigrants économiques et/ou professionnels, y compris les travailleurs sociaux (Pullen Sansfaçon, Brown, Graham, 2014). Au cours des dernières années, on observe une augmentation du phénomène de migration professionnelle, motivée par des facteurs tels que la technologisation, le travail à distance et les opportunités économiques, incluant particulièrement la migration des travailleurs sociaux dans un contexte global. Malgré l'existence d'accords visant à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre dans le contexte migratoire, les travailleurs sociaux rencontrent des difficultés dans leur processus d'adaptation professionnelle (Pullen Sansfaçon, Brown, Graham, 2014). Dans ce contexte de mondialisation, le travail social élargit son champ d'action pour devenir une profession à portée internationale. L'approche transnationale et intersectionnelle du travail social contribue à enrichir la compréhension des processus d'aide en adaptant les méthodes d'intervention en fonction du contexte d'intervention. Le mouvement migratoire ainsi que la perspective de déplacement des professionnels exigent une adaptation transnationale des méthodes de travail dans le domaine social afin de mieux documenter leurs parcours migratoires (Caron et al., 2022).

Au Canada, plusieurs chercheurs se sont penchés sur les enjeux de l'immigration internationale des travailleurs sociaux, comme en témoignent les travaux de chercheurs de renom à l'échelle nationale, tels que Marion Brown, travailleuse sociale et professeure associée à l'Université Dalhousie, impliquée dans des recherches pancanadiennes sur l'intégration des travailleurs sociaux formés à l'étranger, et John R. Graham, travailleur social à l'Université de la Colombie-Britannique, qui s'intéresse aux politiques sociales, à la diversité, au travail social multiculturel, et au bien-être des employés. La migration professionnelle de travailleurs qualifiés dans le secteur de la santé et des services sociaux est observée au Québec et s'inscrit dans une tendance mondiale dans le contexte de la mondialisation. Cette dynamique est également explorée dans la recherche québécoise par des chercheurs, tels qu'Annie Pullen Sansfaçon, professeure à l'Université de Montréal, qui a mené des recherches sur l'intégration des travailleurs sociaux formés à l'étranger (2011-2016); Marie-Jeanne Blain, professeure à l'Université de Montréal, qui a étudié l'intégration professionnelle des médecins diplômés à l'étranger; Stéphanie Ethier, qui, en 2015, s'est intéressée aux enjeux du transfert de connaissances des travailleurs sociaux formés à l'étranger dans le contexte de la pratique montréalaise; et Alice Gérard Tétreault, qui a exploré l'expérience de reconnaissance professionnelle de sept assistants de service social français, devenus travailleurs sociaux au Québec

(2017). Audrey-Anne Dumais Michaud a, quant à elle, examiné les changements identitaires chez les travailleuses sociales ayant immigré au Québec (2014). Plus récemment (2022-2025), une initiative de recherche est menée par un groupe de chercheurs, intitulée « L'intégration des professionnels formés à l'étranger dans les stages d'actualisation et de requalification » de l'Université de Montréal (éducation, droit, physiothérapie, travail social) et dirigée par la chercheuse principale Joëlle Morissette, avec la collaboration des cochercheurs A. Malo, S. Arcand, B. Diédhiou, C. Bélanger Sabourin et J. Flores-Aranda, J.

À l'échelle internationale, ce phénomène est analysé par des chercheurs tels que Bartley et Fouché en Nouvelle-Zélande, ainsi que par Gary Spolander. Bartley et al. (2012) présentent les résultats d'une étude menée en Nouvelle-Zélande de 2009 à 2011, mettant en lumière l'augmentation significative des demandes de pratiques dans le domaine du travail social de la part de professionnels qualifiés à l'étranger, conduisant à un flux sans précédent de travailleurs sociaux formés à l'étranger. Les conclusions soulignent que ces migrants possèdent un éventail diversifié de compétences et d'expertises, tout en présentant des défis uniques pour les employeurs locaux, les communautés de clients, et la profession dans son ensemble. En se concentrant sur une approche méthodologique mixte, les chercheurs soulignent la création d'un espace professionnel transnational en Nouvelle-Zélande par ces travailleurs sociaux migrants, appelant à des politiques et pratiques adaptées pour répondre à leurs besoins tant sur le plan personnel que professionnel, plutôt que d'ignorer les implications étendues de cette migration professionnelle.

Au tout début du projet d'immigration, les travailleurs sociaux se préparent à mettre en pratique leurs connaissances et leurs compétences dans leurs pays d'accueil (Beddoe, Fouché, Bartley, Harington, 2012). La possibilité d'exercer la profession dès l'arrivée dans le pays d'accueil joue un rôle primordial dans leur intégration sociale, économique et professionnelle. Entre 2011 et 2015, une recherche pancanadienne a été menée auprès de 66 travailleurs sociaux immigrés au Canada, diplômés en travail social à l'étranger et ayant acquis de l'expérience en travail social au Canada depuis leur arrivée (Brown, Pullen Sansfaçon, Éthier, et Fulton, 2018). Au cours des dernières années (2018-2020), l'OTSTCFQ a mis en place plusieurs projets en collaboration avec d'autres partenaires (MIFI, CIQ) pour la recherche et l'accompagnement des candidats formés à l'étranger en travail social. Cette initiative s'inscrit dans les objectifs visant à élaborer des outils pour favoriser une meilleure accessibilité et intégration des personnes immigrantes à leur profession au Québec

(OTSTCFQ, 2022). Cette démarche est une préoccupation de divers acteurs, dont l'OTSTCFQ, qui répondent à la demande d'admission par voie d'équivalence pour l'obtention du permis de travailleur social, facilitant ainsi leur intégration au marché de l'emploi.

L'intégration professionnelle des travailleurs sociaux formés à l'étranger est étroitement liée aux défis de l'immigration. Selon Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (2012), la migration internationale des travailleurs sociaux est devenue un phénomène majeur à l'échelle mondiale, suscitant des problèmes d'adaptation professionnelle dans les pays d'accueil malgré les accords visant à faciliter la mobilité de la main-d'œuvre. L'immigration, en tant que concept transdisciplinaire, est considérée comme une composante essentielle des économies contemporaines, abordant diverses questions économiques et sociétales.

L'analyse de la perception et de la pratique du travail social à travers les pays révèle une diversité marquée, influencée par le niveau de développement économique et social de chaque nation. Malgré des bases académiques et pratiques solides, le travail social est sujet à des variations significatives en termes de méthodes et de normes selon les contextes culturels et légaux. Dans les pays en développement, les services sociaux sont souvent étroitement liés aux organismes internationaux et aux politiques dictées par les bailleurs de fonds, ce qui peut façonner les valeurs et les approches adoptées dans ces contextes. Il convient également de noter que le titre professionnel attribué aux praticiens peut différer d'un pays à l'autre en fonction du cadre légal et des normes établies localement. Par exemple, l'appellation anglaise "Social Worker" est plus largement reconnue et utilisée, tandis que dans les pays francophones, nous pouvons rencontrer deux termes distincts, à savoir "Travailleur social" et "Assistant social". Cette variation linguistique reflète non seulement les différences culturelles, mais aussi les nuances légales et professionnelles propres à chaque contexte national.

1.2. Définition de la pratique professionnelle en travail social.

L'analyse des différentes définitions du travail social à l'échelle internationale et locale met en lumière plusieurs aspects essentiels de cette profession. Tout d'abord, la définition internationale

adoptée par l'Assemblée générale de l'Association internationale des écoles de travail social [6] en 2014 souligne le rôle du travail social dans la promotion du changement et du développement social, tout en insistant sur la nécessité de garantir la justice sociale, le respect des droits de la personne et la reconnaissance des diversités.

> Le travail social est une profession fondée sur la pratique et une discipline universitaire qui favorise le changement et le développement sociaux, la cohésion sociale, l'autonomisation et la libération des personnes. Les principes de justice sociale, de droits de l'homme, de responsabilité collective et de respect de la diversité sont au cœur du travail social. S'appuyant sur les théories du travail social, des sciences sociales, des humanités et des savoirs autochtones, le travail social mobilise les personnes et les structures pour relever les défis de la vie et améliorer le bien-être [7].

Au Québec, l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec met l'accent sur les interventions des travailleurs sociaux auprès des individus et des communautés confrontés à diverses difficultés. Ces professionnels élaborent des solutions adaptées en collaboration avec les personnes et les communautés, en capitalisant sur leurs ressources personnelles et celles de leur environnement[8]. Cette approche prend en compte la personne dans sa globalité et son contexte socio-environnemental, et se caractérise par le pragmatisme, la créativité, l'impartialité et l'engagement envers la justice sociale.

Cependant, ces définitions varient également en fonction des contextes nationaux. Par exemple, en France, la profession est souvent désignée sous le nom d'assistante de service social (ASS) [9], et la

---

[6] Association internationale des écoles de travail social (en anglais : International Association of Schools of Social Work - IASSW) est l'organisation mondiale des écoles de travail social et des éducateurs. Elle représente les intérêts de l'enseignement du travail social et les valeurs de la profession à l'échelle mondiale.

[7] https://www.iassw-aiets.org/global-definition-of-social-work-review-of-the-global-definition/. Cette définition a été approuvée par l'Assemblée générale de l'IASSW et l'Assemblée générale de l'IFSW en juillet 2014.

[8] OTSTCFQ décrit la profession des travailleurs sociaux comme un soutien apporté aux « personnes et aux communautés qui vivent des problèmes, qu'ils soient liés à des situations difficiles, de crise ou de la vie courante. Ils élaborent avec elles des pistes de solution en fonction de leurs forces et celles de leur milieu (pour améliorer leur bien-être). Ils abordent également la réalité des personnes selon une vision globale qui tient compte de la personne et de son milieu. Leurs interventions sont concrètes, créatives, sans préjugés et fondées sur la justice sociale. » https://www.otstcfq.org/public/nos-professions/decouvrir-nos-professions/

[9] Il exerce dans le respect de la définition du travail social figurant à l'article D.142-1-1 du code de l'action sociale et de famille : « Le travail social vise à permettre l'accès des personnes à l'ensemble des droits fondamentaux, à faciliter leur inclusion sociale et à exercer une pleine citoyenneté. Dans un but d'émancipation, d'accès à l'autonomie, de protection et de participation des personnes, le travail social contribue à promouvoir, par des approches individuelles et collectives, le changement social, le développement social et la cohésion de la société. Il participe au développement des capacités des personnes à agir pour elles-mêmes et dans leur environnement. À cette fin, le travail social regroupe un ensemble de pratiques professionnelles qui s'inscrit dans un champ pluridisciplinaire et interdisciplinaire. Il s'appuie sur des principes éthiques et déontologiques, sur des savoirs universitaires en sciences sociales et humaines, sur les

définition met l'accent sur l'accompagnement des personnes confrontées à diverses difficultés, tout en tenant compte des potentialités individuelles et des possibilités offertes par la collectivité. De même, dans le monde anglo-saxon, la profession est fréquemment appelée Professional Social Work (PSW), et la définition met l'accent sur l'amélioration de la vie des individus en les aidant à surmonter des difficultés sociales et interpersonnelles, tout en protégeant les enfants et les adultes ayant des besoins de soutien.

> Social workers aim to improve people's lives by helping with social and interpersonal difficulties, promoting human rights and wellbeing. Social workers protect children and adults with support needs from harm. From helping keep a family under pressure together to supporting someone with mental health problems, social work is a varied, demanding, often emotional and very rewarding career[10].

Ces différentes définitions reflètent non seulement les spécificités culturelles et contextuelles des différents pays, mais également les diverses perspectives institutionnelles sur le rôle et la portée du travail social. Par exemple, la définition proposée par l'OTSTCFQ met davantage l'accent sur les interventions individuelles et communautaires, tandis que la définition internationale de l'IASSW adopte une approche plus large en incluant la promotion du changement social et du développement.

Il est crucial de noter que ces définitions distinctes soulèvent des questions importantes concernant la manière dont le travail social est compris et pratiqué dans différents contextes, ainsi que les implications de ces différentes perspectives sur les interventions et les politiques sociales. Par exemple, la définition de l'OTSTCFQ insiste sur des interventions pragmatiques et concrètes, tandis que celle de l'IFSW souligne l'importance de la transformation sociale et du renforcement du pouvoir d'agir des individus et des communautés. Ces différences de perspective peuvent influencer les approches utilisées par les travailleurs sociaux et les résultats des interventions. Au niveau mondial, une cartographie systémique du travail social reste à réaliser. L'un des défis de la mondialisation de la pratique professionnelle réside dans la nécessité de définir la discipline de

---

savoirs pratiques et théoriques des professionnels du travail social et les savoirs issus de l'expérience des personnes bénéficiant d'un accompagnement social, celles-ci étant associées à la construction des réponses à leurs besoins. Il se fonde sur la relation entre le professionnel du travail social et la personne accompagnée, dans le respect de la dignité de cette dernière. Le travail social s'exerce dans le cadre des principes de solidarité, de justice sociale et prend en considération la diversité des personnes bénéficiant d'un accompagnement social.

[10] https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/

manière spécifique à chaque pays et territoire, en mettant l'accent sur les particularités de la pratique (Dominelli, 2000).

Les conceptions du travail social exposées précédemment reflètent une perspective institutionnelle propre. En examinant la définition de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, on remarque l'absence de toute mention de la transformation sociale ou du contexte structurel et de son impact sur les individus. Cette définition tend à individualiser et à responsabiliser les personnes confrontées à des difficultés. À l'inverse, la définition avancée par l'Association internationale des écoles de travail social (IASSW) adopte une approche plus holistique, mettant l'accent sur l'action étatique.

Au Québec, le domaine du travail social se déploie dans divers milieux d'intervention, tels que le milieu communautaire, le secteur de la santé et des services sociaux, le milieu scolaire, les établissements d'hébergement privés et publics, et bien d'autres. Chaque milieu comprend ses propres professionnels du travail social, qui se voient attribuer divers titres en fonction de leur formation et de la mission spécifique de l'institution ou de l'organisme. Par exemple, dans le cadre du travail communautaire, on retrouve souvent des intervenants communautaires ou des agents de liaison travaillant pour des organismes communautaires ou institutionnels. Ils interviennent directement dans la vie quotidienne des résidents en organisant des activités socioculturelles visant à répondre aux besoins identifiés au sein de la communauté. Ces actions contribuent au développement des compétences individuelles et collectives, favorisant ainsi l'estime de soi et renforçant le tissu social, comme le souligne le Guide pour la pratique professionnelle des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux en milieu communautaire [11](OTSTCFQ, 2008).

Il est essentiel de faire une distinction entre l'intervenant social et le travailleur social, notamment en fonction de leur affiliation ou non à l'OTSTCFQ, ce qui est perçu comme un facteur clé à la fois sur le plan empirique et aux frontières de la profession[12]. Dans le milieu communautaire, le titre de travailleuse sociale n'est souvent pas exigé en relation d'aide, bien que de nombreux professionnels du travail social y interviennent. Selon le rapport publié à la suite du grand débat tenu par l'Institut

[11] Les intervenants de milieu jouent aussi le rôle de passerelles entre les différentes ressources du milieu et les résidents des milieux ciblés.

[12] Le travail social au Québec est une profession avec une composante analytique et la composante normative du cadre de référence de la discipline qui encadre au niveau juridique et règlementaire de l'exercice de la profession et porte une vigie aux activités réservées dans le but de la protection de la population (Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux, 2012).

santé et société[13], environ 75% des travailleurs sociaux sont employés dans le système de santé et de services sociaux, notamment dans des établissements tels que les centres hospitaliers, les Centres locaux des services communautaires (CLSC), les centres d'hébergement (CHSLD) et les centres de réadaptation.

Dans la sphère publique de santé et de services sociaux, d'autres métiers de la relation d'aide sont également présents, comme le technicien en travail social (TTS) ou technicien en assistance sociale (TAS). Les TAS interviennent auprès de personnes, familles, groupes et communautés vulnérabilisés ou confrontés à divers problèmes sociaux[14], bien que leur formation collégiale ne leur permette pas d'adhérer à l'OTSTCFQ.

Face à une pénurie de travailleurs sociaux et à un besoin croissant de main-d'œuvre pour intervenir auprès des personnes vulnérables, de nouveaux titres d'emploi émergent, tels que celui d'agent de relations humaines (ARH)[15], qui requiert un baccalauréat dans un domaine connexe au travail social, tel que la criminologie ou la psychologie, mais qui n'est pas affilié à l'OTSTCFQ[16]. Par ailleurs, des postes telles que les aides sociales[17] se sont développées après la pandémie au Québec, offrant des possibilités aux étudiants en travail social de travailler pendant leurs études ou leurs stages.

Tous ces titres d'emploi revêtent une importance particulière dans un contexte d'immigration, où les travailleurs sociaux formés à l'étranger peuvent rencontrer des défis d'intégration professionnelle en raison des différences dans les appellations et la reconnaissance des diplômes selon les contextes nationaux et locaux.

---

[13] Le rapport de l'Institut santé et société met en évidence une vision à la fois convergente et préoccupante de l'avenir du système public de santé et de services sociaux. Cinq dimensions cruciales sont identifiées qui peuvent jouer sur l'avenir de la pratique professionnelle.

[14] Métiers et professions en santé et services sociaux, avenirensante.gouv.qc.ca/carrieres/technicien-en-assistance-sociale, accès en date de 1.02.2022.

[15] Avec l'entrée en vigueur du Code des professions dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, communément appelée la Loi 21, en 2012, plusieurs postes d'ARH devenant réservés aux travailleurs sociaux et autres professionnels en raison des actes réservés. Les conséquences de la pandémie Covid-19 avec une pénurie de main d'ouvrent dans le domaine de la santé, des postes d'ARH ont été réactivés dans plusieurs CIUSSS et CISSS.

[16] Métiers et professions en santé et services sociaux, avenirensante.gouv.qc.ca/carrieres/technicien-en-assistance-sociale, accès en date de 1.02.2022

[17] Personne qui, sans détenir un diplôme de technicien en travail social, exerce, dans les limites de sa compétence et de sa formation, un travail de nature semblable et connexe à celui d'un technicien ou technicienne en travail social. CPNSSS, https://cpnsss.gouv.qc.ca/titres-demploi-et-salaires/nomenclature-et-mecanisme-de-modification/fiche-demploi/2588-14-0

1.3. Les politiques d'immigration au Canada et au Québec et l'intégration professionnelle des TSFE.

Les mouvements migratoires ont toujours impliqué le déplacement de personnes qualifiées cherchant à changer de cadre de vie en s'installant dans d'autres nations. Le flux migratoire le plus significatif demeure celui allant du Sud vers le Nord, un phénomène intégré au contexte de la mondialisation. Comme d'autres nations, le Canada s'inscrit dans ce « paradigme de la mobilité », se traduisant par une augmentation de l'immigration, au cours des trois dernières décennies, avec une diversité de catégories et de profils d'immigrants. (Pellerin, 2011; Piché, 2016). En tant que nation développée, le Canada a mis en place une politique d'immigration attrayante, notamment en matière d'immigration économique, grâce à ses politiques fédérales et provinciales.

Depuis plus d'un siècle, l'immigration a eu un impact dans le soutien de la croissance démographique, économique et culturelle du Canada. Des millions de personnes ont choisi le Canada comme leur nouveau foyer, attirées par des opportunités économiques, la réunification familiale ou la protection en tant que réfugiés (Statistique Canada, 2022). Leur contribution à la croissance et à la prospérité économique, ainsi qu'au dynamisme démographique, est indéniable. En effet, l'immigration est un moteur essentiel du développement du pays, nourrissant le tissu social et économique dans un contexte de multiculturalisme et de diversité. Cela est particulièrement évident dans le contexte actuel où l'immigration est devenue le principal moteur de la croissance démographique du Canada, en réponse aux défis liés au vieillissement de la population et à la baisse du taux de natalité. Le Rapport annuel sur l'immigration du Parlement (Statistiques Canada, 2022) souligne que, dans les années 2030, la croissance démographique du pays dépendra exclusivement de l'immigration. Entre 2017 et 2018, l'immigration nette a représenté 80 % de l'augmentation de la population canadienne, avec un taux de croissance démographique de 1,4 % entre 2018 et 2019, le plus élevé parmi les pays du G7. Cette augmentation significative, qui a ajouté plus de 531 000 personnes à la population, est en grande partie attribuable à l'arrivée d'immigrants et de résidents non permanents. Il est également important de souligner le rôle des immigrants dans l'élévation du niveau d'éducation au Canada. En 2019, 56 % des immigrants actifs sur le marché du travail canadien détenaient un diplôme universitaire, selon Statistique Canada (Cornelissen et Turcotte, 2020). Ainsi, l'immigration continue de contribuer de manière significative à la croissance économique, à la diversité culturelle et à l'enrichissement social du Canada.

Au Canada, l'accès au statut de résident permanent et l'établissement au Québec reposent sur un arrangement coopératif entre les autorités fédérales et provinciales. Le Québec a établi un accord spécifique en matière d'immigration avec le gouvernement fédéral, connu sous le nom d'Accord Canada-Québec[18] relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des étrangers. Cet accord permet au Québec de gérer sa propre sélection d'immigrants souhaitant s'installer dans la province. Cependant, une tendance significative a été observée dans les chiffres d'admission au Québec, avec une chute notable de 37,8 % entre 2019 et 2020, passant de 40 565 à 25 223 personnes admises. Cette baisse est principalement imputable à la crise sanitaire de la Covid-19, qui a entraîné la fermeture des frontières canadiennes. En 2020, la part de l'immigration économique dans l'ensemble de l'immigration permanente a représenté 50,6 %, enregistrant ainsi une baisse par rapport à 2019, où elle était de 57,0 % (MIFI, 2021). En 2019, Montréal a attiré l'attention de 30 865 immigrants désireux de s'y établir, un chiffre qui a chuté à 18 238 en 2020, selon le Portrait de l'immigration de la région de Montréal.

Le gouvernement du Québec exerce le pouvoir de sélection des candidats à l'immigration sur son territoire. Ce processus commence par l'obtention d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ), délivré selon les critères définis par les autorités provinciales. Pour être admissible à une immigration au Québec, le demandeur doit être sélectionné par le gouvernement québécois, puis faire une demande de CSQ, avant de soumettre une demande de résidence permanente auprès d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Ce processus inclut également des examens médicaux et des vérifications de sécurité et de casier judiciaire. Une spécificité de l'immigration au Québec réside dans l'importance accordée à la connaissance de la langue française, qui est régulée par la Charte de la langue française, adoptée par l'Assemblée nationale du Québec en 1977 pour préserver et promouvoir le français[19]. Dans le cadre du programme régulier des travailleurs qualifiés, les candidatures sont évaluées selon une grille de sélection basée sur divers critères, notamment la détention de diplômes universitaires[20]. Par exemple, un diplôme de premier cycle de trois ans octroie 10 points, tandis qu'un diplôme de deuxième cycle en accorde 12 points et un

[18] Aussi nommée l'Accord Gagnon-Tremblay–Mcdougall signé le 5 février 1991 par le gouvernement de Canada et le gouvernement du Québec dans laquelle est stipulé le partage des responsabilités quant à l'immigration en vue des visiteurs, réunification des familles, réfugiés, accueil et intégration et sélection et admission.
[19] En juin 2022, la Loi sur la langue officielle et commune du Québec a introduit des modifications à la Charte de la langue française, en vigueur depuis 1977, qui sont entrées en vigueur à cette date.
[20] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/GR_Selection_Travailleurs_Qualifies.pdf

diplôme de troisième cycle, 14 points. Les critères d'admissibilité englobent également l'expérience professionnelle, la situation familiale, la profession et l'âge, démontrant ainsi que la politique provinciale vise à attirer des immigrants qualifiés, possédant des compétences spécialisées, pour favoriser la prospérité de la société québécoise. En 2020, les travailleurs qualifiés représentaient la majorité (89,9 %) de la catégorie de l'immigration économique au Québec, totalisant 11 477 personnes. Les immigrants âgés de moins de 35 ans constituaient 62,9 % de tous les immigrants admis cette année-là, avec une majorité d'entre eux ayant entre 25 et 34 ans (51,4 %) (MIFI, 2023). L'analyse des critères d'admissibilité à l'immigration au Québec révèle que la province privilégie les travailleurs qualifiés avec des compétences spécialisées pour stimuler sa croissance économique. Le système de points accordés pour les diplômes et l'expérience professionnelle souligne l'importance accordée à l'éducation et à l'expertise. La forte proportion de travailleurs qualifiés parmi les immigrants, ainsi que l'accent mis sur les jeunes adultes montre une orientation claire vers l'intégration de professionnels jeunes et formés. Cette politique semble particulièrement favorable aux professions en demande, comme le travail social, qui joue un rôle important dans le soutien des communautés québécoises et le développement social.

Au cours de leur processus d'immigration et d'établissement au Québec, les personnes formées à l'étranger peuvent demander au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) une évaluation comparative de leurs études effectuées hors du Québec. Cette évaluation, présentée sous la forme d'un avis d'expert émis par le gouvernement du Québec, permet de déterminer le niveau scolaire et le domaine de formation québécois auxquels les études étrangères peuvent être comparées. Pour les travailleurs sociaux formés à l'étranger (TSFE) qui obtiennent l'équivalence par le MIFI au niveau du baccalauréat en service social, celle-ci ne permet pas cependant de devenir membres de l'OTSTCFQ de manière directe. Pour devenir membre de l'Ordre, les TSFE doivent soumettre demande d'admission par voie d'équivalence, un processus distinct et indépendant de celui de l'immigration ou de l'évaluation comparative effectuée par le MIFI. Ce sujet sera approfondi dans les sections suivantes de ce mémoire, où les différents aspects du processus d'équivalence et leurs implications pour l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux formés à l'étranger seront examinés.

1.4. L'immigration des travailleurs sociaux formés à l'étranger au Québec.

À l'échelle mondiale, selon l'Organisation mondiale de la santé, on observe une augmentation du nombre de professionnels de la santé et des services sociaux qui ont migré, en raison de la pénurie mondiale de main-d'œuvre dans ce domaine, avec un déficit estimé à 4,3 millions de professionnels dans le monde[21]. Ce problème est attribué à des facteurs comme les départs à la retraite, le vieillissement de la population, l'épuisement professionnel et la migration des professionnels vers des pays offrant de meilleures conditions de travail. Au Canada, cette tendance se poursuit. Selon les projections démographiques de Statistique Canada, les immigrants pourraient représenter de 29,1 % à 34,0 % de la population canadienne d'ici 2041. La pandémie de COVID-19 a mis en lumière la contribution des immigrants au marché du travail canadien, alors que le nombre de postes vacants à la fin de 2021 était 80% plus élevé qu'avant la pandémie, et que la population active vieillit rapidement, renforçant ainsi l'importance de l'immigration pour le marché du travail (Statistiques Canada, 2022).

L'intégration des professionnels de la santé et des services sociaux dans le milieu de travail pose des défis, notamment en raison du transfert de compétences dans un nouveau contexte et du processus de reconnaissance professionnelle et de l'accréditation, nécessitant une adaptation sociale, culturelle et financière correspondante. L'intégration socioprofessionnelle des immigrants est un sujet internationalement discuté, mais les défis spécifiques pour les professionnels du secteur sociomédical sont encore peu explorés. Les rapports régionaux ne traitent pas directement des problèmes de main-d'œuvre, bien que ces enjeux soient sous-jacents dans certains exemples. Selon un rapport de l'Agenda global, à l'échelle mondiale, la pression sur les travailleurs sociaux et de développement est persistante, exacerbée par le manque de données fiables sur la main-d'œuvre à tous les niveaux. Parallèlement, on observe un manque de coordination entre les politiques d'immigration, les enjeux démographiques et la pénurie de professionnels de la santé au Québec, ainsi que les processus de reconnaissance professionnelle des travailleurs formés à l'étranger

[21] Cette analyse est réalisée sur des employés du secteur médical, en tenant compte des particularités de leurs fonctions, des défis associés à leur environnement professionnel et social. https://www.who.int/europe/fr/news/item/14-09-2022-ticking-timebomb--without-immediate-action--health-and-care-workforce-gaps-in-the-european-region-could-spell-disaster

(Fulton, Brown, Pullen Sansfaçon, Ethier, 2015). Cette absence de coordination entre les institutions impliquées conduit à des situations paradoxales, telles que l'évaluation des diplômes des travailleurs sociaux formés à l'étranger par le MIFI, qui ne leur permet pas d'adhérer directement à l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec, ni de travailler dans le système de santé. De plus, l'intégration professionnelle est souvent entravée par des démarches de reconnaissance coûteuses, ce qui complique l'intégration des jeunes familles avec enfants (Blain et Fortin, 2019). Ce retard dans l'intégration professionnelle va à l'encontre de la politique d'immigration, qui vise à favoriser l'immigration des familles.

L'impact de la mondialisation sur le travail social, tel que mentionné précédemment, est bien documenté, notamment dans d'autres pays nordiques d'Europe. En Grande-Bretagne, une étude menée par Shereen Hussein du PSSRU[22] en 2022 souligne une augmentation du nombre d'immigrants titulaires de diplômes en travail social en 2007 (1 156 travailleurs sociaux) et en 2008 (1185 travailleurs sociaux), en corrélation avec l'adhésion de plusieurs pays à l'Union européenne et la légalisation du travail. Cette politique d'immigration et de légalisation de la main-d'œuvre en Angleterre, similaire à celle observée dans d'autres pays, a eu un impact direct sur la migration des professionnels. On note une diminution en 2013 (203 travailleurs sociaux) suivie d'une augmentation relative lors du référendum sur le Brexit en 2016 (447 professionnels). La migration des travailleurs sociaux présente des avantages et des inconvénients tant pour les pays d'origine que pour les pays d'accueil. D'un côté, elle offre aux travailleurs sociaux la possibilité de trouver de meilleures conditions de travail et des opportunités professionnelles dans un autre pays, tout en élargissant leur expérience et leurs compétences en travaillant avec des populations diverses. De l'autre côté, elle peut entraîner une perte de compétences et de ressources pour le pays d'origine, ainsi qu'un déficit de personnel qualifié pour répondre aux besoins de sa population (Ahlberg, Emberson, Granada, Hussein, Turnpenny, 2022). La migration des travailleurs sociaux peut également créer des défis pour les pays d'accueil, tels que la nécessité d'intégrer ces professionnels dans un système de travail social différent, ce qui peut nécessiter une formation supplémentaire ou des ajustements normatifs et réglementaires. Par ailleurs, les pays d'origine peuvent ressentir un

[22] Personal Social Services Research Unit, University of Kent, Canterbury.

impact négatif à long terme, car la fuite de talents qualifiés peut exacerber les inégalités sociales et affaiblir les infrastructures de soutien en matière de soins et de services sociaux.

La migration des travailleurs sociaux soulève également des questions éthiques, notamment en ce qui concerne les conditions de travail et de vie des migrants, leur intégration dans la société d'accueil, la protection de leurs droits et la qualité des services qu'ils offrent aux populations vulnérables (Ethier et Pullen Sansfaçon, 2018). C'est un phénomène complexe qui nécessite une réflexion approfondie sur ses implications éthiques et professionnelles. Néanmoins, elle peut contribuer à la diversité culturelle et à l'enrichissement des pratiques de travail social dans différents contextes. Par ailleurs, la migration des travailleurs sociaux peut présenter des défis pour les professionnels eux-mêmes, particulièrement en matière d'adaptation à un nouvel environnement culturel et professionnel, de barrière linguistique, de différences dans les systèmes juridiques et de protection sociale, ainsi que de problèmes d'isolement social et culturel.

Au niveau provincial, Québec propose une politique d'immigration qui vise de façon spécifique les caractéristiques socioprofessionnelles des candidats afin de contribuer notamment à l'économie provinciale. Les politiques d'immigration visant la sélection de travailleurs qualifiés sont définies par des critères de sélection précis, visant principalement la formation antérieure et l'expérience professionnelle acquise dans leurs pays d'origine. Le MIFI favorise ainsi la sélection de personnes répondant aux besoins du marché du travail et qui résideront de façon permanente sur le territoire. Les professions de la santé et des services sociaux sont parmi les plus favorisées lors d'une demande de sélection au Québec, car elles se voient accorder le maximum de points au critère de domaine de formation de la grille de sélection des travailleurs qualifiés pour cette catégorie[23]. Ceci est en partie dû au contexte de rareté de la main-d'œuvre dans le réseau de la santé et des services sociaux (MSSS, 2019). Dans ce cadre, la maîtrise de la langue française est un critère essentiel de la politique d'immigration, visant à garantir que les nouveaux arrivants puissent exercer efficacement dans leur domaine. La politique provinciale valorise non seulement les qualifications académiques et l'expérience professionnelle, mais aussi les compétences linguistiques nécessaires à une intégration réussie dans le milieu de travail québécois.

