UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L'EXPÉRIENCE DES DIPLÔMÉES D'ÉTAT ASSISTANTE DE SERVICE SOCIAL FRANÇAISES EXERÇANT DANS LE DOMAINE DU SOCIAL À MONTRÉAL :

PROCESSUS MIGRATOIRE, STRATÉGIES D'ACCULTURATION EN EMPLOI ET IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN TRAVAIL SOCIAL

PAR

STÉPHANIE LIATARD

NOVEMBRE 2020

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.07-2011). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

REMERCIEMENTS

J'aimerais avant tout remercier le participant et les participantes de cette étude qui ont partagé avec passion et sincérité leurs expériences avant et après leur immigration à Montréal. En écoutant vos défis, vos remises en question, vos pratiques, vos réflexions, vos recommandations, j'ai compris qu'un processus migratoire, bien que difficile émotionnellement, ne dépend pas seulement de nous ! Je suis certaine que les lecteurs et lectrices issues de l'immigration se retrouveront un peu en chacun et chacune de vous.

Je tiens également à remercier mes directrices de mémoire, Annie Gusew et Lilyane Rachédi pour leurs encouragements, leur soutien, leur confiance en mes capacités de rédaction et de réflexion. Je me sens chanceuse et choyée d'avoir bénéficié de vos conseils, car je sais que c'est la première fois que vous dirigiez ensemble une étudiante. Je souhaite particulièrement une excellente retraite à Annie et la remercie d'avoir assuré cette codirection jusqu'au bout.

Aussi, ce projet n'aurait jamais abouti sans le soutien, les encouragements et la compréhension de mon conjoint Quentin. Quelle idée avons-nous eue de reprendre des études à l'étranger et la rédaction d'un mémoire en même temps ? Merci pour tout !

Un grand merci à ma famille et mes ami(e)s de France, de Côte d'Ivoire et du Québec. Vous tous et toutes, à votre façon, avez su me soutenir et me pousser à avancer dans les profondeurs de la recherche. Avec un « lâche pas la patate ! » on peut tout réussir, n'est-ce pas ?

Un merci particulier à mes relectrices et relecteurs pour la révision de ce mémoire. Nos échanges et les réflexions m'ont permis d'avancer dans ce processus de recherche.

Une pensée pour celles et ceux qui par une oreille attentive, un petit mot d'encouragement, un sourire ont été présent(e)s dans ma vie d'étudiante.

Enfin, une pensée à l'UQAM et mes employeurs qui ont fait preuve de flexibilité pour que je puisse concilier mes études et mon travail en contexte d'immigration temporaire.

AVANT-PROPOS

Je n'avais pas réalisé que je vivrais un processus migratoire pour accomplir ce projet d'étude aussi passionnant que laborieux. Formée en France au diplôme d'État d'assistant(e) de service social (DEASS), je n'imaginais même pas concevoir le travail social comme une discipline ! J'ai trouvé un nouveau sens à ma pratique à travers la théorie et la recherche grâce à la reprise de mes études.

Une de mes difficultés à mon arrivée au Québec a été de déconstruire, puis reconstruire ma compréhension de l'appellation travailleuse sociale. En France, c'est un terme générique pour désigner des professionnel(le)s disposant d'un diplôme d'État en travail social, tels que les assistant(e)s de service social (DEASS), les éducateurs(-trices) spécialisé(e)s (DEES), les conseillers(-ères) en économie sociale et familiale (DECESF), etc. J'ai malheureusement dû faire quelques deuils concernant la population à l'étude, que je voulais comparer avec la population des bachelier(-ères) en travail social et des travailleurs et travailleuses sociaux(-iales) du Québec. Finalement, seulement les personnes diplômées d'État assistant(e) de service social (DEASS) ont constitué mon échantillon. De plus, cette recherche s'intéresse aux assistant(e)s de service social diplômé(e)s de l'État français sous l'arrêté ministériel du 29 juin 2004 et avant.

Comme cette profession est largement constituée de femmes autant en France qu'au Québec, j'ai choisi l'emploi du féminin pour désigner les étudiant(e)s et professionnel(le)s du travail social.

En France, on estime à plus de 48 000 le nombre de DEASS, dont 96% sont de genre féminin (Bouquet et Garcette, 2014). Au Québec, l'OTSTCFQ a dénombré que 88,25%

de ses membres sont de genre féminin (Liatard, 2020). Finalement, sept personnes sur huit participant(e)s de cette étude sont des femmes, mon échantillon reflète donc les statistiques actuelles.

C'est pourquoi pour le titre et la suite du mémoire, j'ai privilégié l'utilisation du genre féminin qui inclura tous les genres. Cependant, il ne s'agit pas de supplanter les personnes de genres masculins, non binaires ou trans, mais d'alléger la lecture de cet écrit.

TABLES DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS ii

AVANT-PROPOS iv

TABLES DES MATIÈRES vi

LISTE DES TABLEAUX xi

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES xii

RÉSUMÉ xiii

INTRODUCTION 1

CHAPITRE I PROBLÉMATIQUE 3

1.1 La mobilité internationale : des réalités affectant le Canada, le Québec et Montréal 4

1.1.1 Les politiques d'immigration au Canada et au Québec : un partage des responsabilités 4
1.1.2 Une concentration de personnes immigrantes d'origine française à Montréal 6
1.1.3 L'Entente entre la France et le Québec : un arrangement de reconnaissance mutuelle 7
1.1.4 État des lieux du nombre de DEASS exerçant au Québec 8

1.2 La construction de l'identité professionnelle en formation initiale : l'histoire, les réglementations et la formation en France et au Québec 10

1.2.1 L'émergence du travail social en France et au Québec 11
1.2.2 L'histoire et les réglementations du service social en France 12
1.2.3 L'histoire et les réglementations du travail social au Québec 14
1.2.4 La formation du DEASS en France 16
1.2.5 La formation en travail social au Québec 18
1.2.6 Les valeurs en travail social en France et au Québec 19

1.3 Synthèse de la recension des écrits et question de recherche 20

CHAPITRE CADRE CONCEPTUEL 23

2.1 Le processus migratoire des DEASS au Québec : entre le rêve et la réalité 24

2.1.1 Les phases prémigratoire, migratoire, postmigratoire des DEASS : projections de l'immigrante et défis d'adaptation 25
2.1.2 Quelques chocs culturels et barrières pour les DEASS au Québec 27

2.2 Les stratégies d'acculturation en emploi 30

2.3 L'identité professionnelle 33

2.3.1 Un concept dynamique et complexe 33
2.3.2 L'identité professionnelle selon Dubar 34

2.4 Documenter l'expérience des DEASS : processus migratoire, stratégies d'acculturation en emploi et identité professionnelle 36

CHAPITRE III MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE 37

3.1 La stratégie générale de la recherche 38

3.2 La population de recherche et échantillonnage 39

3.2.1 Le recrutement des participantes 40
3.2.2 Les caractéristiques des participantes 40

3.3 La méthode et les instruments de collecte de données 42

3.4 Les considérations éthiques 44

3.5 Le traitement et l'analyse des données 44

3.6 Les biais et les limites de l'étude 46

CHAPITRE IV RÉCITS RECONSTITUÉS DES PARTICIPANTES DE L'ÉTUDE .. 48

4.1 Alison : *La marieuse* 49

4.2 Charlène : *La globe-trotteuse* 51

4.3 Cloé : *Le caméléon* 54

4.4 Joëlle : *La grande gueule* 56

4.5 Leïla : *Le canard passionné* 59

4.6 Marie : *L'immigrante québécoise* 61

4.7 Romain : *Le déchiré* 64

4.8 Suzanne : *L'exploratrice* 67

CHAPITRE V PRÉSENTATION DES RÉSULTATS 70

5.1 La phase prémigratoire et migratoire : obtenir une expérience à l'étranger 71

5.1.1 Entre attentes et choix d'immigrer au Québec : une pluralité de raisons 71
5.1.2 La phase prémigratoire : bien se préparer avant d'immigrer 74

5.2 La phase postmigratoire : défis d'adaptation 75

5.2.1 L'arrivée des DEASS à Montréal : satisfaire d'abord des besoins de base .. 76
5.2.2 Les chocs culturels : différentes barrières à surpasser pour les DEASS 78
5.2.3 Les remises en question de l'immigration et la projection dans l'avenir : (in)décision 81

5.3 Les stratégies d'acculturation en emploi : réponses aux défis d'adaptation..... 83

5.3.1 La stratégie de séparation : résister 84
5.3.2 La stratégie d'assimilation : adopter 85
5.3.3 La stratégie d'intégration : s'approprier 87

5.4 L'identité professionnelle au Québec : constante négociation entre *soi* et *autrui*.... 88

5.4.1 DEASS à Montréal : nouveau rôle professionnel et manque de savoir théorique 89
5.4.2 DEASS à Montréal : choix du milieu de travail et adhésion à l'OTSTCFQ 91

5.5 Synthèse des résultats : l'expérience des DEASS immigrées à Montréal..... 93

CHAPITRE VI L'EXPÉRIENCE DES DEASS IMMIGRÉES À MONTRÉAL : APPRÉHENDER L'ÉCOSYSTÈME MIGRATOIRE..... 96

6.1 Le processus migratoire et l'identité professionnelle : interconnexion avec les technologies de l'information et de la communication (TIC) 97

6.2 Une « nouvelle » raison d'immigrer : un sentiment de saturation professionnelle 100

6.3 Le réseau familial et amical : un soutien précieux en France et au Québec..... 102

6.4 Les réseaux professionnels et institutionnels : acculturation en emploi et lieu de négociation de l'identité professionnelle 104

6.5 Les politiques d'immigration : exploration et enjeux de résidence pour les travailleuses temporaires françaises. 109

6.6 Synthèse de la discussion..... 111

CONCLUSION 113

ANNEXE A Affiche de recrutement 118

ANNEXE B Guide d'entrevue 120

ANNEXE C Certificat d'approbation éthique 127

ANNEXE D Formulaire de consentement 129

ANNEXE E Arborescence (arbre thématique) 135

RÉFÉRENCES 137

LISTE DES TABLEAUX

Tableau Page

1.1 Le nombre de DEASS membres de l'OTSTCFQ (2011-2019)..... 9

3.1 Le tableau de l'échantillon des huit DEASS participantes à l'étude……..….40

3.2 Les caractéristiques du statut migratoire, du milieu de travail et du permis d'exercice des participantes à l'étude 41

LISTE DES ABRÉVIATIONS, SIGLES ET ACRONYMES

ACFTS	Association canadienne pour la formation en travail social
ARM	Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles
DEASS	Diplôme / diplômé(e) d'État assistant(e) de service social *(France)*
EFTS	Établissement de formation en travail social
IP	Identité professionnelle
ISAP	Intervention sociale d'aide à la personne
ISIC	Intervention sociale d'intérêt collectif
IUT	Institut universitaire technique
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec
OTSTCFQ	Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec
PVT	Permis vacances travail *(possibilité de changer d'employeur)*
TIC	Technologies de l'information et de la communication
T.S.	Travailleuse sociale *(OTSTCFQ)*
TSSC	Travailleuse des services sociaux et communautaires

RÉSUMÉ

Cette étude s'intéresse aux personnes diplômées d'État assistante de service social (DEASS) formées en France, qui ont choisi d'immigrer au Québec et d'exercer dans la région métropolitaine de Montréal. Les DEASS bénéficient d'un *Arrangement de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles* (ARM) avec l'Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ) qui leur permet de demander un permis d'exercice et d'obtenir le titre de travailleuse sociale (T.S.). Aussi, depuis la mise en place de l'ARM, le DEASS est évalué à un niveau de baccalauréat en travail social par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI). Ainsi, l'objectif général de ce mémoire est de documenter l'expérience des DEASS exerçant dans le domaine du social. Le cadre conceptuel de cette recherche qualitative, dans une perspective phénoménologique et biographique, comporte trois concepts-clés : le processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'identité professionnelle. À partir de huit entretiens basés sur la technique des récits de vie, une partie de l'expérience des DEASS a été recueillie pour mieux comprendre leur processus migratoire, identifier et analyser leurs stratégies d'acculturation en emploi et explorer comment leur identité professionnelle (IP) est affectée par la migration. À travers les huit récits reconstitués des participantes de l'étude émergent différents profils de DEASS. C'est en mettant en lumière les expériences vécues par les participantes durant les différentes phases du processus migratoire (prémigratoire, migratoire et postmigratoire) que sont relatés leurs défis d'adaptation en emploi. Plus précisément, cette étude identifie leurs stratégies d'acculturation en emploi et se penche sur l'évolution de l'IP des DEASS à la suite de leur immigration. La discussion témoigne de l'importance des technologies de l'information et de la communication (TIC) et des réseaux entourant les DEASS dans le cadre de leur immigration et dans l'évolution de leur IP.

MOTS-CLÉS : assistante de service social, processus migratoire, identité professionnelle, stratégies acculturation

INTRODUCTION

À la suite de l'obtention de mon DEASS obtenu en France en 2012, j'ai choisi d'exercer ma profession en Côte d'Ivoire puis en France. Subséquemment, l'opportunité d'entreprendre des études à la maîtrise en travail social à l'UQAM s'est présentée et j'ai décidé de m'envoler vers le Québec. Comme c'est le cas de nombreuses personnes formées dans leur pays d'origine, qui immigrent pour étudier ou exercer à l'étranger, cette reprise d'études a été et est encore un grand défi migratoire et professionnel. Pour ce mémoire de maîtrise, j'ai travaillé sur un sujet qui me ressemble, m'intéresse et m'inspire. L'idée de creuser le sujet a germé lors de mes premiers mois à Montréal lorsque j'ai côtoyé de nombreuses DEASS grâce au réseau social Facebook. En effet, un groupe intitulé *Francophones ImmigrantEs au Québec exerçant dans le Social [FIQS]* compte, à ce jour, plus de 2150 membres, dont la plupart, viennent de France.

J'ai choisi de faire ma recherche sur l'expérience des DEASS, car c'est le seul diplôme qui bénéficie d'un arrangement de reconnaissance mutuelle de qualifications professionnelles (ARM) avec l'Ordre des travailleurs sociaux et thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ) pour exercer la profession de travailleuse sociale (T.S.). Par ailleurs, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI) compare les études de DEASS au niveau baccalauréat en service social québécois. De plus, depuis quelques années, plusieurs recherches ont été réalisées sur l'expérience migratoire de travailleuses sociales formées à l'étranger au sujet de leur adaptation professionnelle, de leur insertion sur le marché de l'emploi, de la reconnaissance de leurs compétences ou de leurs changements identitaires au Québec. Les échantillons de ces recherches sont constitués majoritairement par des DEASS

(Dumais Michaud, 2014; Gérard Tétreault, 2017; Pullen Sansfaçon et Ethier, 2016, 2018; Pullen Sansfaçon, 2010). Or, les DEASS viennent exercer au Québec sans avoir fait leurs études dans la province, sans connaître les différentes lois ou normes encadrant l'exercice professionnel (T.S.) ou les différents milieux de travail, ce qui soulève plusieurs enjeux. Ces constats sont importants à prendre en compte puisque l'identité professionnelle (IP) se construit durant la formation, à l'entrée sur le marché du travail puis dans les différentes expériences professionnelles (Dubar, 2015).

Ce mémoire a permis de répondre à la question suivante : *quelle est l'expérience des assistantes de service social formées en France immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social ?,* mais aussi à plusieurs questions spécifiques. Comment se passe leur processus migratoire ? Quelles stratégies d'acculturation utilisent-elles dans leur emploi ? Est-ce que leur identité professionnelle est affectée par l'immigration ?

Pour documenter l'expérience des DEASS, ce mémoire est constitué de six chapitres. Le chapitre I présente la problématique. En premier lieu, le point est fait sur les politiques migratoires du Canada et du Québec, puis sur la construction de l'IP des DEASS par rapport au Québec, pour terminer par une synthèse de incluant une présentation de la question de recherche, de l'objectif général et des objectifs spécifiques. Le chapitre II expose le cadre d'analyse, il présente les trois concepts retenus : le processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'identité professionnelle. Le chapitre III décrit la méthodologie de recherche incluant la stratégie générale de recherche, ainsi que la méthode de l'analyse des données de ce mémoire. Le chapitre IV sert à présenter huit récits reconstitués des participantes de l'étude pour répondre à l'objectif général, tandis que le chapitre V décrit les résultats obtenus pour répondre aux objectifs spécifiques. Le chapitre VI propose une analyse et une discussion des principaux résultats sur les différents enjeux liés à l'immigration et à l'identité professionnelle des DEASS à Montréal. Une conclusion et des pistes de recherche finalisent ce mémoire.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

Ce chapitre présente la problématique du sujet de recherche. Dans un premier temps, j'explore les politiques d'immigration fédérales (Canada) et provinciales (Québec). Ces dernières ainsi que l'augmentation du nombre de personnes françaises à Montréal m'amènent à décrire les ententes conclues entre le Québec et la France. Ces ententes facilitent l'accès au marché du travail pour certaines professions et certains métiers, dont l'ARM avec l'OTSTCFQ qui reconnaît les qualifications professionnelles des DEASS. La construction de l'IP des DEASS est ensuite documentée à travers l'histoire et les réglementations sur le travail social en France et au Québec. Une comparaison non exhaustive du contenu des formations et de la pratique professionnelle des DEASS et des T.S. est présentée afin de documenter la problématique. Le chapitre se termine par une synthèse de la recension des écrits et la présentation de la question de recherche et des objectifs.

1.1 La mobilité internationale : des réalités affectant le Canada, le Québec et Montréal

Depuis toujours, l'humain est un être mobile. Les déplacements qu'ils soient temporaires ou permanents ont existé dans l'histoire du monde et se sont amplifiés à travers le temps grâce à l'expansion des moyens de transport. Ces mouvements humains sont motivés selon le contexte de mobilité et amènent à le redéfinir et à imposer une réglementation, un cadre légal sur le plan de l'immigration et de l'intégration dans la plupart des pays (Legault et Rachédi, 2008; Siche, 2016). Comme le soulèvent Montgomery et Bourassa-Dansereau (2017), au départ, liés à des idéaux de conquêtes, des motivations commerciales ou idéalistes, les différents types de mobilités internationales sont aujourd'hui plus nombreux et diversifiés. Ces mouvements peuvent être liés à des besoins d'apprentissages (études), à la découverte (voyage), à un projet professionnel, un regroupement familial ou bien subis et/ou contraints comme c'est le cas pour les personnes réfugiées de pays en guerre ou vivant une crise humanitaire. Cette réalité est confirmée par les chiffres de l'ONU qui estime qu'en 2019 le nombre de migrants internationaux dans le monde était d'environ 272 millions, dont plus de la moitié vivaient en Europe (82,3 millions) ou en Amérique du Nord (58,6 millions) (United Nations, 2019). Au Canada, en 2019, « [l]e nombre élevé d'immigrants (313 580) ainsi que la hausse sommet du nombre des résidents non permanents (+171 536) ont expliqué l'important accroissement migratoire international » (Statistique Canada, 2019, parag. 7).