[23] https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/GR_Selection_Travailleurs_Qualifies.pdf

La pénurie de main-d'œuvre est un obstacle majeur pour 44% des entreprises au Québec et 37% au Canada selon Statistiques Canada (2022). Cette insuffisance de travailleurs sociaux dans le réseau de la santé et des services sociaux[24] met en lumière les défis de l'intégration professionnelle, notamment en ce qui concerne la révision des procédures et l'accompagnement des TSFE. Selon le Référentiel d'activité professionnelle liée à l'exercice de la profession de thérapeute conjugale et familiale ou thérapeute conjugal et familial au Québec, l'exercice de la profession de travailleur social est défini comme une activité ou un ensemble d'activités réglementées par l'OTSTCFQ. Cette réglementation vise à assurer la qualité des services offerts à la population québécoise, en surveillant notamment les actes réservés dans le cadre de cette profession.

Pour obtenir le permis d'exercice en tant que travailleur social en étant un professionnel formé à l'étranger, l'OTSTCFQ requiert une admission par voie d'équivalence[25]. Pour exercer le métier de travailleuse sociale ou de travailleur social au Québec, les diplômés étrangers doivent soumettre une demande d'équivalence à l'OTSTCFQ. Cette démarche comprend plusieurs étapes et est régie par un règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'OTSTCFQ. Un candidat titulaire d'un diplôme en travail social délivré par une université située hors du Québec peut obtenir une équivalence s'il prouve que son diplôme correspond à un programme d'études universitaires au moins équivalent à celui nécessaire pour obtenir un permis de travailleur social. Cette demande implique la démonstration des compétences équivalentes à celles acquises par les détenteurs d'un diplôme en travail social délivré au Québec. L'admission à l'OTSTCFQ peut se faire de plusieurs manières, notamment en obtenant un diplôme d'une université québécoise, en étant membre d'un ordre professionnel de travailleurs sociaux en France ou en Suisse, en étant un travailleur social certifié dans une autre province canadienne, ou encore en déposant une demande d'équivalence pour un diplôme en travail social obtenu à l'extérieur du Québec ou dans une discipline connexe. La demande d'équivalence implique plusieurs étapes (voir l'annexe 5), dont le dépôt du dossier, la réussite d'un test de français administré par l'Office québécois de la langue

[24] Les défis rencontrés dans le domaine du travail social sont régulièrement mis en lumière par les médias, comme en témoignent plusieurs articles tels que « Manque des travailleurs sociaux » diffusé sur Radio-Canada le 24 novembre 2016, ou encore dans La Presse où l'on évoque « Les travailleurs sociaux soumis à une pression insupportable » dans un contexte de surcharge et de pénurie le 3 mai 2019. De même, le Journal Metro rapportait en 2019 une « pénurie de personnel critique » dans les établissements québécois de la santé et des services sociaux, soulignant le besoin pressant d'intervention gouvernementale pour soutenir à la fois les usagers du système et les employés, notamment les travailleurs sociaux, qui sont en sous-effectif et submergés de travail.

[25] https://www.otstcfq.org/exercer-au-quebec/exercer-au-quebec/admission-et-inscription/permis-exercice-ts-et-tcf/demande-admission-par-voie-equivalence-ts/

française, le paiement des frais de traitement de dossier, et éventuellement une convocation à un entretien, en fonction du profil du demandeur. Au Québec, par exemple, les immigrants doivent obtenir un permis de pratique pour exercer dans des professions réglementées. Cela nécessite de passer des tests de langue administrés par l'Office québécois de la langue française et des évaluations de compétences professionnelles par les ordres professionnels. Ces exigences multiples peuvent représenter des obstacles majeurs pour les nouveaux arrivants. De plus, ils doivent souvent financer eux-mêmes ces évaluations, avec des coûts variant de 200 à 800 dollars (Bibeau, Dubé, Forest, Adams, et Fiset, 2024).

L'analyse et la discussion du dossier par le Comité d'admission et d'évaluation (CAE) peuvent prendre plusieurs mois. Après avoir examiné le dossier, les TSFE doivent démontrer qu'il répond aux exigences établies par le Règlement sur les normes d'équivalence pour la délivrance d'un permis de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec :

1. Crédits minimaux : Le programme doit comporter au moins 90 crédits, répartis comme suit:
    - Fondements de la Pratique : Minimum de 12 crédits.
    - Méthodes d'Intervention : Minimum de 12 crédits, incluant l'évaluation, la planification et l'intervention pour diverses clientèles.
    - Politique Sociale : Minimum de 6 crédits.
    - Champs de Pratique et Problèmes Sociaux : Minimum de 9 crédits.
    - Méthodes d'Analyse et de Recherche : Minimum de 3 crédits.
    - Organisation Professionnelle, Éthique et Déontologie : Minimum de 3 crédits.
2. Stage pratique : Minimum de 800 heures, comprenant une familiarisation avec divers aspects de la pratique et une supervision par un travailleur social expérimenté (minimum deux ans) ou une personne jugée équivalente par le comité.

Suite à l'analyse de chaque dossier, le CAE peut émettre des recommandations qui peuvent poser des enjeux pour le TSFE, notamment en termes de délai de mise en œuvre et de coûts associés. Pour les candidats non francophones, le processus peut devenir considérablement plus complexe en raison des délais supplémentaires nécessaires pour passer le test de langue et pour préparer le dossier, en intégrant les étapes à suivre. En fin de compte, l'admission par voie d'équivalence

constitue une reconnaissance par le Conseil d'administration de l'OTSTCFQ de la valeur d'un diplôme délivré par une institution d'enseignement située hors du Québec.

Il n'existe pas de statistiques officielles sur le nombre de travailleurs sociaux formés à l'étranger présents au Québec, sauf celles fournies par l'OTSTCFQ après analyse des dossiers des candidats. De plus, un certain nombre de ces travailleurs sociaux formés à l'étranger n'adressent pas leur demande à l'OTSTCFQ pour devenir membres, mais exercent sous d'autres titres d'emploi.

D'après les informations rapportées par Marie-Ève Chartré, directrice à l'admission de l'OTSTCFQ lors du colloque ACFAS-2016, sur 65 demandes d'équivalence déposées entre décembre 2009 et avril 2016, 41 ont abouti à l'obtention d'un permis (trois permanents et 38 temporaires). Parmi ces candidats, 28 avaient de l'expérience de travail jugée pertinente au Québec et 51 avaient une expérience à l'étranger. Les données de l'OTSTCFQ sur la recherche d'emploi indiquent que sur 41 personnes ayant obtenu un permis permanent ou temporaire, 31 ont trouvé un emploi dans leur domaine et 10 sont restées sans emploi ou ont travaillé dans un autre secteur. Les professionnels formés aux États-Unis et dans des pays culturellement proches, comme l'Australie et l'Italie, ont généralement trouvé un emploi plus facilement. En revanche, selon Chartré, l'intégration professionnelle a été plus difficile pour les travailleurs sociaux formés, par exemple, en Haïti ou en Égypte.

Il est à noter que la procédure d'adhésion à l'Ordre professionnel implique plusieurs étapes, ce qui peut décourager les candidats et, dans certains cas, les pousser à abandonner leur projet professionnel. Plus récemment, selon les rapports annuels[26] de l'OTSTCFQ, le nombre de permis délivrés suite à la reconnaissance d'une équivalence hors du Canada a été de sept personnes en 2020-2021 et de neuf personnes en 2021-2022. Bien qu'il n'existe pas de statistiques précises sur le nombre de travailleurs sociaux formés à l'étranger demandant une équivalence professionnelle, depuis l'an 2000, le nombre de demandes, toutes professions confondues, a augmenté de 500 %, avec le secteur de la santé et des services sociaux étant le plus représenté (CIQ, 2020). Selon le Conseil interprofessionnel du Québec, sur les 50 000 personnes immigrantes arrivant chaque année au Québec, environ 5 000 demandent une équivalence professionnelle aux ordres professionnels,

[26] L'humain avant tout, rapport annuel 2020-2021 et L'humain avant tout, rapport annuel 2020-2021, OTSTCFQ.

la majorité ayant des personnes à charge et souhaitant exercer leur profession le plus rapidement possible[27].

Après une analyse minutieuse du dossier et des compétences, l'OTSTCFQ peut délivrer un permis d'exercice en travail social, soit avec une reconnaissance complète, soit avec une reconnaissance partielle équivalente assortie d'un permis temporaire restreint, en attendant de suivre une ou plusieurs formations proposées par l'Ordre et/ou un stage pratique de perfectionnement des compétences. Le candidat doit suivre des cours et/ou un stage en travail social pour satisfaire aux exigences de l'Ordre avant que le permis d'exercice ne soit accordé, comme précisé dans le Guide d'information pour les candidates formées à l'étranger en travail social (OTSTCFQ, 2022).

Ma propre expérience a été l'élément déclencheur pour ce projet de recherche qui se concentre sur les expériences des travailleurs sociaux formés à l'étranger. J'ai moi-même vécu cette expérience lors de ma demande d'adhésion à l'OTSTCFQ et lors de mon stage non rémunéré de 800 heures requis par l'OTSTCFQ pour l'admission.

Les études réalisées auprès des TSFE au cours des dernières années sont orientées vers des travailleurs sociaux formés à l'étranger sans tenir compte du critère linguistique, or la langue est un élément primordial dans l'interaction dans le pays d'accueil. La socialisation professionnelle dans le processus de transfert des connaissances est l'un des facteurs qui facilitent l'intégration professionnelle des TSFE (Ethier et Pullen Sansfaçon, 2018).

Selon les recherches menées par Annie Pullen Sansfaçon entre 2012 et 2016, avec un échantillon majoritaire qui vient de la France (46%, sur 26 TSFE), on constate qu'en vertu de l'Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles, les titulaires d'un diplôme d'État français d'assistant de service social se qualifient automatiquement pour l'obtention d'un permis de l'OTSTCFQ, sans prescription de stage ou de cours universitaires, ce qui facilite leur intégration professionnelle (Ethier, Pullen Sansfaçon, 2018). Les diplômés en service social de France et de Suisse[28] peuvent bénéficier d'un arrangement de reconnaissance mutuelle avec le

[27] Accès difficile au marché du travail pour les professionnels immigrants appartenant à une minorité visible. Communiqués de 15 décembre 2016, Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), https://www.professions-quebec.org/fr/lire-une-actualite/acces-difficile-au-marche-du-travail-pour-les-professionnels-immigrants-appartenant-a-une-minorite-visible-1

[28] Le 14 juin 2022, le Président de l'OTSCFQ a signé à Berne en Suisse une entente d'arrangement de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des assistants sociaux en Suisse et des travailleurs sociaux au Québec

Québec, à condition d'avoir un DEASS obtenu en formation initiale pour les Français, ou d'avoir étudié dans l'un des établissements suisses reconnus. Ceux qui ont obtenu leur DEASS par validation des acquis de l'expérience (VAE) doivent plutôt soumettre une demande d'admission par voie d'équivalence. Par ailleurs, tous les candidats admis via l'arrangement de reconnaissance mutuelle doivent compléter une formation d'appoint sur la législation et la déontologie, et s'inscrire au tableau de l'OTSTCFQ pour exercer au Québec.

Les projets mis en place par l'Ordrre ci-haut mentionnée auprès de travailleurs sociaux formés à l'étranger documentent plusieurs contraintes rencontrées dans le processus d'insertion, telle que la délivrance du permis, la spécialisation des terminologies utilisées dans les établissements de santé et services sociaux et l'utilité des stages pour mieux apprivoiser les cultures institutionnelles et organisationnelles (Chartré, 2021).

1.5. Question et objectifs de recherche.

À la suite de la revue de la littérature exposée plus haut, nous avons constaté que le domaine du travail social mérite une attention particulière, car le secteur « social » du réseau de santé et des services sociaux est rarement couvert dans les publications. La présente démarche de recherche s'appuie sur le questionnement de départ suivant : **Quels sont les parcours professionnels des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger ayant immigré au Québec?**

Notre recherche a pour objectif d'analyser les processus d'intégration professionnelle des travailleurs sociaux formés à l'étranger (TSFE) non francophones. L'étude se concentrera sur le point de vue des TSFE, en explorant leurs parcours avant et après la migration. Ainsi, dans le cadre de cette recherche de maîtrise, **l'objectif général** est de décrire ces processus d'intégration en mettant en évidence les expériences des TSFE en ce qui concerne leur reconnaissance professionnelle et leur intégration dans le milieu de travail, notamment pour ceux qui ont immigré au Québec

Les **sous-objectifs** suivants :

(ARM Suisse-Québec). https://www.newswire.ca/fr/news-releases/entente-entre-le-quebec-et-la-suisse-en-matiere-de-reconnaissance-mutuelle-des-qualifications-professionnelles-885418391.html

- Explorer la trajectoire socioprofessionnelle prémigratoire et postmigratoire au Québec en lien avec l'exercice professionnel des TSFE ;
- Documenter les facteurs facilitant l'intégration professionnelle au Québec de même que les obstacles ;
- Explorer l'utilisation des ressources de soutien impliquées dans l'intégration professionnelle des TSFE ;
- Identifier les stratégies d'adaptation et d'intégration des TSFE en lien avec leur processus d'intégration professionnelle.
- Analyser l'impact des compétences linguistiques sur l'intégration professionnelle des TSFE non francophones au Québec.

Cette analyse vise à mettre en lumière que les TSFE font face à des défis spécifiques liés à la reconnaissance de leurs qualifications, à la maîtrise de la langue et à la compréhension des cultures institutionnelles et organisationnelles locales. Bien que des accords comme l'Entente France-Québec facilitent l'intégration de certains, d'autres TSFE, notamment les non-francophones, doivent naviguer des processus plus complexes pour obtenir la reconnaissance de leurs compétences et s'intégrer professionnellement au Québec. Les recherches suggèrent que des stratégies d'accompagnement dès le début du processus d'immigration, une meilleure utilisation des ressources de soutien et des programmes de stages adaptés pourraient améliorer l'intégration de ces professionnels dans le secteur des services sociaux du Québec.

Cette recherche a pour ambition non seulement de documenter les trajectoires socioprofessionnelles prémigratoires et post migratoires des TSFE, mais aussi d'explorer les facteurs facilitants et les obstacles liés à leur intégration. En mettant l'accent sur les effets des compétences linguistiques, l'utilisation des ressources de soutien et les stratégies d'adaptation, cette recherche vise à éclairer les réalités vécues par ces professionnels. Nos objectifs rejoignent les observations globales sur les défis liés à la migration des travailleurs sociaux, comme la nécessité de s'adapter à un nouveau cadre culturel et réglementaire, tout en contribuant à la diversité et à l'enrichissement des pratiques dans le secteur social québécois. Cette démarche s'inscrit ainsi dans un effort pour mieux coordonner les politiques d'immigration, les exigences professionnelles, et les besoins du marché du travail que nous avons abordé dans ce chapitre.

Chapitre 2 : Cadre théorique

Le mouvement des travailleurs sociaux, en particulier des pays en développement vers les pays « développés »[29] ou du Sud vers le Nord, impacte les structures sociales et le processus de travail social à l'échelle mondiale. Des adaptations aux nouveaux contextes migratoires sont nécessaires pour les pays, tant au niveau des politiques d'immigration des professionnels que des processus de reconnaissance des compétences et des acquis.

Les TSFE passent par un processus de transformation sociale en fonction des exigences normatives et sociales qui sont structurellement inscrites dans des interactions avec les autres et dans une reconnaissance mutuelle des connaissances. Certaines connaissances sont transférables, car, malgré les différences de contexte de pratique, le travail social repose sur des principes qui transcendent les frontières, telles que l'égalité sociale, le développement socio-économique et le développement des politiques sociales (Gray, 2014). Toutefois, il existe un ensemble de connaissances et façons de faire spécifiques aux contextes social, politique, économique, culturel et juridique qui varient d'un contexte national à un autre et qui sont donc moins transférables.

Pour examiner les enjeux de l'intégration professionnelle des TSFE non francophones, nous incorporons le cadre théorique de l'interactionnisme symbolique (Goffman, 1973; Dufort, 1992); Blumer, 1969) afin d'analyser les phénomènes et les interactions au cours des processus d'adaptation et d'intégration.

2.1. L'interactionnisme symbolique et la co-construction sociale dans l'intégration des TSFE au Québec.

Nous avons choisi l'interactionnisme symbolique pour décrire la place du TSFE dans la co-construction sociale, en insistant sur la compréhension des interactions avec les objets, actions et événements symboliques qui facilitent l'intégration sociale. La communication entre les individus

[29] Cette manière de « catégoriser » les pays est largement répandue et a été développé par Emile Durkheim dans la théorie du développement qui distingue les sociétés modernes de celles qui les ont précédés. Cette théorie affirme qu'un ensemble des pays sont considérés comme « développés » alors que d'autres sont « en développement ». Selon Durkheim, il ne s'agit pas de mettre en opposition les deux concepts, mais plutôt faire une distinction à partir des pratiques observables de chacun en mettent en évidence le processus qui est à la base de cette différence et en mettent en question les facteurs qui jouent un rôle dans la transformation qualitativement et quantitativement (Rist, 2007).

et la société d'accueil, notamment dans un contexte d'immigration, se construit à travers cette interaction symbolique, car l'individu se relie à autrui en se connaissant lui-même et en comprenant l'autre dans le cadre de la vie sociale.

Initialement développé par G.H. Mead en 1934, l'interactionnisme symbolique se concentre sur la manière dont les individus ou des groupes participent à la compréhension de l'environnement symbolique d'un système social, en s'appuyant sur les symboles des objets et de l'environnement, ainsi que de leurs interactions (Dufort, 1992). Selon cette théorie, chaque individu développe, via la socialisation et les interactions avec l'environnement, une identité unique qui lui permet de décoder divers environnements symboliques, même extérieurs à son groupe d'origine. Lorsqu'une personne intègre un groupe social spécifique et y acquiert un rôle, elle s'appuie sur les significations issues de sa socialisation antérieure pour définir et jouer ce nouveau rôle (Dumais Michaud, 2014 ; Dufort, 1992). Ce paradigme place l'individu au centre de l'interprétation du monde social et permet d'expliquer comment les interactions symboliques influencent l'évolution du sentiment d'identité professionnelle chez les travailleurs sociaux immigrants. En rejoignant un groupe social, l'individu adopte son rôle, s'inspirant des expériences d'autrui et développant ce rôle par la socialisation avec ses pairs.

2.2. Principes de l'interactionnisme symbolique et leur application à l'intégration professionnelle des TSFE.

Les travaux de Mead, dans les années 1963 s'opposent aux explications behavioristes de son époque, qui réduisent les conduites humaines à des réflexes conditionnés. Il souligne la dimension « symbolique » des conduites, c'est-à-dire les valeurs et significations attribuées par les individus en interaction à leurs gestes respectifs (Dufort, 1992). À l'objectivisme behavioriste des psychologues, Mead oppose son « behaviorisme social », qui prend en compte les dimensions interprétatives des rapports humains. L'auteur explore la notion de *self* « conscience de soi » qui se développe à travers les relations avec les autres. En adoptant les rôles et attitudes d'autrui, l'individu se perçoit comme un objet. Charles Cooley a repris ce thème avec le concept de « looking-glass self », tandis que William James avait déjà évoqué le « social self » et la fragmentation du soi en « soi sociaux » selon les groupes importants pour l'individu dans ses «

Principles of Psychology » (1890). Dans « Symbolic Interactionism Perspective and Method » (Blumer, 1969), trois idées fondamentales sont présentées. Premièrement, les êtres humains agissent envers les choses en fonction des significations qu'ils leur attribuent. Cela signifie que les TSFE vont interpréter et réagir à leur nouvel environnement professionnel au Québec en fonction des significations qu'ils attribuent à leurs rôles et interactions basées sur leurs expériences et formations antérieures. Deuxièmement, ce sens découle des interactions sociales. Pour les TSFE, cela implique que leur compréhension et adaptation au milieu professionnel québécois se développent à travers leurs interactions avec les collègues, les clients et les institutions. Les stages d'intégration, les échanges avec les superviseurs et les sessions de formation sont des opportunités où ces interactions sociales permettent aux TSFE d'apprendre et de s'adapter aux attentes et pratiques locales et vice-versa. Troisièmement, « ces significations sont manipulées et modifiées par un processus interprétatif utilisé par la personne face aux choses rencontrées » (Blumer, 1986). Les TSFE utilisent un processus interprétatif continu pour ajuster leurs compréhensions et comportements en réponse aux nouvelles expériences et informations. Cette flexibilité et adaptation sont essentielles pour surmonter les défis de l'intégration professionnelle, tels que les différences culturelles, linguistiques et institutionnelles.

En appliquant les principes de l'interactionnisme symbolique, il est possible de mieux comprendre mieux les TSFE naviguent dans leur nouvel environnement professionnel, en interprétant et réinterprétant constamment leurs rôles et interactions pour s'intégrer dans la société québécoise. Les expériences et interactions des TSFE contribuent également à transformer et enrichir le domaine du travail social au Québec, illustrant ainsi l'importance de l'interaction sociale dans le processus d'intégration et d'évolution professionnelle.

La théorie des interactions symboliques, qui constitue une approche sociologique majeure en sciences sociales, explore comment les individus créent et interprètent leur environnement à travers des interactions symboliques. Elle postule que les individus utilisent des symboles – tels que les mots, les gestes et les objets - portant des significations convenues pour interagir et construire leurs identités sociales. Cette approche conceptualise le comportement social comme un processus d'interprétation active et une création de sens. Les interactions, dynamiques et évolutives, façonnent notre identité personnelle et sa pertinence dans une situation donnée. Souvent étudiée à l'aide de méthodes qualitatives, cette théorie se concentre sur les expériences

individuelles et les interprétations subjectives, permettant de comprendre les complexités de la vie sociale et les nuances de la communication humaine.

Ces interactions, qui sont essentielles à la compréhension de l'identité personnelle et la communication humaine, se situent également au cœur de l'approche de l'École de Chicago, qui explore la relation interdépendante entre l'individu et la société. L'École de Chicago, de Mead à Blumer, souligne la nature bilatérale entre l'individu et la société, où la réalité sociale et les significations attribuées par les acteurs sociaux sont inextricablement liées aux interactions (Poupart, 2011 ; Lacaze, 2013). En conséquence, les TSFE, formés dans des contextes structurels distincts de celui du pays d'accueil, doivent interagir avec les acteurs locaux.

Williams Thomas (1863-1947) pose les bases de l'« analyse situationnelle », développée par Blumer pour présenter la réalité sociale comme une conséquence d'interactions situationnelles. Les réalités d'un nouveau milieu social sont définies par leurs propres interactions (Poupart, 2011). Chaque groupe social possède une identité partagée par ses membres, qui adoptent ses significations spécifiques. Dans un rôle professionnel, cela se fait par la socialisation et l'échange de connaissances, impliquant la reconnaissance des valeurs, des savoirs antérieurs, des moyens d'intervention et des analyses. Le langage est essentiel pour comprendre et analyser les actions des autres, et pour se mettre à leur place (Lacaze, 2013; Lipiansky, 2002). Cette théorie souligne l'importance du langage dans la construction de la réalité sociale. Les symboles – mots, gestes – ont une signification particulière et sont utilisés pour interagir, impactant directement les TSFE non francophones. Lacaze analyse l'interactionnisme symbolique de Blumeret et fait référence à la signification des situations, influençant les actions des individus (Lacaze, 2013).

2.3. La socialisation et l'intégration : une perspective interactionniste symbolique des TSFE non francophones.

La socialisation et l'intégration lors de stages constituent des contextes propices pour les TSFE qui souhaitent apprendre et développer de nouvelles compétences. C'est à travers les interactions sociales, notamment lors des stages et des formations, que les TSFE apprennent, négocient leur place et intègrent de nouvelles compétences. Leur capacité à interpréter ces interactions en

fonction de leurs propres expériences et significations façonne leur identité professionnelle. De plus, en utilisant leurs connaissances et expériences antérieures, ils contribuent à modifier la structure sociale de leur milieu de pratique. Cette vision constructiviste de l'interactionnisme, où l'identité est façonnée par des cadres sociaux préétablis, à travers les interactions et leur conditionnement. L'individu doit négocier sa place dans le milieu social. De même, les TSFE renégocient leur place par des interactions régulées et institutionnalisées par l'État ou les établissements impliqués. L'interaction sociale représente un épisode de la socialisation, où les croyances, compétences et connaissances sont évaluées et modifiées par les autres (Dufort, 1992). Du point de vue de l'interactionniste symbolique, la socialisation est un processus continu, cumulatif et réciproque. Il est continu, car l'immigré est constamment confronté à de nouvelles informations lors de formations et de stages, modifiant son identité professionnelle et ses rôles de travailleur social, intégrant ces connaissances dans sa pratique. Il est cumulatif, car les rôles et identités acquis avant l'immigration servent à définir les nouveaux rôles et à enrichir les actions professionnelles. Le principe dont rien ne se perd, tout se transforme : les TSFE utilisent leurs connaissances et expériences antérieures pour se connecter à la nouvelle pratique, facilitant leur intégration professionnelle. Ce processus est réciproque, car l'individu est à la fois objet et agent de sa socialisation, jouant un rôle actif et passif. Les TSFE interprètent les situations selon leurs expériences et significations, guidant leurs actions. Progressivement, ils sont modelés par les interactions avec les institutions, dans un rapport de connaissances formatives, participatives et interprétatives, influencées par la structure sociale, mais modifiant aussi cette structure (adaptation des politiques, ajustement des règlements, apparition de nouveaux services et départements). Les transformations sociales relatives à l'intégration des TSFE sont plus marquées dans les groupes où les professionnels possèdent des pouvoirs comparables ou partagent de nouvelles conceptions de rôle. Ces dernières années, les réglementations et politiques d'adhésion à l'OTSTFCQ pour les TSFE ont évolué, facilitant une interaction plus accessible dans un milieu professionnel relationnel.

L'interaction sociale avec les autres, démontre une importance cruciale dans le processus d'intégration linguistique des travailleurs sociaux allophones. En effet, la maîtrise de la langue d'accueil est souvent considérée comme un élément de base pour s'intégrer pleinement sur le marché du travail au Québec (Ethier, Pullen Sansfaçon, 2016; Gérard Tétreault, 2017). À travers les interactions quotidiennes avec leurs collègues, les TSFE ont l'occasion d'enrichir leur

vocabulaire professionnel, de perfectionner leur compréhension des subtilités linguistiques et d'améliorer leur capacité à communiquer efficacement dans leur milieu de pratique. Ces échanges sociaux leur permettent non seulement de développer leurs compétences linguistiques, mais également de tisser des liens interpersonnels qui favorisent leur intégration professionnelle et leur sentiment d'appartenance à leur nouveau milieu de travail. Ainsi, l'interaction sociale joue un rôle déterminant dans la socialisation des travailleurs sociaux allophones, contribuant à leur développement professionnel et à leur réussite sur le marché du travail québécois.

En même temps, l'interactionnisme symbolique nous permet d'analyser le cadre dans une perspective multidimensionnelle, ce qui nous conduit à un processus social où des significations négatives sont attribuées à une personne ou à un groupe, affectant leur identité et leurs interactions sociales. Goffman (1973) explique que la stigmatisation pourrait être le résultat d'une disjonction entre les attentes normatives de la société et les caractéristiques perçues chez l'individu. Dans le contexte des TSFE, ce cadre théorique permet d'analyser comment des attributs comme l'accent, les compétences linguistiques ou le statut d'immigrant sont interprétés par les autres comme des signaux de différence. Ces stigmates peuvent limiter les opportunités professionnelles, créer des attentes négatives et générer des interactions asymétriques. Par exemple, comme nous le verrons dans le chapitre 5, les TSFE peuvent être perçus comme moins compétents en raison de leur accent ou d'une maîtrise imparfaite du français, ce qui peut renforcer leur sentiment d'exclusion et altérer leur identité professionnelle.

En conclusion, l'interactionnisme symbolique offre une perspective riche et nuancée pour comprendre l'intégration professionnelle des TSFE dans le contexte québécois. Cette théorie met en évidence l'importance des significations attribuées par les individus à leurs rôles et interactions, soulignant que ces significations émergent et évoluent à travers des interactions sociales continues.

Chapitre 3 : Méthodologie

Ce chapitre se concentrera sur la description des étapes méthodologiques pour recueillir et traiter les données. Nous analysons la manière dont la recherche a été conduite, en mettant l'accent sur la méthodologie qualitative choisie pour sa capacité à saisir la complexité des expériences humaines. Nous détaillons les raisons pour lesquelles cette approche est la plus adaptée et comment elle a orienté la collecte de données, notamment à travers des entretiens. Nous discutons également des critères de sélection des participants et des méthodes utilisées pour les recruter, en veillant à représenter fidèlement la population ciblée. L'analyse des données est ensuite présentée, avec une attention particulière aux méthodes employées pour interpréter les récits recueillis. Enfin, nous examinons les enjeux éthiques et les limites inhérentes à cette recherche, soulignant les efforts déployés pour assurer une conduite rigoureuse et respectueuse tout au long du projet.

3.1. Éthique à la recherche.

Dans le cadre de notre approche en lien avec l'éthique de la recherche, tous les entretiens ont été enregistrés sur un dispositif audio et ultérieurement transcrits. Les transcriptions ont été codées, une étape fondamentale de notre démarche analytique, nous permettant de regrouper les données sous différents codes tout en préservant la confidentialité des participants. Cette codification a nécessité une lecture minutieuse des transcriptions, ligne par ligne et paragraphe par paragraphe. Au cours de cette lecture, les informations pertinentes ont été identifiées et codées, tandis que les autres ont été utilisées pour enrichir le contexte d'analyse en intégrant les émotions et les réactions des participants.

Avant chaque entretien, les participants ont été dûment informés des objectifs de la recherche et de leurs droits, et ils ont reçu un formulaire de consentement afin de pouvoir se familiariser avec son contenu (voir l'Annexe 2). Au début de chaque entretien, nous avons expliqué le processus et obtenu leur consentement écrit. Ce document contenait des informations sur le contenu et la durée de l'entretien, ainsi que sur les mesures de confidentialité et les personnes autorisées à accéder aux enregistrements et aux transcriptions. Les enregistrements ont été sauvegardés dans un fichier

sécurisé sur un ordinateur protégé par mot de passe, de même que les transcriptions, accessibles uniquement au chercheur responsable de cette étude et stockées de manière sécurisée pour consultation lors de l'analyse.

L'étude a été approuvée par les membres du comité d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal le 30 juin 2021 (voir l'Annexe 3), témoin de notre engagement afin que toutes les procédures respectent les normes éthiques les plus rigoureuses.

3.2. La méthodologie qualitative.

Comme l'ont souligné Paillé et Muchielli (2016), une recherche en sciences humaines est une véritable aventure. C'est dans cette perspective qu'une approche qualitative a été privilégiée pour cette étude, mettant ainsi l'accent sur une compréhension approfondie de l'expérience vécue des participants (Savoie-Zajc, 2009). Cette méthodologie favorise une implication directe dans une relation avec les sujets de recherche, principalement à travers des entretiens, afin de saisir la réalité des travailleurs sociaux formés à l'étranger. De plus, les méthodologies de recherche qualitative mettent l'accent sur la compréhension des trajectoires professionnelles et migratoires des travailleurs sociaux, ainsi que sur l'interprétation des pratiques individualisées et de l'expertise de chaque participant, plutôt que sur la simple mesure de variables quantitatives. En adoptant cette approche, notre objectif était de donner une voix aux participants, de valoriser leurs expériences et de considérer leurs parcours comme un processus continu tout au long de l'étude. La méthode qualitative est particulièrement adaptée pour atteindre les objectifs de cette recherche, qui vise à comprendre les parcours migratoires des TSFE. Elle permet d'explorer en profondeur leurs expériences vécues, en gratifiant les perspectives uniques de chaque participant. Cette approche facilite l'analyse des trajectoires individuelles tout en mettant en lumière les facteurs communs et les défis spécifiques liés à l'intégration professionnelle. Elle offre également la possibilité d'examiner des éléments subjectifs et contextuels, tels que les stratégies d'adaptation et l'impact des compétences linguistiques. En impliquant activement les participants, la méthode qualitative assure une compréhension riche et nuancée des réalités complexes de leur intégration.

3.2.1. Choix de la méthodologie.

Notre méthodologie s'inscrit dans le cadre de l'interactionnisme symbolique, comme discuté dans le chapitre deux, en mettant l'accent sur les relations dynamiques entre les informations disponibles aux TSFE, leurs ressources lors de l'immigration, et les actions qu'ils entreprennent pour progresser dans leur parcours. Nous nous intéressons donc aux perceptions des individus impliqués dans le processus d'intégration professionnelle des TSFE non francophone, en examinant leurs parcours migratoires et les séquences d'actions qu'ils entreprennent tout au long de ceux-ci. Notre analyse vise à mettre en lumière l'évolution des actions et des interactions au fil du temps.