1.1.1 Les politiques d'immigration au Canada et au Québec : un partage des responsabilités

La mondialisation et la mobilité internationale exercent une influence importante sur les politiques d'immigration des pays (Parant, 2001). À cet effet, le Canada et le Québec se partagent les responsabilités en matière d'immigration. Au Canada, la sélection des personnes immigrantes a fluctué dans le temps, passant d'une immigration très homogène au XIXe siècle à une immigration plus diversifiée, caractéristique de la société

contemporaine (Baby-Collin, 2012; Daniel, 2003; Parant, 2001; Rachédi, 2008). C'est en 1971 que le Canada adopte la politique du multiculturalisme afin de préserver la culture des individus et des familles qui immigrent en reconnaissant leurs contributions à la culture, dite, nationale. La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* entre en vigueur en 2002 et « […] renforce la priorité donnée aux migrants accueillis selon les besoins économiques spécifiques du marché du travail, à côté des migrations familiales ou de réfugiés » (Baby-Collin, 2012, p.4). Porté par des idéaux multiculturels, d'intégration et d'insertion, le Canada respecte les différences ethniques, culturelles et linguistiques de ses personnes immigrantes. « Le respect des droits humains et la non-discrimination raciale sont donc au cœur de cette politique […] » (Rachédi, 2008, p.24).

Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec (MIFI), la part de personnes immigrantes au Québec pour l'ensemble du Canada est de 18%, similaire à celle de 2015 (MIDI, 2016). Rappelons que le Québec a priorisé dans les années soixante une immigration « culturellement francophone » plutôt qu'« économique » (Rachédi, 2008; Parant, 2001; Daniel, 2003). Depuis cette époque, la province peut choisir elle-même ses travailleurs et travailleuses qualifiés et l'Entente Couture-Cullen, conclue en 1978, a permis au Québec de favoriser un recrutement de main-d'œuvre francophone qualifiée (Rachédi, 2008; Parant, 2001; Daniel, 2003). « La consolidation des pouvoirs du Québec en matière d'immigration et d'intégration fait partie d'une politique volontariste d'affirmation de l'identité francophone » (Parant, 2001, p.15). Cette identité devient l'élément-clé dans la sélection des personnes immigrantes. En effet, les compétences linguistiques et la qualification de ses futures personnes immigrantes sont priorisées et des stratégies sont mises en place pour augmenter le nombre de personnes francophones avec des campagnes de recrutement dès 1990 (Parant, 2001). De plus, comme le souligne Rachédi (2008), une difficulté se présente pour le Québec, car la majorité des personnes immigrantes s'installent ou séjournent dans la région de Montréal. « Parmi les personnes immigrantes admises de

2008 à 2017 qui étaient présentes au Québec en janvier 2019, 72,2 % résidaient dans la région métropolitaine de Montréal, 24,8 % résidaient dans une autre région […] » (MIFI, 2020, p.20).

1.1.2 Une concentration de personnes immigrantes d'origine française à Montréal

L'immigration des personnes provenant de la France peut se faire à titre de résidence permanente ou temporaire. Le Gouvernement du Canada (2019, 17 septembre) explique qu'« [u]n résident permanent est une personne qui a obtenu le statut de résident permanent en immigrant au Canada, mais qui n'est pas encore citoyen canadien. Les résidents permanents sont citoyens d'autres pays » (parag. 3). La déléguée générale du Québec en France explique que chaque année entre 2014 et 2018, c'est un peu plus de 4200 personnes de nationalité française qui ont obtenu la résidence permanente pour s'installer au Québec (Boisvert, 2019, 23 décembre).

La résidence temporaire, c'est lorsqu'une personne est autorisée temporairement à travailler ou étudier sur le territoire. Le programme Expérience internationale Canada, par exemple, offre aux jeunes de 18 à 35 ans l'occasion de venir travailler et s'établir temporairement au Canada avec des permis de travail comme Jeunes professionnels ou le Permis Vacances Travail (PVT). Au niveau de l'immigration temporaire à titre de travailleur, entre 2008 et 2018, le nombre a doublé passant de 8000 à 16 000 personnes[1] (Boisvert, 2019, 23 décembre).

Pour le Consulat général de France au Québec (2020), le nombre total de Français et Françaises résidant au Canada est de 99 226 personnes. « Le nombre de Français inscrits sur les registres consulaires de Québec et de Montréal a presque doublé depuis 2005,

[1] En ce qui concerne les étudiants et étudiantes, en 2019 il y avait environ 19 000 personnes françaises inscrites dans les universités et les cégeps (Boisvert, M., 2019, 23 décembre).

passant de 45890 à 80900 (+76%) » (Consulat général de France à Québec, 2020, parag. 1). En décembre 2019, il y avait 61 550 personnes inscrites sur le registre à Montréal[2], c'est la communauté française la plus importante du Canada (Consulat général de France à Québec, 2020).

1.1.3 L'Entente entre la France et le Québec : un arrangement de reconnaissance mutuelle

Considérant l'importante mobilité existante entre le Québec et la France parmi les personnes travailleuses, étudiantes et chercheuses, les autorités compétentes des deux gouvernements ont conclu le 17 octobre 2008 l'*Entente entre le Québec et la France en matière de reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles ainsi que d'autres ententes du même type* (MRIF, 2011). Entrée en vigueur le 10 juin 2009, l'Entente France-Québec fonctionne selon le principe de réciprocité. Son objectif est de permettre aux personnes diplômées d'obtenir plus facilement le droit d'exercer leur profession sur le territoire de l'un ou de l'autre des signataires (Gouvernement du Québec, 2019, 15 mai).

À la suite de cette entente, l'OTSTCFQ et le ministère français des Solidarités et de la Santé de l'époque ont réalisé un examen global des champs de pratique et des titres de formation des DEASS et des T.S. (MRIF, 2017). Cet examen a permis de signer le 27 avril 2009, l'*Arrangement en vue de la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles des travailleurs sociaux au Québec et des assistants de service social en France* (ARM). Cet ARM permet à la détentrice d'un DEASS, obtenu en formation

[2] Les personnes provenant de France ne s'inscrivent pas toujours au registre des Français établis hors de France, ainsi le chiffre avancé est potentiellement plus élevé.

initiale[3], de demander un permis d'exercice à l'OTSTCFQ et l'inscription au Tableau de l'Ordre pour exercer la profession, et ce, sans formation académique ou stage supplémentaire.

En parallèle, rappelons que cet ARM a permis au MIFI de comparer le DEASS au repère scolaire québécois de niveau *baccalauréat* dans le domaine de formation du *service social*. Cette évaluation comparative n'est pas une équivalence, mais permet au DEASS d'occuper des postes exigeant un niveau de premier cycle universitaire, par exemple sur des emplois de la catégorie des travailleuses des services sociaux et communautaires[4] (TSSC), exigeant ou non l'appartenance à l'OTSTCFQ.

1.1.4 État des lieux du nombre de DEASS exerçant au Québec

De prime abord, il faut mentionner qu'il n'existe pas de statistiques disponibles sur les DEASS présentes au Québec. Hormis, les données fournies par l'OTSTCFQ nous ne connaissons pas le nombre de DEASS qui ne sont pas membres de l'Ordre, mais qui exerce sur le territoire. En effet, l'OTSTCFQ est la seule instance réglementaire qui a pu préciser qu'« [i]l y a 96 membres actifs sur la base d'un DEASS. Comme information additionnelle, si nous comptons les membres actifs et inactifs (qui sont radiés pour

---

[3] En France, il est possible d'obtenir le DEASS sans avoir nécessairement suivi la formation initiale de trois ans d'étude. Grâce à l'expérience professionnelle notamment, il est possible de passer par la validation des acquis de l'expérience (Service-public, 2019, 7 novembre). On pourrait comparer cette situation aux personnes qui déposent une demande d'admission par voie d'équivalence auprès d'un ordre professionnel pour accéder à la profession selon l'équivalence de formation.

[4] « Les travailleurs des services sociaux et communautaires administrent et mettent en œuvre différents programmes d'assistance sociale et de services communautaires, et aident les clients à régler leurs problèmes personnels et sociaux. Ils travaillent pour des organismes gouvernementaux et de services sociaux, des organismes de soins de santé mentale, des foyers de groupe, des refuges, des centres d'aide aux toxicomanes, des conseils et commissions scolaires, des établissements correctionnels et d'autres établissements » (Statistique Canada, 2011, parag. 1).

quelque raison que ce soit), il y en a 188 » (J. Malo, courriel professionnel, 22 janvier 2020).

À partir des rapports annuels de l'OTSTCFQ (2019, 2018, 2017, 2016, 2015, 2014, 2013, 2012a, 2011), on constate que le nombre de demandes d'admission pour l'obtention du permis de T.S. a augmenté en vertu de l'ARM, mais a également fluctué dans le temps. Il n'y a pas de données précises avant 2011. Seulement à partir de 2010-2011, l'OTSTCFQ recensait 8 admissions de la part des DEASS, alors qu'en 2018-2019 on compte 18 demandes acceptées. Voici un tableau résumé des demandes d'admission des DEASS acceptées par l'OTSTCFQ en fonction de ses rapports annuels.

Tableau 1.1 Le nombre de DEASS membres de l'OTSTCFQ (2011-2019)

Rapport annuel	10-11	11-12	12-13	13-14	14-15	15-16	16-17	17-18	18-19
Nombre de DEASS ayant été acceptées par l'OTSTCFQ	8	15	17	19	23	20	16	17	18

À la lecture du tableau, on constate une légère baisse à partir de 2015 pour laquelle il n'existe pas d'explications. Cependant, on peut émettre une hypothèse. En effet, malgré la facilité à devenir membre de l'OTSTCFQ, il n'est pas aussi aisé d'obtenir un emploi de T.S. pour les DEASS qui ont immigré au Québec. Le mémoire de recherche de Gérard Tétreault (2017) sur les *Expériences de reconnaissance professionnelle de sept assistantes et assistant de service social français devenus travailleuses et travailleur sociaux au Québec,* souligne la difficulté pour les DEASS d'intégrer le marché du travail québécois, d'obtenir leur première expérience de travail conséquemment à l'attribution de nouveaux rôles professionnels, un manque de connaissances du contexte local ou de difficultés linguistiques (anglais principalement).

Pour résumer, les politiques d'immigration du Canada et du Québec permettent aux personnes originaires de France de venir s'installer dans la province en résidence permanente ou temporaire. Une concentration importante de personnes françaises s'installe d'ailleurs dans la région métropolitaine de Montréal. Dans le domaine du travail social, les autorités compétentes au Québec et en France ont signé un ARM découlant de l'Entente France-Québec permettant, entre autres, aux DEASS d'exercer à titre de T.S. au Québec et de voir le diplôme reconnu comme un baccalauréat en travail social par le MIFI. Cependant, même si une reconnaissance de qualifications professionnelles existe, les contextes d'apprentissage et de formation en travail social au Québec et en France sont différents. Ils sont liés à une évolution sociohistorique de la profession, à des choix gouvernementaux et de certifications de formations différentes. Les DEASS en immigrant font face à une nouvelle culture, de nouveaux contextes d'exercice et de pratiques professionnelles. Elles peuvent s'attendre à des différences culturelles et des transformations identitaires à Montréal (Dumais Michaud, 2014; Gérard Tétreault, 2017). De ce fait, il est possible de se demander si ces éléments affectent leur IP.

1.2 La construction de l'identité professionnelle en formation initiale : l'histoire, les réglementations et la formation en France et au Québec

Pour Crête, Pullen Sansfaçon et Marchand (2015), la formation initiale « […] est reconnue comme premier mode de socialisation professionnelle, contribuant de manière significative à la construction de l'identité professionnelle (Wiles, 2013) » (p.139). Le curriculum de formation engage l'étudiante dans le développement de son IP, qui se développera davantage avec son adaptation et son intégration dans un emploi (Genest Dufault *et al.*, 2017). Dubar (2015) explique que l'IP est en mouvance et évoluera en fonction des mutations et dynamiques individuelles, d'emplois, environnementales, sociales et culturelles et que la formation initiale contribue à sa construction. Tous ces

aspects sont importants à prendre en compte dans le cadre d'une immigration et le processus migratoire et l'IP seront développés plus amplement dans le cadre conceptuel.

Dans les sections suivantes, la recension des écrits se concentre sur l'émergence du travail social, la réglementation de la profession et la formation initiale des programmes de travail social en France et au Québec, puisque c'est durant la formation pour obtenir son diplôme que l'étudiante acquiert les compétences et savoirs professionnels qui l'aideront à construire sa propre IP (Crête *et al.*, 2015; Gusew et Berteau, 2011).

1.2.1 L'émergence du travail social en France et au Québec

L'émergence du travail social au Québec et du service social[5] en France est issue de nombreux mouvements et luttes qui ont amené à une certaine professionnalisation des métiers. Bouquet et Garcette (2009) expliquent comment en France plusieurs éléments vont permettre de passer de « la notion de charité » à celle de la prise en compte (accompagnement) et de la « bienfaisance et de la philanthropie » à des pratiques d'interventions sociales méthodiques et professionnelles. Un phénomène semblable s'est produit au Québec (Deslauriers et Turcotte, 2015). Historiquement, en France et au Québec, les premières intervenantes sociales étaient issues du monde catholique et/ou bourgeois et intervenaient auprès de populations défavorisées. Ces premières « travailleuses sociales » n'avaient pas de formation spécifique, elles étaient porteuses de valeurs humanistes et religieuses, très présentes au XIXe et au début du XXe siècle (Deslauriers et Turcotte, 2015). La prise en charge par l'État des populations les plus

[5] Selon Blum (2002), « [t]rois branches principales d'activités sont regroupées sous l'étiquette « travail social » [en France]. Service social, éducation spécialisée et animation socio-culturelle n'ont pas les mêmes racines, la genèse en est différente, tant chronologiquement que conceptuellement. Le terme même de travail social ne s'est généralisé que tardivement, dans les années 1970 » (p.83).

démunies a débuté dès la moitié du XXe siècle remplaçant progressivement la place de l'Église et de la charité chrétienne.

Autant en France qu'au Québec, l'intervention auprès des groupes et des communautés a été développée. Au XIXe siècle on parlait plutôt d'animation sociale (Bouquet Dubasque, 2011; Deslauriers et Hurtubise, 2007). De plus, les deux États ont en commun d'avoir développé l'intervention individuelle à partir du *case-work* tel qu'élaboré par Mary Richmond[6] au début du XXe siècle. Cette dernière, en plus de miser sur les potentialités de la personne, « […] a insisté sur la nécessité de prendre en considération les liens entre la personne et les différents contextes dans lesquels elle évolue, notamment la famille, l'école, le milieu de travail » (Turcotte et Deslauriers, 2017, p.2).

1.2.2 L'histoire et les réglementations du service social en France

En France, le brevet de capacité professionnelle est créé en 1932. C'est en 1938 que le premier diplôme d'État d'assistante (de service) social voit le jour à la suite de l'élan des premières écoles en service social, la Conférence internationale de service social, l'appui des associations professionnelles et la confusion des professions dans le domaine du travail social (Delaunay, 2007; Rullac, 2014). La formation initiale a évolué, passant d'une approche plutôt médico-sociale (une année de formation est commune avec les infirmières jusqu'en 1968) à une approche plus psychosociale (Delaunay, 2007).

Le *case-work* américain[7] a fortement influencé l'enseignement et la pratique des DEASS en proposant d'adopter une méthode d'aide psychosociale individualisée qui contribuera à la professionnalisation du service social (Bouquet et Garcette, 2009). Cette méthode

---

[6] *Social Diagnosis*, paru en 1917 par Mary Ellen Richmond

[7] « En France, les deux pionnières de cette méthodologie [sont] Marie-Thérèse Vieillot, assistante sociale, et Myriam David, pédopsychiatre et psychanalyste […] » (Valette-Damase, 2003, p.117).

s'est appuyée sur la psychologie, la psychanalyse et la psychiatrie en plus des apports d'autres disciplines, telles, la biologie, la pédagogie et la théorie des systèmes (Molina, 2017). Aujourd'hui, la méthode d'intervention individuelle, couples et familles, enseignée dans des établissements de formation en travail social (EFTS) ou des instituts universitaires techniques (IUT), s'appelle l'intervention sociale d'aide à la personne nommée couramment l'ISAP (Bouquet, 2009). Ce n'est qu'après 1962 que l'État introduit l'enseignement de l'intervention de groupe et communautaire dans le programme de formation des DEASS (Bouquet et Dubasque, 2011). L'intervention sociale d'intérêt collectif (ISIC) comprend désormais le travail social avec les groupes (approche psychosociologique), le travail social communautaire et le développement social local (Bouquet et Dubasque, 2011).

En parallèle, créée en 1944, l'Association nationale des assistants de service social (ANAS) a élaboré un code de déontologie en 1949 (ANAS, 1994), actualisé en 1994 pour « […] homogénéiser les pratiques professionnelles et donner une identité à l'ensemble du corps professoral » (Molina, 2017, p.36). Même si ce code n'a aucune valeur juridique, il est largement suivi par toutes les professionnelles du travail social en France. En effet, il existe treize diplômes et formations en travail social contrôlés par le ministère des Solidarités et de la Santé en France (MSS, 2018). Comme le souligne Delaunay (2007), comme plusieurs compétences et cours sont communs entre le DEASS et d'autres diplômes en travail social (éducation spécialisée, conseil en économie social et familial, etc.), cette tendance fait en sorte d'atténuer l'expertise de l'assistante de service social vers une « […] appartenance à un ensemble générique, globalisant : celui du travail social, […] l'identité professionnelle devient multiple, donc plus floue, voire incertaine » (p.48). Ces différents diplômes impliquent parfois une confusion des professions donc un manque de reconnaissance (Delaunay, 2007).

Cependant, l'État français a protégé et réglementé le titre professionnel d'assistante de service social selon l'art. L. 411-1 du *Code de l'action sociale et des familles* (CASF). Sur le plan juridique, la profession est encadrée par la *Loi n°46-330 du 8 avril 1946* (Art. R411-1 à R411-10) et par le *Code pénal* (Art. 226-13 et 226-14) qui porte sur l'atteinte au secret professionnel. Une fois en poste les DEASS doivent obligatoirement faire enregistrer leur titre au répertoire ADÉLI[8] (Art. L. 411-2 du CASF). Cette réglementation implique que les DEASS sont certifiées par l'État français pour assurer la protection du public et leur formation continue personnelle est souvent encadrée par l'employeur. C'est le diplôme et non un ordre professionnel qui impose de rester dans une « veille professionnelle », c'est-à-dire s'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques, développer et transférer ses connaissances professionnelles. De plus, l'ANAS promeut l'intérêt de ses membres en proposant un soutien important dans la pratique de la profession, contrôle l'utilisation illégale du titre et diffuse le code de déontologie (ANAS, 2019, 8 octobre, 2018, 17 mars).

1.2.3 L'histoire et les réglementations du travail social au Québec

En ce qui concerne le Québec, le travail social est axé sur une approche plus sociologique.