Dans le cadre de notre méthodologie de recherche, les entrevues semi-dirigées ont été identifiées comme l'un des principaux outils de collecte de données dans une approche qualitative (Mongeau, 2008). Le choix de l'entretien individuel semi-dirigé repose sur la volonté d'obtenir des réponses détaillées et personnalisées. Ce format nous a permis d'offrir aux TSFE un cadre intime, permettant s'exprimer plus librement et sans pression environnementale. Les questions posées lors d'un entretien semi-dirigé permettent également d'explorer des sujets en profondeur en suivant les pistes intéressantes révélées par les TSFE. Ce choix est également motivé par la barrière linguistique qui pourrait gêner l'expression libre des participants. En étant allophones, les TSFE peuvent rencontrer des difficultés pour s'exprimer pleinement dans un autre contexte (par exemple l'entrevue de groupe), surtout si la maîtrise de la langue constitue un obstacle. L'entrevue semi-dirigée offre une structure définie sans être entièrement ouverte, permettant ainsi une exploration approfondie tout en évitant une liste exhaustive de questions précises (Mongeau, 2008). Nous avons élaboré un guide d'entretien (voir l'Annexe 4) qui a servi de référence, tout en laissant une certaine flexibilité quant à la séquence et à la formulation des questions (Zagre, 2013). Dans notre choix de méthode de collecte de données, nous avons opté pour l'entretien semi-dirigé en tenant compte des différents éléments à considérer, tels que les objectifs de l'étude, le cadre théorique, les questions de recherche, la sélection du matériel empirique et les procédures méthodologiques (Savoie-Zajc, 2006; Flick, 2002). Cela nous a permis d'assurer une collecte de données rigoureuse et cohérente, en alignement avec nos objectifs de recherche et notre cadre théorique.

L'entretien individuel semi-directif se distingue par sa capacité unique à capturer, à travers l'interaction entre le chercheur et le participant, les perceptions et les expériences des individus concernant le processus d'intégration professionnelle dans le contexte de l'immigration. Cette approche nous a permis d'explorer en profondeur les récits et les points de vue des participants, mettant en lumière à la fois les défis rencontrés et les opportunités offertes par les structures d'accompagnement institutionnelles. En utilisant cette méthode, nous avons mieux compris les aspects clés de la vie professionnelle des TSFE, ainsi que les facteurs qui favorisent ou entravent leur intégration professionnelle au Québec. Pour ce faire, nos entretiens se sont structurés autour de trois thèmes principaux :

- La formation académique et l'expérience professionnelle antérieure à l'immigration : les parcours professionnels des TSFE avant leur arrivée au Québec.
- Le parcours migratoire : les démarches et les ressources d'intégration professionnelle disponibles avant et après l'immigration.
- Le processus et l'expérience d'insertion professionnelle vécue au Québec : les facteurs qui facilitent ou entravent l'intégration professionnelle dans la société québécoise.

Ainsi, cette méthode nous a permis de révéler en détail les dynamiques complexes du processus d'intégration professionnelle des TSFE, fournissant des découvertes précieuses pour améliorer les pratiques d'accompagnement et de soutien au Québec.

3.3. La population à l'étude et l'échantillon.

La sélection de la population à l'étude, qui constitue une des étapes de notre méthodologie, a été réalisée en tenant compte des objectifs de la recherche, des ressources disponibles et des contraintes temporelles. Nous avons privilégié un échantillonnage non probabiliste, qui consiste à diviser la population en sous-groupes en fonction de caractéristiques jugées pertinentes pour l'objectif de l'étude. Cette stratification initiale a été effectuée en identifiant des critères spécifiques tels que :

- Être formé·e à l'étranger en travail social ou dans un domaine équivalent;
- Avoir immigré au Canada il y a entre 1 an et 6 ans;

- Avoir comme langue maternelle une autre langue que le français;
- Travailler ou souhaiter travailler comme travailleur·se social·e ou comme intervenant·e social·e dans la grande région de Montréal (incluant la banlieue, telle que Longueuil, Terrebonne, Blainville, etc.).

3.4. Modalités de recrutement et profils des participants.

Les participants ont été recrutés via les réseaux sociaux, notamment les groupes professionnels en travail social sur des plateformes comme Facebook et LinkedIn, ainsi que par la diffusion d'affiches durant une période d'un an, correspondant à la période de réalisation des entrevues. Nous avons utilisé également la méthode de recrutement « en boule de neige », consistant à ajouter progressivement à notre noyau initial d'individus toutes les personnes en relation avec eux, et ainsi de suite, jusqu'à atteindre le nombre requis de participants (Zagre, 2013). Au cours de la phase d'entrevues, nous avons été contactés par des personnes souhaitant y participer, mais ne répondant pas aux critères initialement établis. Nous avons donc adapté notre approche pour inclure une nouvelle réalité en élargissant nos critères géographiques, passant ainsi de la région du Grand Montréal à l'échelle provinciale. Cette expansion vers différentes régions de la province permettra de diversifier les profils des participants, enrichissant ainsi notre recherche, comme nous le verrons ultérieurement.

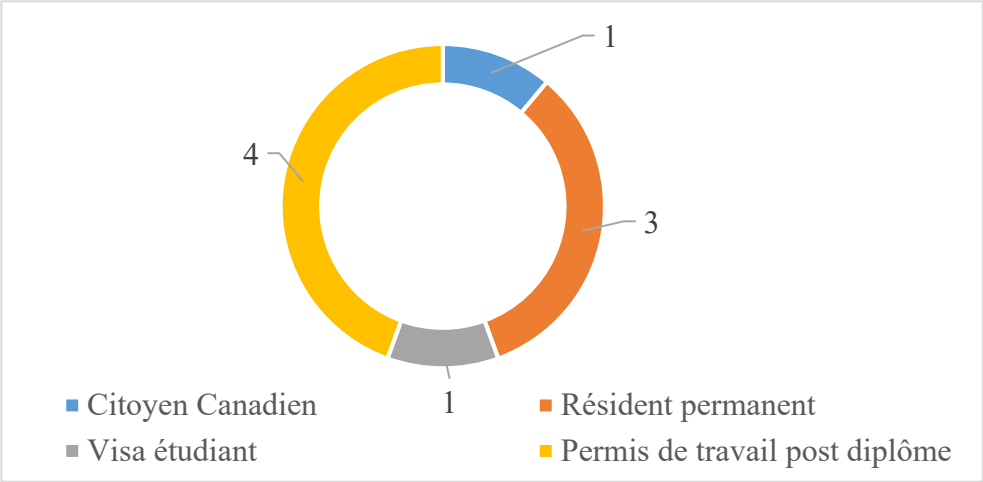
La population étudiée était composée de travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger dans le domaine du travail social ou dans des domaines connexes. Bien que les diplômés aient utilisé différentes appellations professionnelles telles que travail social ou assistance sociale selon les normes de leur pays d'origine, ils se référaient tous à la même profession. Au départ, nous avions pris en compte la spécificité de la profession, majoritairement représentée par des femmes.

Le corpus de la recherche comprenait neuf personnes, dont sept femmes et deux hommes, tous s’identifiant comme ayant une langue maternelle autre que le français, mais avec un niveau de français fonctionnel, les entrevues ayant été réalisées en français. Leur âge variait de 24 à 40 ans. Tous les participants avaient suivi des études universitaires dans leur pays d'origine, dont sept en travail social ou avec des appellations connexes (assistance sociale, service social, etc.), un en psychologie clinique et sociale, et un en études internationales (bien qu’il ait travaillé comme T.S.).

Le tableau présente la répartition du statut actuel des participants. Sur les neuf individus, la majorité (quatre) détient un permis de travail post-diplôme, ce qui suggère qu'ils sont en transition vers une intégration professionnelle au Canada après avoir terminé leurs études. Trois participants sont des résidents permanents, indiquant qu'ils ont un statut plus stable, mais ne sont pas encore citoyens. Un participant est citoyen canadien, ayant atteint le statut le plus permanent, tandis qu'un autre est encore sur un visa étudiant (voir le figure 1).

Figure 1

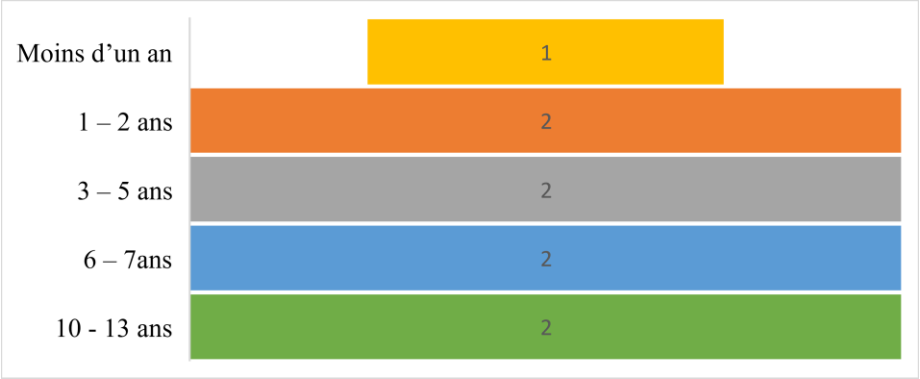
Statut actuel des participants



Toutes les personnes ayant participé à cette étude avaient une expérience professionnelle dans le domaine de l'aide sociale et du travail social avant leur immigration. La majorité d'entre elles avait travaillé dans des organismes communautaires, des ONG ou des organisations internationales. Seules deux personnes sur neuf avaient travaillé dans les services sociaux de l'État, qui s'avéraient toutefois peu développés et manquaient de cadre pratique. Leur expérience professionnelle antérieure à l'immigration était diversifiée et couvrait plusieurs périodes, comme l'illustre dans la figure suivante.

Figure 2

Expérience travail avant l'immigration

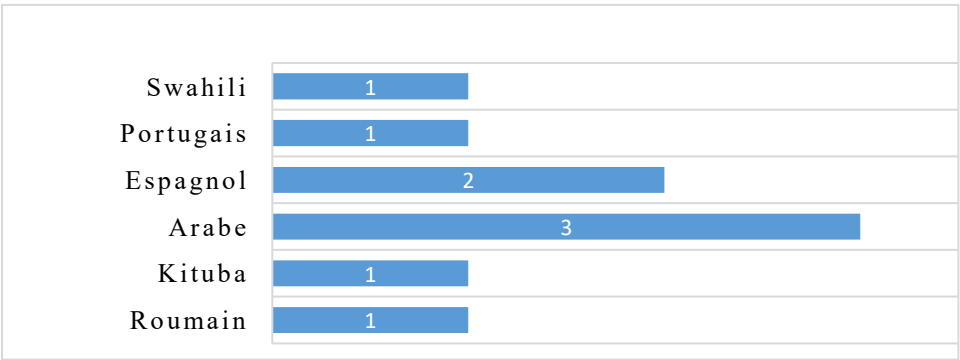


Les neuf participants de notre étude présentent une diversité de pays d'origine : trois sont originaires du Liban, un du Brésil, un de Moldavie, deux de la République démocratique du Congo et deux de la Colombie.

Nous avons également pris en compte la langue maternelle des participants pour cette analyse. Il est important de souligner que l'objectif de notre recherche, axée sur l'intégration professionnelle des TSFE non francophones, se concentre principalement sur les dimensions linguistiques et la maîtrise de la langue officielle au Québec dans le contexte des démarches liées aux études ou à la recherche d'emploi. Nous avons respecté l'identification volontaire des participants quant à leur langue maternelle, sans imposer de restrictions. Ainsi, les participants ont identifié leurs langues maternelles comme indiqué dans la figure plus bas.

Figure 3

Langue maternelle



Dans l'étape ultérieure de l'analyse des données, basée sur les neuf entrevues menées, nous mettrons en évidence l'importance cruciale de la langue, non seulement dans l'intégration professionnelle, mais aussi dans la poursuite des études. En effet, pour tous les TSFE, l'intégration professionnelle nécessite souvent des efforts supplémentaires en matière d'éducation, qu'ils soient exigés par le système ou non. Comme nous l'avons souligné précédemment, tous les participants à notre étude étaient titulaires d'un diplôme de premier cycle universitaire dans leur pays d'origine. Cependant, suite à leur immigration, tous ont suivi des cours supplémentaires, principalement dans le domaine social.

Trois participants sur neuf ont obtenu une maîtrise en travail social, tandis que deux autres sont actuellement en cours de poursuite de leurs études de deuxième cycle, bien que dans un domaine différent du travail social. Quatre autres ont poursuivi au niveau du baccalauréat, mais ont suivi des cours de mise à niveau requis par l'Ordre professionnel ou ont entrepris d'autres études (par exemple des études en relations internationales). Après leur arrivée au Canada, trois personnes sur neuf ont trouvé un emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux, toutefois seule une d'entre elles est membre de l'OTSTCFQ. La plupart des participants (soit six sur neuf) n'ont pas entrepris de démarches pour devenir membres de l'Ordre, et deux personnes sur neuf sont actuellement en processus.

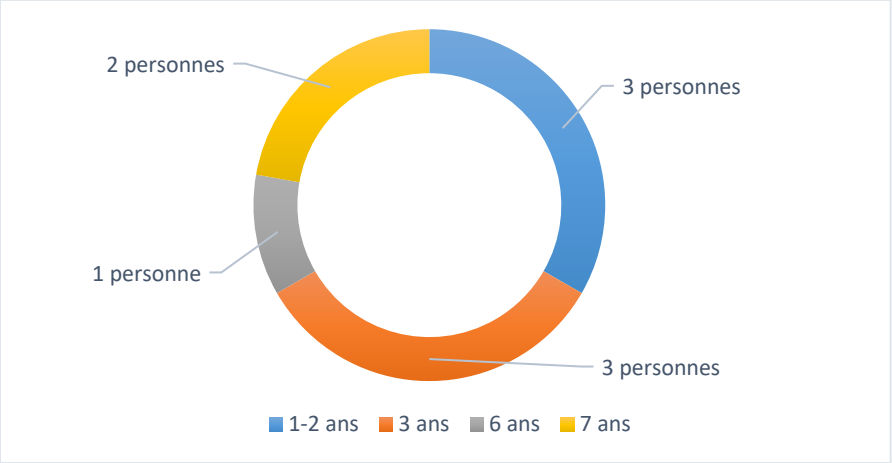
Il est évident que les démarches auprès de l'Ordre ne sont pas toujours nécessaires, surtout étant donné que deux participants sur neuf sont encore aux études et que trois autres travaillent pour des organismes non gouvernementaux ou internationaux. Cependant, la poursuite d'études ou l'intégration professionnelle nécessitent des ressources financières supplémentaires ainsi qu'une organisation spécifique, surtout étant donné que six des neuf participants ont des obligations familiales telles que le mariage, l'union de fait ou la garde d'enfants après un divorce.

La période de résidence au Canada varie considérablement parmi les participants de la recherche. Trois personnes ont résidé au Canada pendant une période relativement courte, allant d'un à deux ans. De manière équivalente, trois autres personnes ont vécu au Canada pendant trois ans. Une minorité plus réduite montre des durées de résidence plus longues : deux personnes ont séjourné au Canada pendant 7 ans, tandis qu'une seule personne y a vécu pendant six ans. Cette répartition montre une diversité dans les expériences de résidence parmi les participants, avec une prédominance de séjours courts à moyens et une présence plus limitée de résidences prolongées.

La figure 4 présente la répartition des participants selon la durée de leur séjour au Canada. Cette distribution reflète la diversité des expériences des participants en fonction de la période de leur arrivée, ce qui peut avoir une influence sur leurs parcours et leurs perceptions.

Figure 4

La période de résidence au Canada



3.5. Présentation sociodémographique des participants.

Cette section va dresser le portrait sociodémographique des participants impliqués dans notre étude sur l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux non francophones en situation d'immigration. Cette présentation vise à fournir un aperçu global des caractéristiques sociodémographiques des individus qui ont contribué à notre recherche. Nous examinerons divers aspects, tels que la durée de leur séjour au Canada, leur statut professionnel, ainsi que leur situation socio-économique. Cette introduction permettra de contextualiser davantage notre étude en mettant en lumière la diversité et la spécificité des profils des participants, tout en jetant les bases pour mettre en perspective les résultats présentés par la suite.

Conformément à la méthodologie décrite, nous avons mené des entretiens avec un total de neuf personnes, représentant une diversité d'âges et de sexes, bien que la profession étudiée soit majoritairement féminine. Ainsi, sept femmes et deux hommes ont été interviewés. En ce qui concerne la diversité culturelle et les pays d'origine, notre échantillon comprenait trois personnes du Liban, une de Moldavie, deux de la République démocratique du Congo, deux de Colombie et une du Brésil. Pour ce qui est de la langue maternelle, sans faire de lien avec le pays d'origine ni d'interprétation, nous avons demandé aux participants de s'exprimer sur leur langue maternelle[30]. Les participants avaient pour langues maternelles les suivantes : l'arabe, le roumain, le portugais, l'espagnol, le swahili et le kituba. Cette approche nous a offert une excellente occasion de prendre en compte la diversité linguistique au sein de notre échantillon.

Sur le plan sociodémographique, les participants à l'entretien présentaient une diversité d'âges, allant de 24 à 40 ans. Leur expérience professionnelle préalable variait également considérablement, certains ayant moins d'un an d'expérience avant leur arrivée au Canada, tandis que d'autres avaient accumulé jusqu'à 13 ans d'expérience. Cette diversité reflète les différents parcours professionnels de chaque individu.

En ce qui concerne leur situation familiale, parmi les neuf participants, trois étaient mariés, trois étaient célibataires, deux vivaient en union libre et un était séparé. En termes de niveau d'éducation, trois avaient obtenu un baccalauréat, trois poursuivaient actuellement leurs études de maîtrise et trois avaient déjà obtenu une maîtrise. Tous les participants avaient terminé leur baccalauréat dans leur pays d'origine, dont sept avaient étudié le travail social, les services sociaux ou l'assistance sociale. Un participant avait obtenu un baccalauréat en psychologie clinique et sociale, tandis qu'un autre avait suivi des études en relations internationales avec un

[30] La formulation « langue maternelle » a été privilégiée dans notre étude pour refléter précisément l'usage linguistique des participants dans leur environnement familial et quotidien. Chaque participant a expressément identifié que la langue qu'ils ont déclarée comme leur langue maternelle est celle qu'ils utilisent à la maison et dans leur vie quotidienne. Cette auto-identification au niveau de la langue est en accord avec la définition des Nations Unies qui définissent la langue maternelle comme étant "la langue habituellement parlée par la personne dans sa petite enfance". De plus, cette définition inclut le critère additionnel selon lequel la personne continue à comprendre cette langue. En utilisant cette formulation, nous nous alignons sur des normes internationalement reconnues tout en garantissant la précision et la pertinence de nos données linguistiques. **Langue maternelle** est la première langue apprise à la maison dans l'enfance et encore comprise par la personne au moment où les données sont recueillies. Cette norme comporte un critère additionnel, à savoir que la personne comprenne toujours la langue (https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3Var_f.pl?Function=DEC&Id=34023).

accent sur le travail social, ayant travaillé dans des organismes internationaux et aspirant à exercer en tant que travailleur social au Québec.

Dans le contexte de l'immigration et de l'intégration professionnelle, notre étude a ciblé des participants ayant immigré au Canada depuis un minimum d'un an jusqu'à six ans, bien que deux participants aient dépassé cette période de quelques semaines pour atteindre leur septième année de séjour. Ces individus sont pleinement intégrés dans le milieu de travail et ont eu le temps d'acquérir une connaissance des démarches nécessaires pour poursuivre leur intégration professionnelle. Au moment des entretiens, sept personnes étaient employées dans divers milieux de travail, tandis que deux autres poursuivaient leurs études de maîtrise. Parmi les travailleurs, trois étaient employés dans des CIUSSS, deux travaillaient dans le milieu communautaire, un était employé dans une usine, et un autre dans un organisme international travaillant au plan local. Le statut d'immigration des participants influence leur employabilité. Ceux ayant le statut de résidents permanents parviennent à trouver un emploi dans le domaine du travail social, souvent en tant que techniciens ou dans des organismes communautaires. En revanche, les participants avec un permis d'étude sont confrontés à des restrictions de travail, notamment des limitations quant au nombre d'heures autorisées (un maximum de 20h/ semaine) ou sur le choix du milieu de travail.

Dans le tableau qui suit, nous allons illustrer la diversité des statuts migratoires des TSFE dans le groupe étudié, reflétant une variété de parcours et des processus d'intégration distincts. Il met en lumière les transitions vécues par ces professionnels, notamment leur statut à leur arrivée au Canada (résident permanent, permis de travail ou permis d'études) et leur évolution vers d'autres statuts, tels que la citoyenneté canadienne, au fil du temps.

Tableau 1

Évolution du statut d'immigrant des participants entre leur arrivée au Canada et le moment de l'entretien.

Statut d'immigrant[31] à son arrivée au Canada	Statut d'immigrant lors de l'entretien	No des participants
Résident permanent Travailleurs qualifiés (Québec)	Citoyen canadien	1
	Résident permanent	2
Permis de travail	Résident permanent Travailleurs qualifiés (Québec)	1
Permis d'études	Permis d'études	1
	Permis de travail post-diplôme	4

Comme indiqué précédemment, afin de pratiquer en tant que travailleurs et travailleuses sociaux au Québec, les candidats doivent soumettre une demande à l'OTSTCFQ pour devenir membres. Sur les neuf participants à la recherche, huit expriment le souhait ou envisagent une carrière en tant que travailleurs et travailleuses sociaux à l'avenir, ce qui implique de compléter ou de soumettre leur dossier auprès de l'OTSTCFQ pour la reconnaissance de leurs acquis et expériences professionnelles. Au moment de la recherche, seulement deux personnes étaient membres de l'OTSTCFQ, une personne avait déposé sa candidature pour devenir membre, tandis que six personnes n'étaient pas membres. Parmi ces six personnes, cinq n'ont pas l'intention pour

[31] **Statut d'immigrant** indique si la personne est un non-immigrant, un immigrant ou un résident non permanent. La classification du statut d'immigration selon Statistiques Canada de 24 septembre 2021 à actuel est définies comme tel : [1) **Non-immigrant** - Cette catégorie comprend les personnes qui sont des citoyens canadiens de naissance; [2) **Immigrant** - Cette catégorie comprend les personnes qui sont, ou qui ont déjà été, des immigrants reçus ou résidents permanents. Il s'agit des personnes à qui les autorités de l'immigration ont accordé le droit de résider au Canada en permanence. Les immigrants qui ont obtenu la citoyenneté canadienne par naturalisation sont compris dans cette catégorie; [3) **Résidents non permanents** - Cette catégorie comprend les personnes d'un autre pays dont le lieu de résidence habituel est le Canada et qui sont titulaires d'un permis de travail ou d'un permis d'études ou qui ont demandé le statut de réfugié [demandeurs d'asile).
https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=getVD&TVD=1324474&CVD=1324474&CLV=0&MLV=1&D=1

le moment d'entamer des démarches pour devenir membre, tandis qu'une souhaite déposer son dossier prochainement.

3.6. Déroulement des entretiens.

Nous avons planifié des rencontres en personne avec les participants intéressés. Compte tenu des conditions sanitaires liées à la pandémie et des restrictions, nous avons également organisé des rencontres via visioconférence (Zoom), proposées par la plateforme de l'UdeM, ainsi que des entretiens par téléphone, selon les préférences des participants. Dans le cadre de notre méthodologie, les entrevues ont été menées avec chaque participant, avec des durées variant de 40 minutes à 100 minutes d'entrevue. Cependant, au-delà de la période plus formelle des entretiens, une période d'accompagnement et de discussion post-entrevue a également été instaurée d'une quinzaine de minutes supplémentaire. Ce temps permettait notamment d'échanger de façon plus informelle et, si pertinent, de fournir aux participants les ressources nécessaires pour poursuivre leur demande d'admission à l'Ordre professionnel ou d'échanger concernant leurs démarches de recherche d'emploi ou de reconnaissance professionnelle. Cette approche post-entrevue a été nécessaire pour soutenir les participants au-delà de la simple collecte de données, en leur offrant un soutien pratique et personnalisé dans leurs démarches. Elle a permis de renforcer la relation de confiance établie lors de l'entretien et d'assurer une continuité dans l'accompagnement des participants tout au long de leur parcours. En intégrant cette période d'accompagnement post-entrevue à notre méthodologie, nous avons cherché à aller au-delà de la simple recherche académique, en mettant en œuvre une approche plus holistique et engagée vis-à-vis des participants. Cela nous a permis de prendre en compte non seulement leurs expériences professionnelles, mais aussi leurs besoins pratiques et leurs aspirations futures, contribuant ainsi à une recherche plus intégrée et centrée sur les personnes.

Pour les entretiens en visioconférence, nous avons utilisé la dernière version de la plateforme Zoom, avec un code de réunion unique pour chaque session.

Afin de faciliter l'organisation et de minimiser les inconvénients potentiels, nous avons spécifié la durée des entretiens sur les affichettes et confirmé ces informations lors de la prise de contact

avec les participants. Nous avons également pris en compte les disponibilités des participants pour planifier les rencontres, leur permettant ainsi de s'organiser au mieux dans leur vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, nous avons veillé à ce que chaque entretien se déroule dans un environnement confortable et que les participants ne ressentent pas de désagréments. Pour ce faire, nous avons prévu du temps supplémentaire pour accompagner les participants après l'entretien, et les avons orientés vers des ressources spécialisées au besoin, telles que des services de reconnaissance professionnelle, de soutien psychosocial ou d'aide au logement. Certains entretiens ont nécessité des discussions supplémentaires après avoir abordé les thèmes de recherche, afin de répondre aux questions sur les ressources disponibles pour l'intégration professionnelle, et pour clarifier le rôle des organismes comme l'OTSTCFQ, le CIUSSS, etc.

3.7. Analyse des données.

Pour entamer l'analyse des données, il convient de préciser que l'objectif principal de cette recherche est de comprendre le processus d'intégration professionnelle des TSFE dans le cadre de l'immigration. En adoptant une approche inductive, nous avons scruté les expériences des neuf participants en examinant minutieusement les données recueillies. Cette méthode a pour but de mettre en lumière les défis rencontrés, les stratégies employées et les éléments significatifs de leur parcours, afin de fournir une vue approfondie et complète de leur intégration professionnelle au Québec.

L'analyse des données est décrite comme un « ensemble d'opérations matérielles et cognitives » (Paillé et Mucchielli, 2016), débutant par la problématisation des données lors de la première phase (Mongeau, 2008; Paillé et Mucchielli, 2016). Dans cette phase initiale, nous avons préparé le terrain en réalisant les premières entrevues pour valider les thèmes et les questions. À l'aide d'un journal de bord, où sont consignées les étapes de préparation de l'échantillon et les observations, nous avons pu adapter les questions en prenant en compte des parcours « atypiques » des TSFE (changement de carrière, immigration via un visa étudiant, etc.). Ce journal de bord nous a permis d'ajuster les questions et à prendre du recul sur nos démarches liées

au choix de l'échantillon, aux stratégies de publication des annonces de recrutement (voir l'Annexe 1) et aux profils des participants.

Par la suite, nous avons entamé une deuxième phase d'analyse lors de la collecte des données, car comme le soulignent Mucchielli (2007) et Paillé et Mucchielli (2016), l'analyse « prend racine sur le terrain ». Le guide d'entretien semi-directif nous a permis de structurer les récits de vie autour des trois thèmes prédéfinis, soit la Formation académique et expérience de travail avant l'immigration, le Parcours migratoire et le Processus et expérience d'intégration professionnelle au Québec (décrits dans le guide d'entretien, voir l'Annexe 4), tout en restant ouverts aux thèmes émergeant au cours des entretiens. Cette approche nous a permis d'adopter une analyse interprétative, nous permettant d'examiner le parcours des TSFE tout au long du processus de collecte de données.

Dans cette deuxième phase, après chaque entretien, nous avons revisité les éléments clés qui nous ont permis de dresser les profils des participants. Lors de la transcription, des commentaires ont été ajoutés pour mettre en évidence les points pertinents du récit en lien avec les objectifs de la recherche, fournissant ainsi des repères pour documenter l'analyse finale (Paillé et Mucchielli, 2016; Becker, 2006)).

Le profil sociodémographique des participants de notre étude sur l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux non francophones immigrants sera détaillé dans le chapitre 4, lors de l'analyse des données afin de fournir un aperçu général des caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant participé à notre étude.

En conclusion, notons que la démarche méthodologique s'inscrit dans les principes directeurs de la recherche qualitative et inductive. En effet, selon les principes de la démarche méthodologique qualitative, l'interaction avec les sujets de la recherche nous plonge dans une situation de réflexion et d'interprétation des données. L'échantillonnage et la circularité de la démarche de recherche ont favorisé l'application d'une méthode inductive, permettant ainsi de valoriser le récit des participants.

Chapitre 4 : Analyses descriptives

Les données présentées dans le chapitre précèdent, ont permis de dresser un profil des participants, nous serviront à passer à l'étape suivante, consistant à regrouper les réponses des participants en thèmes et à les organiser en lien avec les objectifs de la recherche. Les questions d'entrevue abordent plusieurs aspects clés. Elles explorent d'abord la formation académique et l'expérience professionnelle antérieures à l'immigration, en se concentrant sur le parcours éducatif en travail social et l'expérience de travail acquise dans le pays d'origine. Elles examinent ensuite les expériences liées au parcours migratoire, y compris les défis et attentes concernant les opportunités professionnelles, ainsi que le processus de reconnaissance des qualifications obtenues à l'étranger. Enfin, les questions portent sur l'intégration professionnelle au Québec, en mettant en lumière la recherche d'emploi, la première expérience dans le domaine du travail social, et les ajustements nécessaires pour s'adapter au nouvel environnement de travail. Alors dans ce chapitre, nous allons présenter les récits des participants à notre étude afin de documenter leur parcours migratoire et leur expérience d'intégration professionnelle. Ces récits ont été construits à partir des données recueillies lors des entrevues, puis organisés selon les principales thématiques établies en fonction des objectifs de recherche. Il convient de noter que la présentation de ces récits peut comporter une certaine subjectivité, car nous avons choisi de mettre en avant des extraits spécifiques tout en préservant la confidentialité et l'anonymat des participants, qui sont associés à des noms fictifs. Par conséquent, certaines informations pourraient être moins exposées, voire omises, dans le but d'offrir une organisation optimale des données[32].

4.1. Étape prémigratoire : formation et expérience professionnelle en travail social.

Les TSFE qui ont participé à la recherche sont arrivés au Canada avec un bagage d'expérience et des connaissances qu'ils ont accumulées dans leurs pays d'origine. Entre autres, la politique d'immigration via une application pour un programme de résidence permanente ou un permis de travail exige d'avoir de l'expérience professionnelle pour accumuler les points nécessaires pour

[32] Nous avons décidé de mettre des extraits directs de entrevues par des textes écrits en italiques pour rester plus proche des récits et donner la parole aux participants.

la sélection du Québec. Le choix de la profession a eu un impact sur la réflexion de continuer dans le même domaine de pratique, même après l'immigration, et plusieurs participants s'identifient avec la profession du travail social et souhaitent continuer de travailler dans cette sphère de pratique.

4.1.1. Choix de la profession et le sens d'appartenance à la profession.

La grande majorité des participants exprime le désir de poursuivre en travail social suite à leur migration. Nous avons constaté leur détermination envers le travail social et le sentiment d'appartenance professionnelle, soit huit sur neuf qui souhaitent continuer dans le domaine du travail social au Québec, même si deux d'entre eux ont eu des études dans un domaine apparenté tout en ayant occupé des fonctions professionnelles très similaires.

Leila s'exprime sur le sujet en évoquant ses choix professionnels *:*

> Je dirais que ma passion pour le travail social ç'a commencé depuis que j'étais petite, donc depuis que j'avais dix ans, onze ans, je faisais partie de l'Association des guides du Liban. Donc c'est là où je vais être introduite vraiment dans la société, dans ce qui est d'aider les autres, interagir avec les gens, participer à ces activités de groupe, etc. Et puis, quand j'ai eu 18 ans, j'ai décidé de faire de cela ma profession.

Badou, quant à lui, a choisi de poursuivre des études en psychologie clinique et sociale au Burundi, mais a travaillé en intervention sociale. Il a été attiré par cette profession en raison des besoins criants en soutien psychologique dans un contexte de guerre et de traumatismes divers en Afrique centrale, en particulier auprès des enfants. « C'est une problématique qui n'existe pas ici c'est les enfants en situation de rue. On pourrait ... Si c'est peut-être dans le cadre d'ici on pourrait dire les enfants itinérants. »

On constate que pour les TSFE ayant participé à l'entrevue, travailler dans le domaine social apparaît comme une responsabilité communautaire et un désir d'aider. Leur sensibilité à la réalité de leurs milieux les a incités à s'engager dans le changement social.