> [L]e recul de l'intervention directe de l'État dans plusieurs champs du travail social, la présence importante et militante d'organisations communautaires ainsi que le financement par l'État du secteur communautaire ont donné au travail social au Québec une spécificité certaine. (Turcotte et Deslauriers, 2017, p.23)

L'État québécois a cependant participé à la reconnaissance de la profession et au financement des services sociaux et services communautaires. Le 4 février 1960, il a reconnu l'encadrement de l'exercice du travail social grâce à la *Loi concernant la Corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec.* Ce n'est

[8] C'est un répertoire des professionnel(le)s de la santé et des services sociaux, géré par l'agence régionale de santé sous le ministère des Solidarités et de la Santé en France.

qu'après 1973 que la corporation des travailleurs sociaux devient l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec, puis l'OTSTCFQ en 2009 après avoir incorporé les thérapeutes conjugales et familiales en 2001 (OTSTCFQ, 2018b; Turcotte et Deslauriers, 2017). La profession de T.S. relève donc de l'OTSTCFQ qui est régi par le système professionnel québécois depuis l'adoption du *Code des professions* en 1973. L'Ordre joue un rôle majeur dans la protection du public puisque le titre professionnel T.S. est réservé aux membres. Il sanctionne les infractions au *Code des professions,* aux lois particulières et aux règlements afférents puisqu'il a pour mandat de

> contrôler la compétence et l'intégrité des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux; surveiller et réglementer l'exercice professionnel; gérer le processus disciplinaire; favoriser et soutenir le développement professionnel; contrôler l'exercice illégal et l'usurpation des titres professionnels. (OTSTCFQ, 2020, parag. 2)

La législation sur le secret professionnel est encadrée par la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12) et fait partie du *Code de déontologie* des T.S. Les membres ont le devoir de respecter le *Code de déontologie* et les normes de pratique de la profession.

Récemment, la *Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines* (PL 21, 2009) a établi une réserve d'exercice pour des activités risquant des préjudices dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. Cela entraîne, comme le souligne Pauzé (2015), que l'adhésion à l'OTSTCFQ est obligatoire pour les diplômées universitaires en travail social qui doivent exercer des activités réservées dans le cadre de leur emploi. À ce jour, tous les programmes de baccalauréat et de maîtrise en travail social au Québec donnent accès à l'OTSTCFQ.

Cependant, les diplômées peuvent travailler dans le domaine du social sans porter le titre et sans pratiquer les activités réservées de T.S.. Ces personnes peuvent travailler dans les services sociaux et communautaires ou dans l'enseignement, la recherche, la coordination d'équipe, etc.

1.2.4 La formation du DEASS en France

En France, c'est sous le contrôle de l'État et ses régions que l'on enseigne le service social dans des EFTS ou des IUT. Bouquet (2005) explique que

> […] le travail social n'est pas considéré comme une discipline, mais plutôt comme un champ de pratiques. Aussi, l'enseignement n'est pas sous la tutelle de l'université. Il relève du domaine de l'enseignement professionnel et il est la responsabilité du ministère [des Solidarités et de la Santé]. (p.46)

Les Annexes du DEASS (DGCS, s.d.) comportent le référentiel professionnel, de formation et de certification[9]. Ces Annexes guident les EFTS et IUT dans l'élaboration des cours et l'évaluation de leurs étudiantes. La certification est à la fois régionale et nationale, c'est-à-dire qu'un socle de compétences communes permet d'uniformiser le diplôme sur le territoire français. L'ensemble des DEASS bénéficient d'un nombre d'heures de cours et de stages définis par les Annexes dans les établissements où elles étudient. Selon les Annexes, les DEASS doivent avoir un « profil type général » pour entrer sur le marché de l'emploi rapidement et agir avec les personnes « par une approche globale[10] ». De Robertis (2006) indique que « [l]'approche globale désigne la manière

[9] Récemment, l'arrêté du 22 août 2018 relatif au diplôme d'État d'assistant de service social a modifié le contenu des annexes et donc de la formation. Étant donné que la nouvelle réforme du DEASS a été appliquée en 2018 et verra ses futures diplômées en 2021, j'ai choisi de comparer les référentiels encore actuels puisque les participantes que j'ai rencontrées pour cette recherche ont reçu cette formation.

[10] Les Annexes ne précisent pas cependant ce que signifie une « approche globale ». Selon les différentes lectures, l'approche globale se rapproche du psychosocial et de la systémie.

de resituer l'acte professionnel dans un contexte social et institutionnel, et aussi une approche de la personne sous tous ses aspects psychologiques et sociaux » (s.p.). Plus récemment, cette auteure rapporte que « [l]a théorisation en France de « l'approche globale » plus centrée sur une vision intégrée et holistique de l'intervention se développe [au cours des années 70] » (De Robertis, 2020, p.8).

Axée sur un enseignement théorique issu des sciences humaines et sociales, des sciences économiques, juridiques, de l'éducation, de la communication et de la santé (1740 heures) et une formation pratique (1600 heures de stage). La formation s'appuie sur la réussite de chacun des quatre domaines de compétences (DC) qui sont associés au DEASS, l'intervention professionnelle en service social (DC1), l'expertise sociale (DC2), la communication professionnelle en travail social (DC3) ainsi que l'implication dans les dynamiques partenariales, institutionnelles et interinstitutionnelles (DC4) (MSS, 2017). Le mode de formation du DEASS est par alternance, c'est-à-dire qu'il favorise l'intégration des différents savoirs (enseignements théoriques et formation pratique), dans un va-et-vient régulier de l'étudiante entre le milieu de stage et le lieu de formation. L'alternance intégrative vise à outiller les étudiantes par l'analyse constante de la pratique professionnelle pour développer leurs compétences (*Circulaire DGAS/4A no 2008-392*). La préoccupation des écoles est de développer chez l'étudiante autant de compétences en ISAP qu'en ISIC, ces deux types d'interventions méthodologiques étant au cœur de l'intervention professionnelle en service social. Cependant, les approches en travail social (telles que : féministe, interculturelle, écosystémique, structurelle, etc.) sont peu étudiées pour guider leurs interventions au profit de « l'approche globale ».

Par ailleurs, Rullac (2014) souligne que la division entre la théorie et la pratique, l'« opposition » entre les EFTS et les universités contrastent avec la position du Québec qui intègre les écoles de travail social dans l'université. Cet aspect est important à prendre en considération, car en France même si les EFTS et les universités collaborent

davantage, le travail social n'est pas considéré comme une discipline à part entière (Rullac, 2014). D'ailleurs, c'est principalement d'autres disciplines qui produisent les savoirs théoriques pour le travail social (AFFUTS, 2013) ou bien la recherche-action utilisée par les professionnelles du social pour produire des connaissances et des savoirs à partir du « terrain » (Tourrilhes et Fraga Levivier, 2017).

1.2.5 La formation en travail social au Québec

Au Québec, c'est l'Association canadienne pour la formation en travail social (ACFTS) qui accrédite le baccalauréat et la maîtrise en travail social comme tous les programmes de formation de niveau universitaire en travail social au Canada. L'ACFTS laisse une marge de manœuvre plus grande au niveau des curriculums de formation à chaque universités. En effet, les normes d'agrément (2014) ne visent

> […] pas une uniformisation de la formation en travail social ; au contraire, elles visent à promouvoir le caractère unique et la diversité des programmes de travail social dans toutes les régions du Canada et à permettre à ces derniers de mieux répondre aux besoins particuliers à leur contexte et à leurs partenaires. (AFCTS, 2014, p.2)

L'ACFTS (2014) permet une plus grande flexibilité dans l'offre de cours dans les universités du Québec tout en précisant les objectifs d'apprentissage. Par exemple :

> Se considérer comme un professionnel du travail social et adopter les valeurs qui définissent la profession du travail social. […] Appliquer la pensée critique dans le cadre de la pratique professionnelle. […] Être en contact avec des personnes, des familles, des groupes et des collectivités dans le cadre de la pratique professionnelle. (ACFTS, 2014, p10-12)

Les étudiantes en travail social possèdent différentes connaissances théoriques et méthodologiques à appliquer dans leur pratique professionnelle. Elles peuvent poursuivre leurs études à la maîtrise ou au doctorat en travail social. Finalement, c'est plutôt la recherche universitaire et l'importance accordée à la théorie, aux approches

mobilisées en travail social qui vont influencer l'intervention. Selon les normes d'agrément de l'ACFTS (2014), la formation pratique doit être d'une durée minimale de 700 heures. La formation en travail social est constituée de trois axes : théorique, méthodologique et pratique, qui sont indispensables et complémentaires puisque l'objectif n'est pas seulement de former des professionnelles, mais des praticiennes réflexives, éthiques et critiques, prêtes à intégrer un emploi ou à poursuivre leurs études (UDEM, 2020; UQAM, 2020).

1.2.6 Les valeurs en travail social en France et au Québec

Il semble que la pratique du travail social, en France et au Québec, soit basée sur une éthique et un code de déontologie très similaire ainsi que des valeurs communes. À cet effet, la Fédération internationale des travailleurs sociaux[11], dont l'ANAS est membre, identifie les valeurs du travail social comme étant « […] le respect de la valeur intrinsèque de l'être humain et de sa dignité, le fait de ne pas nuire, le respect de la diversité, la défense des droits humains et de la justice sociale » (FITS, 2014, 10 juillet, p.2). Ces valeurs, même si les termes sont adaptés selon le pays, figurent également au Référentiel de compétences des travailleuses sociales et travailleurs sociaux (OTSTCFQ, 2012b) et dans les normes d'agrément (ACFTS, 2014). Dumais Michaud (2014) rapporte que « […] la majorité des [DEASS] ont affirmé que les valeurs professionnelles semblaient être les mêmes dans leur pays d'origine et à Montréal » (p.86). Les valeurs du travail social semblent relativement transférables pour les DEASS exerçant en tant que T.S. au Québec (Dumais Michaud, 2014; Gérard Tétreault, 2017; Pullen-Sansfaçon *et al*., 2014).

[11] La Fédération internationale des travailleurs sociaux est une organisation mondiale luttant pour la justice sociale, les droits de l'Homme et le développement social par la promotion du travail social, modèle de meilleures pratiques et la facilitation de la coopération internationale.

Précisons qu'il n'existe pas de données exploratoires sur les DEASS exerçant en tant qu'intervenantes sociales dans les services sociaux et communautaires de la classification nationale des professions : TSSC.

En guise de conclusion, je souhaite mettre en évidence certains points de convergence entre l'exercice et la formation au Québec et en France. Tout d'abord, la connaissance de l'histoire du travail social, de ses fondements, de l'intégration des déterminants sociaux de la santé à la réflexion et la pratique font partie intégrante des deux formations. Ensuite, les différentes interventions en travail social ciblent les individus, les familles, les couples, les groupes et les communautés dont les méthodes d'intervention impliquent des étapes, telles que l'évaluation, la planification, la réalisation et la fin de l'intervention. De plus, il est obligatoire d'étudier les politiques sociales du contexte national et local dans lequel le travail social se pratique et leurs répercussions sur la population. Aussi, il est important de connaître l'apport de la recherche dans l'intervention. Une importance est accordée aux collaborations partenariales et interinstitutionnelles. La législation sur le secret professionnel et la confidentialité font partie intégrante de l'identité des étudiantes puis des professionnelles en travail social. Par ailleurs, une grande importance est accordée à l'analyse de la pratique, la supervision et la formation continue pour s'assurer du développement professionnel (Genest Dufault *et al.,* 2017; Molina, 2017).

1.3 Synthèse de la recension des écrits et question de recherche

Les politiques migratoires du Canada et du Québec ont évolué dans le temps. Aujourd'hui au Québec, elles sont plutôt centrées sur les besoins en main-d'œuvre qualifiée et prioritairement francophone. Les DEASS peuvent immigrer en tant que résidentes, permanente ou temporaire. Elles ont accès au permis de T.S. grâce à l'ARM entre l'OTSTCFQ et le ministère français et bénéficient d'une reconnaissance de formation à un niveau de 1er cycle universitaire. Cette passerelle administrative permet

aux DEASS souhaitant venir s'installer au Québec d'exercer dans le domaine du social. D'ailleurs, on constate que la région métropolitaine de Montréal reste le secteur privilégié des personnes françaises pour leur installation. Cependant, venir exercer sa profession dans un autre pays que celui dans lequel on a été formé soulève des questionnements. La DEASS a intégré les caractéristiques de sa profession, ses méthodologies d'intervention durant ses études et ses expériences professionnelles. La durée de la formation pratique, le contenu des cours, les théories et l'apprentissage des approches en travail social ne sont pas identiques au Québec. Comme le rappellent Gusew et Berteau (2011) s'appuyant sur les travaux de Gibelman : « Le travail social est […] influencé plus que jamais par des *facteurs environnementaux* (sociétaux) et des *facteurs internes* à la profession » (p.11). Au Québec, la formation offerte par les universités et l'encadrement de la profession par un Ordre professionnel sont différents par rapport à la France. Dubar (2015) explique que l'IP est amenée à se modifier et s'accommoder selon les différents contextes socioprofessionnels.

D'après les récentes recherches, ce champ est en pleine émergence et il existe peu de données récentes spécifiquement sur l'expérience des DEASS à Montréal. Cette avenue apparaît donc pertinente pour le travail social et cherche à répondre à la question suivante :

- Quelle est l'expérience des assistantes de service social formées en France immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social ?

L'objectif général est de

- Documenter l'expérience des DEASS immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social.

Pour documenter cette expérience en contexte d'immigration, l'attention se posera sur le processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'exploration de l'évolution de l'identité professionnelle des DEASS.

Les objectifs spécifiques sont de :

- Mieux comprendre le processus migratoire des personnes diplômées d'État assistante de service social
- Identifier et analyser les stratégies d'acculturation en emploi des DEASS
- Explorer comment l'identité professionnelle des DEASS est affectée par la migration

CHAPITRE 2

CADRE CONCEPTUEL

Ce chapitre a pour objectif de présenter le cadre conceptuel de la recherche à partir de trois concepts-clés. Dans un premier temps, il est question du processus migratoire. Après avoir clarifié ce concept, c'est à l'aide de différentes recherches concernant les DEASS au Québec que sont présentées les différentes phases du processus migratoire, soit prémigratoire, migratoire et postmigratoire incluant les chocs culturels et les « barrières » rencontrées par les DEASS. Dans un second temps, les stratégies d'acculturation en emploi sont développées, pour terminer par le concept de l'identité professionnelle tel que proposé par Dubar.

2.1 Le processus migratoire des DEASS au Québec : entre le rêve et la réalité

Au départ, Legault et Fronteau (2008) ont défini le processus migratoire comme « […] l'ensemble des phénomènes, émotifs, physiques, affectant un individu à partir du moment où il prend la décision de migrer jusqu'à son adaptation dans son nouveau pays » (p.44). Ces auteurs parlent de processus d'adaptation, d'intégration et d'acculturation qui se vivent dans trois contextes différents : la phase prémigratoire, migratoire et postmigratoire. Ces phases évoluent dans le temps, sont multidimensionnelles et complexes. Elles sont conditionnelles, d'une part à l'engagement du pays d'accueil à favoriser l'adaptation de la personne immigrante et d'autre part à l'engagement de cette dernière à s'intégrer et s'acculturer dans son pays d'accueil. Cette conception du processus migratoire a été revisitée par Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) qui précisent que les phases[12] prémigratoire, migratoire et postmigratoire sont dynamiques et interreliées selon « […] des parcours, des projets, des identités propres et des histoires culturelles, familiales, sociales, linguistiques, religieuses [propres à chaque personne immigrante] » (p.70). En effet, il n'est pas possible d'associer une phase à l'adaptation, une phase à l'intégration et une phase à l'acculturation de façon cloisonnée et « étapiste ». Le sens de ces termes a évolué, on parle désormais de défis d'adaptation qui traversent l'ensemble du processus migratoire.

Les défis d'adaptation représentent les ajustements au niveau individuel, professionnel, collectif, sociétal et environnemental auxquels la société d'accueil et les personnes immigrantes vont faire face durant le processus migratoire (Simonet, 2009). Cela signifie que l'immigration n'affecte pas seulement une personne. Il faut tenir compte du système social, culturel et familial de la personne immigrante et qui la traverse, inconsciemment

[12] Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) parlent d'*étape* migratoire, mais je privilégie le terme *phase* qui réfère moins à l'idée de franchir des paliers, mais plutôt à celle de suivre son propre processus dans un va-et-vient continu.

parfois. Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) critiquent la conception linéaire d'une confrontation entre la culture d'origine et d'accueil et proposent plutôt l'idée d'un va-et-vient entre les deux cultures favorisant l'émergence de stratégies d'acculturation. Cette nouvelle conception inclut la régulation des attentes de la personne immigrante et son autoperception par rapport à son adaptation. À l'aide des données concernant les DEASS au Québec issues de différentes recherches, je ferai des liens avec les différentes phases du processus migratoire.

2.1.1 Les phases prémigratoire, migratoire, postmigratoire des DEASS : projections de l'immigrante et défis d'adaptation

Les DEASS peuvent envisager d'immigrer seules, en couple, en famille ou avec des ami(e)s. La projection dans l'avenir, le désir d'être davantage reconnues professionnellement, d'aspirer à de meilleures conditions économiques, familiales, sociales et/ou de voyager peut permettre de concrétiser un projet migratoire et fait partie du processus migratoire (Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016). Pour les DEASS, il semble que le travail social au Québec est perçu comme « très avancé » au niveau de la recherche et de l'intervention sociale. Ainsi, plusieurs professionnelles projettent d'immigrer dans l'espoir de connaître et « vivre le travail social québécois » (Gérard Tétreault, 2017). « Les [sept] personnes interviewées ont lié diverses raisons au constat presque unanime que le travail social est plus développé au Québec qu'en France et que les travailleurs sociaux y sont davantage reconnus » (Gérard Tétreault, 2017*,* p.122). Une des raisons évoquées correspondrait au fait que le travail social est étudié au sein de l'université et permet d'obtenir un niveau baccalauréat (l'équivalent d'un niveau licence en France) (Gérard Tétreault, 2017; Dumais Michaud, 2014).

La phase prémigratoire débute à partir du moment où l'idée d'immigrer a germé et se concrétise dans une préparation. Il s'agit de la mise en action du projet et du recueil d'informations avant l'arrivée au Québec. Les DEASS peuvent s'informer sur les diverses possibilités d'immigration au Québec (stage international, permis de travail ou

résidence permanente, etc.), sur l'ARM, le processus d'évaluation comparative de leur diplôme au Québec, etc. Comme expliqué dans la problématique (Chapitre I), les démarches de reconnaissance sont facilitées et cela diminue quelques défis d'insertion professionnel à l'arrivée (Ethier et Pullen Sansfaçon, 2016; Gérard Tétreault, 2017; Gérard Tétreault et Pullen Sansfaçon, 2015). Selon le statut d'immigration ou le type de permis de travail, il se peut que le projet diffère. Une personne DEASS inscrite dans le programme de l'Expérience internationale Canada pourrait venir au Québec avec l'intention de combiner travail et voyage, c'est-à-dire exercer dans le social et projeter un voyage à travers le Canada sans installation définitive au Québec. Finalement, selon son projet d'immigration, chaque personne a des attentes différentes par rapport au Québec et au Canada.

La phase migratoire correspond à l'entre-deux, c'est le trajet, le temps du voyage jusqu'au pays d'accueil, la migration comme telle. Il semble qu'il existe peu d'aléas qui font obstacle au voyage des DEASS vers le Québec (par avion principalement) à part peut-être, les procédures douanières et d'immigration à l'arrivée au Québec (MIDI, 2017; OPQ, 2017).

La phase postmigratoire débute avec l'arrivée et l'installation dans le pays. Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) l'expliquent comme suit :

> C'est une étape d'adaptation qui correspond à une quête de satisfaction des besoins de base (matériels, sociaux…), à une quête de sens et de reconnaissance, mais aussi à une transformation identitaire au contact d'une société, d'une culture et d'amis nouveaux. Après une phase de lune de miel où tout apparaît nouveau et beau, les immigrants vivent ensuite une période d'activité intense qui renvoie aux divers processus d'insertion professionnelle, scolaire, sociale, linguistique… (p.72)

Pour ces auteures, la phase postmigratoire est synonyme d'installation globale, de prise de conscience et de nouveaux défis d'adaptation. Cette phase comprend des défis qui ne

sont pas « linéaires et chronologiques ». Ils se relèvent dans la société d'accueil qui doit, elle aussi, s'adapter avec les moyens dont elles disposent.

Pendant leur installation à Montréal, les DEASS vont découvrir la ville, s'assurer de trouver un logement, vérifier leur accès au régime d'assurance maladie, aller chercher leur numéro d'assurance sociale pour pouvoir travailler, etc. Mais il ne s'agit pas seulement de satisfaire à ses besoins d'installation matériels et physiques. C'est durant la phase postmigratoire que les projections idéalisées et portées dans la prémigration peuvent être confrontantes. Aussi, il ne faut pas minimiser les incidences de l'éloignement du pays d'origine et de la famille, les différences culturelles, la confrontation avec le marché de l'emploi dans le domaine du travail social, la spécificité de la langue française au Québec. C'est le moment où la personne vit ses premiers chocs culturels, rencontre des barrières et vit de multiples transformations identitaires (Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016).

2.1.2 Quelques chocs culturels et barrières pour les DEASS au Québec

Selon Montgomery et Bourassa-Dansereau (2017), le choc culturel est lié à la situation anxiogène que génère l'arrivée dans un nouveau pays : « La notion de choc culturel est largement utilisée pour décrire des situations de confrontation de valeurs, en particulier lorsqu'on tente de s'intégrer à un nouveau milieu » (p.211). Hohl et Cohen-Emerique (1999) ont constaté qu'en contexte interculturel la différence entre la projection (« scénario attendu » du professionnel) et la réalité (« scénario reçu » par le professionnel) participe à la menace identitaire des travailleuses sociales, car cela leur fait vivre des chocs culturels. Les expériences vécues lors du processus migratoire peuvent être insécurisantes et pourraient davantage menacer l'IP des DEASS. Seulement, « [l]e choc culturel […] peut être défini soit sur un mode négatif comme une réaction de dépaysement, de frustration, de rejet, de révolte et d'anxiété, soit sur un mode positif comme une réaction de fascination, d'enthousiasme, d'émerveillement » (Cohen-

Emerique, 2015, p.65). Il est important de souligner que les chocs culturels ne sont pas seulement vécus par la personne immigrante, mais aussi par les personnes de la société d'accueil (Siche, 2016; Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016).

Au Québec, Pullen Sansfaçon (2010) et plus récemment Éthier et Pullen Sansfaçon (2018) utilisent surtout la terminologie de « barrières » pour parler des défis d'adaptation auxquels sont confrontées les travailleuses sociales immigrantes pour exercer la profession de T.S. au Québec. Elles évoquent la subsistance de barrières culturelles, politiques, organisationnelles ou linguistiques. L' Entente France-Québec abordée précédemment suppose une « transférabilité » de la profession et laisse présumer un affaiblissement des « barrières politiques ». Cependant Ethier et Pullen Sansfaçon (2016, 2018) expliquent que, dans un cadre de mobilité professionnelle internationale, il semble plus difficile de comprendre et de connaître les politiques sociales et les lois en vigueur pour une professionnelle qui n'a pas expérimenté ni pratiqué l'intervention sociale sur le territoire d'accueil. En Suisse, Bolzman (2013) fait le même constat : « Étant donné la relation étroite entre politiques sociales nationales et travail social, le transfert de compétences d'une société à une autre rencontre plus d'obstacles que dans le domaine de la santé, par exemple » (p.232). Les attentes des employeurs, des collègues de travail et de la population s'éloignent parfois de ce qu'ont pu expérimenter les DEASS dans leur pays d'origine (Cloutier, 2011; Dumais Michaud, 2014; Ethier et Pullen Sansfaçon, 2018; Gérard Tétreault, 2017). En effet, la méconnaissance des ressources et des partenaires du champ du travail social est source de « barrières culturelles » et « organisationnelles » dès les premières interventions professionnelles. De plus, Ethier et Pullen Sansfaçon (2018) précisent que

> […] les relations avec les collègues et le soutien du contexte organisationnel représentent un aspect fondamental dans les processus d'adaptation professionnelle, puisqu'ils servent de leviers pour l'acquisition de connaissances locales nécessaires à l'exercice de la profession. (p.53)

On perçoit ici comment les milieux de pratiques et les collègues sont parties prenantes des défis d'adaptation des DEASS et sont engagés dans leur intégration.

Concernant les « barrières linguistiques », malgré une langue commune, le contexte montréalais (et québécois) demande aussi une forte adaptation professionnelle. Pour Gérard Tétreault et Pullen Sansfaçon (2015), « […] plusieurs participantes originaires de France ont […] eu des ajustements assez importants à faire par rapport à la langue, souvent en raison des subtilités de la langue québécoise (accents, expressions, vocabulaires employés, jargon professionnel) » (p.8). Même si la maîtrise du français a souvent facilité l'accès à un emploi, les employeurs semblaient également attendre des personnes immigrées détenant un permis de T.S., une maîtrise de l'anglais (Gérard Tétreault et Pullen Sansfaçon, 2015). Les DEASS ont dû trouver des stratégies comme le soutien auprès d'un tiers, s'immerger dans des discussions avec des personnes québécoises, suivre des cours de langue en anglais, exposer leurs difficultés à leur clientèle ou solliciter leurs collègues. Ce défi linguistique a eu des effets sur la relation de confiance avec la clientèle et parfois avec les collègues de travail dans les milieux de travail, cela impliquant de l'insécurité et parfois un sentiment d'exclusion au travail (Dumais Michaud, 2014 ; Gérard Tétreault et Pullen Sansfaçon, 2015). Cependant, il a aussi pu diminuer les rapports de pouvoir entre les usagers et la T.S. ou l'intervenante sociale (Cloutier, 2011; Gérard Tétreault, 2017; Traoré, 2018).

Finalement, durant les trois phases du processus migratoire, les DEASS ont chacune des attentes (personnelles, familiales, professionnelles, etc.) et vivent des défis d'adaptation liés aux différents chocs culturels (positifs ou négatifs) et « barrières » rencontrées. Elles peuvent amener une remise en question des compétences professionnelles. Même s'il existe un ARM entre les gouvernements français et québécois pour la profession, l'insertion professionnelle n'est pas garantie, car elle ne donne pas automatiquement accès au marché du travail. Les DEASS rencontrent de nouvelles pratiques

professionnelles, une nouvelle culture, de nouveaux contextes d'exercice et peuvent s'attendre à des transformations identitaires. Elles devront inconsciemment ou non, user de diverses stratégies d'acculturation durant leur emploi à Montréal.

2.2 Les stratégies d'acculturation en emploi

L'acculturation représente les différents processus d'adaptation d'un individu, à travers les contacts générés entre sa culture d'accueil et sa culture d'origine. Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) le précisent, « [l]'acculturation, c'est-à-dire les contacts des cultures et les transformations réciproques qui en résultent, engendre quatre processus complexes […] l'assimilation, la marginalisation, la séparation et l'intégration » (p.73). Selon Berry (2005) et Rachédi et Vatz Laaroussi (2016), les personnes immigrantes peuvent opter pour ces quatre stratégies en contexte de migration pour « réagir *à* et *dans* la société d'accueil ». Ces stratégies d'acculturation sont présentées plus spécifiquement dans leur utilisation dans le milieu de travail (et non la société d'accueil en général). Elles sont représentées par les attitudes et comportements adoptés par les DEASS.

Duchesne (2017) a réalisé une recherche sur les enseignants et enseignantes immigrantes francophones tentant de s'insérer dans la profession en Ontario. L'auteure précise que selon les pressions exercées par la société d'accueil, incluant le groupe professionnel dont la personne fait partie, cela peut engendrer l'adoption de deux postures. Soit la professionnelle privilégie, ou non, de garder son IP et sa culture d'origine, soit elle a une faible ou forte « […] préférence pour *les rapports avec* et *la contribution à* la société d'accueil » (p.8). Selon Berry (2005), la personne immigrante mobilise une ou plusieurs stratégies durant son insertion professionnelle. Cependant, cette adaptation n'est pas toujours le résultat de la volonté de la personne immigrante lorsqu'elle découle de la pression subie par le groupe professionnel dominant. Peu importe les stratégies d'acculturation adoptées, elles entraîneront une tension interne plus ou moins importante

pour la personne selon l'intensité des chocs culturels vécus (Cohen-Emerique, 2015; Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016). « Le stress ainsi généré peut se traduire par un état de crise identitaire, mais il peut aussi être vécu, par la personne, comme une opportunité de développement » (Duchesne, 2017, p.6). Dans les paragraphes suivants, ces quatre stratégies d'acculturation sont présentées dans le cadre de l'insertion professionnelle; elles seront étayées avec des exemples propres au DEASS et mis en parallèle avec les travaux de Duchesne (2017) et Rachédi et Vatz Laaroussi (2016).

Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) expliquent que « [l]'assimilation consiste pour la personne immigrante à adopter la culture de la société d'accueil, quitte à renier sa propre culture d'origine » (p.73). Par exemple, en contexte professionnel, selon les résultats de Duchesne (2017), l'assimilation correspondrait au fait d'absorber les conduites et pratiques professionnelles des T.S. et/ou TSSC québécoises comme étant les siennes. « L'identité et la culture professionnelles valorisées dans sa nouvelle communauté prévaudront alors sur son identité et sa culture professionnelles d'origine » (Duchesne, 2017, p.12). La transformation identitaire, dont l'IP sera ainsi plus forte. Cela représenterait une importante valorisation du travail social québécois et de ses interventions au détriment de ses propres interventions et son groupe professionnel d'origine d'appartenance.

La marginalisation « […] s'exprime par une distance des immigrants par rapport à leur culture d'origine sans nécessairement investir celle du pays d'accueil » (Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016, p.73). Cette stratégie apparaît comme la moins utilisée dans les travaux de Duchesne (2017). Il s'agit à la fois de ne pas développer et ne pas contribuer à la culture professionnelle d'accueil, mais également de ne pas valoriser sa culture et son identité professionnelle propre. Il s'agirait pour une DEASS d'écarter et renier son parcours professionnel tout en refusant de découvrir celui des professionnelles québécoises.

La stratégie de séparation correspond au refus de modifier son identité et de l'adapter à la société d'accueil, au rejet de cette dernière. En se repliant sur sa propre culture professionnelle d'appartenance, l'immigrante choisit de privilégier ses origines (comme les apprentissages de sa formation d'origine) et peut compromettre son insertion professionnelle et son processus migratoire (Duchesne, 2017; Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016). C'est le cas notamment lorsqu'une DEASS utilise seulement son ISAP, en refusant de prendre en compte d'autres approches et interventions utilisées au Québec (interculturelle, féministe, etc.). Cette stratégie pourrait rendre plus difficiles les possibilités d'insertion professionnelle (Duchesne, 2017).

Rachédi et Vatz Laaroussi (2016) évoquent l'intégration comme « […] une synthèse de la culture de la société et de celle de la société d'origine » (p.73). Cette stratégie concilie l'identité et la culture de la société d'origine tout en intégrant les nouveaux modèles de la société d'accueil. Duchesne (2017) démontre la cohérence et l'équilibre entre le maintien de son identité et la contribution et les rapports positifs avec la société d'accueil. Une DEASS qui concilie ses interventions avec celles proposées dans son nouvel emploi au Québec utiliserait une stratégie d'intégration. Aussi, à la fois la personne immigrante et la société d'accueil favorisent l'intégration de la professionnelle.

Dans ce cadre, la société d'accueil est représentée par le milieu de travail, les collègues de travail, le groupe professionnel, qui favorise l'acculturation de l'immigrante. La DEASS, qui évolue et se transforme professionnellement durant son processus migratoire, usera de différentes stratégies d'acculturation en emploi durant son (ou ses) emploi(s). Celles-ci influenceront potentiellement son IP. Comme le souligne Duchesne (2017) en reprenant Mulatris et Skogen (2012), les immigrantes peuvent ressentir « un écart entre l'identité professionnelle « héritée », qui prend sa source au cœur de leur propre expérience […] dans leur pays d'origine, et l'identité professionnelle « visée » […] » (p.5). Dans le point suivant, je développe plus amplement le concept de l'IP.

2.3 L'identité professionnelle

2.3.1 Un concept dynamique et complexe

Plusieurs auteurs ont abordé le concept d'identité professionnelle (Chouinard et Couturier, 2006 ; Crête *et al*., 2015 ; Dubar, 2015 ; Granja, 2008), ils réfèrent tous à l'idée d'un processus complexe en perpétuelle construction entre *soi* et *autrui* s'appuyant sur l'identité personnelle. Granja (2008) précise aussi que la construction de l'IP débute dès l'entrée en formation et se construit à travers les différentes pratiques professionnelles.

> L'identité professionnelle est une ressource d'énergie et de sens pour l'action, permettant au professionnel de se faire reconnaître comme agent professionnel, lui permettant également d'identifier sa mission, de légitimer son rôle social et d'acquérir de l'autorité et la confiance des usagers. (*Ibid*., p.22)

Plus récemment, Pelletier (2019) précise que l'IP est le « résultat de l'interaction entre les facteurs extrapersonnels (formation, apprentissage, client, communauté de pratique, etc.) et les facteurs intrapersonnels (comportement, croyance, choix, compétences, habiletés, etc.) » (p.115). Concept polysémique, l'IP peut permettre une différenciation entre les différents groupes professionnels impliquant un sentiment d'appartenance à des normes et des valeurs au groupe professionnel (Chouinard et Couturier, 2006 ; Dubar, 2015) mais se traduire différemment selon les contextes locaux ou internationaux (Beddoe et al., 2011; Bolzman, 2013). Pullen-Sansfaçon *et al*., (2012) rapportent que les valeurs du travail social sont au cœur de l'IP des travailleurs sociaux et les internalisées affectent la manière d'agir et de pratiquer. Ainsi avoir une identité professionnelle plus forte, par l'intégration des valeurs, contribuerait à de meilleures pratiques en travail social, et ce, même au niveau international en permettant de répondre aux défis d'adaptation professionnelle en contexte d'immigration (*Ibid.*).

L'IP est donc amenée à se modifier et s'accommoder selon les différents contextes socioprofessionnels et politiques et particulièrement en contexte d'immigration, lorsque

les *facteurs* initiaux sont issus de l'expérience du pays d'origine (Cloutier, 2011; Bolzman, 2013).

2.3.2 L'identité professionnelle selon Dubar

S'appuyant sur les théories fonctionnaliste, culturelle et interactionniste, Dubar (2015) propose une approche globale pour appréhender le concept d'identité sociale et professionnelle. Sa pensée s'inscrit dans une perspective socioconstructiviste et interactionniste puisqu'elle implique des interactions sociales pour qu'une construction (transformation) de l'IP ait lieu. Dans son dernier ouvrage, « La socialisation construction des identités sociales et professionnelles », Dubar (2015) prend le parti d'utiliser le vocable « formes identitaires »[13] puisqu'il conçoit l'identité comme étant intrinsèquement liée aux socialisations successives de la personne (primaire et secondaire), donc éminemment subjective, plurielle, évolutive et impliquant autrui et soi-même. La socialisation relève de l'ensemble des transactions entre la personne et les sphères sociales de sa vie (famille, école, amis, groupe, travail, institutions…). L'auteur définit l'identité comme « […] *le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et [relationnel], des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent des individus et définissent les institutions* » (Dubar, 2015, p.105).

Pour paraphraser Dubar (2015), la « socialisation biographique » construit « l'identité pour soi », l'identité qu'on définit comme sienne. Cette socialisation représente la « transaction interne », c'est-à-dire à l'intérieur de l'individu. C'est la relation entre ses « identités héritées » (passé) et ses « identités visées » (projet) pour construire son « identité pour soi ». Quant à la « socialisation relationnelle », c'est « l'identité pour

[13] Il n'a toutefois pas modifié le terme : « identité professionnelle » qui reste écrit tel quel dans son ouvrage.

autrui » en interaction avec « l'identité pour soi ». « L'identité pour autrui » représente les différentes identités attribuées par les autres ou les institutions qui visent à définir la personne. Il est possible de refuser ces identifications et de se définir autrement ou de les assimiler à son IP. Pour cela, on parle de « transaction externe », c'est-à-dire s'attribuer ou non « l'identité pour autrui » en interaction avec son « identité pour soi ».

Comme le souligne Dubar (2015), ces transactions internes et externes sont des « stratégies identitaires » pour maintenir un équilibre et une reconnaissance de sa propre identité. Lorsqu'il y a un « désaccord » entre « l'identité pour soi » et « l'identité pour autrui », cela implique des « négociations identitaires ». Pour l'auteur, le processus de construction de l'identité sociale repose sur « l'articulation entre les deux transactions ». « [L]'identité n'est jamais donnée, elle est toujours construite et à (re) construire dans une incertitude plus ou moins grande et plus ou moins durable » (Dubar, 2005, p.104).

Maintenant, pour comprendre la construction de l'IP, il faut s'attarder au parcours de vie professionnelle qui relève de la socialisation secondaire ou la « socialisation professionnelle ». Dubar (2015) explique que la sortie du système académique et scolaire et le premier pas dans le monde du travail restent, en partie, un enjeu essentiel dans la construction de l'IP d'une personne.

> C'est de l'issue de cette première confrontation que vont dépendre les modalités de construction d'une **identité « professionnelle » de base** qui constitue non seulement une identité au **travail**, mais aussi, et surtout une projection de soi dans l'avenir, l'anticipation d'une trajectoire d'**emploi** et la mise en œuvre d'une logique d'apprentissage, ou mieux, de **formation**. (Dubar, 2015, p.113-114)

Au travers de la trajectoire personnelle donc de l'identité sociale, l'IP ne peut être regardée que d'un seul angle, mais doit prendre en compte : les formations (académique, professionnelle et continue), l'entrée sur le marché du travail (sa confrontation avec autrui qui reconnaîtra ses compétences et savoirs professionnels et ses projections de

carrière ou non) et les trajectoires d'emploi (les différentes expériences professionnelles dont le projet migratoire professionnel). L'IP dépend également des différentes transactions interne et externe à la personne. En effet, la première « IP pour soi » va évoluer en fonction des IP attribuées ou proposées par les autres, incluant les institutions (« IP pour autrui »). Finalement, Dubar (2015) constate que pour certaines personnes, porter atteinte à l'IP représente une difficile remise en question de leur intégrité et identité sociale propre. Comme dans le cadre d'un processus migratoire, l'IP est amenée à changer et peut être remise en question, de ce fait, elle reste en constante interaction et évolution (Cohen-Emerique, 2015; Dubar 2015; Hohl et Cohen-Émerique, 1999).