Teresa a toujours été impliquée dans le domaine du travail social et de la recherche communautaire. Elle a travaillé avec des communautés en situation de crise humanitaire, notamment auprès de réfugiés palestiniens. Son choix de carrière, le travail social semble être

guidé par un fort désir de travailler dans les régions frontalières de son pays d'origine et de faire une différence dans les communautés vulnérables.

Leila illustre parfaitement l'engagement profond et la motivation intrinsèque qui poussent de nombreux travailleurs sociaux à choisir cette profession. Elle voit son rôle non pas comme un simple emploi, mais comme une véritable mission d'apporter une aide professionnelle et d'avoir un impact positif durable sur la vie des personnes qu'elle accompagne.

> Quand j'ai choisi ça, je me disais toujours que c'est une mission, c'est plus qu'un travail… Je veux vraiment aider à un niveau professionnel. Je veux savoir ce que je suis en train de faire. Je ne veux pas juste venir en aide aux gens comme ça, à la va-vite, je veux. Je veux avoir un impact beaucoup plus positif et beaucoup plus professionnel sur la vie des gens. Donc c'est ça vraiment qui m'a incité à choisir ça comme travail social.

Toutes les personnes participantes ont exprimé avoir vécu une fierté professionnelle et un sentiment de réalisation professionnelle dans leurs pays d'origine. Les neuf personnes l'évoquent à travers le changement qu'elles apportent pour les personnes dans le besoin, bien que la profession soit parfois relativement nouvelle et peu réglementée. Alors, le travail social était en cours de professionnalisation à travers des projets d'aide, tant locaux qu'internationaux, en réponse à des situations de crise ou dans le cadre de programmes de développement. La participation aux changements est un élément fondamental dans le choix du métier. Par exemple, Mahdi relate : « C'est que quand j'ai travaillé avec d'autres organisations, ça m'a poussé. Ça a créé en moi un désir approfondi de voir encore comment approfondir mes connaissances dans la provision des services sociaux. »

Delia, quant à elle, a choisi la profession de travailleuse sociale, motivée par son désir d'aider les autres et son engagement envers la communauté. Elle a poursuivi des études en travail social à l'université dans son pays d'origine, démontrant un fort sens d'appartenance à cette profession dès ses études.

4.2.1. Les parcours académiques des TSFE dans leurs pays d'origine.

Les programmes de formation en travail social diffèrent d'un pays à l'autre. Dans la plupart des pays francophones ou avec un programme d'études inspiré du programme français (ex-colonies françaises, pays européens) le travail social est le plus souvent connu sous le nom d'assistance

sociale avec ses caractéristiques spécifiques. Les termes utilisés par les personnes interviewées pour décrire le travail social dans leurs pays d'origine sont principalement l'assistance sociale. D'autres termes utilisés par des TSFE sont la psychologie, santé publique et sociologie. Dans le cas de la Colombie, l'expression est proche de l'appellation québécoise, soit « trabajo social ». Par ailleurs, l'une des personnes rencontrées a décrit le travail social comme des « études en relations internationales » dans le contexte de la prestation de services à travers des projets humanitaires ou de développement social, gérés en partenariat entre les organismes internationaux et la communauté locale. Dans certains pays, le domaine du travail social est divisé en plusieurs spécialités (apparentées) ou même associé avec d'autres domaines d'étude. Voici trois exemples de ces différentes appellations selon les participants :

> Leila : […] à l'école sociale, ç'a été, on avait trois options : […] animation sociale, option éducateur spécialisé et option assistante sociale […] dans mon diplôme, ils ont écrit travailleuse sociale.

> Mariam : Il y avait option éducation spécialisée, option assistante sociale et il y avait option animatrice sociale. Mais moi, [à la fin] c'est une licence en travail social juste.

> Mahdi : J'étais à la faculté des études sociales et économiques. Et puis je me suis spécialisé dans la gestion des organisations non gouvernementales. […] C'est en anglais, on appelle Bachelor Degree in social work. J'ai fait un baccalauréat de trois ans d'étude.

Badou considère le travail social et la psychologie comme des domaines d'intervention essentiels pour aider les populations affectées par des crises et des guerres. Il souligne la nécessité de mieux faire connaître le travail social dans son pays d'origine, où cette discipline est encore mal comprise ou perçue comme de l'aide humanitaire destinée à la population. : « Il y a vraiment un besoin de psychologues ou bien de travailleurs sociaux pour justement venir en aide aux personnes qui sont affectées psychologiquement. »

Delia perçoit le travail social comme une discipline qui s'intègre dans différents domaines tels que la protection de l'enfance, le soutien aux populations vulnérables ou la réadaptation pour les personnes handicapées. De son côté, ses études et son expérience professionnelle l'ont mené à intervenir auprès de populations spécifiques : « J'ai travaillé avec la population handicapée, à la population avec déficience intellectuelle ».

Concernant le processus d'évaluation comparative de leurs études, pour les personnes ayant réalisé la démarche auprès du MIFI, leurs études sont généralement considérées comme un baccalauréat en service social. Or, cette évaluation n'est pas l'équivalence directe du travail social, car ils doivent suivre un processus d'accréditation pour être membres de l'OTSTCFQ. Comme spécifié, une seule répondante a plutôt en relations internationales, étant donné qu'elle souhaitait travailler dans le service d'aide auprès d'organismes internationaux, tandis que son expérience de travail l'a amenée à travailler en mobilisation communautaire, évaluation et orientation des réfugiés.

De plus, les candidats en travail social formés à l'étranger peuvent éprouver un sentiment d'inadéquation entre leurs expériences professionnelles antérieures et les exigences de l'Ordre. Ils se demandent souvent si les stages et l'expérience acquise à l'international peuvent être reconnus de manière équivalente. Leila exprime cette frustration : « Je me dis j'ai fait 1001 stages, j'ai même travaillé en tant que TTS [technicienne en travail social], vous [l'OTSTCFQ] ne pouvez pas prendre ça comme un stage? C'est quoi l'objectif? » Cette situation soulève des questions sur la pertinence des cours recommandés par l'Ordre par rapport aux compétences déjà acquises.

Il faut préciser que les TSFE qui ont fait leurs études en travail social dans leurs pays d'origine ont passé un parcours académique au cours duquel ils ont eu des cours de théorie et d'intervention individuelle, familiale et de groupe/collectivité. La durée de ces études varie généralement entre trois et cinq ans. Plusieurs participants ont souligné les similitudes dans les cadres théoriques et les approches fondamentales d'intervention, telle que Marcela, qui mentionne : « On utilise les mêmes approches... oui, on a l'approche interculturelle systémique. ». Le lien avec l'intervention psychosociale étudiée dans leurs pays d'origine et les principes d'intervention au Québec est manifeste dans toutes les entrevues réalisées, sauf pour la participante ayant étudié les relations internationales. Cependant, elle a pu se familiariser avec ces approches d'intervention grâce à son expérience professionnelle.

Pendant leurs années d'études, la majorité des TSFE ont eu la chance de faire des stages qui leur ont permis d'être au plus près des populations concernées et de mettre en application leurs connaissances théoriques. Le stage, d'une durée d'environ 800 heures, constitue une partie essentielle de la formation initiale, couvrant divers domaines comme les personnes âgées, les réfugiés et les personnes avec des déficiences physiques. À l'exception de quelques cas, les

personnes interviewées ont réalisé plusieurs stages au cours de leurs études, avec une répartition différente selon les parcours scolaires. Tous ont participé au développement d'un rapport de stage à la fin de leurs études. Le stage était encadré par un professeur de l'université pour les étudiants ayant terminé leurs études dans leur pays d'origine, et par un superviseur sur le lieu de stage. Par exemple, Marcela partage quelques détails sur le déroulement de son stage. Elle explique : « Je réalise mon stage dans une organisation communautaire politique et féministe, qui soutient les femmes ayant subi diverses formes de violence, y compris la violence conjugale. ». Sa pratique a été guidée et soutenue tout au long de la période de stage.

Pour cinq personnes, leurs études universitaires se concluaient avec un travail final de fin d'études (de 30 à 50 pages), requérant une analyse théorique et des connaissances pratiques et qui leur permettent d'obtenir la licence à la fin de leurs études.

4.2.2. L'expérience professionnelle prémigratoire.

La plupart des participants à la recherche ont travaillé dans leurs pays d'origine au sein d'organismes non gouvernementaux ou internationaux. Une seule personne a travaillé dans un organisme gouvernemental. Au cours des entrevues nous avons constaté que les personnes possédaient un large éventail d'interventions, notamment dans le milieu communautaire. Les services sociaux dans plusieurs pays « en développement » peuvent parfois être partiellement encadrés par des politiques internationales, mises en place grâce à des fonds internationaux destinés à la protection des personnes vulnérables (par exemple la situation des réfugiés au Liban).

Par exemple, Teresa a travaillé comme assistante en mobilisation communautaire. Elle était responsable de l'organisation et du développement des assemblées générales et des comités de participation dans des camps de réfugiés, elle a ainsi eu différentes responsabilités comme travailleuse sociale durant plusieurs mois avant de migrer au Canada.

Mahdi a également travaillé au sein de camps de personnes réfugiées. Il nous relate ses responsabilités :

> [mes responsabilités] consistaient à accueillir les nouveaux immigrants, les déplacés qui venaient au [pays]. Et les réfugiés en provenance des différents pays qui ne connaissaient pas utiliser l'outil informatique, on les encadrait dans ce

> domaine et aussi les aider à apprendre l'anglais pour s'intégrer. […] Mais nous, on s'est spécialisé dans le domaine des ONG et la provision sociale, parce qu'on ne peut pas parler d'organisations non gouvernementales sans provisions sociales, c'est que tous les agents des organisations non gouvernementales sont des agences sociales. Parce qu'ils font affaire avec les êtres humains, avec les communautés.

Pour les participants à la recherche, le stage représentait une opportunité de décrocher un emploi et de commencer leur parcours professionnel dans leur pays d'origine. Ils étaient orientés vers des organismes dans lesquels ils ont participé aux activités de stage et dont, par la suite, plusieurs sont restés pour travailler en tant qu'employés. Le parcours de Leila a ainsi débuté :

> Ma première année de stage, c'était avec […] une organisation non gouvernementale qui avait comme but la prévention contre la toxicomanie. […] Ma deuxième année, j'ai travaillé avec UNHCR […], mais tout ce qui est en rapport avec les réfugiés, parce qu'on a la crise de réfugiés syriens au [pays] où je travaillais dans une région très… à [telle ville], mais qui était très, très pauvre. […] Et ma dernière année, c'était mon stage dans une organisation non gouvernementale aussi, qui … son but était de lutter contre l'abus des enfants.

Selon leurs récits, les TSFE touchent à plusieurs problématiques sociales ce qui leur a permis d'accumuler de l'expérience auprès de diverses clientèles. En principe, comme le mentionne Mariam, bien que certaines problématiques diffèrent du contexte québécois et canadien, les principes d'intervention en travail social restent les mêmes. Tous les participants à la recherche ont eu l'occasion de travailler avec des personnes confrontées à divers problèmes psychosociaux, tels que l'itinérance, le statut de réfugié, les personnes âgées et les enfants en difficulté, ainsi que des problématiques comme les conflits conjugaux, la violence domestique, la défense des droits des femmes, la santé mentale, la déficience intellectuelle, les troubles du spectre de l'autisme ou les déficiences physiques. Par exemple, Badou a travaillé comme coordonnateur adjoint dans un organisme non gouvernemental qu'il a cofondé avec des amis pour aider les enfants itinérants dans un contexte de guerre. Ce travail comprenait des interventions cliniques et des efforts pour réintégrer les enfants dans leurs familles.

Les TSFE interviewés possèdent une vaste expérience professionnelle avant leur immigration, certains ayant accumulé plus de 13 ans d'expérience professionnelle. Même pour ceux ayant seulement quelques mois d'expérience, comme le soulignent Leila et Mariam, les interventions étaient très intenses. De plus, les ressources disponibles étaient beaucoup moins diversifiées que

celles du Québec, ce qui rendait leur travail encore plus difficile. Parfois, les TSFE ont dû faire des interventions dans des situations de crise (ex. la crise des réfugiés) dans des conditions de travail plus dures, ce qui exige une rigueur et une créativité professionnelle pour faire face aux besoins des personnes de manière éthique et déontologique.

Les TSFE rencontrés ont travaillé auprès des personnes dans le besoin, à travers des interventions individuelles, de groupe ou communautaires. Travailler auprès des familles en situation d'extrême vulnérabilité dans le cadre des programmes gouvernementaux et non gouvernementaux, reflète leurs engagements envers la promotion du bien-être des individus dans des contextes variés. Leurs interventions étaient solidifiées par des interventions qualitatives, supervisées et évaluées. Certains participants ont mis en œuvre des connaissances basées sur des méthodes et techniques d'intervention, ainsi que sur l'évaluation des besoins pour développer des services adaptés, tant individuels que collectifs, et optimiser les interventions. D'autres, en revanche, ont limité leur travail à la collecte de données pour documenter et justifier le développement des services aux bailleurs de fonds, en réponse aux besoins identifiés au niveau local ou national. Donc, les TSFE participent aux changements sociaux à différents niveaux avec des expériences variées.

> Mahdi : [On] faisait l'évaluation des besoins des communautés et puis on faisait la provision de l'information aux institutions gouvernementales et aux agences humanitaires pour voir comment monter les projets, pour aider les gens, spécialement les réfugiés.
>
> Sandra : J'allais visiter les gens pour faire des évaluations, je travaillais pour les aider à avoir de l'aide matérielle et humanitaire et l'aide sociale. […] Mais il y a bien encore l'étude de cas […] qu'on appelle ici l'évaluation du fonctionnement social.
>
> Norah : Mon rôle au début, c'était de faire des visites à domicile pour les parents qui demandent de l'aide financière […] il y avait des parents qui n'étaient pas capables de payer. Alors au début, je faisais les visites à domicile et je faisais quand même mes recommandations.

Avant d'immigrer, Delia a acquis une vaste expérience, travaillant dans des projets communautaires, des centres de protection de l'enfance et des centres de réadaptation en déficience physique et intellectuelle Elle a coordonné divers projets liés à la petite enfance et travaillé avec des partenaires gouvernementaux : « J'ai travaillé pour la petite enfance donc je

commençais comme travailleuse sociale et j'ai travaillé plusieurs années et je suis arrivée à coordonner à faire la coordonnatrice de plusieurs projets pour la petite enfance. »

L'encadrement professionnel du travail social, notamment dans une optique de la protection du public est assuré par l'OTSTCFQ. En revanche, nous constatons que dans les pays d'où proviennent les témoignages des TSFE, ils n'ont pas d'Ordre professionnel. Cependant, deux personnes sur neuf ont précisé qu'il existe des instances qui veillant à la protection de la population en lien avec la pratique du travail social telle que des directions d'assistance sociale ou des associations des travailleurs sociaux, dont la réglementation vise l'encadrement professionnel.

> Leila : Au [pays], il n'y a pas d'ordre professionnel, il y a un syndicat, le Syndicat des travailleuses sociales, mais moi, parce que j'ai choisi l'option d'animation sociale, je ne peux pas faire partie du syndicat. C'est juste les assistantes sociales qui font partie du syndicat.

> Marcela : on fait partie comme d'une… c'est ça, c'est la même chose, c'est un ordre professionnel, mais ce n'est pas si strict comme ici [rire] c'est trop restrictif et… mais non, mais moi je fais partie à la base de l'Ordre […]. Leur rôle c'est un peu le même rôle comme ici, mais lorsque tu obtiens comme un diplôme en travail social tu es comme… oui, comme tout de suite admis à l'Ordre.

La méconnaissance de la profession dans certaines régions a un impact direct sur le choix de milieu de travail et sur l'employabilité. En raison de la nouveauté de la profession et la place limitée accordée aux problèmes sociaux dans le développement de certains pays, les TSFE rencontrent des difficultés à trouver un emploi. C'était le cas de Mariam : « C'était difficile de trouver un travail dans notre domaine, surtout quand tu dis au [pays] que tu as étudié en travail social ils te disent quoi, quoi, quoi? C'est quoi ça? »

Avec l'expérience professionnelle acquise dans leurs pays d'origine, plusieurs travailleurs sociaux formés à l'étranger estiment que cette expérience a joué un rôle essentiel dans leur adaptation professionnelle au Québec. Ils considèrent que les compétences et connaissances développées dans leur pays d'origine les ont préparés efficacement aux défis d'intégration dans le domaine du travail social au Québec, même si cette expérience n'est pas toujours reconnue officiellement dans le cadre de la validation des diplômes ou des qualifications professionnelles. Comme le souligne Delia :

> Je commençais à avoir comme l'expérience avec cette population de déficience intellectuelle, TSA, déficience physique et on faisait presque le même travail qui se fait ici, mais avec tous les critères [pays] selon la loi et selon la culture. Mais ce travail-là m'a permis d'acquérir l'expérience pour travailler maintenant ici.

4.2. La migration.

Comme nous l'avons vu dans le premier chapitre, le Canada représente un point d'attraction majeur pour l'immigration des jeunes familles, en raison de la politique d'immigration mise en place tant au niveau fédéral que provincial. Les participants à la recherche indiquent que le choix du Canada n'était pas difficile, car tous ont eu un contact avec une personne ressource résidant au Canada, soit un membre de famille, un professeur à l'université (dans le pays d'origine). Le parcours migratoire débute dès que l'idée d'immigrer se développe, se concrétise par la mise en œuvre d'un projet avant l'arrivée au Québec.

4.2.3. Les trajectoires migratoires.

Les trajectoires migratoires sont variées avec des facteurs de décisions différents. Selon notre recherche, on constate trois raisons principales jouent un rôle dans la décision d'immigrer : les conditions financières, le développement professionnel et le contexte sociopolitique. Le premier est plus lié aux conditions de vie difficiles dans le pays d'origine qui favorise une décision vers une immigration économique et il s'agit aussi dans des situations des jeunes familles. Les facteurs de développement professionnel sont présents pour les personnes plus jeunes, sans famille, qui souhaitent poursuivre leurs études et éventuellement faire une demande de résidence permanente.

La contextualisation de chaque parcours migratoire est cruciale. Par exemple, un participant a vécu deux processus d'immigration : il a d'abord fui la guerre dans son pays d'origine, puis a décidé de s'établir au Canada après plusieurs années d'adaptation dans un autre pays. De plus, une autre participante, après un séjour de quelques mois au Québec, a choisi de retourner dans son pays d'origine en raison des difficultés d'intégration. Cependant, le contexte familial l'a poussée à immigrer définitivement plus tard. En outre, la majorité des participants, soit 7 sur 9, ont dû abandonner un statut social, une profession et des liens familiaux dans leur pays d'origine, assumant ainsi les incertitudes liées à l'intégration et au redémarrage de leur parcours

professionnel. La décision d'immigrer ne visait pas nécessairement avoir un développement professionnel, mais plutôt retrouver la paix et la sécurité pour fuir la guerre, retrouver la stabilité économique, vivre dans une société qui assure des droits aux femmes et l'égalité des genres.

> Norah : Je voulais que mes filles grandissent dans un pays où il y a plus d'ouverture au niveau des droits de la femme.

> Mahdi : Bon, ça fait longtemps que moi j'avais quitté mon pays, ça fait 20 ans, à peu près, mon pays d'origine à moi. […] J'étais aussi immigrant deux fois. Premièrement, il y a ce qu'on appelle en anglais pulling factors […par] exemple, premièrement, ce qui m'avait fait sortir de mon pays, c'était la guerre. [La deuxième fois] toujours avec l'envie de joindre l'Occident. Ouais, là où les conditions de vie sont meilleures, là où l'emploi n'est pas un problème, ici [Québec], l'emploi n'est pas un problème.

Delia a également été attirée par l'idée de vivre dans un pays bilingue où elle pourrait apprendre le français : En 2012 il [mon conjoint] m'avait dit […] : on va au Canada on va expérimenter! C'est un pays qui a besoin des personnes des familles jeunes.

Au départ, les TSFE avaient l'impression que l'intégration professionnelle serait facile, mais certains n'ont pas trouvé d'emploi dans le domaine du travail social malgré leurs efforts pour se familiariser avec les organismes communautaires locaux et le processus d'emploi québécois. Plusieurs ont cherché des conseils auprès de leurs collègues et ont effectué des recherches sur internet pour comprendre le système d'emploi au Québec. Cependant, malgré leurs anticipations et la possibilité d'obtenir de l'aide pour l'intégration professionnelle, ils se sont vite rendu compte que ce processus était plus complexe qu'ils ne l'avaient imaginé et demandé une adaptation à une façon de faire très différente de celle de leurs pays d'origine.

La prise de décision d'immigrer au Québec a été motivée pour Leila, Mariam et Badou par le désir de mieux connaître comprendre le domaine social, de se perfectionner professionnellement dans un contexte occidental, et d'avoir accès à des formations plus approfondies en raison de leurs échanges avec des personnes travaillant déjà dans le domaine de la relation d'aide au sein d'organismes internationaux. Ces TSFE voient le Canada non seulement comme une opportunité de trouver des conditions de vie plus avantageuses sur le plan économique, mais aussi un modèle de pratique professionnelle plus riche dans un contexte de développement professionnel et de poursuite des études.

> Mariam : Il y avait quelque chose qui manquait dans ma formation comme… OK, je peux intervenir, c'est facile d'intervenir comme on peut faire les tâches qui sont demandées, on peut intervenir avec les personnes faire de suivi tout ça, faire les références […] Il y avait quelque chose qui manquait, mais je ne savais pas ce qui manquait.

Dans le cas de Leila, Mariam, Marcela et Teresa, le choix de demander un visa étudiant a été motivé par les délais de traitement relativement courts, car une demande de résidence permanente peut prendre entre deux et quatre ans, tandis qu'un visa étudiant peut être traité en seulement six mois. Pour les résidents permanents, le processus d'immigration peut être particulièrement long et complexe, ce qui peut entraîner des changements significatifs dans la vie personnelle et professionnelle des individus. Norah illustre bien cette réalité lorsqu'elle partage :

> Je t'avoue que le processus [d'immigration] est super lent dans le sens que quand tu fais une demande de résidence permanente de ton pays d'origine, le processus a pris beaucoup d'années et notre situation a changé [séparation avec son conjoint, changement de travail dans le pays d'origine avec un bon salaire].

Comme le montrent les récits des participants, l'accompagnement offert par les universités joue un rôle important dans l'intégration des étudiants étrangers. Ces derniers bénéficient de ressources pour trouver des stages et des emplois, ainsi que de groupes de soutien et de partage de l'information sur les réseaux sociaux. En outre, les universités fournissent un encadrement pour les démarches auprès des institutions gouvernementaux (exemple auprès de MIFI), facilitant ainsi le processus de changement le statut d'immigration avec des ressources d'information et des ressources humaines. Cet accompagnement complet et rassurant aide les étudiants étrangers à s'adapter plus facilement. Le traitement de la demande, les délais d'attente et le manque de communication directe de la part du ministère d'Immigration, comparé à l'accompagnement des universités, peuvent expliquer pourquoi certains candidats choisissent de demander un visa étudiant. Cette étape précède généralement une demande de visa post-étude et/ou visa de travailleur temporaire. Marcela illustre les défis financiers et administratifs rencontrés par les familles souhaitant immigrer au Canada. Face à la complexité du processus et aux exigences élevées, elle a choisi une autre voie pour entrer dans le pays, utilisant les études universitaires comme stratégie d'immigration :

> Marcela : On se dit, on va essayer d'immigrer comme famille, mais c'était très difficile, puis, parce qu'il fallait avoir… c'est ça… comme tout le monde…. avoir

> beaucoup d'argent, après, c'était beaucoup de documents… oui, même pour le parrainage, c'était… c'était très difficile. Alors on se dit, beh… on essaye alors la possibilité de faire des études et là, je me suis présentée à l'université... j'étais admise et c'était un peu comme la porte d'entrée. Je veux dire comme moi, je n'étais pas si intéressée à faire une maîtrise, mais c'était un peu comme […] oui, comme pour entrer […] au Canada.

Le choix d'immigration vient parfois de la part d'un autre membre de la famille, résultant d'une conciliation entre le bien-être des membres de la famille, une décision conjointe pour l'avenir des enfants, pour la sécurité que le pays d'origine ne peut pas offrir (par exemple, des situations de criminalité de rue très élevée).

> Delia : Mais honnêtement, c'est pas moi [qui a choisi d'immigrer], c'est mon conjoint. En 2012 il m'avait dit : [...] on va au Canada, on va expérimenter! C'est un pays qui a besoin des personnes, des familles, des familles jeunes … na, na, na… J'ai dit non, non, non, tu es fou ?!

Les dernières années, le processus d'immigration a subi des modifications et un changement dans le traitement des demandes est rapporté par les participants. Les enjeux des délais d'attente pour déposer le dossier et avoir une décision en lien avec le statut d'immigration dus à la situation sanitaire mondiale, Covid-19, portent des difficultés, comme dans la situation de Leila.

> Le seul problème que j'ai eu, c'était premièrement les délais qui sont à cause de la Covid, c'était exceptionnel à ce moment-là, généralement ça prenait ou pas tellement de temps. […] C'est juste question de temps à cause de la Covid ça prenait beaucoup plus de temps pour traiter les demandes. C'est sûr qu'il y a toujours le stress d'est-ce qu'ils vont m'accepter ou pas et surtout que la situation financière au [pays] a été critique, elle était très mal, elle était très en dégradation. Il y a toute une crise économique, je ne vais pas rentrer dans ça, mais on pouvait plus prendre notre argent de la banque, donc, tout ce qu'on avait dans la banque, on ne pouvait plus le retirer, donc il y avait aussi le problème de ma preuve financière.

Le choix pour un visa étudiant est priorisé par les participants à la recherche d'une part par rapport aux délais du traitement de la demande, mais aussi en lien avec le coût de vie après l'immigration. En effet, avoir un visa étudiant donne la possibilité d'intégrer un travail à temps partiel (exemple de Mariam qui avait le droit de travailler 20h/semaine) et d'avoir un réseau universitaire qui favorise l'intégration sociale et à l'emploi.

Le parcours d'intégration professionnelle est étroitement lié à l'intégration sociale, qui est soutenue par des ressources telles que la famille, les amis, et les membres de la communauté ethnique, ainsi que par des organismes communautaires. Pour les nouveaux arrivés au Canada avec un visa d'étude, les études représentaient un moyen clé d'intégration professionnelle. Elles bénéficiaient de l'accès au réseau universitaire, aux étudiants québécois, aux associations étudiantes, et aux conseillers en orientation professionnelle. Comme l'indique Leila : « Depuis que je suis arrivée sur le site de l'Université Laval, on a une plateforme sur laquelle ils mettent toutes les offres de stages de travail, jobs étudiants dans tous les milieux. »

Alors, dans le cas de Leila, Mahdi, Marcela et Sandra, le réseau social, la famille ou le conjoint jouent un rôle clé en soutenant et en accompagnant les TSFE dans leur décision et leur choix d'immigrer. Pour celles et ceux qui ont eu un parcours d'études au Québec et ont fait une demande de permis d'études, ils ont reçu de l'aide informationnelle et émotionnelle pour réussir à trouver l'information pertinente en lien avec le programme d'étude, pour pouvoir faire une demande d'admission à partir de leurs pays d'origine, les offres d'emploi, etc. Aussi, la plupart des participants à la recherche ont exprimé une reconnaissance envers les universités pour les ressources d'accompagnement offertes aux étudiants étrangers. La disponibilité d'un conseiller en orientation/d'immigration et la disponibilité de l'information sur le site web des universités a un impact direct sur l'accueil et la recherche du travail. Dans le cas de Mariam, le réseau familial et social au Québec était très limité, ce qui a favorisé une alliance avec une autre étudiante étrangère, TSFE qu'elle a connu lors de la rencontre d'accueil à l'Université. Ce pairage les a aidées à surmonter les obstacles, partager les informations et s'entraider dans le processus de demande d'un permis de travail.

Pour les détenteurs d'une résidence permanente comme Sandra, le réseau social et la communauté ethnique ont joué un rôle crucial dans l'intégration. En s'appuyant sur d'autres membres de la communauté résidant au Québec, ces détenteurs ont pu accéder à des ressources et à des informations essentielles, notamment sur l'OTSTCFQ et le réseau de santé pour leur intégration professionnelle. Cependant, Sandra n'a bénéficié d'aucun soutien significatif de la part des organismes ou institutions de manière formelle. Elle souligne que l'accompagnement était insuffisant, car il manquait d'informations pertinentes sur la profession, les équivalences, et autres aspects essentiels à son intégration.

Les trajectoires migratoires des TSFE sont marquées par des motivations variées, allant des facteurs économiques aux aspirations sociales et professionnelles. Leur préparation en amont de l'immigration, bien que souvent centrée sur les aspects pratiques de la migration elle-même, montre un engagement fort à réussir leur intégration au Québec. Les défis rencontrés, notamment en matière de reconnaissance professionnelle et d'adaptation au marché du travail québécois, sont compensés par une volonté déterminée et un soutien familial et institutionnel précieux. Les récits des participants illustrent la complexité et la richesse des parcours migratoires et l'importance d'un soutien adéquat pour faciliter leur transition et leur intégration dans la société québécoise.

4.2.4. Obstacles administratifs et procédures de visa.

Concernant les personnes qui ont eu un statut d'immigration temporaire avant d'accéder à la résidence permanente, celles-ci ont rencontré des difficultés administratives importantes, notamment en ce qui concerne les procédures de visa et les démarches pour obtenir la résidence permanente. Ces processus sont souvent longs et complexes, nécessitant de multiples documents et vérifications. L'attente pour la résidence permanente est une source de stress et d'incertitude pour plusieurs personnes comme Badou, Diana et Norah. Badou a souligné combien il est difficile de se projeter et de s'établir durablement sans cette sécurité administrative : « Pendant l'attente de ma résidence permanente, je ne pouvais pas postuler à certains emplois ni accéder à certains services, ce qui a limité mes opportunités professionnelles et personnelles ». Dans un autre cas de figure, une personne a trouvé longue la procédure de réception d'un visa d'étude à cause de la situation sanitaire mondiale (Covid-19).

4.2.5. Pré-migration et la préparation pour l'intégration professionnelle au Québec.

Avant d'immigrer, les participants se sont intéressés au parcours migratoire plus qu'au processus d'intégration professionnelle. Même si la majorité d'entre eux ont visité au moins un site web pour la recherche d'emploi, leur besoin était plus orienté vers la connaissance des appellations professionnelles, l'offre d'emploi et l'information sur la rémunération de la profession au Québec. Avant l'immigration, les attentes des TSFE pour trouver un travail étaient grandes, car sur les sites consultés qu'il y avait beaucoup d'offres d'emploi avec un salaire très attractif

(surtout les annonces des agences dont ils ne connaissaient pas les conditions de travail ou la différence entre une annonce publiée par un organisme public et une annonce publiée par une agence de placement).

Sandra révèle une déception face à la difficulté de trouver un emploi au Québec, malgré ses attentes initiales que le marché du travail y serait plus accessible. Cela met en lumière un décalage entre ses attentes basées sur son expérience dans son pays d'origine et la réalité du marché du travail québécois, suggérant une insatisfaction face aux obstacles rencontrés dans le processus d'intégration professionnelle : « depuis qu'on était encore en [pays], j'ai cherché de l'emploi. Je trouvais rien […] Je pensais que c'était plus facile à trouver un emploi ou être accepté [au Québec]. »

Mahdi a eu la chance de rencontrer un Québécois dans son pays d'origine lors de son mandat dans un des organismes internationaux, qui lui a recommandé des organisations locales au Québec spécialisées dans l'accueil et l'accompagnement des nouveaux arrivants, facilitant ainsi son intégration.

> Mahdi : Je ne connaissais personne [au Québec], mais avec mes collègues que j'ai travaillé [dans son pays], m'ont dit qu'il y a des organisations […] qui s'occupent de l'accueil et de l'accompagnement des nouveaux arrivants. C'est que quand tu vas arriver, ils vont t'accueillir, et puis ils vont t'aider à t'intégrer […].

Les discours des TSFE expriment un désir profond de migration vers le Canada, perçu comme un lieu d'opportunités et d'intégration favorables.

Badou a décidé d'immigrer au Canada après avoir été impressionné par les avancées dans le domaine de la psychologie et des thérapies en comparaison avec l'Afrique du Sud, notamment la musicothérapie. Après un échange d'expérience dans ce domaine, il s'est dit : « Ah oui c'est vraiment au Canada que j'aimerais aller ».

Teresa a choisi d'immigrer au Canada, et plus spécifiquement au Québec, en raison de ses opportunités et de son attrait pour la langue française : « J'ai les opportunités ici. C'est ça, en fait, moi j'aime le français depuis les débuts de la vie, je n'ai pas eu de bonnes expériences avec l'anglais et à cause de ça Montréal était un choix évident dans le cadre du Canada ».