2.4 Documenter l'expérience des DEASS : processus migratoire, stratégies d'acculturation en emploi et identité professionnelle

Les défis d'adaptation ne sont pas toujours appréhendés et imaginés par les DEASS qui immigrent à Montréal. Le processus migratoire, qui débute à partir du moment où la personne commence à se projeter dans un autre pays, comporte trois phases : prémigratoire, migratoire et postmigratoire. Les contacts établis entre la DEASS immigrante et son emploi (milieux de travail, collègues, clientèle, etc.) entraînent une mobilisation de stratégies d'acculturation, conscientes et inconscientes, en fonction des interactions sociales et sociétales. Ces stratégies sont de quatre ordres : assimilation, marginalisation, séparation et intégration, elles viendront moduler ou non l'évolution de l'IP. Selon Dubar (2015), l'identité reste un construit social par l'intermédiaire des différentes socialisations. L'IP se construit en lien avec la formation, le travail et l'emploi passé, actuel et à venir, tenant compte de la trajectoire de la personne, dont son identité sociale. L'arrivée à Montréal fait vivre aux DEASS des chocs culturels reliés au monde du travail, aux nouvelles trajectoires d'emploi et expériences professionnelles, à la langue, etc. Pullen Sansfaçon parle plus spécifiquement de « barrières », les DEASS utiliseront alors des stratégies pour réagir *à* et *dans* leur milieu de travail durant la phase postmigratoire, ce qui se répercutera sur leur IP.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

L'objectif général de cette recherche est de documenter l'expérience des DEASS immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social. Quant aux objectifs spécifiques, ils sont de mieux comprendre le processus migratoire des DEASS, identifier et analyser leurs stratégies d'acculturation en emploi et explorer comment leur IP est affectée par la migration. Ce chapitre expose la méthodologie de la recherche. Dans un premier temps, j'explique la stratégie générale de la recherche, puis la population à l'étude. Je présente ensuite la méthode et les instruments de la collecte des données puis le déroulement des entrevues. Finalement, il sera question des considérations éthiques, de la méthode de l'analyse des données ainsi que des forces et des limites de ce mémoire.

3.1 La stratégie générale de la recherche

Pour mieux répondre à la question de recherche : *quelle est l'expérience des assistantes de service social formées en France immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social ?,* la stratégie générale s'appuie sur une méthodologie qualitative selon une perspective phénoménologique et biographique. En effet, la recherche qualitative cherche à comprendre des individus dans un contexte donné sans besoin de vérifier si leur situation est universelle (Dumez, 2001; Mongeau, 2008). Selon Anadón (2006), la phénoménologie « […] met l'accent sur le vécu de l'individu et sur l'expérience subjective » (p.19). Elle cherche à étudier « l'expérience de vie ». Ce même auteur spécifie qu'« [o]n valorise la description détaillée des données et la place de la subjectivité dans l'interprétation » (p.19). L'approche biographique, quant à elle, cherche à comprendre une réalité sociale, en saisissant le point de vue global de la personne à travers la narration de sa propre histoire, pour produire des connaissances (Desmarais, 2016; Desmarais *et al.*, 2012). La perspective phénoménologique et l'approche biographique sont complémentaires pour permettre de révéler le « monde vécu interne » et subjectif des participantes à l'étude (Anadón, 2006).

Aussi, l'exploration de l'expérience des DEASS exerçant dans le social à Montréal, non seulement en tant que T.S., mais également en tant que TSSC, semble novatrice et entérine donc la caractéristique exploratoire de cette recherche (Trudel *et al*., 2007). Étant donné que les DEASS bénéficient d'un ARM, on présuppose souvent qu'elles exercent essentiellement sur des postes de T.S. Ainsi, à notre connaissance, peu de recherches explorent les DEASS qui ont fait le choix de ne pas faire partie de l'Ordre professionnel et d'exercer comme TSSC. Finalement, cette stratégie semble adéquate pour documenter et explorer l'expérience des DEASS.

3.2 La population de recherche et échantillonnage

L'ensemble des personnes auxquelles je me suis intéressée sont des DEASS qui ont immigré au Québec dans la région métropolitaine de Montréal. L'échantillon représente un sous-groupe de la population à l'étude. J'ai opté pour un échantillonnage non probabiliste, intentionnel et par réseaux, c'est-à-dire que les participantes ont été sélectionnées selon des caractéristiques correspondant à la population à l'étude, mais également selon des critères précis afin d'être représentatives de ma recherche (Fortin et Gagnon, 2016). En parallèle, l'échantillonnage par réseaux (aussi appelé « boule de neige ») m'a permis de m'appuyer « […] sur les réseaux sociaux réels et virtuels [partant du principe] que les amis et connaissances partagent certains caractères communs » (Fortin et Gagnon, 2016). Pour constituer mon échantillon représentatif, j'ai dû ajuster mes critères initiaux afin de représenter les différentes expériences des DEASS à Montréal. Les critères ont été les suivants :

- être une personne diplômé(e) d'État français assistant(e) de service social (DEASS)
- avoir immigré au Québec
- exercer dans la région métropolitaine de Montréal dans le domaine du social.

Comme je pensais que ces professionnelles exerceraient sur des postes de T.S. ou dans la catégorie d'emploi des TSSC, j'ai été surprise de recruter une DEASS chargée de projet dans le domaine du social pour constituer mon échantillon représentatif. Je n'ai pas accordé d'importance au fait que la DEASS soit sur un poste permanent, une liste de rappel, un remplacement ou dans une agence de placement, ni à son milieu de travail (institutionnel et communautaire). De plus, l'âge, le genre et la durée d'installation à Montréal ont été diversifiés. J'ai donc rencontré individuellement huit personnes ayant un DEASS, détentrices du permis d'exercice de T.S. ou non.

3.2.1 Le recrutement des participantes

Le recrutement a été réalisé en deux étapes. La première consistait à publier une affiche de recrutement à partager sur mon réseau personnel et professionnel (Facebook et LinkedIn) tout en précisant que je ne pouvais pas interviewer des personnes que je connaissais (Annexe A). Quatre DEASS ont été recrutées de cette manière. Après deux relances sur Internet, j'ai décidé de solliciter l'OTSTCFQ. Cette deuxième étape de recrutement a permis que l'affiche soit envoyée à 54 candidates potentielles conduisant à trouver quatre autres participantes en trois jours. Afin d'assurer l'anonymat des participantes potentielles, chaque personne a été invitée à me contacter directement à partir des coordonnées courriel fournies et non en commentant la publication sur les plateformes en question. L'objectif était de ne pas divulguer d'informations personnelles retraçables sur Internet. J'ai ainsi recruté huit participantes.

3.2.2 Les caractéristiques des participantes

Sur les huit DEASS, une seule personne était de genre masculin. Deux des participantes avaient entre 35 et 45 ans au moment de l'entrevue, les six autres avaient entre 25 et 35 ans. Cinq d'entre elles sont arrivées au Québec entre 2011 et 2013, une entre 2014 et 2016 et deux entre 2017 et 2019. Les 8 DEASS étaient de nationalité française.

Tableau 3.1 Le tableau de l'échantillon des huit DEASS participantes à l'étude

Caractéristiques des participantes		**Nombre**
Genre	Femme	**7**
	Homme	**1**
Tranche d'âges	25 - 35 ans	**6**
	35 - 45 ans	**2**
État matrimonial	Union de fait	**5**
	Célibataire	**3**
Arrivée approximative à Montréal	2011 – 2013	**5**
	2014 – 2016	**1**
	2017 – 2019	**2**

Tableau 2.2 Les caractéristiques du statut migratoire, du milieu de travail et du permis d'exercice des participantes à l'étude

	Caractéristiques des participantes	Nombre		Caractéristiques des participantes	Nombre
STATUT MIGRATOIRE	**À l'arrivée à Montréal :**			**Au moment de l'entrevue :**	
	Permis Vacances Travail (PVT)	**6**		Permis Vacances Travail (PVT)	**2**
	Permis de travail ouvert comme conjoint(e) de fait	**1**		Certificat de Sélection du Québec avec permis de travail fermé	**2**
	Résidence permanente	**1**		Résidence permanente	**1**
				Citoyenneté canadienne	**3**
MILIEU DE TRAVAIL	**À l'arrivée à Montréal :**			**Au moment de l'entrevue :**	
	Hors domaine du social *service, accueil, restauration*	**4**		Milieu communautaire	**3**
	Milieu communautaire	**2**		Milieu institutionnel	**5**
	Milieu institutionnel	**2**			
PERMIS OTSTCFQ	**À l'arrivée à Montréal :**			**Au moment de l'entrevue :**	
	Détentrices du permis T.S.	**1**		Détentrices du permis T.S.	**4**
	Sans permis de T.S.	**7**		Sans permis de T.S.	**4**

Au moment d'effectuer les entrevues, trois participantes étaient citoyennes canadiennes, mais avaient choisi de garder leur nationalité française; une personne avait le statut de résidente permanente et attendait sa citoyenneté canadienne; deux étaient toujours en attente de l'obtention de leur résidence permanente et disposaient d'un permis de travail fermé grâce à leur certificat de sélection du Québec; et finalement deux avaient un permis de vacances travail (PVT). Toutes les DEASS arrivées avec un statut temporaire au Québec et aujourd'hui citoyennes canadiennes ou en résidence permanente ont eu un parcours assez similaire. Elles ont obtenu un permis de travail ouvert comme un PVT ou un permis comme conjoint(e) de fait, puis à la fin de celui-ci, un permis de travail fermé

ou Jeunes Pros pour pouvoir rester sur le territoire avant d'obtenir la résidence permanente. Rappelons que le permis de travail fermé permet à la personne de travailler seulement pour un employeur. Par ailleurs, au sujet de l'expérience professionnelle, les huit participantes avaient exercé en France entre quelques mois à plus de cinq ans (hors stages DEASS). Au Québec, trois participantes avaient seulement exercé en milieu communautaire, trois autres avaient seulement exercé en milieu institutionnel et deux participantes avaient exercé dans les deux milieux. Au moment des entrevues, quatre DEASS étaient travailleuses sociales membres de l'OTSTCFQ alors qu'initialement une seule avait fait une demande d'inscription au Tableau de l'Ordre.

3.3 La méthode et les instruments de collecte de données

En concordance avec la stratégie générale de recherche, l'entrevue reste une technique de collecte de données riche et souple pour recueillir les expériences personnelles (Mongeau, 2008). C'est pourquoi les données ont été recueillies à partir d'entrevues basées sur *la technique des récits de vie*. Cette technique consiste à s'inspirer du récit de vie (Bertaux et Singly, 2016), sans prétendre le mener de manière absolue et conventionnelle. C'est la dimension narrative et subjective, que cette technique permet de mobiliser, qui est pertinente pour la recherche. Alors que le récit de vie serait l'outil approprié pour permettre « […] au sujet de se révéler et de révéler sa propre singularité […] » (Anadón, 2006, p.19) et laisser la place à l'auto-interprétation, je voulais recueillir seulement une partie de l'expérience vécue. Je suis allée chercher le sens que donnent les DEASS à leurs expériences avec un guide d'entrevue composée de 5 grands thèmes (Annexe B) :

- La formation DEASS et la vie professionnelle en France
- Le processus migratoire
- Les stratégies d'adaptation en emploi (acculturation) et les chocs culturels
- L'identité professionnelle en France et au Québec
- La projection dans l'avenir

De plus, l'utilisation d'une ligne de temps en début de rencontre a permis de colliger des données sociodémographiques sur les participantes et de répertorier des évènements significatifs de leur parcours académique, professionnel et migratoire. Les DEASS ont pu s'appuyer sur cette ligne de temps comme support pour l'entrevue, puisqu'elle est restée à proximité et a pu être complétée au besoin.

Finalement, j'ai pris soin de tenir un journal de bord durant toute la durée de ma recherche afin d'appréhender mon rôle et mon positionnement en tant qu'étudiante-chercheuse en travail social. Moustakas (1994) explique qu'il doit persister une transparence entre la chercheuse et son échantillon, qui se reflète par la connaissance réciproque de la problématique et des variables en jeu. Le journal de bord m'a aidé dans ma réflexivité. C'est-à-dire qu'en plus de m'avoir permis d'anticiper ma future phase d'analyse, il m'a permis de prendre de la distance avec les propos des participantes tenant compte de mon propre parcours migratoire, c'est-à-dire une DEASS ayant décidé de poursuivre des études de maîtrise en travail social (permis d'étude) et T.S. J'en ai profité pour noter mes réflexions à l'écrit et les partager, principalement, avec mes directrices de recherche qui ont pu davantage me guider dans ma recherche et me faire réfléchir sur d'éventuels biais dans mon analyse. En ce sens, ce journal de bord a été particulièrement précieux pour une mise à distance.

Les huit entrevues basées sur la technique des récits de vie ont été menées entre janvier et mai 2019. La durée des entretiens varie entre 120 et 150 minutes selon le temps dont disposaient les DEASS. Ces entrevues ont été réalisées, selon le choix de la participante, à son domicile, sur son lieu d'emploi ou à l'UQAM (principalement).

3.4 Les considérations éthiques

Tout d'abord, j'ai suivi la formation en ligne du Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants (CERPÉ) de l'UQAM et obtenu une certification éthique en octobre 2018 (Annexe C). Une fois le projet approuvé par le comité d'éthique, j'ai ciblé des plateformes sur Internet pour inviter les répondantes à me contacter. J'ai ensuite sollicité l'OTSTCFQ. Un formulaire de consentement a été remis au préalable aux participantes, il a été expliqué et discuté en vue d'obtenir un consentement libre et éclairé avant la signature (Annexe D). Le respect de la confidentialité, les risques et avantages à participer à cette recherche et la possibilité de se retirer en tout temps ont été abordés. Avec le consentement des participantes, les entrevues ont été enregistrées afin de faciliter l'analyse thématique, puis détruites une fois les retranscriptions complétées. Aucune participante n'a refusé d'être enregistrée. En raison du nombre restreint de DEASS à Montréal, une attention a été portée afin de préserver la confidentialité et l'anonymat des participantes. Dans les chapitres suivants, j'ai attribué des noms fictifs, autant aux répondantes qu'aux personnes qui les entourent, effectué des omissions et modifications mineures d'informations pour minimiser le risque d'identification des participantes.

3.5 Le traitement et l'analyse des données

Le traitement et l'analyse des données se sont déroulés en plusieurs étapes. Dans un premier temps, à la suite de chaque entrevue, j'ai pris le temps de rédiger dans mon journal de bord une note de terrain sur son déroulement et son contenu (description des lieux, ambiance, réactions émotives des participantes, etc.) incluant des informations descriptives, méthodologiques ou théoriques (Baribeau, 2005). Le journal de bord, comme expliqué auparavant, m'a permis de prendre du recul, mais aussi d'identifier mes premières impressions (identifier des biais ou à priori, etc.), tout en faisant émerger des éléments à considérer pour les entrevues subséquentes. Par exemple, lors de mes deux

premières entrevues des enjeux liés au couple et à l'immigration temporaire sont ressortis. J'ai pu me familiariser avec ses nouvelles données et les garder en tête, sans pour autant modifier le guide d'entrevue. Dans une certaine mesure, l'objectif était d'être préparée si l'enjeu était de nouveau abordé par d'autres répondantes pour obtenir des données plus riches, en conséquence pouvoir leur donner du sens.

Dans un second temps, j'ai retranscrit les huit entretiens et les ai lus à plusieurs reprises pour m'imprégner du matériel avant d'effectuer le traitement des données à l'aide du logiciel N'vivo. Grâce à l'analyse thématique, j'ai effectué la codification du matériel recueilli. Selon Paillé et Muchielli (2012), la thématisation est « […] l'opération centrale de la méthode, à savoir la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de la recherche » (p.232). J'ai donc initialement repris les éléments clés de mon cadre conceptuel : les phases du processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'identité professionnelle. Comme le soulignent Paillé et Muchielli (2012), l'analyse thématique a une fonction de « repérage » et de « documentation ». Rapidement, il s'est révélé que les éléments-clés catégorisés tels quels ne me permettaient pas de repérer et documenter adéquatement les propos et données des répondantes. Les thématiques sur l'identité professionnelle et les stratégies d'acculturation en emploi ne pouvaient pas être séparées du processus migratoire aussi complexe et circulaire, soit-il. L'arborescence a été rapidement modifiée pour être au plus près des expériences des répondantes (Annexe E). Finalement, j'ai effectué une analyse transversale de toutes les entrevues réalisées.

En cohérence avec ma stratégie de recherche (phénoménologie et biographie), les instruments de collecte de données et le traitement et l'analyse des données m'ont permis, dans un premier temps, d'élaborer huit récits reconstitués à partir des expériences et propos des participantes (chapitre IV) puis, dans un second temps, de présenter des

résultats de manière plus linéaire et transversale, c'est-à-dire en faisant le parallèle entre les différentes entrevues (chapitre V).

3.6 Les biais et les limites de l'étude

Mon origine, mon DEASS, mon titre de T.S. et mon expérience de travail dans le milieu communautaire et institutionnel, finalement mon statut d'immigrée à Montréal, sont des caractéristiques qui peuvent être considérées comme des biais. J'ai conscience que je suis impliquée dans le milieu, la pratique et le sujet que j'étudie. Je pense que cette situation a aussi enrichi ma réflexion lors du recueil de données et leur analyse. J'ai l'avantage de comprendre le *jargon*, les acronymes, les milieux de travail, les missions, finalement le vocabulaire employé par les participantes de cette étude. J'ai tenté de rester particulièrement attentive à atténuer ma subjectivité tout au long du processus de recherche, tant lors des entrevues, en ne partageant mon point de vue personnel que lors de l'analyse. Le journal de bord a été un outil pratique pour prendre de la distance lors de la rédaction de mes notes de terrain (Baribeau, 2005). De plus, la supervision de mes directrices de recherche a permis d'amoindrir ce biais.

Une limite apparaît concernant la taille de l'échantillon, il est impossible de généraliser certains résultats, aussi pertinents soient-ils, mais ce mémoire de recherche n'a pas cette vocation. La recherche reste exploratoire. En effet, la méthode des entretiens basés sur *la technique des récits de vie* reste un outil interprétatif dont l'idée est d'explorer l'expérience de huit professionnelles DEASS exerçant à Montréal et pour assurer une profondeur et un accès à une diversité de points de vue. Même si l'échantillon est essentiellement féminin (7 sur 8), il s'avère qu'il représente bien la réalité de la profession, puisque 96% des DEASS sont de genre féminin (comme expliqué dans l'avant-propos). Celui-ci est donc représentatif des DEASS. Toutefois, il est important de considérer que la réalité des DEASS de genre féminin peut être différente de celles de

leurs homologues de genre masculin, ou de personne transgenre ou non binaire. Une dernière limite à notre échantillon est liée aux politiques d'immigration qui évoluent et se modifient au sein du Québec et du Canada. Il est probable que certains enjeux soulevés lors des entrevues ne soient pas et ne seront plus les mêmes dans le futur.

CHAPITRE IV

RÉCITS RECONSTITUÉS DES PARTICIPANTES DE L'ÉTUDE

Dans ce chapitre, je présente huit récits des participantes à l'étude pour documenter l'expérience des DEASS immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social. Les récits ont été reconstitués à partir des propos recueillis en entrevue. Cette démarche permet de présenter la singularité de leur parcours à l'aide de l'emploi du *je*[14]. Même si ce travail tente d'être au plus près des propos des participantes, il y a une part de reconstruction pour rendre le récit intelligible et l'ordonner. Ces récits reconstitués demeurent subjectifs puisqu'ils priorisent certains éléments de parcours tout en conservant la confidentialité et l'anonymat des participantes. Pour rappel, chacun des récits présentés propose des noms fictifs, des omissions et modifications mineures d'informations sans en changer le sens en termes d'expérience.