La démarche d'intégration débute dès le début des démarches d'immigration, impliquant une recherche proactive d'informations auprès de diverses sources, y compris des collègues et des ressources en ligne, témoignant d'une volonté déterminée de s'adapter et de réussir dans un nouvel environnement. La grande majorité des participants ont recherché des informations sur l'intégration professionnelle et la pratique du travail social au Québec, avant leur arrivée.

> Leila : C'était mon rêve depuis que j'ai commencé à [étudier] à l'université […] donc on savait que la base du travail social, c'est le Canada. C'était un de mes objectifs dans ma vie, donc […] j'ai choisi le Canada comme pays […] donc pour moi, c'était… c'était… maintenant ou jamais! […] Au [pays], on sait que le Canada et plutôt le Québec, il accepte facilement les immigrés. […] c'est une façon d'apprendre d'autres, un peu comme de bouche à l'oreille de l'oreille. Plusieurs gens disent que OK, on a présenté nos papiers pour immigrer au Canada, même pas étudiant, juste immigration.

> Mahdi : Quand j'ai commencé déjà les programmes d'immigration, c'est à ce moment-là que j'ai commencé à faire mes recherches pour voir comment m'intégrer […] j'ai fait mes recherches sur l'internet pour voir et j'ai aussi demandé à mes collègues.

4.3. Étape post migratoire : adaptation et intégration.

4.3.1. Intégration : défis professionnels.

L'intégration dans un autre pays comporte des éléments d'adaptation et d'apprentissage et souvent c'est un processus complexe et multi-échelonné. Les TSFE font appel aux ressources disponibles dans leurs réseaux familiaux ou sociaux qui se trouvent au Québec. L'ensemble des participants ont bénéficié d'un soutien formel ou informel (tel que l'accompagnement par les conseillers en orientation ou immigration de l'université, la famille, la communauté, les amis, un professeur de l'université). Ce qui les a aidés à connaître des informations de base sur les démarches à faire suite à leur arrivée au Canada.

Le mécanisme d'adaptation et d'intégration professionnelle est un domaine d'intérêt croissant dans la recherche en sciences sociales et en psychologie organisationnelle. Des travaux tels que ceux de Wanberg et al. (2000) ont mis en évidence l'impact des réseaux sociaux sur l'intégration professionnelle, soulignant que les interactions entre les personnes qui souhaitent immigrer et les

personnes qui se trouvent dans le pays d'accueil facilitent la réussite dans l'intégration professionnelle.

4.3.2. Reconnaissance des qualifications et des acquis.

L'un des défis majeurs auxquels sont confrontés les TSFE lorsqu'ils immigrent au Québec est la reconnaissance de leurs qualifications et de leurs acquis professionnels. Ce processus conditionne leur capacité à exercer dans leur domaine de compétence et à être pleinement reconnus pour leurs compétences et expériences. Les démarches pour obtenir une équivalence de diplôme et une reconnaissance des acquis sont souvent longues et complexes, nécessitant la soumission de nombreux documents et la satisfaction de divers critères administratifs et académiques. Cette situation peut générer une frustration considérable chez les travailleurs sociaux formés à l'étranger. Comme le souligne Badou : « J'ai été extrêmement frustré de devoir reprendre des cours ici pour valider des compétences que je possédais déjà. C'était démoralisant de voir que mes années d'expérience et d'études à l'étranger n'étaient pas valorisées. ».

Concernant son intégration professionnelle, Badou a eu la chance de travailler dans divers rôles, notamment en prévention du suicide et dans des organismes d'intégration pour les immigrants, ce qui lui a permis d'être proche des interventions et en même temps de connaître le système québécois en travaillant au sein d'organismes non gouvernementaux.

Les frontières strictes entre disciplines et professions au Québec constituent un obstacle pour Teresa. Elle critique la rigidité des frontières professionnelles au Québec, comparées à celles de son pays d'origine où les formations sont plus interdisciplinaires : « Je pense que c'était mon premier choc culturel... au [pays d'origine] au moins dans mon université on n'a pas ces frontières disciplinaires très fermées ».

L'adaptation professionnelle de Norah au Québec a été caractérisée par plusieurs défis notables. L'un des principaux obstacles était la nécessité de prouver ses compétences dans un environnement où ses qualifications et son expérience antérieure étaient souvent sous-évaluées. Norah a exprimé son ressentiment face à cette réalité : « J'ai eu le ressenti c'était quand tu arrives avec une expérience… tu arrives et premièrement il faut que tu prouves quelque chose ». Elle a commencé à travailler dans un centre communautaire où elle a dû faire face à des évaluateurs qui ne possédaient pas la même expérience qu'elle. Cela a créé un sentiment de dévalorisation :

« Quand tu arrives avec une expérience… tu arrives et premièrement il faut que tu prouves quelque chose [...] c'est dévalorisant un peu pour la personne ». Norah poursuit en mentionnant la difficulté de faire reconnaître ses compétences et expériences acquises dans son pays d'origine et elle exprime sa frustration face à la sous-estimation de ses compétences acquises à l'étranger, soulignant que le programme dans son pays d'origine offrait une expérience pratique riche qui semble mal valorisée ici : « Il y avait une sous-estimation de ce que tu as fait [...] parce que les compétences qu'on peut développer dans un programme qui a l'accès pratique c'est beaucoup plus présent. »

Leila, de son côté, décrit le décalage entre la reconnaissance initiale de son diplôme et les exigences supplémentaires imposées par le MIFI et l'OTSTCFQ. Bien que son diplôme ait été accepté pour un poste dans une agence de placement au Québec, l'évaluation par le MIFI et l'Ordre a conduit à une reconnaissance partielle, lui attribuant le statut de technicienne en travail social plutôt que de travailleuse sociale, à moins de suivre des cours supplémentaires : « Premièrement, lorsque j'étais acceptée avec [l'agence], ils ont tout de suite accepté mon diplôme [du pays d'origine]. [...] Suite aux équivalences MIFI, ils m'ont donné BAC en service social, mais techniquement, je suis technicien en travail social. Ils n'ont pas reconnu que je suis travailleuse sociale. L'Ordre a dit que je suis technicien en travail social, sauf si je prends des cours supplémentaires pour devenir travailleuse sociale. »

Ces témoignages illustrent les défis que rencontrent les travailleurs sociaux formés à l'étranger pour voir leurs compétences et expériences pleinement reconnues au Québec. Cela souligne une lacune dans la valorisation des compétences acquises à l'international, et la nécessité d'une meilleure intégration des qualifications étrangères dans le système professionnel québécois.

Leila met en lumière les défis administratifs et financiers rencontrés lors de la procédure d'équivalence de son diplôme avec l'Ordre des travailleurs sociaux. Elle décrit le processus comme étant long et complexe, nécessitant de nombreux documents et tests, et implique des coûts importants. De même, elle explique que bien que, le processus d'équivalence ait été laborieux, elle a été découragée par les exigences supplémentaires et la nécessité de suivre des cours supplémentaires pour obtenir son permis de pratique. Elle souligne la complexité et les coûts du processus d'équivalence avec l'Ordre des travailleurs sociaux : « Au niveau de l'équivalence, c'était long et compliqué, nécessitant beaucoup de documents et des tests de français et d'anglais.

On m'a demandé de suivre plusieurs cours pour obtenir mon permis de pratique, ce qui est décourageant, surtout avec les frais élevés impliqués. »

Pour accéder à l'OTSTCFQ des travailleurs sociaux au Québec, les candidats doivent souvent faire face à plusieurs exigences liées à la maîtrise de la langue et à la reconnaissance de leurs qualifications. Les processus impliquent non seulement la soumission de nombreux documents, mais également la réussite de tests linguistiques.

L'un des aspects majeurs de cette procédure est la nécessité de démontrer des compétences linguistiques suffisantes en français. Comme le décrit Leila : « J'ai fait des tests de français et un test d'anglais, le TOEFL. Donc on m'a demandé les deux résultats. » Cette exigence vise à garantir que les futurs membres de l'Ordre possèdent une maîtrise adéquate des langues nécessaires pour pratiquer efficacement dans le milieu professionnel québécois.

Mahdi souligne la « rigidité des employeurs » qui, selon lui, ne valorisent pas suffisamment les compétences des immigrants, surtout ceux venant de pays sous-développés. Mahdi note que cette réticence peut résulter d'un manque de confiance dans les qualifications internationales et d'une sous-estimation de leur professionnalisme :

> Je pense que c'est [rigidité des employeurs] pour les immigrants parce que premièrement, ils ne sont pas sûrs [...] ou bien ils n'accordent pas plus de valeur aux immigrants qui viennent des pays sous-développés [...] ils n'accordent pas plus d'attention à leur professionnalisme.

Nous avons observé, selon les récits des participants que, lors de leur arrivée au Canada, les TSFE ont tendance à rechercher des emplois dans des organismes communautaires ou internationaux. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils ont travaillé dans ce domaine dans leurs pays d'origine, ou bien par la méconnaissance, voire la peur du système de santé. L'exigence de faire partie de l'OTSTCFQ peut éloigner les TSFE de postuler ou de s'intéresser à pratiquer dans le système public de santé et services sociaux.

> Mahdi : J'ai fait beaucoup de démarches pour trouver un emploi dans la sphère sociale, déposé plusieurs CV dans des organismes communautaires et internationaux.

> Mariam : Je ne suis pas membre de l'Ordre, j'ai comme déjà peur de l'Ordre. J'ai peur de l'ordre, j'ai peur de l'institutionnel, comme pour moi, ce qui était proche

> de ce que je savais, c'était le communautaire. Pour moi, surtout que je n'ai pas d'expérience.

Badou souligne la différence entre les systèmes de reconnaissance professionnelle au Canada et dans son pays d'origine, où il n'existe pas d'ordre professionnel : « Là-bas il n'en existe pas. Ça fait que quand l'étudiant termine directement il va sur le marché du travail. »

Teresa perçoit le travail social comme une discipline ancrée dans l'engagement communautaire et le soutien aux populations défavorisées. Elle considère que son expérience dans ce domaine est riche et significative, bien que sous-évaluée par certains employeurs canadiens.

> Dès les débuts de l'interview [d'embauche au Québec] je savais que mon expérience au [pays d'origine] était sous-évaluée […] mon boss il a fait l'entrevue et je parlais de l'expérience [du pas d'origine] et il m'a dit : « non, mais ça ne m'intéresse pas si tu as fait une MBA en gestion de projet au [pays d'origine] à l'université […] je ne connais pas l'université donc ça fait aucun sens.

Comme mentionné plus haut, Teresa aussi a eu des enjeux en lien avec l'adaptation après l'immigration marquée par des défis, notamment en ce qui concerne la reconnaissance de ses compétences et à l'intégration linguistique. Elle a dû faire face à des problèmes avec une sous-évaluation de son expérience professionnelle par les employeurs canadiens. Selon elle, le processus de reconnaissance professionnelle manquait de clarté et d'accessibilité, ce qui a compliqué son intégration dans le marché du travail canadien.

Delia a rencontré des obstacles pour faire reconnaître son diplôme de travailleuse sociale et son expérience professionnelle acquise dans son pays d'origine. Elle a dû passer par un processus de reconnaissance des diplômes et obtenir des équivalences pour pouvoir travailler dans son domaine au Québec : « Ils m'ont donné un BAC en service social et avec cet équivalent, je pouvais comment travailler comme technicienne en travail social. »

Malgré leurs études initiales dans le domaine du travail social et l'expérience acquise dans leurs pays d'origine, les personnes immigrantes arrivent au Canada avec l'idée préconçue qu'elles doivent poursuivre ou refaire leurs études pour l'intégration professionnelle, en raison des exigences spécifiques et des critères de reconnaissance des diplômes locaux.

La reconnaissance des acquis et l'équivalence des diplômes font partie du processus d'intégration professionnelle, qui permet au TSFE de soumettre leur candidature dans le milieu public ou non gouvernemental. Les personnes titulaires d'un visa étudiant ont eu un parcours plus spécifique, car pour étudier, elles ont obtenu l'équivalence des diplômes par l'université, ce qui leur permet de faire les démarches directement de leurs pays d'origine lors de la demande d'admission. Par contre, pour celles arrivées par d'autres statuts d'immigration et avec une résidence permanente, les démarches ne sont pas toujours claires, prennent plus de temps et sont plus confuses quant aux étapes à suivre. Par exemple, Sandra a consulté un conseiller en orientation pour faire une demande d'admission à la maîtrise en travail social, seulement pour réaliser un an plus tard qu'elle aurait pu faire une demande via l'équivalence à l'OTSTCFQ, ce qui lui aurait permis un cheminement plus rapide. Finalement, elle a dû abandonner la maîtrise à la mi-parcours, qui implique des frais d'étude non remboursables ainsi que le temps passé pour comprendre le « bon » chemin pour devenir membre de l'Ordre.

> Sandra : C'était pas clair du tout […] et je savais, j'ai déjà lu que ça prenait un code et que tu sois membre de l'Ordre professionnel pour que tu puisses travailler comme travailleur social. Donc j'ai compris qu'avant ça, tu peux pas tout de suite appliquer à l'Ordre. […] Donc [il faut avoir] un bon niveau de français après ça, c'est les études qui sont pas reconnues ici, donc tout ça … j'ai compris que ça prenait des études avant que tu puisses travailler comme travailleuse sociale.

Pour cette même personne, les démarches auprès de l'OTSTCFQ étaient difficiles, car la demande comprenait des documents que l'université de son pays d'origine ne pouvait plus délivrer. Des étapes supplémentaires ont donc été entamées pour réussir à soumettre la demande: « La procédure n'était pas claire du tout. Donc c'est avec [secrétaire de l'admission] qu'on s'est échangé 1000 courriels je pense, pour comprendre exactement ce qu'ils veulent. »

De son côté, Badou est en processus d'admission à l'Ordre après sept ans au Canada. Il a eu besoin de temps pour faire des études au Canada, pour préparer son dossier et pour comprendre la procédure.

> Voyez-vous, c'est seulement tout récemment que j'ai envoyé mes documents pour la reconnaissance des acquis, et puis pour chercher comment rentrer aussi dans l'Ordre des travailleurs sociaux. […] Je pense que cela c'est le bon moment et où j'ai une expérience vraiment professionnelle québécoise. Mais au départ, je ne savais pas tout cela… je ne savais pas tout cela!

Toutes les personnes participantes estiment que les frais de traitement du dossier à l'OTSTCFQ sont trop élevés pour les TSFE, ce qui les empêche de déposer leur candidature ou les incite à reporter la démarche à plus tard. Parmi les trois personnes intéressées à rejoindre l'Ordre, Sandra est déjà devenue membre. Badou et Delia sont en train de compléter leur processus d'adhésion. Quant à Norah, elle envisage de commencer les démarches pour devenir membre. Leurs démarches ont été facilitées par leur réseau social. Ce réseau comprend des membres de la communauté ethnique, des professeurs universitaires, et dans le cas de Norah c'était une collègue de travail. Ces personnes les ont aidés à mieux comprendre le processus d'adhésion à l'Ordre. D'un autre côté, certaines personnes ne sont pas intéressées à faire les démarches auprès de l'Ordre, comme Leila, qui a décidé de changer de carrière et de poursuivre les études dans un autre domaine,[33] et Mariam, qui trouve cela trop compliqué et estime que sa mission est dans le communautaire. Une seule personne, lors de l'entrevue, a exprimé le désir de devenir membre, mais qu'elle n'a pas les ressources nécessaires pour s'informer ou les informations qu'elle reçoit (de la part des professeurs de l'université) ne sont pas claires pour elle, car elle confond l'Ordre des travailleurs sociaux et l'Ordre des psychoéducateurs, dont elle ne comprend pas bien la différence. Les autres trois n'ont pas entrepris des démarches, n'ayant pas l'intérêt pour le moment, mais démontrent un intérêt pour l'avenir.

4.3.3. Expérience dans le milieu de travail québécois.

La recherche du travail n'est pas toujours facile pour les TSFE. Plusieurs étapes dont ils ne sont pas au courant. Toutes les personnes ont verbalisé vouloir travailler depuis le premier jour de leur arrivée au Canada. Certains évoquaient le besoin d'avoir un revenu pour soutenir leur famille, les autres pour accumuler de l'expérience québécoise et faire des apprentissages sur la profession.

> Leila : Depuis le premier jour que je suis arrivée au Canada, j'ai postulé ma demande partout et je choisissais spécifiquement […] tout ce qui était en rapport avec le travail social, parce que je voulais avoir cette expérience […] et aussi j'avais besoin d'argent. […] Je pensais que c'était un domaine dans lequel tout le monde voulait travailler, parce que je savais que c'était bien rémunéré, on [la travailleuse sociale] est bien vu, les travailleuses sociales sont des atouts pour la société […]. Alors je me disais que […] pourquoi ne pas devenir travailleur ou travailleuse sociale au Québec? […] ce qui m'a choqué, je trouvais qu'il y a une

[33] Les parcours migratoires de chaque personne est différent ce qui détermine les personnes appliquer dans d'autres cours que la formations de base, des fois des études en dessous de leurs formations initiales et dans un autre domaine justement pour pouvoir décrocher un travail plus vite possible.

> pénurie de travailleuse sociale, mais je ne comprends toujours pas pourquoi […]. [Avant d'immigrer] je savais que j'allais trouver un travail.

> Mahdi : Ils [les collègues des organismes internationaux] m'ont dit : […] tu vas trouver les travailleurs sociaux qui sont là-bas [au Canada], ils vont t'aider dans l'intégration soit professionnelle, soit culturelle, sociale et puis tu vas facilement t'intégrer. Bien évidemment, quand je suis arrivé, j'étais parti à Emploi Québec, bon… j'ai dit que chercher du travail, ils m'ont connecté avec une organisation, bon, l'organisation m'a aidé dans la reconnaissance de mes acquis, comment est-ce qu'on faisait l'évaluation comparative et puis faire aussi les CV, mettre ça à jour dans les systèmes d'ici […]. Ma femme […] elle me donnait aussi des informations sur comment les choses se passaient, parce que quand moi je suis arrivé, elle, qu'elle était ici.

Une personne participante a envoyé une dizaine de CV dans les premiers mois de son arrivée. Une fois, elle a été convoquée à une entrevue qui n'a pas donné suite à cause de l'absence d'expérience québécoise. La personne a fait une liste des organismes à qui elle a envoyé sa candidature et après un an, aucune réponse favorable.

> Mahdi : Quelqu'un peut te demander ça fait combien de temps que tu es au Québec? tu dis ça fait un an que je suis au Québec… bon tu vois, tu ne connais pas les systèmes, tu ne connais pas la culture, tu ne connais pas… tu n'es pas connecté dans des réseaux… […] je pensais que ça allait être quelque chose de facile. J'allais tout simplement arriver, puis accrocher un boulot dans mon domaine. Mais voilà, j'ai déjà un an au Canada, sans pour autant accrocher un boulot.

La remise en question de leur projection dans l'avenir, l'espoir de décrocher un travail et d'assurer un revenu à leur famille ou à eux-mêmes, les décourage parfois et les amène à lâcher prise, les orientant vers un travail non qualifié, comme Mahdi, qui a dû travailler dans une usine pour entretenir sa famille et ses enfants. Plusieurs personnes ont mentionné que le besoin financier dépasse le besoin de réalisation professionnelle. Ainsi, certains sont ouverts à retourner aux études (Marcela) pour obtenir un prêt et une bourse afin de survivre, faire des études et travailler en même temps (Sandra) ou accepter un emploi non qualifié (Mahdi).

Badou a mentionné les obstacles liés à la reconnaissance de ses qualifications obtenues à l'étranger. Par exemple, ses diplômes et son expérience professionnelle n'ont pas été pleinement reconnus par les employeurs et les institutions canadiennes, ce qui l'a obligé à suivre des formations supplémentaires pour valider ses compétences dans le contexte canadien : « Les

employeurs ne considéraient pas mes diplômes étrangers, ce qui m'a obligé à reprendre des cours ici pour obtenir une équivalence reconnue au Canada. » Il a également mentionné les défis d'adaptation aux nouvelles pratiques professionnelles, qui diffèrent de celles auxquelles il était habitué dans son pays d'origine. Cela inclut les méthodes de travail, les attentes culturelles et les normes professionnelles locales.

Malgré les difficultés de l'intégration professionnelle et l'absence d'un réseau de soutien, huit personnes sur neuf travaillaient au Québec dans le domaine social, soit dans le système public soit dans le domaine communautaire. L'accueil par les collègues dans le nouveau milieu de travail a été plutôt favorable et plusieurs TSFE ont exprimé se sentir valorisés.

> Sandra : Donc il y a des gens que tu vas observer qu'ils sont moins avec toi, mais en général c'est des collègues extraordinaires qui m'ont accueilli bien, qui étaient tout… qui sont encore contents qu'on a une relation.

> Leila : [intégration professionnelle] très belle expérience à plusieurs niveaux […] je suis venue pour essayer, pour travailler dans le social, pour comprendre c'est quoi le système du travail social au Canada et c'est ça que j'ai eu comme expérience. Donc c'était très bien et parfois c'était dur, parfois c'était très demandant.

De manière générale, chaque participant à la recherche a décrit une expérience positive lors de son accueil dans le milieu de travail. Cependant, une personne a relaté une expérience négative durant son premier emploi, ce qui a suscité chez elle des émotions très fortes. Sandra explique :

> J'ai été intervenante sociale [et] elle [la personne responsable] ne nous permettait pas par exemple de prendre des pauses, donc des pauses de quinze minutes pour y aller à la toilette. Moi j'ai été comme je t'ai dit enceinte à cette période. […] on l'entendait parler de nous comme des…. comme des personnes qui n'étaient pas égales avec les Québécois, tu comprends? On était sous, sous-considérées.

Le parcours migratoire joue un rôle essentiel dans l'intégration professionnelle, l'inconnu de l'autre en tant que personne, les enjeux de communication, l'autre comme système qui peut être difficile à comprendre et qui peut demander plus de temps pour l'apprivoiser ce qui n'est pas toujours facile pour les personnes immigrantes. L'expérience de travail dans les ONG dans leurs pays d'origine a joué un rôle important dans l'intégration professionnelle suite à l'immigration.

> Mariam : Et est-ce que je suis prête pour qu'une personne québécoise vienne me parler de quelque chose et que je vais la comprendre à 100 % de qu'est-ce qu'elle va dire ? Ou bien déjà […] pour moi, je préfère travailler avec les communautés immigrantes comme pour moi, c'est vraiment très satisfaisant.

Lors des entrevues, nous avons pu observer que les personnes qui ne travaillaient pas dans le domaine de leurs études avaient une réticence à parler de leur travail et revenaient souvent à leurs réalisations professionnelles dans leurs pays d'origine. En effet, ces personnes semblaient plus à l'aise et fières de discuter de leur carrière passée dans leur pays d'origine alors qu'elles se sentaient plus valorisées et reconnues dans ces rôles comparativement à leur situation actuelle au Québec.

Plusieurs TSFE ont dû s'adapter à une nouvelle réalité, une nouvelle culture, et une nouvelle langue, tout en naviguant dans des changements familiaux et personnels significatifs. Cette période d'adaptation a représenté un défi multidimensionnel pour eux, intégrant des aspects linguistiques, culturels et émotionnels. Leur expérience d'immigration a été marquée par un processus de redécouverte et de réapprentissage, tant au niveau personnel que professionnel. Norah « Quand j'ai mis en place des cafés rencontres c'est là où j'ai commencé à m'épanouir. Au début je n'avais pas même confiance [en soi-même et elle se demandait:] est-ce que tu pourrais animer un groupe? ». Ce témoignage souligne les défis internes que les immigrants peuvent rencontrer, notamment le manque de confiance en soi, et démontre comment l'engagement communautaire peut devenir un vecteur important pour surmonter ces obstacles et retrouver une estime de soi et une intégration réussie

4.3.4. Intégration linguistique : les enjeux et les facteurs facilitants.

L'intégration linguistique constitue un défi majeur pour de nombreux immigrants au Québec. Les témoignages de Norah, Teresa, Delia, Mahdi, Leila, et d'autres révèlent les complexités et les efforts nécessaires pour surmonter ces obstacles.

Norah illustre bien ces difficultés. Malgré une connaissance théorique du français, elle a eu du mal à comprendre et à s'exprimer en raison des différences entre le français parlé et écrit, ainsi que des accents locaux. Elle explique :

> J'ai commencé à plus apprendre ce que la personne veut dire et m'adapter. Mais c'est beaucoup de travail et on sous-estime l'effort qu'une personne qui vient

> d'arriver qu'elle fait pour fonctionner même si elle connaît la langue. Connaître la langue française ça veut pas dire qu'on peut tout de suite comprendre tout parce que la langue parlée est différente.

Elle met en lumière l'écart entre la maîtrise théorique d'une langue et sa pratique quotidienne. Norah souligne que même avec une bonne connaissance théorique, la compréhension du français parlé, avec ses nuances et ses accents, demande un effort considérable. Cette difficulté a également affecté sa confiance en elle, la rendant timide et hésitante à parler en français :

> Moi par exemple je que j'avais vraiment j'étais timide de parler en français et je leur disais je comprends pas. En fait ce que j'ai réalisé que je comprenais pas l'accent, mais c'est pas que, mais je disais que je comprends pas parce que j'ai quitté le Liban et je travaillais dans un organisme où tout était en anglais. Là j'arrive je pratiquais moins le français là [pays d'origine] là je disais que je ne connais pas le français et j'avais vraiment j'étais timide de parler et parce que je me disais je trouve pas rapidement les mots j'étais tellement timide de le faire puis je réalisais que président s'il y a quand même moi et ça m'a pris du temps pour m'approprier la langue.

Norah indique ici comment son manque de pratique du français au quotidien, combiné avec son environnement anglophone précédent, a exacerbé ses difficultés linguistiques. Elle ressentait une grande timidité à parler, ce qui a ralenti son adaptation linguistique.

Pour de nombreux immigrants, même ceux ayant une bonne connaissance du français, l'accent québécois représente un obstacle supplémentaire. Norah souligne que cet effort est souvent sous-estimé par les natifs, ce qui peut entraîner des malentendus et des jugements injustes :

> C'est quelque chose qu'il faut ne pas lâcher. Il faut toujours rester en contact avec le monde et ça vient avec le temps. Et malheureusement quand on immigre on prend pas ça en considération. Il y a personne qui va te dire c'est normal il y a personne qui va normaliser ce que tu peux vivre ou qui va comprendre même dans les centres communautaires qui travaillent auprès des nouvellement arrivés.

Cette situation souligne le manque de soutien et de compréhension de la part de la société d'accueil et des institutions, même celles censées aider les nouveaux arrivants. L'intégration dans un nouveau milieu professionnel peut être particulièrement éprouvante pour les TSFE, notamment lorsqu'il s'agit de surmonter les barrières linguistiques et d'adapter leur approche aux normes locales. Les défis rencontrés dans ce processus ne sont pas uniquement liés aux compétences techniques ou professionnelles, mais aussi à la perception de leur compétence et de

leur valeur dans le nouvel environnement. Cette dynamique est souvent mal comprise par les collègues, qui peuvent sous-estimer les capacités des nouveaux arrivants en raison de leur maîtrise limitée de la langue. Norah exprime :

> La personne qui vient d'arriver qui ne parle pas nécessairement la langue c'est pas quelqu'un un qui est stupide c'est quelqu'un qui prend son temps parce qu'elle essaie de comprendre tout, mais ça ne veut pas dire qu'elle n'a pas quelque chose à dire. Ça ne veut pas dire qu'elle réagit pas nécessairement c'est parce qu'elle est en train de comprendre autre chose puis c'est que c'est pas… des fois on le sous-estime des fois on peut parler à voix haute parce que la personne ne comprend pas la langue, mais quand même c'est des choses parce que tu vois et moi qui me touchait parce que moi aussi je suis une immigrante.

Selon elle, ne pas comprendre immédiatement une langue ne signifie pas qu'une personne est incapable ou qu'elle n'a rien à dire. Au contraire, cela reflète un processus d'adaptation où l'individu prend le temps de comprendre le nouvel environnement. Norah met en avant ici la stigmatisation des immigrants qui, malgré leurs compétences, sont souvent jugés uniquement sur leur niveau de langue. Cette stigmatisation peut mener à des malentendus et à des jugements erronés sur leurs capacités intellectuelles ou professionnelles. Elle met en avant la nécessité d'être patient et empathique envers les nouveaux arrivants, en reconnaissant qu'une période d'adaptation est nécessaire et qu'un manque de compréhension linguistique ne doit pas être interprété comme un manque de capacité ou de valeur.

Pour Teresa, la reconnaissance de ses compétences linguistiques en français a également posé problème. Malgré ses efforts pour maîtriser la langue depuis son jeune âge, ses performances académiques en ont souffert. De même, Delia a dû retourner aux études pour améliorer son français et répondre aux exigences de l'immigration, ce qui a été épuisant, mais nécessaire pour s'intégrer : « J'ai étudié le secrétariat juridique. Ça m'a aidé vraiment beaucoup avec le français parce que j'ai dit OK j'ai appris le français en [pays d'origine], mais quand j'étais là [au Québec] je comprenais rien ici à l'école c'est vraiment un accent différent ».

Delia montre comment la formation continue, bien qu'exigeante, a aidé pour améliorer ses compétences linguistiques et faciliter son intégration.

Les enjeux linguistiques ont constitué un obstacle majeur pour Delia, Marcela, et Sandra. Delia, malgré ses progrès en français, a dû passer des examens de langue pour démontrer sa compétence

et obtenir la certification nécessaire pour exercer en tant que travailleuse sociale au Québec. Sa situation met en lumière les défis particuliers qu'elle a rencontrés, notamment la nécessité de valider ses compétences linguistiques malgré ses améliorations significatives.

Même pour ceux ayant fait leurs études en français, comme Mahdi, l'accent québécois a posé des défis :

> […] C'était un peu quand je suis arrivé, il y avait les difficultés. Si je peux aller dire au niveau du français québécois parce que c'est différent du français de la France. […] Je partais dans certains bureaux [et] quand quelqu'un te parle, tu te demandes si c'est le français ou bien si c'est quoi? Jusqu'à j'ai demandé qu'on puisse me parler en anglais [rire]… parce que je ne comprenais pas.

Mahdi met ainsi en avant l'importance de l'accent et comment il peut créer des barrières de communication même pour ceux qui maîtrisent la langue.

Tous les participants à la recherche possédaient déjà une connaissance du français avant leur immigration, en conformité avec les exigences gouvernementales pour les immigrants. De plus, ils sont tous bilingues ou trilingues, un atout qui peut faciliter leur recherche d'emploi au sein des communautés ethnoculturelles. Toutefois, bien que leur niveau de français soit plus ou moins avancé, ils doivent répondre à des exigences linguistiques supplémentaires pour pratiquer en tant que travailleurs sociaux au Québec. Ces exigences incluent une maîtrise du vocabulaire spécifique à la profession, nécessaire pour devenir membre de l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. En plus du français, sept participants sur neuf connaissent également l'anglais comme langue seconde. Leila, qui a travaillé dans des contextes multilingues, souligne l'importance de maîtriser plusieurs langues pour naviguer dans divers environnements professionnels : « Les organismes …. sont généralement au niveau international, donc tous les rapports et tout cela qu'on doit leur rendre doivent être faits en anglais».

Cette réalité montre que la maîtrise du français ne suffit pas toujours et que l'anglais joue également un rôle dans certains secteurs professionnels. Cependant, même pour ceux qui maîtrisent une troisième langue, comme l'espagnol, trouver un emploi peut s'avérer difficile.

Bien que Teresa travaille dans une institution anglophone, elle utilise souvent le français dans ses partenariats, soulignant l'importance de la maîtrise des deux langues dans le contexte montréalais.

Le jargon professionnel et les acronymes du système québécois représentent une autre barrière pour les non-francophones et ceux dont le français est une langue seconde. Leila explique :

> Honnêtement, je ne comprenais pas c'était quoi un CIUSSS, je ne comprenais pas c'est quoi un CLSC, […] je ne comprenais rien, rien, rien. C'est vraiment avec le travail que j'ai compris, sinon, je n'aurais pas compris jusqu'à maintenant, même parfois, maintenant, si quelqu'un me demande c'est quoi le CIUSSS, je dis OK, c'est quelque chose de grand [rire]. Donc je voulais travailler et pour être honnête, quand j'ai commencé avec l'agence […], je n'avais pas compris c'est quoi le système, c'est quoi une agence, on me parlait de CLSC, on me parlait de même CHSLD, on me parlait de DPJ… je ne sais pas quoi, je ne connaissais pas les abréviations. Donc j'ai dû faire beaucoup de recherches et de lectures pour comprendre de quoi ils parlent.

Leila décrit ici les défis liés à la compréhension du système de santé québécois, soulignant la complexité et la nécessité de familiarisation avec des termes spécifiques.

Pour certains participants, avoir effectué leurs études universitaires en français a grandement facilité leur intégration dans le milieu de travail et le processus d'immigration. Cette expérience leur a permis de se familiariser avec le jargon professionnel et les termes spécifiques au domaine du travail social, ce qui a allégé leur transition vers le marché de l'emploi au Québec. En revanche, pour d'autres dont l'apprentissage du français n'était qu'une étape du processus d'immigration, l'adaptation linguistique s'est révélée plus complexe. La maîtrise du jargon professionnel et des acronymes spécifiques, essentiels pour comprendre les exigences du métier et communiquer efficacement dans un cadre professionnel, est devenue un défi majeur. En effet, les compétences linguistiques acquises avant l'immigration, souvent évaluées par des tests standardisés comme ceux de l'Alliance française (le cas de Sandra), se concentrent sur des connaissances générales sur la vie sociale et ne couvrent pas le vocabulaire spécifique au domaine du travail social. Cela se traduit par une difficulté à comprendre le jargon professionnel et les acronymes propres à la profession. Les TSFE, ayant initialement cru maîtriser le français adéquatement, découvrent que leur niveau de langue, bien qu'acceptable pour le processus d'immigration, ne répond pas toujours aux exigences spécialisées requises pour travailler efficacement avec des clients et des collègues dans le domaine du travail social.

Les témoignages de ces immigrants mettent en lumière les multiples facettes de l'intégration linguistique et culturelle au Québec. Les défis comprennent la compréhension des accents locaux,

la reconnaissance des compétences linguistiques, et l'apprentissage du jargon professionnel. Cependant, malgré ces obstacles, les efforts constants pour améliorer les compétences linguistiques et s'adapter aux nouvelles cultures sont essentiels pour réussir une intégration harmonieuse.

4.3.5. Réussites et reconnaissance des compétences : stratégies d'adaptation et d'intégration professionnelle des TSFE.

L'adaptation des travailleurs sociaux formés à l'étranger (TSFE) au Canada a été un processus complexe et multifacette, marqué par des défis professionnels et personnels significatifs. Leur capacité à surmonter ces obstacles grâce à leur résilience, leur engagement envers le travail social et leurs efforts constants pour se réinventer dans un nouveau contexte culturel témoigne de leur force de caractère et de leur passion pour leur profession. Les réussites des TSFE montrent que, malgré les difficultés, il est possible de trouver sa place et de faire reconnaître ses compétences dans un nouveau pays.

Retour aux études et acquisition des nouvelles compétences via des formations d'appoint.

Pour surmonter les défis de l'intégration professionnelle, plusieurs TSFE ont choisi de retourner aux études et d'acquérir de nouvelles compétences. Delia a employé cette stratégie pour améliorer ses compétences linguistiques et acquérir des connaissances spécifiques à son domaine en contexte québécois. Elle a suivi un programme de secrétariat juridique pour parfaire son français et mieux comprendre le système administratif local :

Mahdi a également souligné l'importance de suivre des formations pour comprendre les lois locales et adapter ses compétences professionnelles :

> Peut-être après une séance de formation, peut-être de trois mois des six mois pour peut-être étudier les lois ici. […] Il faudrait quand même que les personnes immigrantes ou bien les professionnelles, par exemple les travailleuses sociales qui migrent, puissent avoir l'information adéquate pour savoir comment continuer avec la profession.

Norah, de son côté, a suivi des cours à l'Université de Montréal pour adapter ses connaissances au contexte québécois, malgré les défis personnels tels que la gestion du temps avec deux enfants:

« Je me suis inscrite dans des cours. OK là j'ai arrêté les cours là parce que je pouvais plus continuer avec le temps j'ai deux enfants [...] j'étais épuisée ».

Leila a trouvé des informations claires et utiles sur les sites du gouvernement et de l'Université Laval, ce qui l'a aidée dans ses démarches d'immigration et d'intégration professionnelle :

> Aussi, les informations sont très claires sur les sites du gouvernement et le site de l'Université Laval. Sur le site de l'Université Laval, vraiment, il y a toute une partie pour l'immigration, on trouve tout et on peut même prendre des rendez-vous avec des conseillers de l'immigration pour leur demander quoi faire.

Reconnaissance des diplômes

La reconnaissance des diplômes est une étape de base pour les TSFE. Delia a effectué des recherches approfondies sur les procédures de reconnaissance des diplômes et des qualifications professionnelles, consultant les sites web de l'OTSTCFQ et du MIFI : « J'ai trouvé dans les sites web de l'Ordre des travailleuses sociales comment faire la reconnaissance de mes études via l'équivalence ».

Leila a également souligné l'importance de croire en ses compétences et de chercher des conseils auprès de collègues pour mieux comprendre le système :

> Croire que, qu'on est vraiment des travailleuses sociales, [ne pas croire que] que si on a pris notre diplôme d'un autre pays, qu'on n'a pas les bonnes compétences ou qu'on n'a pas les capacités de travailler au Canada. […] Après, puisque je travaillais […] j'ai demandé à mes collègues aussi c'est quoi l'Ordre? Qu'est-ce qui se passe? Est-ce que c'est bien de faire partie de l'Ordre? Donc, c'est eux aussi qui m'ont expliqué.

Dépôt de candidatures et persévérance dans la recherche d'emploi

Pour intégrer le marché du travail, les TSFE ont souvent dû faire preuve de persévérance et de stratégie. Norah, par exemple, a commencé par faire du bénévolat dans un centre communautaire pour ne pas rester inactive et pour commencer à bâtir un réseau professionnel et personnel au Québec : « J'ai rencontré [une personne] c'est elle qui m'a parlé de l'Ordre [...] c'était un centre communautaire à Ahuntsic. Puis moi en fait mon but c'était d'aller faire du bénévolat ».

Elle a également investi dans son développement professionnel en suivant des cours à l'Université de Montréal, bien que cela a été une période épuisante : « Je me suis inscrite dans des cours. OK

là j'ai arrêté les cours là parce que je pouvais plus continuer avec le temps j'ai deux enfants [...] j'étais épuisée ».

L'accompagnement initial des TSFE a des répercussions directes sur leur réussite dans l'intégration professionnelle. Mahdi a trouvé l'intégration professionnelle particulièrement difficile, car son réseau d'aide ne connaissait pas le travail social, le poussant à travailler dans une usine malgré l'envoi de nombreux CV dans des organismes communautaires : « J'ai envoyé plusieurs CV dans les organismes communautaires pour décrocher un travail dans la relation d'aide. Mais je suis parti travailler dans une usine, car c'est le travail que mon amie m'avait trouvé ».

Reconnaissance professionnelle

Malgré les nombreux défis rencontrés, obtenir la reconnaissance de leurs compétences et de leur expérience représente une validation importante et renforce leur sentiment d'accomplissement. Cette reconnaissance, tant de la part des collègues que des employeurs, joue un rôle clé dans la réussite de leur intégration et de leur épanouissement professionnel.

Malgré les défis, Norah a réussi à s'établir professionnellement et personnellement. Son travail a été reconnu par ses collègues ainsi que par les participants aux programmes qu'elle a mis en place : « Les collègues étaient très gentils accueillants en même temps. [...] Écoute, moi j'ai eu quand même de la liberté là dans mon travail à un certain moment quand la confiance est établie ils savent et te donnent quand même de plus de liberté ».

Sa détermination et son engagement envers sa profession ont finalement conduit à une reconnaissance officielle de son expérience, ce qui a été une validation importante pour elle : « J'ai vu le salaire qu'ils vont m'attribuer. [...] honnêtement […] là ils ont quand même reconnu mon expérience ici est au [pays d'origine] puis je te dis c'est le plus beau cadeau que j'ai jamais reçu ici ».

Delia a persisté dans sa recherche d'emploi, même face à des refus initiaux. Elle a adapté son approche en cherchant des postes en tant que technicienne en travail social et en contactant directement des agences et des CIUSSS pour des opportunités : « Je commençais à faire la recherche [d'emploi] dans le même programme que j'avais travaillé en Colombie pour la

déficience intellectuelle. Je me disais si je fais la recherche avec l'expérience, je pourrais être une bonne candidate ».

Réseautage et utilisation des réseaux sociaux

En se connectant avec des professionnels dans leur milieu de travail et en rejoignant des groupes sur les réseaux sociaux, les TSFE peuvent obtenir des conseils, du soutien et des opportunités d'emploi. Ces interactions permettent de bâtir un réseau solide qui facilite leur intégration dans le marché du travail québécois.

Delia a utilisé les réseaux sociaux pour se connecter avec des professionnels dans son domaine, notamment en rejoignant des groupes de travailleuses sociales latino-américaines au Québec. Cela lui a permis d'obtenir des conseils et du soutien de la part de personnes ayant des expériences similaires : « J'ai cherché un groupe de Facebook de travailleuse sociale latino-américaine au Québec. Donc j'ai dit OK c'est l'opportunité pour faire tous les questionnements que j'ai ».

Leila a également bénéficié du soutien de sa famille et de son réseau professionnel. Lorsqu'elle a été acceptée à l'Université Laval, elle a reçu des informations détaillées sur les procédures à suivre pour son dossier d'immigration pour le permis d'études :

> Quand j'ai été accepté, ils [l'université] m'ont envoyé un lien sur le site de l'université, qui décrit en détail toutes les procédures à suivre pour faire mon dossier auprès de l'immigration. […] Ils m'ont fourni tous les documents que j'avais besoin de l'université, donc je n'avais même pas à leur demander de me donner des choses, ils savaient ce que je devais avoir et il y avait tout ça.

Elle a également souligné l'importance du soutien de ses collègues dans le milieu de travail pour une bonne intégration professionnelle et pour avoir le courage de rester dans le milieu de travail:

> J'étais pairée avec quelqu'un [dans le milieu de travail] qui m'aidait beaucoup. Donc honnêtement, au niveau encadrement et pour apprendre, depuis le début jusqu'à la fin, j'ai jamais eu de difficulté, pas du tout. Et au niveau de l'équipe, je suis amie avec quelques-unes […] Il y avait une très belle communication entre nous tous, donc ça c'était bien.

Teresa a également reçu de l'aide pour s'intégrer dans le milieu de travail au Québec principalement à travers plusieurs projets de recherche et des stages universitaires. Notamment,

elle a participé à un projet de recherche à l'Université d'Ottawa, ce qui lui a permis de se familiariser avec le contexte canadien.

Les réussites des TSFE dans leur intégration professionnelle démontrent qu'avec résilience, détermination et l'utilisation de diverses stratégies d'adaptation, il est possible de surmonter les obstacles et de faire reconnaître ses compétences dans un nouveau pays.

Ce chapitre a permis de présenter et d'analyser les récits des participants, en mettant en lumière les différentes étapes de leur parcours migratoire et professionnel, depuis leur expérience et formation prémigratoire jusqu'à leur intégration post-migratoire dans le contexte québécois. Les données recueillies montrent que, malgré des défis importants tels que la reconnaissance des qualifications, les obstacles administratifs ou les ajustements linguistiques, les travailleurs sociaux formés à l'étranger démontrent une résilience notable et un engagement fort envers leur profession. Les thématiques explorées, comme les choix de carrière, les stratégies d'adaptation et les réussites individuelles, soulignent l'importance de leur capacité à surmonter les obstacles et à construire de nouvelles trajectoires professionnelles. Ces analyses préparent le terrain pour des réflexions approfondies sur les mécanismes et les facteurs facilitant une meilleure intégration des TSFE au Québec que nous allons aborder dans le chapitre 5.

Chapitre 5 : Analyse et discussion

Le chapitre d'analyse et de discussion explore les mécanismes complexes entourant l'intégration professionnelle des travailleurs sociaux francophones formés à l'étranger. En adoptant une perspective interactionniste symbolique, ce chapitre examine les diverses dimensions de ce processus, mettant en lumière les ressources, les stratégies et la reconnaissance comme des éléments clés. Nous explorons également les convergences et les divergences entre les politiques institutionnelles et la réalité vécue par les TSFE. Les compétences linguistiques émergent comme un aspect délicat de l'intégration, tout comme le rôle fondamental du langage dans le développement de l'identité professionnelle et dans les interactions sociales des TSFE. De plus, nous analysons l'impact de la communication sur leurs stratégies d'intégration professionnelle, en tenant compte du contexte social et des ressources disponibles. Enfin, nous examinons l'influence de l'interaction sociale et du réseau de soutien sur les stratégies, l'identité et la reconnaissance des TSFE, offrant ainsi une vision globale de ce processus complexe.

5.1. Processus d'intégration professionnelle des TSFE dans une perspective interactionniste symbolique.

Le processus d'intégration professionnelle des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger est un voyage complexe façonné par une multitude d'interactions et de négociations de leur rôle dans leur nouvel environnement professionnel. En adoptant une perspective interactionniste symbolique, nous pouvons observer comment ces travailleurs naviguent à travers les interactions avec leurs collègues, leurs supérieurs et leurs clients qui parfois leur font « peur » pour développer leur identité professionnelle et s'adapter aux normes et aux valeurs de leur nouveau contexte professionnel. Des études, telles que celle menée par Thomas (2006) et d'autres sur les TSFE par Pullen Sansfaçon (2012-2016), ont mis en lumière l'importance des interactions sociales sur le lieu de travail pour le développement de l'identité professionnelle, entre autres pour les travailleurs sociaux. Aussi, le processus d'intégration professionnelle des TSFE implique également une réflexion sur la manière dont ils interprètent et donnent un sens à leurs expériences professionnelles. L'impact de la manière dont les individus perçoivent leur rôle professionnel et les étiquettes professionnelles qui leur sont attribuées par leur environnement professionnel (Dumais Michaud, 2014) peuvent influencer leurs parcours dans la recherche d'emploi et dans l'intégration.

Le processus d'intégration professionnelle des TSFE est influencé par les échanges qu'ils ont eus depuis leur arrivée au Québec. Nous analyserons ces échanges à travers l'interactionnisme symbolique, ce qui nous permettra de développer un cadre d'analyse et de réflexion. Les études, telles que celle menée par Brown et al. (2018), examinent les défis et les opportunités rencontrés par les travailleurs sociaux lorsqu'ils interagissent avec des populations et des collègues issus de cultures différentes. Elles soulignent ainsi l'importance de la sensibilité interculturelle et de l'adaptabilité dans le processus d'intégration professionnelle.

Dans l'ensemble, l'approche interactionniste symbolique fournit un cadre théorique précieux pour comprendre les défis et les opportunités auxquels sont confrontés les TSFE lors de leur intégration dans de nouveaux environnements professionnels. En mettant l'accent sur les interactions sociales, les négociations de rôle et les dynamiques interculturelles, cette perspective permet une analyse approfondie de leur expérience et de leur adaptation dans leur nouvelle réalité professionnelle.

5.1.1. Étude des trajectoires d'intégration professionnelle des TSFE: entre ressources, stratégies et reconnaissance.

L'étude des trajectoires d'intégration professionnelle des TSFE constitue un domaine d'analyse pour comprendre leur parcours d'adaptation au marché du travail québécois. Notre cadre théorique nous amène à réfléchir sur les significations que les individus attribuent aux situations sociales à travers un processus d'interprétation et de négociation de significations symboliques (Le Breton, 2012). Pour les TSFE, leur intégration professionnelle est façonnée par leurs interactions avec leur environnement social, professionnel et institutionnel, ainsi que par les significations qu'ils attribuent à leurs expériences migratoires, à leur formation et à leur adaptation au marché du travail québécois (Gérard Tétreault, 2017; Pullen Sansfaçon et Ethier, 2016, 2018; Pullen Sansfaçon, 2011).

Les ressources individuelles et les stratégies déployées par les TSFE jouent un rôle central dans leur intégration professionnelle. Ces ressources comprennent leurs compétences professionnelles acquises à l'étranger, leurs compétences linguistiques, leurs réseaux sociaux et leur résilience psychologique. Les TSFE mobilisent différentes stratégies, telles que la formation continue, la recherche active d'emploi, l'adaptation linguistique et l'établissement de nouveaux réseaux professionnels, pour naviguer dans le marché du travail québécois. La préparation prémigratoire

est souvent une stratégie d'adaptation et intégration professionnelle. Dans plusieurs situations, les TSFE se fient à l'aide de leurs proches, qui constitue un pilier essentiel dans leur processus d'adaptation et d'intégration au marché du travail québécois. Ces situations ont été présentées par Leila, Mahdi, Mariam, Marcela, et Teresa dans les entrevues réalisées lors de la recherche.

Cependant, l'intégration professionnelle des TSFE est directement impactée par le processus de reconnaissance institutionnelle de leurs qualifications et compétences (Blain et Fortin, 2019). Les défis auxquels sont confrontés les TSFE débutent dès leur arrivée au Québec. Les obstacles financiers et administratifs, tels que les exigences et contraintes liées au statut d'immigration, mettent en lumière les inégalités d'accès aux opportunités économiques et sociales pour les immigrants, même qualifiés. La transition professionnelle peut également représenter un défi, conduisant parfois les TSFE à occuper des emplois sous-qualifiés par rapport à leur formation initiale. Par exemple, Mahdi a dû trouver rapidement un travail dans une usine pour pouvoir assurer un revenu à sa famille. Pour Mahdi, comme « tête de famille » la recherche d'un travail le plus rapide possible était un devoir en lien avec ses rôles familiaux. Sandra explique quant à elle qu'avec les évaluations comparatives du MIFI, elle a pu trouver un travail sous-qualifié, comme technicienne en travail social au lieu d'avoir accès à un poste de travailleuse sociale. Comme expliqué dans le chapitre 1 sur la problématique d'intégration des TSFE, la qualification représente l'un des facteurs dont l'intégration professionnelle est plus complexe. Selon Statistiques Canada (2022), parmi les travailleurs issus de l'immigration de 25 à 49 ans qui étaient titulaires d'un diplôme universitaire en 2006, 20 % ont été en situation de surqualification au moins une fois, en 2006 ou en 2016[34].

Les témoignages des TSFE mettent en évidence les sacrifices et les efforts déployés dans leur processus d'immigration et d'intégration professionnelle. Par exemple, Norah, qui a dû quitter les études pour s'occuper de ses enfants, ou Badou qui a estimé nécessaire de retourner aux études pour « démontrer » ses connaissances. Ils soulignent également l'importance des réseaux sociaux, de l'adaptabilité et de la détermination dans la réussite de leur parcours. L'interactionnisme symbolique offre un cadre d'analyse pertinent pour comprendre ces trajectoires d'intégration professionnelle, en mettant en lumière le rôle des interactions sociales et des significations

[34] La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants, étude réalisée par Louis Cornelissen et Martin Turcotte pour Statistiques Canada. Cette étude fait référence aux données intégrées des recensements de 2006 et de 2016

attribuées aux expériences individuelles dans la construction de l'identité professionnelle des TSFE. Comme l'explique Leila dans son récit, par l'accompagnement de ses collègues et de sa superviseure clinique, elle a appris à adapter ses approches antérieures aux contextes culturels et institutionnels du Québec. Cette interaction enrichit la compréhension de la TSFE de son rôle et renforce son identité professionnelle. Mariam, Teresa, Badou et Alexandra ont décidé d'apprendre à connaître les normes, les valeurs et les pratiques locales par les pratiques non gouvernementales, pratiques plus proches de leur savoir-être et savoir-faire. Par exemple, ils peuvent observer et adopter des approches spécifiques de communication et d'intervention utilisées par les intervenants québécois. Ces interactions permettent d'attribuer de nouvelles significations à leur rôle professionnel, en intégrant les attentes et les standards du milieu québécois.

L'interactionnisme symbolique offre un cadre d'analyse pertinent pour comprendre les trajectoires d'intégration professionnelle, en mettant en lumière le rôle des interactions sociales et des significations attribuées aux expériences individuelles dans la construction de l'identité professionnelle des TSFE.

Reconnaissance et développement professionnel

Pour de nombreux TSFE, l'immigration est motivée par des aspirations de développement professionnel. Mariam et Leila, par exemple, cherchaient à combler un manque ressenti dans leur formation professionnelle en s'installant au Québec. Ces TSFE sont souvent jeunes, sans famille, et voient l'immigration comme une opportunité de poursuivre leurs études et de se perfectionner professionnellement. Les interactions avec les institutions académiques et les professionnels du domaine social au Québec jouent un rôle déterminant dans leur parcours. Les échanges avec des superviseurs de stage, des mentors et des collègues locaux permettent aux TSFE de comprendre les attentes professionnelles québécoises et d'adapter leurs compétences et pratiques en conséquence.

En outre, les TSFE doivent souvent faire face à des préjugés et à des stéréotypes liés à leur statut d'immigrant et à leurs origines culturelles. Ils peuvent, comme Badou ou Norah, être confrontés à des perceptions négatives de la part de certains employeurs ou collègues, ce qui peut entraver leur progression professionnelle et leur intégration dans le milieu du travail. Ces défis peuvent être accentués par des obstacles systémiques tels que la discrimination linguistique ou la méconnaissance des qualifications étrangères (Dumais Michaud, 2014; Blain, Chanoux, Caron et

al. 2018; Brown, Pullen Sansfaçon, Ethier, Fulton, 2015). Face à ces enjeux et à un équilibre délicat entre les responsabilités familiales et l'aspiration à s'épanouir professionnellement, certains TSFE optent pour un changement de carrière ou un retour aux études dans le but de trouver un emploi. Le choix de se former est largement influencé par les circonstances individuelles et reflète la volonté de se réorienter professionnellement, d'acquérir des compétences équivalentes ou de progresser dans sa carrière (Misiorowska, Potvin et Arcand, 2019). Malgré ces obstacles, le nombre de TSFE dans le cadre de cette recherche qui parviennent à surmonter les difficultés et à réussir dans leur domaine professionnel est significatif. Leur résilience, leur détermination et leur engagement envers leur carrière sont des facteurs clés.

Par ailleurs, pour certains, leurs stratégies d'intégration professionnelle au Québec peuvent débuter avant l'immigration, dès le choix du programme d'immigration. Nous constatons que les étudiants étrangers adoptent une perspective plus coûteuse, mais plus rapide de l'intégration professionnelle tandis que les immigrants avec un CSQ ont besoin de plus de temps pour leur intégration professionnelle. Parmi les personnes ayant effectué les démarches pour la résidence permanente et qui immigrent avec leur famille, il semble que la présence des enfants et de la responsabilité familiale les amène souvent à accepter un travail moins qualifié et à reporter les démarches pour l'équivalence de leurs qualifications et leur adhésion à l'Ordre professionnel.

Enfin, il est important de souligner que les TSFE apportent souvent une perspective unique et diversifiée à leur travail, ce qui peut enrichir les pratiques professionnelles et contribuer à des résultats positifs pour les clients et les communautés qu'ils desservent. L'analyse des trajectoires d'intégration professionnelle des TSFE offre des perspectives importantes sur les défis et les succès rencontrés par ces professionnels dans leur parcours d'adaptation au marché du travail québécois.

5.1.2. La contribution de la reconnaissance mutuelle à la construction de l'estime de soi et de l'identité professionnelle des TSFE.

La question de la reconnaissance professionnelle apparaît comme un enjeu sous-jacent, caractérisé par une certaine ambiguïté sémantique quant à sa définition et à son étendue. Tel que décrit par El Akremi (2009, p. 663), le terme « reconnaissance entendue comme considération (Maslow, 1954) côtoie la reconnaissance entendue comme réputation (Miner, 1993) ; la reconnaissance porte tantôt sur les accomplissements et l'efficacité (Herzberg, 1966) », englobant diverses dimensions telles que la considération, la réputation, ainsi que les réalisations professionnelles et l'efficacité. Le cadre

théorique choisi dans cette analyse, l'interactionnisme symbolique, est donc nécessaire pour appréhender le rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité professionnelle. Lors de l'analyse des données, certains TSFE, comme Mariam, révèlent une certaine conscientisation de soi et une réflexion critique sur les dynamiques de pouvoir et les structures sociales, exprimant des préoccupations quant à l'appartenance et à l'acceptation dans des milieux professionnels dominés par des personnes blanches et québécoises. Ces réflexions soulignent une sensibilité aux enjeux de diversité et d'inclusion au sein du milieu de travail. Mariam se questionne sur l'enjeu d'être acceptée par les pairs, mais aussi par les clients. Plus particulièrement, elle se préoccupe sur son accent.

Plusieurs études (Pullen Sansfaçon, 2011; Dumais Michaud, 2014; Gérard Tétreault, 2017; Pullen Sansfaçon, Ethier, 2016, 2018) se sont penchées sur l'expérience migratoire des travailleuses sociales formées à l'étranger, examinant leur adaptation professionnelle, leur intégration sur le marché du travail, la reconnaissance de leurs compétences ainsi que les transformations identitaires qu'elles subissent au Québec. Ces recherches mettent en lumière les défis auxquels sont confrontés les TSFE en termes de valorisation de leur expérience antérieure et de reconnaissance de leurs compétences dans un contexte professionnel différent. En effet, malgré leur bagage professionnel et leurs qualifications, les TSFE se retrouvent souvent confrontés à des processus complexes de reconnaissance de leurs diplômes et de leurs acquis, ce qui peut entraîner une remise en question de leur identité professionnelle (El Akremi, 2010; Dumais Michaud, 2014; Blain, Chanoux, Caron, 2018). La quête de reconnaissance professionnelle devient alors un enjeu majeur pour les TSFE, influençant leur intégration sur le marché du travail et leur perception de soi en tant que travailleurs sociaux. Selon notre recherche plusieurs défis et des frustrations auxquels sont confrontés les TSFE dans leurs processus d'intégration professionnelle ont été remarqués. D'abord, les TSFE arrivés avec un permis d'études remarquent un privilège d'avoir une reconnaissance de ses diplômes directement par l'université ce qui facilite le processus au niveau des délais et des coûts. Une des raisons avancées par les TSFE qui sont arrivés avec visa étudiant ou qui ont fait des études au Québec est que le baccalauréat leur permet une reconnaissance de certains cours effectués dans leur pays d'origine et une connaissance du milieu via les stages, l'accès au milieu de travail (Dumais Michaud, 2014). Malgré le processus « complexe » mis en place par le gouvernement provincial et fédéral, selon les récits, le diplôme est décrit comme une « porte d'entrée » au Canada, soulignant son importance non seulement en tant qu'outil pour accéder à des opportunités

professionnelles, mais aussi en tant que moyen de s'intégrer dans la société d'accueil. Cependant, malgré cette reconnaissance, ils ressentent un manque de reconnaissance pour leur expérience professionnelle antérieure, notamment celle acquise dans leur pays d'origine, en raison de la perception que l'expérience québécoise est moins significative dans leur cas. Badou a évoqué les difficultés liées à la reconnaissance de son expérience professionnelle acquise à l'étranger, un obstacle majeur dans son intégration professionnelle au Canada : « Les diplômes obtenus à l'étranger ne sont pas reconnus ici, et cela m'a obligé à reprendre des cours pour obtenir une équivalence canadienne ». Le discours qui dénonce le manque de valorisation de l'expérience académique et professionnelle sur le marché du travail démontre un manque au niveau des procédures mises en place par le milieu de travail. La première problématique réside dans la méconnaissance des pratiques d'acceptation et d'inclusion au sein des institutions non gouvernementales et des établissements gouvernementaux tels que les CIUSSS et les CISSS. Marcela a fait face à des difficultés pour faire reconnaître ses diplômes obtenus dans son pays d'origine. Bien que son diplôme ait été accepté par une université à Montréal pour des études, l'Ordre professionnel et les employeurs au Québec ont exigé des évaluations supplémentaires pour valider son expérience. Elle a décrit cette situation comme épuisante et stressante : « Moi, j'avais compris que comme j'avais un BAC en travail social avec mes études de maîtrise en travail social je n'avais pas besoin d'une évaluation comparative. Mais après ils [les employeurs après plusieurs mois de travail] m'ont dit que oui, vous aviez vraiment besoin ». Cette situation montre le manque de clarté et de soutien dans le processus de reconnaissance des qualifications professionnelles, ce qui a conduit à une suspension de son emploi au CIUSSS jusqu'à ce qu'elle puisse fournir les documents nécessaires :

> Alors là, j'ai dû arrêter mon emploi ils m'ont suspendue. Non c'est épouvantable… c'est pour ça je te dis c'était une mauvaise expérience parce que même pas les ressources humaines qui travaillent sur les personnes spécialisées pour embaucher les gens pour connaître toute ça ils savaient même pas.

Cette lacune se manifeste dès la reconnaissance des diplômes sur le lieu de travail, où l'équivalence accordée par le MIFI, le transfert d'expérience acquise dans le pays d'origine, et le manque de mécanismes d'accueil et de rétention pour les personnes formées à l'étranger sont des défis importants. Les travailleurs sociaux formés à l'étranger peuvent éprouver un sentiment de dévalorisation en raison de l'absence d'expérience de travail au Québec, malgré leurs solides

formations académiques et leurs compétences acquises. Cette situation souligne l'importance de la reconnaissance au travail, qui joue un rôle crucial dans la construction de l'identité professionnelle et l'estime de soi. En effet, la reconnaissance est définie comme « la formation d'un rapport positif à soi-même, façonné et renforcé par autrui » (Dubet, 2006; El Akremi, 2010). La construction identitaire professionnelle dépend de la prise de conscience de son rôle et des attentes de la société d'accueil. Elle est influencée à la fois par des facteurs internes, tels que la motivation, la détermination et la compréhension du rôle professionnel, et par des facteurs externes, comme les mécanismes de reconnaissance et d'intégration dans le milieu professionnel.

Les compétences et les stratégies développées par les organismes en charge et responsables de l'accompagnement des TSFE ont un impact direct sur la reconnaissance des compétences acquises dans le pays d'origine, la valorisation des capacités et l'adaptation à la nouvelle réalité de l'intervention. Dans cette perspective, nous constatons que l'OTSTCFQ reste un acteur important dans la reconnaissance de l'identité professionnelle, mais que parfois son mandat reste incompréhensible (une exigence institutionnelle pour décrocher un emploi) pour les TSFE, ce qui ne reflète pas toujours une appartenance identitaire. Initialement, les TSFE hésitent à contacter l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux en raison des coûts associés à la demande et de la crainte que la demande soit rejetée. Cette réticence témoigne des obstacles financiers et psychologiques auxquels les professionnels formés à l'étranger peuvent être confrontés lorsqu'ils envisagent la reconnaissance de leurs qualifications. Le questionnement de l'utilité d'adhérer à l'OTSTCFQ est présent et constitue une conséquence directe de la compréhension du rôle de l'Ordre dans la responsabilité de la protection du public. Cette interrogation reflète une remise en question des normes et des exigences institutionnelles, ainsi qu'une réflexion sur la pertinence de l'adhésion à des organismes régulateurs dans des contextes professionnels spécifiques. Une pratique méconnue ou autrement reconnue dans leurs pays d'origine aura un impact sur l'adhésion à la mission et aux valeurs de l'OTSTCFQ, ce qui va retarder l'adhésion, ou parfois les TSFE vont privilégier un emploi dans le milieu communautaire sans porter le titre professionnel. Cette perspective reflète leur expérience antérieure, leur identité connue dans la pratique antérieure, mais aussi simplifie l'intégration dans le milieu de travail. En revanche, pour les TSFE qui sont membres de l'Ordre ou qui sont en processus de devenir membre, le processus d'analyse du dossier à l'Ordre est considéré comme relativement simple et rapide, avec un délai de traitement de trois à quatre mois. Cette efficacité dans le traitement de la demande peut être interprétée comme un exemple de

soutien institutionnel efficace pour les nouveaux arrivants dans le domaine du travail social. Par la suite, selon les recommandations du CAE, les délais pour obtenir un permis d'exercice permanent peuvent varier en fonction de l'engagement du TSFE et des exigences spécifiques liées aux formations et au stage à réaliser (entre un et cinq ans).

Le processus d'identification, évident à travers leurs témoignages, reflète les perceptions et les états émotionnels des interviewés. En tant qu'élément fondamental de la construction identitaire (Honneth, 2006; Villela-Petit, 2004), la reconnaissance au travail ne peut être appréhendée que par l'adoption d'une approche permettant de saisir la subjectivité propre à chaque individu. Par exemple, l'une des personnes interviewées a souligné avoir travaillé en tant que travailleuse sociale dans son pays d'origine, malgré ses études en relations internationales. À son arrivée au Québec, elle aspire à poursuivre sa carrière dans le domaine du travail social, car cela correspond à son identité et ses compétences. Cependant, elle éprouve des difficultés à s'intégrer lors des interactions avec les institutions, en raison d'un décalage entre son profil académique et son profil professionnel. De plus, comme de nombreux travailleurs sociaux formés à l'étranger ont travaillé dans des organismes internationaux dans leur pays d'origine, nous observons une confusion quant à leur formation et à leur orientation professionnelle, ce qui crée une dissonance identitaire entravant leur recherche d'emploi.