La stratégie d'écriture du récit est la même pour chaque DEASS. Un titre caractérise les participantes, ainsi, Alison est présentée comme la marieuse, Charlène la globe-trotteuse, Cloé le caméléon, Joëlle la grande gueule, Leïla le canard passionné, Marie l'immigrante québécoise, Romain le déchiré et Suzanne l'exploratrice. Chaque récit commence avec

[14] J'ai choisi d'utiliser des verbatims et de garder certains mots/expressions employés par les participantes, facilement repérables grâce à leur police en italique. Cette réutilisation me permet de rester au plus près de leur narration en cohérence avec ma stratégie de recherche : biographique et phénoménologique.

un extrait de l'entrevue, une courte présentation, les motivations qui ont poussé au choix du travail social, les expériences professionnelles, puis les stratégies d'acculturation dans l'exercice de leur emploi et finalement des éléments concernant leur IP.

4.1 Alison : *La marieuse*

> Aujourd'hui quand on me demande ce que je fais dans la vie, j'explique que je suis le trait d'union entre la recherche et l'intervention. Je traduis les projets de recherche et les travaux des chercheurs pour les milieux cliniques et je traduis les préoccupations ou les innovations des milieux cliniques pour le milieu de la recherche. Je suis une marieuse en fait, je marie le milieu de la recherche à de l'intervention pour qu'ils travaillent ensemble dans l'intérêt d[u public]. [Alison, *la marieuse*]

Je m'appelle Alison, je suis arrivée avec un PVT à Montréal et je suis heureuse de pouvoir dire que je suis citoyenne canadienne, même si je me sens plutôt québécoise. Après mon bac, je suis entrée dans un programme en IUT carrières sociales plutôt qu'en EFTS pour rester dans le système universitaire puis « […] j'étais pas certaine de vouloir être assistante sociale ». Pour faire mes études, j'ai dû m'éloigner de ma famille et mes amies et ça n'a pas été facile. Quand j'y repense, j'ai vécu une première immigration à cette époque, en France. Un vrai *choc culturel* d'arriver d'un milieu rural et d'atterrir dans une grande ville. Ensuite, c'est durant ma formation que mon intérêt s'est confirmé pour la profession d'assistante de service social, notamment lors de mon premier stage, « [j]'ai eu une super référente qui m'a dit : Évidemment tu es faite pour ça ! Donc ça m'a rassurée sur mon choix ». Les trois années d'études ont été très chargées et je travaillais beaucoup pour les financer. À la fin de mon DEASS, on m'a proposé un emploi, mais j'ai préféré continuer mes études, car j'avais confirmé des intérêts pour les approches éducatives et l'enseignement. C'est ensuite que j'ai choisi de travailler en tant qu'assistante de service social pendant plusieurs années. J'étais dans une super équipe, ma cheffe de service a été *un mentor*, j'accompagnais des gens des quatre coins du monde et j'accueillais des stagiaires. Mais « […] au fur et à mesure de mon évolution

professionnelle je trouvais que [l'argent] prenait trop de place et que les gens venaient beaucoup pour se faire payer leurs factures, leur loyer ». À ce moment-là, j'ai choisi de reprendre des études en master [maîtrise], car j'avais de l'intérêt pour la recherche, « […] on nous a parlé du travail social à Montréal et au Québec comme très souvent c'est très publicisé, valorisé en France. Donc le projet Montréal est né là ». Ni une, ni deux, je suis venue faire un séjour exploratoire, trouver des premiers contacts professionnels, me renseigner sur les possibilités d'immigration. « J'étais convaincue qu'il y avait des choses intéressantes que je pouvais faire à Montréal et au Québec que je ne pouvais pas faire en France ». J'ai préparé ma famille et mes proches à mon départ « […] dans le fait que je m'éloignais, mais que ça ne changeait rien à notre relation ». Puis finalement, arrivée ici « […] je me suis renseignée pour pouvoir rester après le PVT ». Quand je réfléchis, mon expérience d'immigration précédente m'a préparée *psychologiquement* pour venir à Montréal. J'ai rapidement trouvé un réseau amical, constitué de personnes qui vivent un processus migratoire comme moi. Même si j'ai plutôt *un noyau dur de Français* avec qui j'ai plus d'affinités, j'ai aussi quelques amitiés québécoises. Je dirais que je profite beaucoup de ma qualité de vie. Professionnellement, je me suis fait accompagner par des organismes d'emploi, j'ai intégré *l'esprit de réseautage* et grâce à mes contacts, j'ai trouvé rapidement un emploi en protection de la jeunesse, ce qui était mon objectif principal. Cette expérience a été enrichissante, mais finalement, j'ai retrouvé les mêmes frustrations, « […] ce qui m'intéressait c'est pas tant d'être intervenante sociale, mais plus de voir les liens entre la recherche et l'intervention ». Aujourd'hui je suis chargée de projet, une *marieuse* entre le milieu de la recherche et de l'intervention. Pour m'adapter, c'est certain que durant mes premiers emplois, j'ai beaucoup lu, observé et *assimilé les processus cliniques,* appris à *rentrer des notes* dans le système logiciel. Je me suis surtout rebellée face au système de gestion publique *quantitatif*. Finalement, ça n'a servi à rien « […] il fallait juste que je fasse comme tout le monde mon PI [en temps et en heure] ». D'ailleurs avec les clients, « […] ici on m'a fait comprendre que c'était moi l'étrangère donc j'ai vécu du racisme dans certaines

situations. Mais même parfois des blagues de certains de mes collègues à l'époque ». J'essayais de prendre ça avec humour, mais sérieusement, ça n'a pas été facile au départ, car j'étais *la maudite Française*, expression que j'ai apprise par cœur et que je reprenais à mon compte pour commencer mes phrases. Quand j'y repense, j'étais beaucoup dans la comparaison France-Québec et très rapidement j'ai compris qu'il fallait que je retire de mon vocabulaire : « Moi en France. C'était trois mots qu'ils n'étaient pas capables d'entendre ». Pour m'intégrer dans l'équipe, j'ai eu le soutien de ma hiérarchie et j'ai fait en sorte de devenir un atout. Dans mon emploi actuel c'est plutôt le fait que je sois Française qui est valorisé, en revanche tout le monde part du principe que je suis bilingue alors que non. Finalement j'ai vite pris mes repères, « […] même au niveau du vocabulaire, des fois je cherche des trucs : Mais comment on appelait ça en France ? ». Je le prends comme une évolution. Mon immigration, « […] ça a modifié la façon de me percevoir professionnellement, mais ça a modifié mon identité. Je me sens aujourd'hui plus totalement Française. Je me sens pas du tout Canadienne […], j'me sens Québécoise ». Aujourd'hui, je ne suis ni assistante de service social ni travailleuse sociale. Déjà dans DEASS, le mot *assistante*, « [c]'est tout ce que je critiquais du système français. Et je ne peux pas m'identifier comme travailleuse sociale parce qu'ici c'est associé à un ordre professionnel auquel je n'appartiens pas ». Je me définis plus comme chargée de projet qui exerce dans *le domaine du social*. Malgré mon *sentiment d'accomplissement professionnel*, mon identité professionnelle « […] est encore en train de se définir ».

4.2 Charlène : *La globe-trotteuse*

> J'ai suffisamment de recul pour avoir voyagé, je sais que c'est pas un eldorado [le Canada] tout beau tout rose qu'il y a des choses qui sont pas cool. Ne serait-ce que par exemple si on s'installe, le système de santé n'est pas terrible. Je sais pas, peut-être qu'un jour je voudrais un enfant et je sais que ça pourrait être compliqué, le fait d'accéder au logement, je sais que dans d'autres contrées c'est extrêmement cher. Enfin […] j'en ai bien conscience, que tu peux tout perdre du jour au

> lendemain. Voilà les démarches d'immigration sont pas simples non plus. [Charlène, *la globe-trotteuse*]

Allô, moi c'est Charlène. Je suis venue au Québec avec mon conjoint Christopher. Nous sommes arrivés il y a quelques mois. Je suis la seule à être en PVT, lui attend de pouvoir solliciter un permis de travail pour conjoint de fait ou obtenir un PVT. En fait après une licence [baccalauréat] universitaire, « [l]'idée de vendre quelque chose à quelqu'un qui n'en a pas besoin c'était complètement hors de mes propres valeurs ». Alors j'ai rencontré des personnes pour distinguer les différentes professions du travail social et je me suis lancée dans les concours pour entrer au DEASS. Ma formation a été *intense,* je me suis sentie *sous pression* avec une grosse charge de travail. « Et j'étais bien finalement en stage pour pouvoir lâcher un peu, […] je suis meilleure sur le terrain ». Ce qui m'a vraiment intéressée dans la formation, c'est « […] qu'on travaille d'abord sur nous-mêmes en fait, avant de travailler sur les autres ». Au niveau théorique, comme je viens de l'université, j'ai été déçue parce que l'apprentissage était basique. Au niveau des méthodes d'intervention, j'ai pu revenir dessus lors de mes stages, c'est là que mon intervention prenait du sens. J'ai eu d'excellentes formatrices de terrain. « Ce sont des personnes de référence pour moi, des mentors, que je qualifierais comme : ça, c'est mon idéal du professionnel ! » Après mon DEASS, je suis partie en PVT dans un pays anglophone, c'est là que j'ai rencontré Christo. J'ai touché à l'interculturalité, j'ai dû apprendre à parler et intervenir dans une autre langue. Cette expérience m'a donné envie de faire le PVT au Canada, mais on est retournés ensemble en France et j'ai trouvé un travail passionnant. Je faisais des maraudes[15], j'ai énormément appris à travailler en équipe, j'ai vu beaucoup de situations d'urgence, mais *j'étais encore sous pression*. Je me suis retrouvée au chômage et le projet Canada est revenu me frapper de plein fouet.

[15] La mission des maraudes est d'aller à la rencontre des personnes installées dans la rue qui ne fréquentent plus les services sociaux et de santé. Au Québec, elle pourrait correspondre à l'intervention de rue.

Il fallait que *je prenne l'air*. Côté famille et proches, ils savent que je suis une globe-trotteuse*,* « […] ils se demandaient d'ailleurs pourquoi on n'était pas encore partis, ils savaient que ça nous titillait quand même pas mal ». On a choisi le Québec parce que c'est francophone, « [c]'était juste pour assurer les arrières et se dire [que] pour les démarches d'immigration, le NAS, la banque, le téléphone, même si on l'avait déjà fait avant en anglais, je l'ai vu comme un coup de flippe là ». Et puis Montréal parce que c'est accessible et que ça me laissait plus de chance pour trouver un emploi. Comme je suis la seule à avoir obtenu le PVT, je dois trouver un emploi de plus de six mois pour que mon conjoint obtienne un permis de travail ouvert. On est liés finalement, ça a modifié nos projets de départ, car on voulait voyager avant de s'installer. En tout cas *j'adore Montréal* et les Québécois, en plus mon immigration se *passe vraiment bien.* Pour la recherche d'emploi, je suis tellement surprise, grâce au groupe Facebook, j'ai postulé sur une offre dans le communautaire depuis la France. J'ai prévenu l'employeur que j'arrivais à telle date, j'ai passé l'entrevue à mon arrivée et j'ai commencé quelques jours après. Ça m'a paru simple, j'étais tellement excitée comme *un rêve qui se réalise* alors qu'en France c'est la galère de trouver un emploi qu'on aime. Je trouve que « [c]'est facile ici, mais vraiment tu changes d'emploi comme ça quoi ». Bon, en revanche « [j]'ai compris aussi que n'importe qui pouvait être embauché donc [...] ça peut être aussi un super handicap […] » quand on travaille en équipe. Au niveau communautaire, je ne m'attendais pas à cette « […] multiplicité des services et honnêtement je comprends rien. J'ai l'impression de tous les mélanger et j'ai toujours pas fait la vraie différence ». C'est peut-être parce que je suis nouvelle aussi ? Alors je me renseigne auprès de mes collègues, je lis pour m'informer, « [...] observer, tâter le terrain, comprendre comment ça fonctionne. C'est comme dans l'intervention finalement ». Sinon, je me sens bien *acceptée* dans mes emplois, en plus comme je suis Française, « [j]'ai un atout majeur pour créer du lien, c'est une très bonne stratégie, je l'utilise beaucoup ». « Pis après t'as aussi le revers, quand les gens ont envie de te dire que justement t'es une Française, qu'ils n'aiment pas les Français parce qu'on les a colonisés. Une sorte de racisme un peu ». Par rapport à ça, je réagis

comme avant, je laisse passer, faut *jamais le prendre personnel*. J'essaye d'expliquer ma situation, que moi aussi je suis *immigrante* ou sinon je délègue à mes collègues, je sais être *humble aussi*. Maintenant avec le recul, j'aurais aimé prendre le temps de profiter de la ville et du Québec, j'ai encore pas eu le temps de développer un réseau amical. « Mais on est toujours dans l'idée de peut-être aller découvrir ce qui se passe un peu dans l'Ouest […] voir ce que ça peut donner ailleurs ». Alors du côté de mon identité professionnelle, je me suis orientée vers le DEASS, mais aujourd'hui « [q]uand je vois un peu mon parcours, quand je vois mes manières d'intervenir […] je me retrouve plutôt dans un travail d'éducateur spécialisé ». Finalement, je suis intervenante sociale ici et je suis toujours la même qu'en France. Aussi je dirai que parfois avec mes collègues québécoises, je me sens un peu nulle, encore *trop généraliste* dans mes interventions quand ici « [c]'est très méthodique, très argumenté, mais surtout très documenté, théorisé, très étudié en fait ». Grâce au Canada je vais découvrir « […] encore une manière d'intervenir différente ». J'ai l'impression que je ne serais « […] jamais formée, je me considère toujours apprenante ».

4.3 Cloé : *Le caméléon*

> Moi ? Bah je suis un peu un caméléon, fait que c'est rare pour les clients qu'ils se rendent compte que je suis Française de France. […] Comme s'ils partaient du principe que j'avais passé beaucoup de temps au Québec et que j'étais née là ou grandie ici, mais avec des origines de l'étranger. J'suis assez caméléon dans mon accent et dans ma langue, dans mon vocabulaire, fait qu'avec les clients j'me suis jamais sentie discriminée ou jugée. [Cloé, *le caméléon*]

Je suis Cloé, je suis arrivée au Québec grâce au PVT, maintenant je suis en permis de travail fermé, mais j'attends impatiemment ma résidence permanente. Je suis venue en couple, mais on s'est séparés rapidement, car on n'avait pas les mêmes projets finalement. Maintenant j'ai un nouveau conjoint que j'ai rencontré ici. Initialement, j'ai choisi le travail social pour deux raisons. La première est personnelle et « [c]'est parti

d'une contrariété contre le système, de vouloir m'impliquer auprès des populations qui ont le plus de difficultés ». La deuxième parce que depuis longtemps, je voulais venir m'installer au Québec. « Je me suis rendu compte que les équivalences étaient compliquées à avoir […] » alors j'ai regardé quel domaine m'intéressait et celui qui m'a le plus *inspiré* c'était le service social. Je n'ai pas réfléchi longtemps et j'ai passé les concours d'entrée en formation. Quand j'y repense, le DEASS, mes stages et mes expériences professionnelles ont été choisis *très minutieusement* par rapport à ce projet d'immigration, mais aussi en fonction de mes expériences personnelles. Évidemment, j'ai vécu des désillusions pendant ma formation, concernant la charge de travail ou la réalité de la pratique professionnelle, mais « [j]'ai vraiment eu une école en or, des professeurs en or ». Notamment un maître de stage qui m'a poussée à aller chercher les aspects théoriques de ma pratique et ça *me sert* encore aujourd'hui. À partir du moment où « […] j'ai eu la validation de mon DEASS, j'ai envoyé ma demande de PVT ». Puis c'est allé très vite, réception de ma lettre d'introduction, déménagement et je suis arrivée chez des amies à Montréal. J'avoue que j'avais déjà un petit réseau social ici, par la suite « […] je me suis vite refait un réseau aussi par le biais du travail ». J'avais besoin d'argent alors je cherchais une *jobine*, j'ai été impressionnée parce qu'en allant chez le coiffeur, j'ai parlé de ça, quelqu'un m'a entendu et le lendemain j'étais payée à trier des papiers. Ensuite j'ai envoyé *tranquillement* des CV pour être intervenante sociale. J'ai passé différentes entrevues, les employeurs « […] me posaient des questions puis je répondais et je comprenais vite : qu'est-ce qui va pas et qu'est-ce qui ne marche pas » pour m'améliorer pour les prochaines. « Je le sais que quand je suis arrivée à Montréal, j'aurais pu avoir du travail plus facilement si j'avais parlé l'anglais. Il y a plusieurs postes qui m'ont été refusés à cause de ça ». Un soir lors d'un *party*, je parle de ma recherche d'emploi et quelqu'un me dit de postuler à un organisme communautaire, j'y suis allée et j'ai été recrutée ! *Réseautage !* « Au niveau du milieu de travail, ce qui a été difficile au début c'est [mon] franc-parler […] je sais que des fois ça peut encore heurter ». Alors je nomme, j'explique et je rappelle à mes collègues de me dire s'ils sont *mal à l'aise avec*

moi. Dans mon service actuel, c'est très multiculturel, j'ai toujours aimé travailler en équipe et je fais en sorte que ça fonctionne. En plus, on a accès à de la supervision pour évoluer ensemble, c'est une excellente stratégie pour s'adapter à son travail. Ce qui m'intéresse c'est que j'apprends à travailler avec de nouvelles approches cliniques, je suis d'ailleurs allée chercher de la formation, je sentais que j'avais *besoin de m'outiller*. Pour l'anglais, ça *m'handicape encore,* mais je l'ai beaucoup développé sans faire trop d'efforts. Alors je mets en avant d'autres atouts auprès de mon employeur. En revanche même si j'adore ma job, mon permis de travail *fermé* m'a empêché de pouvoir partir à un moment donné « […] je me retrouve enchaînée à mon employeur ». Heureusement avec la clientèle tout se passe bien, surtout parce que je suis un *caméléon* et « […] ça a vraiment été un petit bonheur de voir qu'ici t'étais pas considérée comme un tiroir-caisse ou comme une potiche ». Je dirai que « [l]e DEASS, principalement, ça m'a vraiment construit, ça m'a permis de mettre des mots sur ce que je faisais […], sur mon identité professionnelle ». Aujourd'hui, le milieu communautaire correspond totalement à mes valeurs. « Dans toutes mes collègues de promo, je suis une des seules, dans ma pratique quotidienne, qui applique les valeurs qui nous ont été transmises pendant notre DEASS » c'est-à-dire, « [p]lus sur le terrain, plus de temps et plus d'énergie avec et pour la personne qu'à faire des rapports, des rédactions, rentrer tes stats dans des systèmes pour répondre à des exigences d'employeurs ou de financeurs ». Je m'éloigne clairement de tout ce qui est *productivité* et *performance*. Si notre équipe doit recevoir des stagiaires en travail social, je vais m'inscrire à l'Ordre, mais c'est par nécessité, car je n'en ai pas besoin pour exercer. À Montréal j'ai mûri, je m'épanouis et je suis en adéquation avec mes valeurs personnelles et professionnelles. Quelle chance !

4.4 Joëlle : *La grande gueule*

> J'en ai beaucoup parlé aux collègues en leur disant c'que j'attendais d'eux aussi, justement pour pas être celle juste qui gueule, qui confronte. J'attendais d'eux aussi de remettre en point de vue ma façon de faire les choses, parce qu'eux se sentaient

> heurtés. Non, mais en plus j'suis une grande gueule faut quand même dire ce qui est [*rire*]. [Joëlle, *la grande gueule*]

Je m'appelle Joëlle, je suis arrivée récemment à Montréal avec ma conjointe de l'époque. Notre projet était d'immigrer quoi qu'il arrive, mais comme elle seule avait un permis d'immigration pour le Canada, je devais venir en tant que touriste. Heureusement, j'ai été tirée au sort pour le PVT quelques mois avant de prendre l'avion et comme je suis célibataire aujourd'hui, au moins j'ai mon propre permis de travail. Si je parle de mon parcours, je dirai que la séparation de mes parents a favorisé mon orientation dans le social. Arrivée au collège puis au lycée, je voulais toujours aider les autres, alors « [u]n professeur m'a dit : tiens tu devrais passer le concours d'assistante sociale, t'as la fibre sociale ». En rencontrant des professionnelles DEASS, j'ai remarqué que ce qui m'intéressait c'est l'*accès et la défense des droits* des personnes, un peu dans l'idée de *militer*, de *se battre* pour elles. Mais à mon entrée en formation DEASS c'est une grande désillusion, ce n'était pas aussi militant que je le pensais et en plus je ne pouvais pas choisir mes cours ni mes stages, c'est sûr on n'est pas à l'université, en plus nous vivions même une pénurie de stages. Nous avions très peu d'autonomie et je ne correspondais pas à l'image de la DEASS en polyvalence de secteur *derrière son bureau* demandée par mon EFTS. Un peu en rébellion contre mon établissement, je commençais à saturer puis une rencontre m'a permis d'imposer un de mes stages, « […] là j'découvre qu'il y a des travailleurs sociaux pas qu'assistante sociale, mais éducateur, moniteur éducateur, qui vont vers les gens qui poussent plus la porte des services. Pis pour moi là c'était : ouais c'est ça qu'j'veux faire ! » Même si mon dernier stage m'a mise en difficulté, c'est là que j'ai développé des compétences à l'écrit, grâce aux rapports aux juges et pour travailler dans l'urgence. En fait, mes stages ont orienté la suite de ma carrière, même si mon entrée sur le marché de l'emploi a été compliquée, car j'ai dû déménager par manque de postes, j'ai travaillé principalement dans les maraudes en intervention d'urgence. C'était *épuisant* alors j'alternais avec le *chômage*. Finalement, j'ai lutté et milité pendant plus de dix ans en France pour finir par m'épuiser personnellement et

professionnellement. Heureusement lors de mon dernier emploi en France j'ai découvert une approche auprès des personnes dépendantes qui venait d'Amérique du Nord, « […] c'est venu chambouler une pratique ! » « C'est ce qui m'a fait cheminer à venir ici finalement […] », j'avoue que j'avais aussi entendu parler du travail social au Québec durant ma formation DEASS et je commençais à être fatiguée de la France. Puis avec mon ex-conjointe, « [o]n est venues principalement parce qu'on est un couple lesbien, pis on était parties sur des projets d'enfants et ici la mère non biologique est reconnue en tant que deuxième mère ». À mon arrivée à Montréal, je n'ai pas voulu travailler dans le social tout de suite, j'avais besoin de me reposer. *J'adore cette ville*, « [j]e me sens plus détendue, j'pense que je dois moins agresser les gens aussi ». J'ai pris du temps pour développer mes projets personnels et construire mon réseau amical. J'ai *découvert le réseautage* et c'était fascinant, ça me fait un peu penser à chez moi en France. Quand j'ai finalement cherché dans mon domaine, « [j]e voulais trouver dans l'intervention féministe, mais … ça demande un bilinguisme que j'ai pas donc j'ai été confrontée à pas mal de refus là-dessus ». J'ai surfé sur le bottin des organismes de Montréal sur Internet. « À la fois j'ai fait des candidatures spontanées, à la fois j'ai répondu aux offres ». Aujourd'hui je travaille sur liste de rappel, je reste pour obtenir au sein de l'organisme, un poste plus intéressant à temps plein et je vais tenter d'obtenir un permis de travail à la fin de mon PVT. « De façon progressive j'adapte ma façon d'écrire pour être comprise de l'ensemble des collègues notamment dans l'utilisation des termes dans l'intervention ». Puis dans les réunions d'équipe, il n'y a *pas de débat* en fait, je pense que c'est très *culturel.* Alors j'explique à mes collègues ce que j'attends d'eux, j'essaye de ne pas passer pour la *grande gueule,* mais pour quelqu'un qui veut *percuter* et approfondir les choses. J'essaye surtout de *gommer* de mon langage : *oui, mais en France ça se passe comme ça* en *ah, mais ici ça se passe comme ça !* Sérieusement, le travail en équipe est challengeant, surtout parce que je représente « […] la Française qui prend le boulot des Québécois ! Ça, c'est le plus dur pour moi aujourd'hui à dépasser et à faire ma place là où je travaille en tout cas ». Quand on me demande de parler de mon

identité professionnelle, je suis incapable de répondre, il faudrait me laisser une semaine pour réfléchir. « [J]e reste assez calquée sur celle qui était en France quand même. C'est juste que je suis plus ouverte d'esprit à apprendre et à savoir comment ça se passe ici ». Après je veux continuer à exercer dans le milieu communautaire *pour m'armer,* mais quand je vois certains postes de travailleuse sociale, ça « […] me pousserait à faire le dossier à l'Ordre des travailleurs sociaux, car je voudrais évoluer pour faire du travail social pur ». Plus tard, j'aimerais reprendre des études pour évoluer et développer mes compétences.

4.5 Leïla : *Le canard passionné*

> Mes collègues voient en moi quelqu'un qui est toujours en contrôle de ses affaires, très bien organisée. T'sais c'est un peu comme l'image d'un canard qui est sur l'eau, il est tranquille en train de barboter, mais en réalité moi ce que je vois c'est les pattes qui sont en dessous et qui sont en train d'avancer. […] Après j'pense que chacun intervient avec ce qu'il est aussi, pis tout le monde n'a pas forcément besoin ou ne ressent pas la nécessité d'être autant passionnée ou d'avoir comme je disais la flamme du social pour intervenir. [Leïla, *le canard passionné*]

Mon prénom est Leila, j'ai traversé l'océan Atlantique il y a plusieurs années grâce à un PVT. J'ai rencontré Damien ici et nous avons des projets familiaux. Je suis citoyenne canadienne aujourd'hui et membre de l'OTSTCFQ. Plus jeune, j'ai eu plusieurs expériences dans l'animation sociale, mais je voulais aller plus en *profondeur* pour *comprendre* les gens. J'hésitais entre la profession de psychologue et d'assistante sociale alors, j'ai effectué un stage de découverte des professions qui a *été déterminant* et qui m'a plu. J'ai donc intégré un EFTS pour mon DEASS. « J'ai eu des maîtres de stages qui étaient vraiment passionnés par leur travail, qui transmettaient avec passion leur quotidien, j'pense que ces personnes ont été des vraies références pour moi, elles m'ont montré la bonne façon d'intervenir ». On m'a appris à *ne pas faire à la place* des clients et de toujours rechercher des solutions pour eux. Puis mon entrée sur le marché de l'emploi, rapide et facile, car il y avait du travail dans ma région, m'a déçue. Je n'ai pas

senti cette *passion du travail social* de la part de mes collègues. Au moins, j'ai appris à *m'affirmer professionnellement*, comme donner mon opinion *psychosociale* face à un professionnel de la santé et favoriser le respect, la dignité et l'accès aux droits des clients. Rapidement, comme je suis une *voyageuse*, j'avais envie de bouger, mais vraiment *l'Amérique du Nord* m'intéressait pas tant que ça. C'est sûr que j'avais entendu parler du travail social au Québec, un de mes profs faisait souvent *la différence.* En France on est plus dans l'assistanat avec le soutien financier alors qu'au Québec c'est plus un accompagnement avec des approches cliniques. En regardant un peu les possibilités d'immigration quelqu'un m'a parlé « […] d'une offre [d'emploi au Québec] donc j'ai décidé de postuler et on m'a dit : Vous êtes prise ! Je pensais me faire mon expérience de travail pendant six mois au Québec, puis voyager six mois comme tous les Français puis après ça rentrer ! *[rire]* ». À l'époque, le PVT était facile à obtenir et je suis arrivée quelques mois plus tard. Je me souviendrai toujours de mon départ, car les séparations ont été difficiles surtout quand ta meilleure amie d'enfance est malade. Tu sais que tout peut arriver en ton absence mais grâce à Internet je savais que je pourrais maintenir des liens. Puis aussi grâce à Facebook je savais que d'autres PVTistes allaient immigrer et arriveraient bientôt à Montréal, je ne serais pas seule. « La première semaine, c'était vraiment la lune de miel. La deuxième semaine je me suis dit : mais pourquoi je suis venue ici ? » J'ai réalisé l'ampleur de mon projet en me retrouvant *loin de tout le monde*, puis finalement tout s'est *mis en place,* j'ai commencé mon emploi et continué de construire mon réseau social. J'étais *déstabilisée* à mon arrivée en poste, « […] j'étais en mode observation, analyse, parce que justement je voulais m'adapter, mais de la bonne façon, pas toute croche ». J'ai tout fait pour ne pas passer pour la *Française hautaine*. J'ai été surprise, de premier abord, de découvrir qu'en réunion d'équipe *on ne râle pas* beaucoup et qu'on cherche le *renforcement positif*. Bon ensuite j'ai compris « […] qu'on était capable de dire les choses quand ça n'allait pas bien sûr ». Sans mes collègues de travail, je ne serais peut-être pas là où j'en suis professionnellement, ils m'ont *clairement chouchoutée*, « […] ils avaient le souci de m'intégrer ». Ils m'ont appris le vocabulaire,

m'ont invitée à leur repas de noël, je ne me suis jamais sentie seule surtout au début quand tu ne connais pas beaucoup de monde. Ça m'a pris beaucoup *d'énergie pour m'adapter,* mais je me suis beaucoup investie, passionnée comme je suis. On a été complémentaire dans cette équipe, un peu de France, un peu de Québec, des *visions différentes,* mais avec des *valeurs communes*. Je pense que mon *savoir-être* a pu bénéficier à mes collègues et eux m'ont apporté le *savoir-faire* dans mon contexte d'emploi. Ensuite, après des allers-retours en France réguliers pour revoir mes proches, ma meilleure amie est décédée. J'ai vécu une importante remise en question de mon immigration : « Est-ce que j'ai fait le bon choix ? Maintenant elle est partie j'aurai plus l'occasion de la voir comme avant ». Malgré la *culpabilité* d'être loin, mon amie m'avait *rassurée* sur le fait de ne pas m'inquiéter et que *ma place* était au Canada. Au sujet de mon identité professionnelle, ma formation au DEASS a permis de *me construire* et j'étudie encore maintenant pour évoluer, d'ailleurs mes emplois m'ont permis de devenir plus experte dans mon domaine. Je dirais que je suis extrêmement rigoureuse, toujours en formation continue et je me sens valorisée par mes collègues. D'ailleurs, ils pensent que tout est facile pour moi, mais pourtant, je suis comme *un canard*, ils ne le voient pas, mais je patauge à grande vitesse pour me mettre au niveau. Et puis, « [j]e me suis inscrite à l'Ordre parce que j'étais obligée », « [j]e me suis adaptée ici à être travailleuse sociale, mais en réalité, à l'intérieur de moi je suis assistante de service social ».

4.6 Marie : *L'immigrante québécoise*

> Je me sens immigrante, mais aujourd'hui j'ai envie de m'assimiler aussi aux gens d'ici donc j'ai pas tout le temps envie de rappeler que moi en France c'est comme ça et qu'ici c'est comme ça, arrêter de comparer tout le temps. [Marie, *l'immigrante québécoise*]

Je m'appelle Marie, j'ai immigré à Montréal avec mon conjoint Guillaume, il y a plusieurs années. Je suis venue avec un permis de travail comme conjointe de fait. Désormais nous avons obtenu notre Certificat de sélection du Québec, nous faisons des

démarches pour obtenir la résidence permanente. Maintenant, nous sommes trois personnes, car j'ai donné naissance à mon premier enfant au Québec. Au départ, c'est la mère d'un ami qui m'a parlé du métier d'assistante de service social quand j'étais adolescente et j'ai rapidement eu un intérêt pour la profession. Au lycée, j'étais vraiment *moyenne* à l'école, je me suis orientée dans le domaine du social parce que ça m'allumait complètement. « J'pense que j'ai pas beaucoup de dons dans la vie, mais le relationnel c'est quelque chose que j'ai et qui va bien pour ce métier-là ». Pendant ma formation au DEASS, ce sont vraiment les stages qui m'ont *marquée*. Ils m'ont apporté des *méthodes de travail*, des *techniques d'entretien*, de la réflexion critique et j'ai vu concrètement comment je pouvais accompagner des familles, j'ai aussi compris les *valeurs* du travail social. « Je veux dire, il y a encore des manières dont je rédige aujourd'hui qui appartiennent à ma superviseure de stage parce que j'ai assimilé, j'ai gardé leurs pratiques à eux ». Après pour les cours « [j]'en ai vraiment pas un souvenir marquant, ça manquait peut-être un peu de théorie plus solide pour pouvoir faire des liens avec le terrain ». Si je résume mon parcours professionnel en France, je me vois comme *surchargée de travail* et aussi *isolée* dans mes postes, en fait, je réalise que j'étais souvent la seule DEASS et avec peu de moyens. Pas facile de *maintenir son identité professionnelle* dans ce cas, heureusement j'ai beaucoup appris à travailler en équipe pluridisciplinaire, c'était très formateur. Pour le Québec, j'avais entendu parler du travail social québécois durant ma formation en France, je voulais le découvrir, je l'idéalisais, comme beaucoup d'autres étudiantes en travail social. Alors quand mon conjoint m'a dit qu'il voulait travailler à l'étranger j'ai choisi le Québec, « […] d'une part parce que je parle pas super bien anglais, et deuxièmement parce qu'au niveau social je savais que ça serait plus facile pour moi ». Durant les deux ans avant mon départ, j'ai fait évaluer mon DEASS auprès du MIFI et je me suis renseignée sur l'OTSTCFQ. Si je repense à mon immigration, je dois dire que j'ai été déçue de Montréal lors de mon séjour exploratoire. Par la suite, quand je suis revenue pour m'installer avec mon conjoint, je voulais rester qu'un an puis rentrer en France ensuite. Je me souviens qu'un de mes principaux objectifs

était de me construire un réseau social, mais « [v]enir en couple c'est vraiment pas évident parce que chacun a ses stratégies justement et faut qu'elles matchent ensemble ». Nous avions des visions différentes là-dessus, moi j'essayais de sortir, de trouver des Français pour *retrouver une petite identité* et lui ne voulait pas entendre parler des Français. D'autres évènements ont rendu notre immigration plus difficile, un membre de ma famille nous a appris qu'il avait un cancer avant de décéder, puis il y a eu la naissance de notre enfant. On se demandait toujours si on devait retourner auprès de notre famille en France. On a finalement décidé ensemble de rester, et maintenant je me sens bien à Montréal, je m'épanouis et je m'investis même dans mon quartier. Ça me paraît de plus en plus difficile d'envisager de partir d'ici. « C'est comme si maintenant on avait passé un cap où on sera déchiré entre deux endroits ». Et puis, je ne me sens même plus crédible quand on me pose des questions sur la France. Concernant mes expériences professionnelles, j'ai essayé « […] d'être dans l'observation, beaucoup m'écraser […] », passer du temps avec mes collègues et trouver *ma place* et *mon rôle* dans l'équipe. Ils me rappellent souvent que je suis Française, *mais c'est lourd*, j'essaye de le prendre avec humour et de ne pas répondre, car « […] aujourd'hui j'ai envie de m'assimiler aussi aux gens d'ici […] », je veux être vu comme une *Québécoise* même si j'ai immigré. Cette identité de Française, je m'en sers surtout avec les clients, c'est magique pour créer une relation. J'ai aussi dû m'adapter au vocabulaire, assimiler des mots québécois pour que les gens me comprennent et le fait de ne pas parler anglais m'a bloqué pour obtenir plusieurs emplois. J'ai suivi des cours au début, mais quand j'ai eu un emploi où l'anglais n'était pas demandé j'ai vite abandonné ce projet d'apprentissage. Après au niveau de mon parcours professionnel à Montréal et mon identité professionnelle, j'ai été intervenante sociale dans le milieu communautaire plusieurs années et maintenant que je suis devenue une T.S. en CIUSSS, je me sens formatée, car je ressens une uniformisation de ma pratique. Nous devons toute faire l'évaluation du fonctionnement social, des notes chronologiques, avoir une tenue de dossier avec l'OTSTCFQ et de l'autre côté « [...] le gouvernement te demande de travailler d'une certaine manière ». Alors je comprends

que ça *participe à mon identité professionnelle* et à mon *perfectionnement* donc j'accepte, mais c'est *plate*. En même temps grâce à l'Ordre, j'ai continué de m'affirmer, je *me sens valorisée* par ma profession et j'ai plus confiance en moi dans les décisions que je peux prendre et dans la *défense* de mes idées. Cependant au niveau théorique, « […] c'est sûr qu'ici, j'ai parfois un complexe là-dessus. Ouais de savoir moins faire de lien avec le théorique, d'avoir de moins bonnes bases sur ce plan ! » Quand je réfléchis « [e]n France, plein de fois ça m'est arrivé de pas vouloir dire ce que je faisais comme travail parce que je trouve qu'il y a une connotation beaucoup plus négative qu'ici ». Je pense que ça joue sur l'image de l'assistante de service social le fait qu'on fasse des aides financières alors qu'ici non. Aujourd'hui je le dis que je suis travailleuse sociale et avec fierté.