5.1.3. Convergences et divergences entre les politiques mises en place et la réalité des TSFE dans la recherche d'emploi.

L'analyse des trajectoires et de la reconnaissance des TSFE met en lumière l'impact des politiques gouvernementales sur leur intégration professionnelle. Les politiques et les règles organisationnelles jouent un rôle crucial dans la mobilité internationale et l'intégration professionnelle des immigrants (Blain, Chanoux, Caron et al. 2018). Ces politiques façonnent les opportunités professionnelles, la reconnaissance des compétences et le processus de requalification. Cependant, dans un contexte marqué par des changements politiques fréquents, notamment ces dernières années en raison de la pandémie et des conflits armés, ces politiques peuvent être en décalage avec les besoins et les réalités du marché du travail, ce qui complique le processus d'immigration et de l'intégration des TSFE. Les changements alourdissent la

communication décisionnelle entre plusieurs acteurs du changement (les ministères impliqués, les employés qui doivent adapter le processus de dotation et de rétention du personnel, les Ordres professionnels, etc.). Des frustrations sont exprimées quant à la séquence des démarches administratives et à la demande tardive de documents par l'employeur. Cette expérience a été perçue comme un défi et a eu un impact négatif sur la perception d'un premier emploi au CIUSSS, que la TSFE qualifie de « pire expérience de [sa] vie au niveau de travail », car le système n'est pas familiarisé avec les exigences législatives en matière d'embauche des personnes ayant un permis de travail temporaire, par exemple. L'absence de communication efficace entre les institutions décisionnelles, telles que le ministère de l'Immigration et les employeurs, a des répercussions directes sur l'intégration professionnelle et la rétention des TSFE. Cela met en lumière les implications personnelles et professionnelles des obstacles administratifs auxquels sont confrontés les immigrants dans le cadre de leur intégration professionnelle. Bien que le gouvernement soit en première ligne pour mettre en œuvre des politiques d'intégration, les acteurs locaux ont également un rôle essentiel à jouer dans la conception et la mise en œuvre de mesures d'accueil et d'intégration (Lejeune et Bernier, 2014). Toutefois, des controverses persistent quant à la répartition des responsabilités et des rôles entre ces acteurs, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des compétences des immigrants. Cette dynamique complexe souligne l'importance de la participation des parties prenantes, y compris les partenaires sociaux et les ONG, dans le processus d'intégration.

Les convergences et divergences entre les politiques gouvernementales et la réalité des TSFE dans leur recherche d'emploi révèlent un écart entre les intentions politiques et les défis pratiques. Bien que les politiques visent à faciliter la reconnaissance des qualifications étrangères, de nombreux TSFE rencontrent encore des obstacles bureaucratiques et des barrières linguistiques, notamment par rapport à l'accès de l'information en ligne (diversité des services en ligne et la dépersonnalisation de l'accompagnement) ou la consultation par téléphone ou en personne. De plus, les politiques ne tiennent pas toujours compte des réalités locales du marché du travail, ce qui peut créer des difficultés supplémentaires pour les TSFE. L'organisation structurelle, qui favorise une approche standardisée avec des balises que les TSFE les considèrent « stigmatisantes » est présente dans l'accompagnement des nouveaux arrivants. Cette approche ne favorise pas la communication et la connaissance d'autrui pour favoriser les aspirations des TSFE en matière d'orientation professionnelle (par exemple, les services d'orientation professionnelle proposés par

Emploi Québec). Ces divergences soulignent la nécessité d'une approche plus adaptée et holistique pour favoriser l'intégration professionnelle des immigrants formés à l'étranger. L'analyse à travers l'interactionnisme symbolique insiste sur l'importance de l'interaction dans le développement de l'identité personnelle et professionnelle. Les TSFE forment leur concept de soi en se basant sur la manière dont les autres les perçoivent et réagissent envers eux. Alors, quand une personne est stigmatisée, elle peut internaliser cette étiquette et ajuster son identité en conséquence.

Enfin, les difficultés linguistiques et l'isolement social constituent des obstacles majeurs pour les immigrants lors de leur arrivée au Québec. Le manque de soutien adéquat et de conseils clairs pour faciliter leur intégration et leur recherche d'emploi aggrave cette situation, malgré le désir des immigrants de s'intégrer rapidement. Dans ce contexte, les organismes d'accueil jouent un rôle clé en soutenant les nouveaux arrivants et ne leur fournissant des conseils, mais des améliorations sont nécessaires pour mieux répondre à leurs besoins spécifiques.

5.2. Les compétences linguistiques comme processus d'interaction et intégration professionnelle.

La perspective théorique de l'interactionnisme symbolique met l'accent sur les interactions sociales, les processus de négociation de rôles et les dynamiques interculturelles dans la construction de l'identité professionnelle des individus. À travers, ce cadre théorique, il est possible d'analyser comment les TSFE s'adaptent à leurs nouveaux environnements professionnels en naviguant au sein ces interactions et en donnant un sens à leurs expériences. Cette approche permet également de comprendre les défis spécifiques auxquels ils sont confrontés, tels que les barrières linguistiques, les différences culturelles et les normes professionnelles variées, tout en identifiant les opportunités qu'ils peuvent saisir pour développer leurs compétences interculturelles et leur réseau professionnel.

De façon générale, les individus construisent leur réalité sociale à travers leurs interactions avec autrui et l'attribution de significations aux symboles et aux expériences vécues. Dans le cas des TSFE, cette perspective met en lumière la manière dont ils interprètent et réagissent aux défis linguistiques et professionnels rencontrés lors de leur intégration au Québec.

Au départ, les TSFE ressentent une déstabilisation due aux différences linguistiques entre le français appris pour le cadre du processus d'immigration et celui qu'ils rencontrent au Québec.

Cette discordance linguistique constitue un obstacle significatif dans leur parcours d'intégration, car elle entrave la compréhension des cours universitaires et leur capacité à interagir efficacement dans le milieu professionnel. En attribuant des significations à ces expériences linguistiques, les TSFE tentent de s'adapter en investissant du temps et des efforts pour améliorer leur maîtrise de la langue, illustrant ainsi leur engagement à construire une nouvelle réalité sociale dans leur nouveau contexte d'accueil.

De plus, la recherche d'emploi constitue un autre domaine où l'interactionnisme symbolique peut être appliqué. Les TSFE attribuent des significations aux différents emplois en fonction de leurs compétences linguistiques et de leurs expériences antérieures. Ils recherchent activement des postes qui correspondent à leurs compétences linguistiques et qui leur permettent de naviguer efficacement dans un environnement de travail souvent multiculturel et multilingue (Ethier et Pullen Sansfaçon, 2018). Cette interprétation subjective des opportunités d'emploi reflète leur processus d'adaptation et leur construction d'une identité professionnelle dans un nouveau contexte social.

En résumé, l'interactionnisme symbolique offre un cadre analytique précieux pour comprendre les défis et les stratégies d'adaptation des TSFE lors de leur intégration professionnelle au Québec. En examinant la manière dont ils attribuent des significations aux expériences linguistiques et professionnelles, cette perspective permet de saisir les processus complexes de construction de la réalité sociale et d'adaptation individuelle dans un environnement en mutation. Notamment, les défis multiples auxquels sont confrontés les immigrants qualifiés non francophones dans leur recherche d'emploi au Québec sont liés à l'adaptation aux nouvelles exigences linguistiques, autre que celles demandées lors du processus d'immigration, la compréhension de l'accent et l'apprentissage du langage professionnel pour une meilleure intégration professionnelle. Aussi, il faut souligner leur persévérance et leur engagement à surmonter ces obstacles via les cours de francisation, le retour aux études supérieures pour s'intégrer professionnellement dans leur nouveau pays d'accueil.

5.2.1. Le rôle du langage dans le développement de l'identité professionnelle et dans les interactions sociales.

La littérature scientifique met en évidence les défis rencontrés par les immigrantes allophones dans le cadre de l'apprentissage d'une langue seconde (Pullen Sansfaçon et Ethier, 2016). Cependant, il

pertinent de souligner que même les travailleuses sociales francophones, dans le cadre d'autres recherches, ont éprouvé des difficultés d'adaptation linguistique (Pullen Sansfaçon et Ethier, 2016; Gérard Tétreault et Pullen Sansfaçon, 2015). Cette observation nous amène à considérer les études linguistiques qui mettent en lumière les particularités du français québécois par rapport au français international. En effet, la variation linguistique plus marquée au Québec, ainsi que les diversités socio-économiques de la clientèle, peuvent constituer un obstacle, même pour les TSFE qui maîtrisent déjà la langue à leur arrivée. Par ailleurs, bien que les participantes aux entrevues, membres de l'OTSTCFQ, aient dû démontrer une maîtrise satisfaisante du français pour obtenir leur permis de pratique, certains ont néanmoins rencontré des difficultés linguistiques dans leur travail. Certains TSFE évoquent également des sentiments d'insécurité linguistique, reconnaissant des difficultés à s'exprimer en français dans un contexte professionnel. Cette insécurité linguistique semble influencer la perception des options professionnelles, favorisant le choix du travail communautaire, où la maîtrise de la langue française pourrait être perçue comme moins déterminante. Cela met en lumière les préférences professionnelles et les considérations identitaires, ainsi que ses réflexions sur l'influence de la langue, de la culture et de la diversité sur leurs choix de carrière. Cette analyse suggère une complexité dans le processus de prise de décision professionnelle, influencée par des facteurs personnels, linguistiques et socio-culturels.

Ces obstacles mettent en évidence la nécessité d'un soutien accru dans l'apprentissage de la langue et l'intégration au travail, au-delà des exigences actuelles telles que les examens de l'Office québécois de la langue française. Les programmes de francisation offerts par le gouvernement semblent insuffisants, notamment en ce qui concerne les compétences orales et le langage professionnel. D'où l'importance de soutien dans le milieu de travail lors du processus d'intégration. Le décodage des informations essentielles dans l'intervention, spécifique au milieu de travail et au secteur d'activité, est souvent nécessaire. En parallèle, la prolifération des acronymes dans le milieu de travail nécessite une adaptation linguistique prolongée. Cependant, le milieu de travail demeure un lieu privilégié pour l'adaptation linguistique, bien que l'exigence d'une maîtrise linguistique plus élevée avant l'emploi puisse restreindre l'accès au marché du travail et freiner l'intégration des nouveaux arrivants. De plus, comme Mariam le mentionne, les compétences linguistiques peuvent également être perçues comme un atout pour ceux qui travaillent avec une clientèle culturellement diversifiée.

Une réflexion individuelle sur les choix professionnels et les sentiments d'identité est évoquée pour exprimer une préférence pour le travail communautaire, un aspect bien connu de la part de plusieurs participants à la recherche. Cette réflexion révèle également un certain inconfort face à l'idée de travailler dans un environnement exigeant une maîtrise linguistique élevée, cette maîtrise étant par ailleurs associée à l'accent. Deux participantes à la recherche, Mariam et Norah, ont observé que travailler dans le milieu communautaire favorise une adaptation plus fluide, grâce à une moindre pression sur la maîtrise parfaite de la langue et une plus grande tolérance envers leur accent. Cette stratégie leur permet de pratiquer le français dans un cadre moins formel, tout en échangeant avec d'autres immigrants.

Enfin, la nécessité de parler anglais dans certains milieux a surpris plusieurs participantes, tandis que d'autres, comme Marcela, Sandra et Delia ont été confrontées à des exigences de bilinguisme. Cette confusion quant aux langues officielles au Canada et au Québec souligne les contradictions inhérentes à la politique d'immigration (l'exigence de la langue française pour l'immigration au Québec et l'intégration dans certains secteurs professionnels où l'anglais, voire d'autres langues, est requis). Face à ces défis, les TSFE s'adaptent en cherchant activement des ressources de développement linguistique auprès d'organismes non gouvernementaux par exemple. Ces initiatives leur permettent de renforcer leurs capacités linguistiques, même dans le contexte spécifique du travail social malgré un effort de plus. Cela illustre leur résilience et leur engagement à répondre aux exigences linguistiques tout en poursuivant leur intégration professionnelle.

5.2.2. L'impact de la communication sur les stratégies d'intégration professionnelle des TSFE.

La perspective théorique choisie dans l'analyse des données met en évidence le rôle central de la communication dans la construction des significations sociales et dans la manière dont les individus interagissent avec leur environnement professionnel. Dans le contexte des TSFE, la communication revêt une importance particulière, car elle influence la façon dont ces travailleurs perçoivent et négocient leur expérience migratoire, leur formation et leur intégration professionnelle. En ce qui concerne la construction de l'identité professionnelle, les interactions avec les collègues, les superviseurs et les clients contribuent à façonner la manière dont les TSFE se perçoivent et sont perçus dans leur nouveau contexte professionnel. Les échanges verbaux et non verbaux au sein de l'équipe de travail, ainsi que les retours d'information sur leur performance, influencent la manière

dont les TSFE se positionnent et se développent en tant que professionnels du travail social dans leur nouveau milieu.

La communication facilite également l'acquisition de compétences linguistiques et interculturelles essentielles à l'intégration professionnelle des TSFE. En interagissant avec des collègues et des clients de différentes origines culturelles diverses, les TSFE ont l'opportunité d'améliorer leur maîtrise de la langue locale et de développer leur sensibilité aux normes et aux valeurs culturelles du pays d'accueil. Ces compétences communicationnelles sont indispensables pour établir des relations professionnelles efficaces et pour répondre aux besoins diversifiés des populations desservies. Les TSFE expriment une expérience positive de leur processus d'intégration professionnelle au sein de son environnement de travail. Dès le début, l'une des participantes souligne la facilité avec laquelle elle a pu poser des questions et solliciter des conseils auprès de ses collègues et de sa superviseure. Cette ouverture à demander de l'aide et à poser des questions témoigne d'une attitude proactive et d'un désir d'apprentissage. Elle met en avant l'importance de l'encadrement dans son apprentissage, soulignant le soutien qu'elle a reçu de ses collègues et de sa superviseure pour comprendre les procédures et les logiciels utilisés dans son milieu de travail. En échangeant avec leurs pairs et en participant à des formations continues, les TSFE peuvent acquérir de nouvelles connaissances et compétences nécessaires à leur pratique professionnelle. La collaboration avec les collègues permet aux TSFE de partager des expériences antérieures, des bonnes pratiques issues de leurs pays d'origine, et de mieux connaître les ressources locales, favorisant ainsi leur développement professionnel et leur intégration dans l'équipe.

Cependant, les TSFE peuvent rencontrer des difficultés dans le processus d'intégration et de communication avec leurs pairs, notamment dans des contextes comme celui de la pandémie Covid-19. Le sentiment d'isolement au travail, dû à un manque d'interactions et de soutien de la part de ses collègues dans un contexte d'intégration professionnelle, n'est pas favorable à leur adaptation. Par exemple, une des TSFE se sent seule dans sa gestion de cas, malgré des rencontres hebdomadaires. Ceci amplifie son stress et son sentiment de responsabilités envers les clients. Le poids de la responsabilité professionnelle que ressentent les TSFE en tant que travailleurs sociaux, est grand, particulièrement face aux situations de crise et à la pénurie de ressources. Tout ceci n'aidant pas à l'intégration professionnelle. Ces responsabilités, combinées au manque

d'expérience dans le nouveau milieu de travail et au stress induit par la charge de travail, contribuent à une expérience difficile et éprouvante.

Enfin, la communication joue un rôle essentiel dans la gestion des défis et des obstacles rencontrés par les TSFE dans leur recherche d'emploi et leur intégration professionnelle. En partageant leurs préoccupations, leurs besoins et leurs réussites avec leurs pairs et leurs superviseurs, les TSFE peuvent obtenir un soutien émotionnel et pratique pour surmonter les difficultés rencontrées. De plus, une communication transparente et ouverte avec les employeurs et les organismes d'accueil peut contribuer à améliorer les politiques et les pratiques en matière d'intégration professionnelle des TSFE, favorisant ainsi leur réussite dans leur nouveau pays d'accueil.

5.3. L'impact de l'interaction sur les stratégies des TSFE, de l'identité et de la reconnaissance en tenant compte de leur réseau et des ressources disponibles.

Le concept de stratégies dans le processus d'intégration professionnelle met en évidence la nature de cette démarche, établissant un lien entre les actions des individus et les structures sociales en place par la société d'accueil. Face à des obstacles ou des défis, les TSFE ne restent pas passifs, mais déploient des stratégies telles que le contournement ou la requalification pour surmonter ces difficultés (Piché et Renaud, 2003). Ces stratégies varient en fonction de la méthode d'application migratoire, des ressources disponibles et les facteurs politiques comme mentionnés précédemment. L'approche interactionniste permet de mieux comprendre les stratégies identitaires qui se forment dans un contexte relationnel (Blain, Chanoux, Caron, 2018). Ces stratégies sont décrites comme des procédures mises en œuvre par un individu pour atteindre des objectifs, élaborées en fonction de diverses déterminations socio-historiques, culturelles et psychologiques (Lipianski et al., 2002). Le réseau social construit avant l'immigration facilite la transition et l'intégration des TSFE. Les témoignages des immigrants illustrent l'expérience de l'immigration à travers le prisme des interactions familiales et sociales. Cela souligne l'importance des réseaux sociaux dans la navigation des démarches administratives et dans la transmission de connaissances interpersonnelles. L'accessibilité des informations sur les démarches d'immigration, tant sur les sites gouvernementaux que sur celui des universités, est souvent soulignée, mettant en lumière les

efforts des institutions pour faciliter ce processus pour les étudiants internationaux. La disponibilité des consultants pour les étudiants étrangers dans le milieu universitaire et la possibilité de prendre rendez-vous en ligne pour obtenir des conseils personnalisés démontrent l'engagement des universités à soutenir les étudiants étrangers tout au long de leur parcours, notamment dans les démarches pour un permis d'études ou leur transition vers le statut de résident permanent.

L'importance du bouche-à-oreille dans la diffusion des informations sur les démarches d'immigration est également soulignée. La proximité avec d'autres membres de la communauté professionnelle au Canada permet à l'individu de partager et de recevoir des conseils informels, renforçant ainsi les réseaux de soutien social et facilitant l'adaptation à la nouvelle vie au Canada.

Une fois intégrés dans le milieu de travail, les travailleurs sociaux formés à l'étranger (TSFE) entrent dans un processus d'interaction continue, où leur expérience professionnelle antérieure joue un rôle important. Cette expérience acquise dans leur pays d'origine leur confère une certaine aisance pour s'adapter à leur nouvel environnement de travail. La continuité entre leur expérience passée et leurs responsabilités actuelles leur permet de comprendre rapidement le fonctionnement de l'organisme, sa mission et ses services. L'expérience de travail au Canada représente ainsi une transition significative pour les TSFE, offrant une nouvelle perspective professionnelle et personnelle par rapport à son parcours professionnel antérieur. Malgré les défis administratifs inattendus et l'apprentissage du nouveau fonctionnement organisationnel, l'engagement envers le contact direct avec les bénéficiaires des services sociaux reste primordial. Cela illustre une adaptation réussie aux exigences professionnelles tout en maintenant l'accent sur le soutien direct aux individus dans le besoin.

Toutefois, malgré leur familiarité avec le travail social et les principes d'intervention, les TSFE rencontrent encore des défis liés au manque de clarté et à une structure organisationnelle insuffisante. L'intégration simultanée dans une nouvelle équipe de travail et le manque d'informations préalables nécessitent un processus d'adaptation prolongé (Pullen Sansfacon, Brown et Graham, 2012). Cette période d'incertitude[35] peut amener l'équipe à réfléchir à l'identité professionnelle des TSFE et à clarifier les objectifs et les responsabilités associés à leurs tâches. L'interaction avec les collègues facilite l'intégration des TSFE au sein de l'équipe de travail,

[35] Élément fréquemment observé lors des entrevues avec les TSFE.

facilitant ainsi la reconnaissance de leurs compétences et de leurs acquis. Les TSFE mettent en valeur leurs compétences afin de favoriser une ouverture et un accueil dans l'équipe. Malgré les défis rencontrés, leur parcours professionnel est marqué par une transition relativement fluide vers leur nouvel environnement de travail, démontrant ainsi leur capacité d'adaptation et leur volonté d'intégration professionnelle et sociale.

En conclusion, l'approche interactionniste symbolique permet d'éclairer le processus par lequel les TSFE naviguent dans leur intégration professionnelle, en interagissant avec leur environnement de travail et en construisant leur identité professionnelle à travers ces interactions. Ce cadre théorique met en évidence que certains individus s'engagent activement dans la démarche, tandis que d'autres, découragés par les obstacles perçus, n'entreprennent même pas les démarches nécessaires pour s'intégrer. Par ailleurs, les interactions sociales jouent un rôle déterminant dans la formulation des stratégies adoptées par les individus, influençant ainsi leur adaptation et leur réussite dans le milieu professionnel.

Conclusions et recommandations

L'intégration professionnelle des TSFE au Québec constitue un processus complexe, révélant à la fois des défis substantiels et des opportunités significatives. Forts des compétences et expertises acquises à l'étranger, des professionnels doivent souvent surmonter des obstacles liés à la reconnaissance de leurs qualifications, à l'adaptation culturelle et linguistique, ainsi qu'à leur intégration dans un nouveau contexte professionnel. Cette étude, qui adopte une perspective interactionniste symbolique, analyse les dynamiques sous-jacentes de l'intégration des TSFE et la construction de leur identité professionnelle au sein de leur environnement de travail.

Les résultats de cette recherche soulignent la complexité et la richesse du parcours d'intégration des TSFE au Québec. Animés par une passion pour leur métier et le profond désir d'aider autrui, ces professionnels ont souvent suivi des formations universitaires rigoureuses et travaillé dans des conditions exigeantes, parfois avec des ressources limitées. Leur expérience acquise dans des environnements multilingues et au contact de populations diverses et complexes, constitue un bagage précieux qui les accompagne dans leur migration. Le choix d'immigrer au Québec est fréquemment motivé par des politiques d'immigration favorable, ainsi que par la présence de la langue française, des facteurs clés pour leur intégration sociale et professionnelle.

L'accompagnement offert par les programmes universitaires québécois se distingue comme un facteur facilitant, répondant aux besoins spécifiques des TSFE. Cependant, la lourdeur bureaucratique des institutions publiques et les démarches complexes liées à la reconnaissance des diplômes et des compétences constituent des obstacles majeurs à leur intégration professionnelle. Les trajectoires migratoires, influencées par des facteurs multiples, ont un impact direct sur l'intégration professionnelle des TSFE. Le retour aux études au Québec est fréquemment perçu comme un levier facilitateur de cette intégration, contribuant à la reconnaissance professionnelle, à l’amélioration des compétences linguistiques et au renforcement de l'estime de soi sur le plan professionnel. Chaque élément de ce processus impacte l'identité professionnelle des TSFE et leur intégration. Les résultats de cette recherche montrent que les interactions sociales et professionnelles jouent un rôle crucial dans la reconnaissance des qualifications et l'adaptation des TSFE aux normes locales. Les échanges avec les collègues dans le milieu de travail facilitent non seulement la transition vers un nouveau rôle professionnel, mais également l'intégration dans un

contexte multiculturel et multilingue, malgré les défis linguistiques. Les compétences linguistiques influencent non seulement leur capacité à interagir efficacement avec leurs collègues et clients, mais également leur rétention dans le milieu de travail et leur développement professionnel continu. Les interactions quotidiennes avec des collègues et des clients issus de divers horizons culturels offrent aux TSFE l'opportunité d'améliorer leur maîtrise de la langue locale tout en développant des compétences interculturelles, essentielles pour une intégration réussie dans le milieu professionnel québécois. De plus, l'application de la perspective de l'interactionnisme symbolique a permis de comprendre l'utilisation des ressources de soutien par les TSFE, soulignant comment les interactions avec ces ressources aident à surmonter les obstacles linguistiques et professionnels.

Les résultats de la recherche mettent en évidence plusieurs aspects clés de l'intégration professionnelle des TSFE au Québec. Tout d'abord, ils révèlent comment les trajectoires prémigratoires et postmigratoires des TSFE influencent leur intégration dans le milieu professionnel québécois, soulignant la complexité du processus d'adaptation dans un contexte culturel et linguistique différent. Par ailleurs, l'impact des compétences linguistiques sur les interactions sociales et l'identité professionnelle des TSFE est analysé, mettant en lumière que la maîtrise du français joue un rôle déterminant dans leur capacité à s'intégrer et à interagir efficacement dans leur nouveau milieu de travail. Les stratégies d'adaptation adoptées par les TSFE, telles que l'apprentissage continu et la recherche de soutien auprès de collègues et de mentors, sont également explorées, montrant comment ces travailleurs surmontent les défis et se construisent une identité professionnelle reconnue. Notre étude a révélé l'importance du soutien des collègues et de la contribution des milieux de pratique.

L'utilisation des récits de vie des participants recueillis via des entretiens semi-directifs s'est avérée être une méthode efficace pour accéder aux expériences vécues des TSFE (Poupart, 1993). La grille d'entretien utilisée a permis d'explorer divers aspects de leur parcours, notamment le choix de la profession, les études, la décision d'immigrer, ainsi que leur parcours professionnel tant dans leur pays d'origine qu'au Québec. Au fil des entretiens, les participants se sont montrés ouverts et volontaires pour partager sur leurs expériences, offrant ainsi une perspective riche et nuancée de leur trajectoire professionnelle. La majorité d'entre eux ont exprimé, pendant ou après l'entretien, leur satisfaction d'avoir eu l'opportunité de raconter leurs expériences professionnelles. Certains

participants ont manifesté leur gratitude envers les chercheurs pour s'être intéressés à une dimension peu explorée de leur parcours professionnel.

L'intégration professionnelle des TSFE au Québec est un processus multidimensionnel qui requiert une approche globale et adaptée aux spécificités de cette population. En reconnaissant les compétences et les défis uniques des TSFE et en mettant en œuvre des stratégies de soutien efficaces, il est possible de favoriser une intégration réussie et enrichissante pour ces travailleurs et pour la société québécoise dans son ensemble. Ces efforts collectifs contribueront à maximiser le potentiel des TSFE et à enrichir le domaine du travail social au Québec.

Sur la base des conclusions de cette étude, plusieurs recommandations peuvent être formulées afin de favoriser une intégration professionnelle des TSFE au Québec.

- Il est essentiel de simplifier et d'accélérer les processus de reconnaissance des qualifications pour les TSFE. Les autorités compétentes devraient travailler à réduire les barrières bureaucratiques et à offrir des évaluations plus transparentes et équitables des compétences des TSFE. Des partenariats avec des institutions universitaires et des organismes professionnels (OTSTCFQ) pourraient également être envisagés pour offrir des formations complémentaires adaptées.
- Il est pertinent de proposer l'adaptation du programme de francisation existant en vue de les rendre plus pertinents pour les TSFE. Ce programme ne devrait pas se limiter à l'enseignement des compétences linguistiques de bases, mais intégrer des modules spécifiques au vocabulaire professionnel et aux contextes propres au travail social. De plus, un soutien linguistique devrait être disponible en milieu de travail pour faciliter l'adaptation continue des TSFE.
- Favoriser des environnements de travail inclusifs qui valorisent la diversité culturelle et linguistique. Des formations sur la diversité et l'inclusion devraient être offertes aux équipes pour sensibiliser les collègues aux défis et aux atouts des TSFE. La mise en place de programmes de mentorat et de soutien par les pairs peut également favoriser une intégration plus harmonieuse.
- Les politiques d'intégration des travailleurs sociaux formés à l'étranger doivent être adaptées pour mieux refléter les réalités du marché du travail québécois. Une approche plus flexible et holistique, qui tient compte des spécificités culturelles et professionnelles des TSFE, est

nécessaire. Les organismes d'accueil et les institutions gouvernementales doivent travailler en étroite collaboration avec les milieux de travail que les TSFE pourraient être intégrés.

- Il est nécessaire de fournir des opportunités de formation continue par l'OTSTCFQ spécifiquement pour les TSFE, afin qu'ils puissent mettre à jour leurs compétences, leurs connaissances et se familiariser avec les pratiques professionnelles locales (sur le Système de santé et services sociaux local, sur la pratique autonome et la pratique dans le milieu communautaire). Des programmes de formation continue, des séminaires et des ateliers devraient être accessibles pour permettre aux TSFE de rester à jour avec les développements dans leur domaine et d'améliorer leurs perspectives de carrière.

Apport et limite de la recherche.

Avant d'aborder les limites de notre recherche, la particularité de notre recherche réside dans sa capacité à mettre en lumière, à travers la problématique abordée et les récits de vie, la richesse des connaissances et compétences que les TSFE apportent avec eux lors de leur processus d'immigration, tout en documentant les défis liés à leur intégration professionnelle dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans le domaine de la santé et services sociaux.

Notre recherche vise ainsi à documenter les expériences vécues par les TSFE non francophones, ainsi qu'à souligner les conséquences potentielles d'une sous-estimation de leurs compétences, pouvant entraîner une réorientation professionnelle voire une exclusion du marché du travail, en raison d'une méconnaissance de leur situation. Cependant, l'une des limites de notre recherche réside dans le manque de données précises étudiées dans une perspective longitudinale, ce qui limite une rétrospective des évolutions décisionnelles et des orientations de changement. Bien qu'il existe d'autres études sur les travailleurs sociaux formés à l'étranger, les enjeux linguistiques ne sont pas abordés spécifiquement. En revanche, des recherches portant sur d'autres catégories de professionnels immigrants et les aspects linguistiques ont été menées par des chercheurs de divers domaines, ce qui nous a permis de bénéficier de diverses perspectives pour documenter notre problématique.

Une autre contrainte rencontrée était liée à la sélection des profils. La limitation de la représentation en termes de genre est inévitable dans le domaine du travail social, qui est largement dominé par les femmes. Nous avons dès le début de la recherche pris en compte cette réalité et encouragé la participation des hommes, ce qui a abouti à la participation de deux hommes sur neuf

participants. Bien que cela ait permis une certaine diversité, il est important de reconnaître que les parcours professionnels des TSFE de genre féminin peuvent différer de ceux des TSFE de genre masculin en raison des parcours de vie ou de normes culturelles et familiales entourant la répartition des responsabilités familiales et la réussite professionnelle.

Une dernière limite à considérer est l'évolution constante des programmes, politiques et pratiques en matière d'accompagnement des TSFE par les organismes impliqués dans ce mandat. Au fil des années, de nouvelles propositions ont été avancées pour combler certaines lacunes en matière d'intégration professionnelle des professionnels, ce qui peut influencer le contexte professionnel des travailleurs sociaux. Pour atténuer cette limite, nous avons sélectionné les participants à la recherche en fonction d'un critère de parcours post-migratoire de six ans ou moins, afin de garantir une certaine pertinence et actualité des expériences partagées.

Références bibliographiques

Ahlberg, M., Emberson, C., Granada, L., Hussein, S., Turnpenny, A. (2022). The vulnerability of paid, migrant, live-in care workers in London to modern slavery. The Vulnerability of Paid, Migrant, Live-In Care Workers in London to Modern Slavery.

Bartley, A., Beddoe, L., Duke, J., Fouché, C., Harington, P., Shah, R. (2016). Crossing borders: Key features of migrant social workers in New Zealand. Aotearoa New Zealand Social Work, 23(3), 16–30. https://doi.org/10.11157/anzswj-vol23iss3id157

Becker, H. S. (2006). Écrire les sciences sociales : Comment choisir et mener une recherche. La Découverte.

Beddoe, L., Fouché, C., Bartley, A., et Harington, P. (2012). Migrant social workers' experience in New Zealand: Education and supervision issues. Social Work Education, 31(8), 1012-1031. https://doi.org/10.1080/02615479.2011.590932

Bélanger Sabourin, C., Morrissette, J., Blanchard-Laville, C. (2024). L'analyse en groupe de la pratique professionnelle en recherche : Mise en perspective des orientations psychanalytique et interactionniste. Recherches qualitatives, 43(1), 76–100. https://doi.org/10.7202/1112164ar

Bibeau, L.-D., Fournier Dubé, N., Forest, M.-P., Adams, G. et Fiset, A. (2024). L'évaluation du français langue seconde : à quoi prépare-t-on vraiment les personnes immigrantes en francisation? Revue canadienne des jeunes chercheurs en éducation / Canadian Journal for New Scholars in Education (CJNSE/RCJCE), 15(1). https://journalhosting.ucalgary.ca/index.php/cjnse/article/view/79548

Blain, M.-J., Chanoux, P., Caron, R., et al. (2017). Synthèse et conclusions : Recherche-action : Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées. ROSINI, TCRI et équipe de recherche Erasme, Montréal, 5 novembre 2017. https://www.academia.edu/35152764/Blain_MJ_P_Chanoux_R_Caron_et_al_2017_Synth%C3%A8se_et_conclusions_recherche_action_Perspectives_exploratoires_sur_l_employa

bilit%C3%A9_des_personnes_r%C3%A9fugi%C3%A9es_ROSINI_TCRI_et_%C3%A9quipe_de_recherche_Erasme_Montr%C3%A9al_5_novembre_2017_5_p

Blain, M.-J., Chanoux, P., Caron, R., et al. (2018). Rapport de recherche : Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées (94 p.). https://www.academia.edu/35636876/Blain_MJ_P._Chanoux_R._Caron_et_coll._2018_._Rapport_de_recherce_Perspectives_exploratoires_sur_l_%20employabilit%C3%A9_des_personnes_r%C3%A9fugi%C3%A9es

Blain, M.-J., Fortin, S. (2019). « Cerveaux mobiles? » : enjeux autour de la reconnaissance professionnelle différenciée de médecins diplômés à l'étranger ayant immigré au Québec. Revue Diversité urbaine.

Blain, M.-J., Suárez-Herrera, J. C., Fortin, S. (2012). L'intégration professionnelle de médecins diplômés à l'étranger au Québec : un enjeu d'envergure en santé mondiale. Anthropologie et Santé, 5. https://doi.org/10.4000/anthropologiesante.973

Blumer, H. (1969). Symbolic Interactionism: Perspective and Method. Prentice-Hall.

Blumer, H. (1986). Symbolic Interactionism: Perspective and Method. University of California Press.

Blumer, H., Riot, L. (2004). Les problèmes sociaux comme comportements collectifs. Politix, 17(67), 185-199.

Bourdieu, P. (2012). Les règles de l'art: Genèse et structure du champ littéraire. Seuil.

Brown, M., Sansfaçon, A. P., Éthier, S., Fulton, A. (2018). Four: A complicated welcome: Social workers navigate policy, organisational contexts and sociocultural dynamics following migration to Canada. In Transnational social work. Policy Press. https://doi.org/10.51952/9781447333371.ch004

Brown, M., Pullen Sansfaçon, A., Ethier, S. et Fulton, A. (2015). A complicated welcome: Social workers navigate policy, organizational contexts and socio-cultural dynamics following migration to Canada. International Journal of Social Science Studies, 3 (1), 58- 68.

Caron, R., Rodriguez del Barrio, L., Blain, M. J., Richard, M. (2022). Élargir notre horizon en travail social: Saisir l'expérience de personnes réfugiées à travers une perspective transnationale et intersectionnelle. Intervention, 155, 9-22.

Chartré, M.-E., Torres, Y. (2021). Vers un processus adapté pour la reconnaissance des compétences des candidat·e·s formé·e·s à l'étranger. OTSTCFQ, dans le cadre du 88e Congrès de l'ACFAS avec pour thème : "Reconnaissance des compétences des professionnels formés à l'étranger : enjeux et perspectives", 5 et 6 mai 2021.

Conseil interprofessionnel du Québec. (2020). Mémoire du conseil interprofessionnel du Québec. 11 février 2020.

Cornelissen, L., Turcotte, M. (2020). Persistent overqualification among immigrants and non-immigrants. Insights on Canadian Society. Statistics Canada. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED609365.pdf

Dubet F., (2006). « Au-delà de la crise : le « cas » du travail social » Empan, (no 61) (1), 138-145. https://doi.org/10.3917/empa.061.0138.

Dominelli, L., Pierce, R., Weinstock, J. (2000). International comparisons in social work. London.

Dufort, F. (1992). La théorie des interactions symboliques et les enjeux de l'entrée massive des femmes en médecine. Recherches féministes, 5(2), 57–78.

El Akremi, A., Sassi, N. Bouzidi, S. (2009). Rôle de la reconnaissance dans la construction de l'identité au travail. Relations industrielles / Industrial Relations, 64(4), 662–684. https://doi.org/10.7202/038878ar.

El Akremi, A., Vandenberghe, C., Camerman, J. (2010). The role of justice and social exchange relationships in workplace deviance: Test of a mediated model. Human Relations, 63(11), 1687-1717.

Ethier, S., Pullen Sansfaçon, A. (2016). Le travail social: Une profession transférable? Les enjeux du transfert des connaissances chez les travailleurs sociaux diplômés à l'étranger et exerçant en contexte de pratique québécois. Nouvelles Pratiques sociales, Volume 28, Numéro 1, p. 211–227

Ethier, S., Pullen Sansfaçon, A. (2018). Les travailleurs sociaux formés à l'étranger : Socialisation et adaptation professionnelle en contexte de pratique québécois. Intervention, 2018(147), 47-58.

Flick, U. (2002). Qualitative research – state of the art. Social science information, 41(1), 5-24.

Fulton, A., Brown, M., Pullen Sansfaçon, A., Ethier, S. (2015). A complicated welcome: Social workers navigate policy, organizational contexts and socio-cultural dynamics following migration to Canada. International Journal of Social Science Studies, 3(1), 47-59. https://doi.org/10.11114/ijsss.v3i1.569

Gérard Tétreault, A. (2017). Expériences de reconnaissance professionnelle de sept assistantes et assistant de service social français devenus travailleuses et travailleurs sociaux au Québec.

Goffman, E. (1973). La mise en scène de la vie quotidienne, tome 1: La présentation de soi. Les Éditions de Minuit.

Gray, M., Webb, S. A. (2014). The making of a civil society politics in social work: Myth and misrepresentation with the Global Agenda. International Social Work, 57(4), 346–359.

Gouvernement du Québec. (2013). Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles. Repéré sur le site du ministère des Relations internationales et de la Francophonie : http://www.mrif.gouv.qc.ca/fr/grands-dossiers/reconnaissance-qualifications/entente-quebec-france

Honneth, A. (2006). La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique. Paris: La Découverte.

Lacaze, L. (2013). L'interactionnisme symbolique de Blumer revisité. Sociétés, 121(3), 41–52.

Le Breton, D. (2012). L'interactionnisme symbolique. Presses universitaires de France.

Lejeune, M., Bernier, A. (2014). La reconnaissance des compétences des travailleurs immigrants qualifiés: une revue des tendances nationales et internationales pour mieux comprendre les politiques et les pratiques pour le Québec.

Lipiansky, E. M. (2002). Le soi entre cognitivisme et phénoménologie: Réflexions épistémologiques. Recherche et Formation, 41(1), 11-30.

MIFI (2021). Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration 2021-2023. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration

MIFI (2023). Portraits sociodémographique et régional des personnes immigrantes admises au Québec de 2012 à 2021 et présentes en janvier 2023, Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/immigration/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2023.pdf

MIFI (2023). Échelle québécoise des niveaux de compétence en français. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration et Université de Montréal, https://cdn-contenu.quebec.ca/cdncontenu/francisation/MIFI/referentiel/NM_echelle_niveaux_competences.pdf

Misiorowska, M., Potvin, M., Arcand, S. (2019). Immigrants qualifiés cherchent qualification. Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation, 42(1), 138-169.

Mongeau, P. (2008). Réaliser son mémoire ou sa thèse. Côté Jeans et Côté Tenue de soirée. Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Montgomery, C., Bourassa-Dansereau, C. (Dir.). (2017). Mobilités internationales et intervention interculturelle : Théories, expériences et pratiques. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Mucchielli, A. (2007). Les processus intellectuels fondamentaux sous-jacents aux techniques et méthodes qualitatives. Recherches qualitatives, 3(1), 1-27.

Dumais Michaud, A.-A., Sansfaçon, A. P. (2013). Adaptation and acculturation: Experiences of internationally educated social workers. International Migration and Integration. https://www.academia.edu/4059405/Adaptation_and_Acculturation_Experiences_of_Internationally_Educated_Social_Workers

Dumais Michaud, A.-A. (2014). Exploration des changements identitaires : le cas de travailleuses sociales ayant immigré au Québec. Mémoire, Faculté des arts et sciences, Université de Montréal.

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2008). Guide pour la pratique professionnelle des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux en milieu communautaire, OTSTCFQ.

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2022). Guide d'information pour les candidates formées à l'étranger en travail social (CFETS).

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2022). Rapport annuel 2021-2022.

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. (2023). Rapport annuel 2022-2023.

Paillé, P., Mucchielli, A. (2016). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales (4e éd.). Armand Colin.

Pellerin, H. (2011). De la migration à la mobilité: Changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada. Revue européenne des migrations internationales, 2, 57-75.

Piché, V. (2016). Immigration et intégration linguistique: Vers un indicateur de réceptivité sociale. Diversité urbaine, 16. https://doi.org/10.7202/1050947ar

MSSS (2019). Plan stratégique 2019-2023. Ministère de la santé et des services sociaux, Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/sante-services-sociaux/publications-adm/plan-strategique/PL_19-717-02W_MSSS.pdf

Plante, J. (2011). Intégration des immigrants formés à l'étranger au marché du travail canadien: Facteurs déterminants de la réussite. Statistique Canada. Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada.

Poupart, J. (2011). Tradition de Chicago et interactionnisme : Des méthodes qualitatives à la sociologie de la déviance. Recherches qualitatives, 30(1), 178-199.

Pullen Sansfaçon, A., Brown, M., Graham, J. R. (2012). International migration of professional social workers: Toward a theoretical framework for understanding professional adaptation processes. Social Development Issues (Follmer Group), 34(2).

Pullen-Sansfacon, A. (2011) “Ethics and Conduct in Self-directed Groupwork: Some Lessons for the Development of a More Ethical Social Work Practice”. Ethics and Social Welfare. Vol. 5 (4) pp. 361-379.

Reitz, J. G. (2013). Closing the gaps between skilled immigration and Canadian labor markets: Emerging policy issues and priorities. In T. Triadafilopoulos (Ed.), Wanted and welcome? Policies for highly skilled immigrants in comparative perspective (pp. 165-198). Springer.

Renault, E. (2004). Reconnaissance, institutions, injustice. Revue du MAUSS, 23(1), 180-195.

Villela-Petit, M. (2005). Paul Ricoeur (2004), Parcours de la Renaissance--Trois Etudes. Diogenes, 52(2), p.127–133.

Savoie-Zajc, L. (2006). Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide. Recherches qualitatives, 5(1), 99-111.

Seymour, M. (2009). La politique de la reconnaissance et la théorie critique. Politique et Sociétés, 28(3), 3–21.

Spolander, G., Pullen Sansfaçon, A., Brown, M., Engelbrecht, L. (2011). Social work education in Canada, England, and South Africa: A critical examination of curriculums and programmes. International Social Work, 54(6), 817-832.

Statistique Canada, (2022). Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, troisième trimestre de 2022. https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=3310053401

Thomas, D. R. (2006). A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data. American Journal of Evaluation, 27(2), 237-246.

Turcotte, M., Cornelissen, L. (2020). Persistent overqualification among immigrants and non-immigrants. Insights on Canadian Society. Statistics Canada.

Wanberg, C. R., Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. Journal of Applied Psychology, 85(1), 132–142. https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.132

Zagre A. (2013). Méthodologie de la recherche en sciences sociales. L’Harmattan.

Annexe 1 : Affiche de recrutement

Annexe 2 : Formulaire d'information et de consentement

Titre du projet de recherche : Le parcours migratoire des travailleurs sociaux non francophone formés à l'étranger et leur intégration professionnelle au Québec.

Chercheuse étudiante :	Mihaela Cernei, étudiante à la maîtrise, École de travail social, Université de Montréal.
Directrice de recherche :	Marie-Jeanne Blain, Professeure associée, École de travail social, Université de Montréal.
Codirectrice de recherche :	Roxane Caron, Professeure agrégée, École de travail social, Université de Montréal.

Nous vous invitons à participer à un projet de recherche qui implique une discussion sur votre parcours migratoire et votre insertion sur le marché de l'emploi dans le système de santé québécois. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de considérer attentivement les renseignements qui suivent.

Ce formulaire de consentement vous explique le but de cette étude, les procédures, les avantages, les risques et les inconvénients reliés à votre participation à cette recherche, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin.

Si le présent formulaire de consentement contient des mots que vous ne comprenez pas, nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez nécessaires.

A) RENSEIGNEMENTS AUX PARTICIPANTS

1. Objectifs de la recherche

Ce projet vise à mieux comprendre le processus d'intégration des TSFE en mettant en lumière les expériences des TSFE dans un contexte de reconnaissance professionnelle et l'intégration dans le milieu de travail, en particulier les travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger ayant immigré au Québec. Pour ce faire, nous comptons recueillir le point de vue d'une quinzaine de travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger (TSFE).

2. Participation à la recherche

Votre participation consistera en une entrevue d'une durée approximative de 60 à 90 min. au sujet de votre parcours migratoire et votre intégration sur le marché de l'emploi québécois. Il est question d'une discussion axée sur vos expériences. Les entrevues vont se dérouler via la plateforme Zoom ou en présentiel (selon les recommandations de la Santé publique dans un contexte de pandémie).

Cette entrevue sera enregistrée, avec votre autorisation, sur support audio afin d'en faciliter ensuite la transcription. Le lieu et le moment de l'entrevue seront déterminés selon vos disponibilités.

3. Risques et inconvénients

En principe, les risques associés à votre participation au projet de recherche sont minimes. Cela dit, il est possible que votre participation vous amène à revivre des expériences difficiles liées au processus d'immigration ou d'insertion socioprofessionnelle. Malgré que le risque soit très faible, votre participation pourrait engendrer des inconforts psychologiques si vous avez, dans le passé, eu des expériences fortes en émotions dans votre parcours ou avec des collègues ou votre institution. Tous les efforts possibles seront faits pour éviter qu'une telle situation se produise. Sachez aussi que vous pouvez choisir de ne pas répondre à certaines questions et d'interrompre votre collaboration en tout temps sans subir aucune forme de préjudice.
Afin de s'adapter au contexte actuel, nous privilégions les entretiens à distance via la plateforme zoom. Celles-ci comportent des risques supplémentaires en lien avec une brèche potentielle de données. Afin de minimiser les risques, nous utilisons des mots de passe uniques à chaque rencontre et la dernière mise à jour de Zoom qui comporte des

mesures de sécurité améliorées. De plus, avec l'entrevue en ligne, il est possible que quelqu'un de votre entourage entende l'entretien. Il est donc important pour vous, de choisir un moment opportun et de vous installer dans un endroit qui vous permet de parler sans trop être entendu(e). De notre côté, nous nous engageons également à conduire l'entrevue dans un endroit qui assure la confidentialité.

4. Avantages et bénéfices

Il n'y a pas d'avantage particulier à participer à ce projet, mais comme la recherche vise à mieux comprendre le processus d'intégration professionnelle des TSFE dans le milieu de travail québécois, votre voix pourrait être entendue lors de la diffusion des résultats et des démarches pourront être effectuées pour faciliter le processus. Aussi, l'entrevue s'intéressera également à vos forces, aux stratégies d'adaptation et à l'amélioration des ressources d'aide existantes, ce qui peut vous aider à penser votre parcours professionnel sous une nouvelle lumière.

5. Confidentialité

Vos informations personnelles ne seront connues que de l'étudiante-chercheure et de ses directrices de recherche et ne seront pas dévoilées lors de la diffusion des résultats. Les enregistrements seront détruits dès qu'ils auront été transcrits et tous les documents relatifs à votre entrevue seront conservés sous clé durant la durée de l'étude. L'ensemble des documents sera détruit sept ans suivant la fin de la recherche.

6. Droit de retrait

Votre participation à ce projet est entièrement volontaire et vous pouvez à tout moment vous retirer de la recherche sur simple avis verbal et sans devoir justifier votre décision, sans conséquence pour vous. Si vous décidez de vous retirer de la recherche, vous n'avez qu'à aviser Mihaela Cernei, étudiante – chercheuse, par écrit ou verbalement.
À votre demande, tous les renseignements qui vous concernent pourront être détruits. Cependant, après le déclenchement du processus de publication, il sera impossible de détruire les analyses et les résultats portant sur vos données.

7. Remerciements

Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et nous tenons à vous en remercier.

B) CONSENTEMENT

Déclaration du participant

- Je comprends que je peux prendre mon temps pour réfléchir avant de donner mon accord ou non à participer à la recherche.
- Je peux poser des questions à l'étudiante-chercheure et exiger des réponses satisfaisantes.
- Je comprends qu'en participant à ce projet de recherche, je ne renonce à aucun de mes droits ni ne dégage l'étudiante-chercheure de ses responsabilités.
- J'ai pris connaissance du présent formulaire d'information et de consentement et j'accepte de participer au projet de recherche.
- Je consens à ce que l'entrevue soit enregistrée : **Oui □ Non □**

Communication des résultats

Je consens à être recontacté pour recevoir un résumé des résultats de la recherche : □ Oui □ Non

Adresse courriel (pour être informé de la recherche): _____

Signature du participant : _____ Date : _____
Nom : _____
Prénom :_____

Engagement du chercheur

J'ai expliqué au participant les conditions de participation au projet de recherche. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et je me suis assurée de la compréhension du participant. Je m'engage, à respecter ce qui a été convenu au présent formulaire d'information et de consentement.

Signature de la chercheuse : _____ Date :_____
(ou de son représentant)

Nom : _____
Prénom :_____

Pour toute question relative à l'étude, ou pour vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec Mihaela Cernei au numéro de téléphone ou par courriel.

Pour toute préoccupation sur vos droits ou sur les responsabilités des chercheurs concernant votre participation à ce projet, vous pouvez contacter le Comité d'éthique de la recherche société et culture par courriel à l'adresse cersc@umontreal.ca ou encore consulter le site Web https://recherche.umontreal.ca/participants/

Toute plainte relative à votre participation à cette recherche peut être adressée à l'ombudsman de l'Université de Montréal par téléphone ou en communiquant par courriel à l'adresse ombudsman@umontreal.ca **(l'ombudsman accepte les appels à frais virés).**

Annexe 3 : Approbation éthique pour la recherche - CERSC

Comité d'éthique de la recherche - Société et culture (CERSC)

Bureau de la conduite responsable en recherche

Université de Montréal

Le 2 mai 2024

Marie-Jeanne Blain, professeure associée
Faculté des arts et des sciences - Département d'anthropologie
Université de Montréal

Roxane Caron, professeure agrégée
Faculté des arts et des sciences - École de travail social
Université de Montréal

Mihaela Cernei, étudiante à la maîtrise
Faculté des arts et des sciences - École de travail social
Université de Montréal

OBJET :	Projet # 2021-3668 - CERSC-2021-082-D Renouvellement de l'approbation éthique du 30 avril 2024 au 30 avril 2025 Titre : Le parcours migratoire des travailleurs sociaux non francophone formés à l'étranger et leur intégration professionnelle au Québec Financement : Non financé

Bonjour,

Vous avez présenté au Comité d'éthique de la recherche - Société et culture (CERSC) de l'Université de Montréal, en date du 30 avril 2024, une demande de renouvellement pour votre projet cité en objet.

Après évaluation, le tout étant jugé conforme aux règles en vigueur en éthique de la recherche, j'ai le plaisir de vous informer que votre demande a été approuvée par le Comité.

La présente approbation éthique est valide du **30 avril 2024 au 30 avril 2025**.

Il est de votre responsabilité de compléter le prochain formulaire de renouvellement (formulaire F9) que nous vous ferons parvenir annuellement via Nagano 1 mois avant l'échéance de la présente approbation, à défaut de quoi l'approbation éthique émise par le CERSC sera suspendue.

Dans le cadre de l'évaluation éthique continue, le Comité vous demande de vous conformer aux exigences suivantes en utilisant les formulaires Nagano prévus à cet effet :

- Soumettre, pour approbation préalable, toute demande de **modification** au projet de recherche ou à tout autre document approuvé par le Comité pour la réalisation du projet (formulaire F1).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toutes **informations supplémentaires, nouveau renseignement et/ou correspondances diverses** (formulaire F2).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, tout **incident ou accident** lié à la réalisation du projet de recherche (formulaire F5).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, l'**interruption prématurée** du projet de recherche, qu'elle soit temporaire ou permanente (formulaire F6).
- Soumettre, dès que cela est porté à votre connaissance, toute **déviation** au projet de recherche susceptible de remettre en cause le

NAGANO www.semiweb.ca Approbation du renouvellement par le comité d'éthique 1 / 2

caractère éthique du projet (formulaire F8).

- Soumettre une demande de **renouvellement** un mois avant l'échéance de la date d'approbation afin de renouveler l'approbation éthique (formulaire F9).
- Soumettre le rapport de la **fin du projet de recherche** (formulaire F10).

Finalement, nous vous rappelons que la présente décision vaut pour une année et peut être suspendue ou révoquée en cas de non-respect de ces exigences.

Le CERSC de l'Université de Montréal est désigné par le ministre de la Santé et des Services Sociaux aux fins de l'application de l'article 21 du Code civil du Québec. Il exerce ses activités en conformité avec la *Politique sur la recherche avec des êtres humains* (60.1) de l'Université de Montréal ainsi que l'*Énoncé de politique des trois conseils* (EPTC). Il suit également les normes et règlements applicables au Québec et au Canada.

Cordialement,

Pour la présidente du CERSC, Anne-Marie Tassé,

Pauline Morin
Responsable de l'évaluation éthique continue
Comité d'éthique de la recherche - Société et culture (CERSC)
Bureau de la conduite responsable en recherche
Université de Montréal
3333, chemin Queen-Mary, bureau 220
Montréal (Québec) H3V 1A2
Tél. 514 343-7338
pauline.morin@umontreal.ca

Envoyé par :

Pauline Morin

Signé le 2024-05-02 à 14:16

Annexe 4 : Grille d'entrevue

Grille d'entretien semi-dirigé (90 min)

Sujet : Le parcours migratoire des travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger et leur intégration professionnelle au Québec.

Introduction :

Présentations : Mon nom, étudie à la maîtrise en travail social

But de l'entretien et utilisation des données : l'objectif général est de décrire les processus d'intégration des TSFE en mettant en lumière les expériences des TSFE relativement à leur reconnaissance professionnelle et leur intégration dans le milieu de travail, en particulier les travailleurs sociaux non francophones formés à l'étranger ayant immigré au Québec. Plus spécifiquement :

- Explorer la trajectoire socioprofessionnelle prémigratoire et post migratoire au Québec en lien avec l'exercice professionnel des TSFE.
- Documenter les facteurs facilitant l'intégration professionnelle au Québec de même que les obstacles ;
- Explorer l'utilisation des ressources de soutien impliquées dans l'intégration professionnelle des TSFE ;
- Identifier les stratégies d'adaptation et d'intégration des TSFE en lien avec le processus d'intégration professionnelle et les spécificités linguistiques.

Déroulement et thèmes abordés : questions relatives à votre expérience d'immigration et de l'intégration professionnelle.

Précisions : pas de bonne ou de mauvaises réponses, possibilité d'arrêter l'enregistrement, durée de 1h30 maximum.

Présenter et demander le consentement à la participation à la recherche et le consentement à l'enregistrement

Questions par rapport à l'entretien?

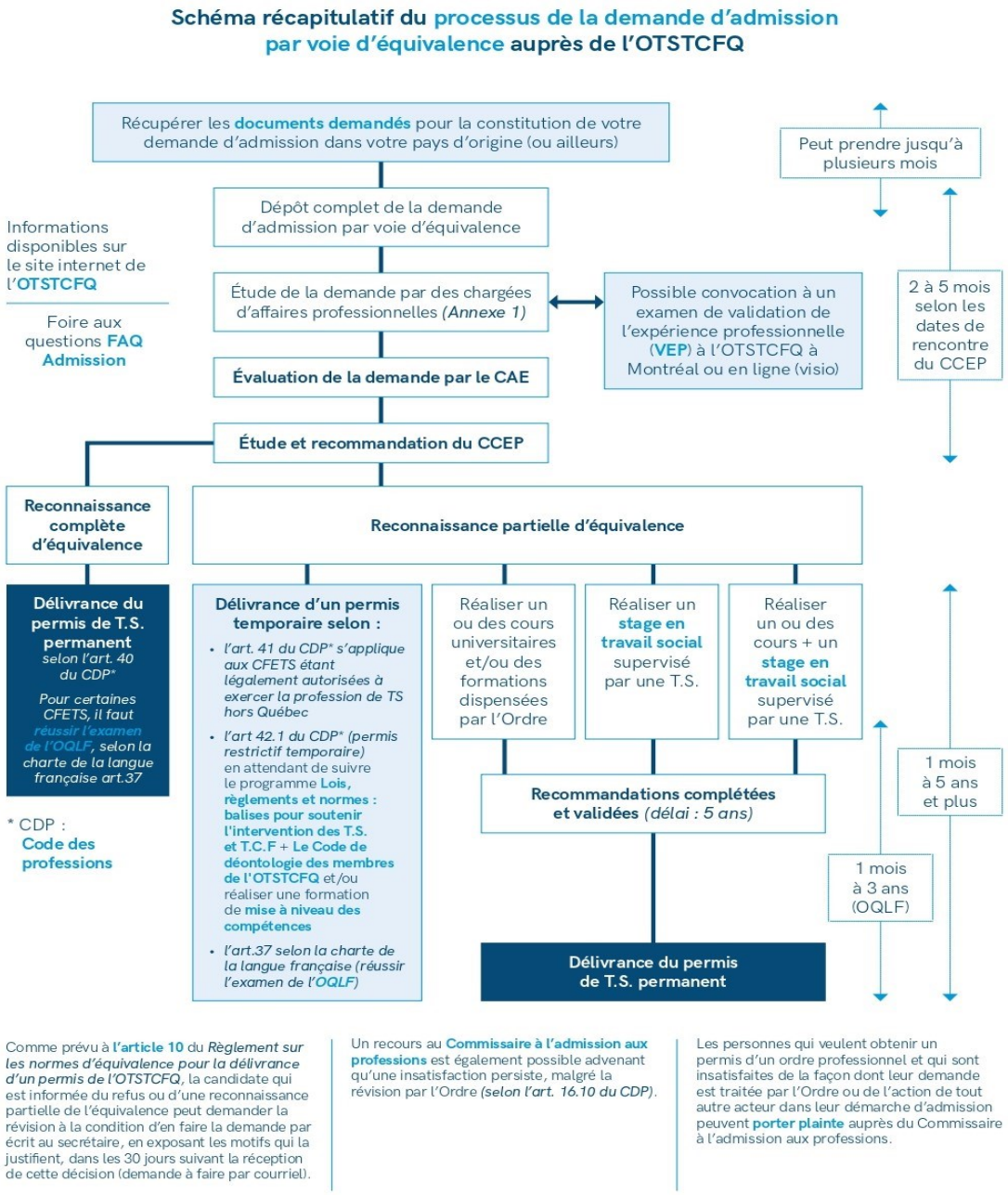
Thème	Question	Questions de relance
Thème 1 **Formation académique et expérience de travail avant l'immigration** (15 min)	1. Pourriez-vous me parler de votre cheminement académique en travail social dans votre pays d'origine ?	Quelles sont les études complétées dans votre pays ? Combien de temps a duré le programme ou votre formation ? Le programme incluait-il des stages ? Si oui, combien de stages avez-vous réalisés et combien d'heures chacun ? Quels étaient les principaux cours ou modules de votre programme ?

		Quelle année avez-vous terminé vos études ? Votre diplôme est-il reconnu à l'international ? Y a-t-il eu des équivalences avec d'autres diplômes ?
	2. Pouvez-vous me parler de votre expérience comme travailleur social dans votre pays d'origine ?	Quels postes avez-vous occupés au cours de votre carrière avant l'immigration ? Combien d'années avez-vous travaillé dans ces rôles ? Pouvez-vous décrire les types de clientèles avec lesquelles vous avez travaillé et vos responsabilités? Étiez-vous membre d'une association ou d'un ordre professionnel ? Si oui, comment cela a-t-il influencé votre pratique ? Quels types d'approches ou de méthodologies utilisiez-vous dans votre pratique ? Travailliez-vous principalement dans des milieux communautaire, publics ou privés ?
Thème 2 **Parcours migratoire** (30 min)	3. Pouvez-vous me parler de votre expérience en lien avec l'immigration au Canada?	Qu'est-ce qui vous a motivé à venir au Canada et spécifiquement au Québec ? Quelles étaient vos principales motivations pour immigrer ici ? Quel était votre statut d'immigration à votre arrivée ? Aviez-vous une promesse d'emploi en travail social avant votre arrivée ? Comment la langue a-t-elle influencé votre décision de venir au Québec? Que saviez-vous du Québec avant votre immigration ?
	4. Quelles étaient vos attentes à l'égard des opportunités de travail?	Quels étaient vos projets ou attentes en matière d'emploi avant d'immigrer ? Avez-vous pris des mesures pour vous préparer à la reconnaissance de vos qualifications professionnelles avant votre arrivée ? Que prévoyiez-vous en termes de recherche d'emploi à votre arrivée ? Quel était votre niveau de connaissance du marché de l'emploi au Québec avant de partir ? Quelles démarches avez-vous entreprises pour rechercher un emploi ? Avez-vous trouvé ces démarches efficaces ?
	5. Pouvez-vous me parler du processus de reconnaissance de qualifications en travail social que vous avez entrepris	Pouvez-vous détailler le processus de reconnaissance de vos qualifications par l'OTSTCFQ et le MIFI ? Avez-vous dû suivre des cours supplémentaires, passer des tests ou réaliser des stages pour obtenir la reconnaissance ?

	afin de pratiquer au QC ?	Comment avez-vous trouvé l'information sur les exigences et les démarches nécessaires ? Était-elle claire et accessible ? Les formations ou exigences imposées par l'Ordre étaient-elles accessibles en termes de langue et de coût ? Quelles ont été vos impressions sur le processus d'équivalence des diplômes ?
Thème 3 **Processus et expérience d'intégration professionnelle au Québec.** (30 min)	6. Pouvez-vous me parler de votre expérience de recherche d'emploi en travail social au Québec?	Dans quels types de milieux avez-vous recherché un emploi et pourquoi ? Avez-vous reçu une reconnaissance de votre expérience professionnelle antérieure ? Quel soutien dans l'accompagnement de vos démarches (réseau social, familial, communautaire) vous aviez bénéficié pour la recherche d'emploi ? Quelles stratégies avez-vous employées pour chercher un emploi (sites web, candidatures, préparation aux entretiens) ? Comment les compétences acquises dans votre pays d'origine ont-elles facilité ou entravé votre recherche d'emploi ?
	7. Pouvez-vous me parler de votre expérience en lien avec votre premier emploi comme travailleur social au Québec?	Auprès de quelle·s clientèle·s avez-vous travaillé dans votre premier emploi ? Combien de temps avez-vous exercé dans ce rôle ? Quelle a été votre première impression sur la pratique du travail social au Québec par rapport à votre expérience précédente ? Comment votre compréhension du travail social, acquise dans votre pays d'origine, a-t-elle influencé votre pratique au Québec ? La langue a-t-elle constitué un obstacle dans votre recherche d'emploi ? Si oui, comment ? Pouvez-vous partager un exemple où votre expérience antérieure a été particulièrement utile dans votre rôle actuel ?
	8. Pourriez-vous me parler de votre expérience d'adaptation dans votre milieu de travail?	Comment s'est déroulée votre intégration dans l'équipe ? Avez-vous reçu de l'aide ou du soutien ? Avez-vous perçu des différences dans l'intervention sociale par rapport à votre pays d'origine ? Si oui, lesquelles ? Comment avez-vous géré les défis liés à la langue avec vos collègues et vos clients ? De quelle manière votre expérience et vos connaissances préalables influencent-elles votre pratique au Québec ?

		Comment vos valeurs professionnelles et votre compréhension de la profession ont-elles évolué depuis votre arrivée au Québec ?
Conclusion	9. Questions de clarification	Y a-t-il d'autres aspects de votre expérience d'adaptation personnelle ou professionnelle que vous aimeriez partager ? Selon vous, quelles mesures pourraient être mises en place pour améliorer le processus d'intégration professionnelle des TSFE au Québec ?
	Retour sur le déroulement	Comment avez-vous trouvé l'expérience d'entretien? Retour sur des aspects qui auraient pu être émotifs. Proposer des ressources de soutien et d'accompagnement au besoin.
	Rappel de l'utilisation des données	Données seront confidentielles, vos noms ne seront pas indiqués dans l'étude.
	Suites du projet de recherche	Je vais faire une analyse de toutes les données recueillies. Si jamais il nous manque de l'information, serait-ce possible de vous contacter à nouveau?
Données démographiques	Âge : Genre : Pays d'origine : Statut d'immigration à la date de l'entrevue : Lieu de travail : Statut social :	
Remerciements	Remerciements : Merci pour votre temps et votre témoignage.	

Annexe 5 : Schéma récapitulatif du processus de la demande d'admission par voie d'équivalence auprès de l'OTSTCFQ.



Source : https://www.otstcfq.org/wp-content/uploads/2022/11/Schema_recapitulatif.pdf