4.7 Romain : *Le déchiré*

> Je travaille mon immigration […] je me sens de plus en plus déchiré entre la France et le Québec. Déchiré dans le sens où j'ai ma vie ici, puis j'ai mes racines là-bas, puis ce qui donne du sens à ma vie c'est plus mes racines […] que ma vie sociale et amicale et professionnelle d'ici, donc, ça m'enlève une partie de ma joie de vivre. […]. Mais, je ne veux pas vivre en France : je suis devenu Québécois à ce niveau-là. [Romain, *le déchiré*]

Moi c'est Romain, j'ai immigré à titre de résident permanent avec mon conjoint il y a plusieurs années. Aujourd'hui nous sommes Canadiens. Au départ en France, j'ai pas mal erré à l'université ne sachant pas quoi faire, puis alors que j'étais au chômage, j'ai fait un test de profession. « Le type de travailleur social est sorti comme ça, puis c'est le seul moment où ça a fait du sens pour moi ». J'en ai parlé autour de moi et « […] pour tout le monde c'était évident que j'avais ma place là ». Durant ma formation de DEASS tout a été facile finalement, moi qui suis plutôt *intellectuel*, j'ai trouvé que les cours c'était du survol où on validait des notions de base que je maîtrisais déjà. J'avais plutôt *peur* de la formation pratique, car j'étais quelqu'un de *réservé*. Puis je me suis aperçu

que j'aimais ça, tout en découvrant de vrais enjeux de compétences professionnelles, « […] je dois construire mon identité, j'ai besoin de savoir de quoi je parle, voilà, ce sont les stages qui m'ont aidé à me construire ». Ensuite, je suis rapidement entré sur le marché du travail, car on est venu me chercher avant les résultats de mon DEASS. Concernant mon emploi, tout s'est bien passé pendant plusieurs années dans mon service jusqu'au changement managérial. Là, mon équipe et moi, on s'est retrouvé dans des mesures de contrôle et de productivité. Un vrai bazar, j'ai complètement *saturé,* à la limite du *harcèlement* et je voulais changer cette dynamique. C'est à ce moment-là que la proposition de mon conjoint d'immigrer au Canada est revenue sur la table. Il m'a offert cette *opportunité* et j'avoue que pendant mes études on parlait souvent du travail social au Québec, qu'ils étaient en avance, alors je n'ai pas *beaucoup hésité*. En revanche, on a dû faire un compromis parce que mon conjoint qui maîtrise l'anglais s'orientait vers l'Ouest canadien, mais moi, je voulais être travailleur social donc c'était le Québec pour l'OTSTCFQ et le français et « […] puis pour augmenter mes chances professionnelles, c'était Montréal, ça allait de soi ». On a fait un séjour exploratoire, il a été conquis par la ville. À Montréal, je trouve qu'il y a un esprit de non-concurrence entre les gens, peu de préjugés et « […] j'ai un sentiment de sécurité. Y'a vraiment une partie de mon cerveau qui s'est vraiment relaxé ». En plus comparé à la France, « [j]e suis un étranger et les gens trouvent ça merveilleux ou intéressant ». Pour tout dire, un de mes plus gros chocs culturels a été au niveau de l'organisation des CSSS[16] de l'époque, je pensais être « […] dans un pays plus capitaliste, plus libéral, donc plus tourné sur le privé, puis je suis face à un réseau qui pour moi a un relent de communisme. Tout est organisé du début à la fin du parcours, tout est coordonné et c'est le même employeur ». Ensuite, j'ai vécu le changement de gouvernement et la *maltraitance institutionnelle* qui vient avec, je me sens de plus en plus critique. J'ai aussi été vraiment surpris que l'OTSTCFQ me donne mon titre professionnel sans que je prenne de cours sur l'histoire du service social au

[16] Centres de santé et de services sociaux (remplacés par les CISSS/CIUSSS en 2015)

Québec, les lois ou les politiques sociales. J'ai dû me débrouiller par moi-même grâce à leur documentation pour me mettre à jour. J'ai aussi fait toutes mes recherches d'intégration professionnelle en me faisant accompagner par des organismes d'aide à l'emploi pour les nouveaux arrivants comme connaître le marché du travail, refaire mon CV, suivre des cours d'anglais. Dans mes emplois, j'ai découvert de nouvelles pratiques « […] j'étais vraiment en mode : je ne sais rien puis j'ai tout à apprendre ». J'ai observé, suivi des formations internes et bouquiné. Il a fallu que je m'adapte au vocabulaire, sérieusement mes collègues ne me comprenaient pas quand j'écrivais. J'ai dû m'adapter au logiciel, par exemple, l'OEMC[17] maintenant l'OCCI[18]. Même s'il y avait une sorte d'émerveillement, j'ai aussi constaté une uniformisation des pratiques ici. Maintenant quand je compare ma profession en France par rapport au Québec, je dirais qu'en tant que DEASS, je devais être un spécialiste de l'administration, de la vérification des droits d'accès aux services et prestations. On venait me voir pour des aides financières. « Essaye de construire une relation de confiance qui soit pas biaisée par l'attente d'intérêt, l'attente de ci. J[e] trouv[ais] ça lourd et difficile ». Alors qu'ici, j'ai l'impression de mettre en pratique ce que j'ai appris au DEASS, le fondement de l'accompagnement, je suis *agent de changement*. Ma profession est valorisée par mon Ordre et le savoir universitaire. Avec les actes réservés, je peux dire « […] non ça c'est ma job, ça c'est moi qui suis pertinent pour dire ça. Ça aide à s'affirmer et puis je pense que ça m'a aidé à me construire ici ». Maintenant j'ai un *rôle d'évaluateur* du fonctionnement social, je me *sens en mutation* professionnelle et plus légitime. J'aimerais retourner aux études et changer de milieu d'emploi, me challenger, continuer d'apprendre. Pour mes projets c'est « […] je rentre en France ou j'achète un appartement ici ? » Même si nous sommes installés au Québec, ma famille me manque, je pense souvent à *mes racines* en France, je suis *déchiré*

[17] Outil d'évaluation multiclientèle

[18] Outil de cheminement clinique informatisé.

entre deux pays. « Et puis ce qui nous aide avec mon conjoint c'est de se dire qu'ici c'est possible d'avoir un enfant et on a toujours eu cette envie-là ».

4.8 Suzanne : *L'exploratrice*

> Bah il y a eu des fois où j'ai demandé cash qu'est-ce que ça veut dire ça telle chose et des fois où je l'ai googlé pour pas avoir l'air idiote. T'sais t'as pas l'air idiot… mais bref ! Je pense que j'ai exploré et ça parle d'adaptation aussi de manière générale dans un pays. T'es obligée d'être en mode explorateur sinon tu t'adaptes pas et tu n'arrives pas à intégrer tout ça. Avant d'entrer au [CIUSSS[19], j'ai appelé quelqu'un qui] a travaillé en CLSC pour qu'elle me parle de comment ça fonctionne dans un CLSC, du jargon, t'sais tout un tas d'acronymes. [Suzanne, *l'exploratrice*]

Je m'appelle Suzanne, j'ai immigré à Montréal avec un PVT. Après plusieurs autres permis d'immigration temporaires et fermés, j'ai obtenu la résidence permanente. Maintenant je fais les démarches pour obtenir la citoyenneté canadienne. J'ai un peu choisi ma formation de DEASS parce que je n'arrivais pas à intégrer une école dans le domaine médical. Un proche m'a dit qu'*elle me verrait* bien dans le social alors je suis passée par un IUT carrières sociales pour commencer. « Ma première vraie révélation a été mon premier stage. Vraiment le public, les problématiques, j'ai vraiment senti tout mon intérêt pour ça ». Pendant les stages j'ai appris à me positionner « […] à savoir quelle professionnelle [j'ai] envie d'être, où sont mes valeurs et mes combats, à vraiment dire : moi je suis là pour le public avec lequel je travaille ». Alors oui, il y avait énormément de travail et « [j]e ne l'ai pas vérifié, mais je pense qu'il y a un côté réparateur à travailler dans ce métier-là » donc c'est un investissement personnel et professionnel pendant et après le DEASS. J'ai pu m'*inspirer* d'une tutrice de stage pour devenir celle que je suis. Ensuite à mon entrée sur le marché de l'emploi, j'ai vécu une

---

[19] Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) / Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS)

espèce de trahison. À ce moment, j'ai choisi de partir pour le Canada j'étais *pas mal écœurée* par la situation en France. Pendant le DEASS, ce pays était présenté comme « […] un peu novateur au niveau des pratiques, plus centrées sur l'individu que sur les aides financières […] » et avec un ami on avait très envie de voyager. J'aurais aimé aller dans une province anglophone vu que je suis passionnée par l'anglais, mais on était deux et le Québec est francophone, on s'imaginait ne pas être trop *dépaysées.* Montréal était *réputée* pour les *possibilités d'emploi* et c'était parfait pour pouvoir exercer ma profession. C'est certain que « […] je n'avais pas forcément l'objectif de rester ad vitam aeternam ici », tout s'est construit petit à petit. À mon arrivée « [j]e trouvais ça génial donc vraiment la lune de miel. Après ça, la descente aux enfers un peu. C'est ça tous les chocs culturels [négatifs], il y a eu le système de santé et le racisme ». J'avoue que maintenant, j'ai un regard différent comme je suis en résidence permanente avec la RAMQ, « [m]ais en gros si t'es pauvre ou dans une situation précaire, immigrant, good luck quoi ». Pour le racisme, j'entends encore parfois des propos de la part de mes collègues ou de personnes que je rencontre qui me font bondir, je ne m'attendais pas à ça ici ! « Alors moi je dis : Vous saurez que quand on arrive au Québec c'est pas évident quoi ! Et là je parle de moi [pour qu'ils comprennent] ». C'est vrai que le fait d'être résidente temporaire ce n'est pas facile « […] clairement je pense que je ne serais pas restée aussi longtemps [dans mon emploi] si j'avais pas été forcée de rester à cause de mon [permis de travail fermé] ». J'ai mis plusieurs années à me créer un réseau social, aujourd'hui « […] je sens que je suis équilibrée et que j'ai assez de personnes-ressources ». En parallèle, des évènements ont été difficiles, notamment le décès d'un proche en France et une séparation conjugale ici. À chaque fois, je me demandais si je devais rentrer en France. C'est un membre de ma famille qui m'a permis de moins culpabiliser en me disant : « Mais je veux pas que ça stoppe ton processus d'immigration, si tu es épanouie là-bas, tu restes là-bas ! » Mon bonheur d'être au Québec passait avant tout. Oui, j'ai vécu des expériences très positives aussi, et pour cela j'ai dû me mettre *en mode exploratrice*. « Me plonger direct dans le bain, gérer la monnaie québécoise, dealer

avec des Québécois, comprendre l'accent québécois ». Dans mon emploi en milieu communautaire, on m'avait dit : « Par contre va falloir que tu corriges ton accent parce que personne ne va te comprendre ». Cela a été *un défi* et à chaque fois mes collègues de travail, avec qui j'ai créé *des amitiés*, ont été aidantes, « [j]e pense que cela a accéléré mon intégration ». D'ailleurs « [j]'ai complètement perdu le jargon français ! » Grâce à cet emploi, j'ai aussi appris à donner mon opinion, à *être cash* en fait, « [ê]tre un peu un livre ouvert professionnel », ça permet aux autres de me faire confiance, car ils me sentent honnête. Maintenant au [CIUSSS], j'essaye de montrer que *je suis quelqu'un d'impliqué* et comme j'ai appris à être plus *transparente*, je peux « [a]ller m'asseoir avec ma boss et lui dire : J'travaille mal, j'veux que tu le saches. Ça là, y a 10 ans, j'pense pas que j'aurais été capable de le faire ! ». Si on parle un peu plus de mon identité, j'avais jamais ressenti cela avant mon immigration, mais « […] je suis Française et je suis fière de l'être. Ici les gens m'identifient comme la Française et quand je rentre en France, ça me dérange pas d'être identifiée comme la fille qui vient du Canada. Eh oui, j'ai un petit accent, mais tant pis ». Concernant mon IP, je trouve ça *difficile d'en parler*, je ne sais pas quoi répondre à part que je *transpire ma job de T.S.* personnellement et professionnellement, ça parle de mes valeurs hein ? En revanche, « […] quand mon attention est d'impressionner entre guillemets », je dis que je suis travailleuse sociale au CIUSSS et pas dans *un petit organisme quoi.* Je pense que le Québec m'a permis de m'affirmer professionnellement et de me sentir *reconnue*.

Ces récits reconstitués des participantes illustrent les grandes étapes de leur parcours depuis leur orientation vers le travail social en France jusqu'à aujourd'hui au Québec. On note une certaine similarité dans les récits, notamment l'intérêt pour le travail social québécois, le fait d'avoir vécu et de vivre des chocs culturels et donc des « barrières » d'adaptation dans le cadre des emplois à Montréal. Le chapitre suivant propose alors de présenter les résultats de façon transversale en lien avec les trois objectifs spécifiques. C'est le chapitre VI qui sera l'occasion d'analyser et discuter les données présentées.

CHAPITRE V

PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats de la recherche en lien avec les trois objectifs spécifiques : mieux comprendre le processus migratoire des DEASS, identifier et analyser les stratégies d'acculturation en emploi des DEASS et explorer comment l'identité professionnelle est affectée par la migration. Rappelons que le processus migratoire est propre à chaque personne, il comprend tous les phénomènes qu'une personne vit depuis son idée d'immigrer jusqu'à son arrivée au pays, incluant ses défis d'adaptation. Tout d'abord, je présente les propos des participantes en lien avec la phase prémigratoire et migratoire puis ensuite avec la phase postmigratoire. Par la suite, je m'attache aux stratégies d'acculturation en emploi utilisées par les DEASS, puis à leur IP à la suite de leur immigration au Québec. Une synthèse de la présentation des résultats sur l'expérience des DEASS immigrées à Montréal termine ce chapitre.

Bien que le processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'IP soient interreliés et complexes puis se vivent différemment, comme constatés dans les chapitres précédents, l'écriture linéaire et chronologique de ce chapitre a été priorisée uniquement pour rendre la lecture plus fluide.

5.1 La phase prémigratoire et migratoire : obtenir une expérience à l'étranger

> Parce que j'avais envie de bouger, mais à la fois j'me disais si j'peux trouver du travail dans mon domaine, pas forcément du travail, mais une expérience, même si c'est du bénévolat ou quelque chose comme ça qui puisse être dans le social au moins ça peut toujours être intéressant dans mon parcours. [Leïla, *le canard passionné*]

La phase prémigratoire débute à partir du moment où l'idée d'immigrer s'est développée puis concrétisée par une mise en action du projet avant l'arrivée au Québec. En premier lieu, la totalité des DEASS ont signifié que leur choix d'immigrer résultait d'une attente de bénéficier d'une expérience professionnelle ou personnelle à l'étranger, c'est-à-dire, à la fois, voyager en immigrant dans un autre pays (et non en tant que touriste), mais aussi avoir la possibilité de travailler dans leur domaine professionnel. Durant cette phase, plus de la moitié des DEASS ont préparé le projet d'immigration en couple et une participante a organisé ce projet avec une amie d'enfance. Une DEASS a quitté son conjoint à ce moment, car ils n'avaient pas les mêmes projets. Pour chacune des participantes, il n'y a pas eu d'immigration involontaire. Ainsi, cette section présente les attentes, les choix et les préparatifs des DEASS avant d'immigrer. Elle dévoile aussi les compromis qui ont dû être faits en couple ou avec une amie puisque les attentes et choix personnels d'immigration ont pu évoluer.

5.1.1 Entre attentes et choix d'immigrer au Québec : une pluralité de raisons

> Dans ma formation de travail social en France on nous a parlé à diverses reprises du travail social au Canada. C'est pas mal présenté comme […] un pays novateur au niveau des pratiques, plus centrées sur l'individu que sur les aides financières ou ces choses-là. […] Il y a eu [une possibilité d'emploi en France] qui n'a pas marché, clairement si j'avais été direct employée après mon diplôme, je ne serais peut-être jamais partie. […M]ais c'était un mélange de facteurs, le fait d'entendre parler du Canada, pis que le Canada a quand même une bonne presse en France […] et les gens choisissent le Québec parce que c'est francophone. C'est mon opinion, préexpérience. C'est exactement ça qu'on a fait nous. […] On quittait la

> France parce que l'emploi nous avait un peu écœurés, donc je pense qu'on avait dû voir que Montréal c'était quand même une bonne ville pour l'emploi aussi. [Suzanne, *l'exploratrice*]

Attirés par la possibilité d'obtenir une expérience à l'étranger dans leur domaine d'emploi, les DEASS ont sélectionné le Canada et particulièrement le Québec, puis la ville de Montréal. Les participantes ont abordé quatre raisons principales qui ont favorisé ce choix.

Premièrement, toutes les DEASS ont verbalisé l'intérêt ou l'idéalisation du travail social au Canada. Elles en ont entendu parler durant leurs études ou dans le cadre de leur emploi. Le travail social était très valorisé, présenté comme novateur, axé sur des approches cliniques plutôt que sur un accompagnement impliquant des dispositifs avec un soutien financier initial. Ceci a permis à quasiment toutes les DEASS de choisir le Canada comme pays d'immigration.

Quant à l'intérêt plus spécifique pour le Québec, il est né d'une perspective d'emplois alléchante, vu la disponibilité des postes en travail social et l'existence de l'Entente France-Québec. Un peu plus de la moitié des participantes a pris en compte la possibilité d'exercer dans le domaine du social grâce à la reconnaissance du DEASS par le MIFI au niveau baccalauréat (rappelons qu'en France leur DEASS est reconnu à un niveau inférieur). La possibilité d'accéder au permis d'exercice de T.S. n'a été un élément déterminant que pour un quart des participantes.

Troisièmement, les DEASS ont sélectionné la province parce qu'elle est francophone ou par défaut à cause de leurs lacunes en anglais. En fait, il s'agit de deux éléments complémentaires, mais dissociables. Trois quarts des participantes qui avaient des lacunes en anglais ont choisi le Québec plutôt qu'une autre province. Pour le quart restant, elles ont choisi de venir au Québec pour faciliter leur arrivée, car les démarches

se feraient en français, mais aussi parce que leur immigration impliquait un conjoint ou une amie qui ne parlait que le français.

Quatrièmement, les trois quarts des DEASS ont verbalisé avoir *besoin de changer d'air* contrairement au dernier quart qui n'avaient que des intérêts personnels ou des opportunités professionnelles. En fait, presque toutes les DEASS ont signalé un sentiment de saturation professionnelle, voire parfois personnelle. Les principaux éléments de saturation apparus en France sont un manque de considération et de reconnaissance professionnelle, un désinvestissement de l'État pour l'aide et l'action sociale, un emploi qui n'était plus en accord avec leurs valeurs professionnelles (et personnelles) et le chômage. La moitié des DEASS souffraient d'une surcharge de travail. Un quart des DEASS ont souligné également leur saturation personnelle à l'égard de la France de manière générale.

> Alors Montréal parce que ma conjointe est venue passer des vacances ici y a [xx] ans et puis c'est ça on saturait un peu de la France. Donc on cherchait quelque part dans le monde où pouvoir s'installer *[rire]* et puis d'façon aussi assez sécuritaire parce que de l'homophobie yen a pas mal partout dans le monde ! Elle m'a dit: Tu vas voir à Montréal c'est safe, c'est plus en avance que nous sur ces questions-là t'sais. [Joëlle, *la grande gueule*]

Concernant le choix de s'établir à Montréal, la moitié des DEASS avaient déjà un réseau amical et des contacts dans cette ville et/ou pensaient trouver de meilleures opportunités d'emploi. Les participantes venues en couple ont quasiment toutes expliqué que Montréal a aussi été sélectionnée avec le conjoint : soit pour la langue française, soit parce qu'un des deux avait déjà trouvé un emploi dans la ville, soit pour augmenter leurs chances d'obtenir rapidement un emploi et faire bénéficier leur conjoint(e) d'un permis de travail ouvert. De plus, pour un quart des DEASS, la croyance que Montréal est une ville sécuritaire pour la communauté LGBTQI +, la possibilité d'adopter et de construire un projet familial à deux, a aussi été un facteur déterminant.

Cette phase prémigratoire implique des choix autant personnels, qu'ancrés dans des idéalisations, croyances ou des attentes. Dans le point suivant, j'aborderai comment cette préparation s'est mise en place pour les huit participantes à l'étude.

5.1.2 La phase prémigratoire : bien se préparer avant d'immigrer

> Quand j'ai eu ma lettre [d'introduction au PVT], j'ai lâché mon appart', j'ai prévenu mon travail. J'ai habité chez ma [sœur] deux mois, le temps de ramasser mes affaires, de vendre, de redistribuer à droite à gauche ce que j'avais et puis go. Ici je suis arrivée chez des amies qui habitaient déjà là. [Cloé, *le caméléon*]

Avant de quitter la France, les DEASS ont toutes préparé administrativement et économiquement leur départ. Cela a pu impliquer, un déménagement, une vente d'auto, une mise à disposition professionnelle pour convenance personnelle (congés sans solde en France), l'obtention d'un permis d'immigration, un emploi supplémentaire pour mettre davantage d'argent de côté ou refuser des contrats professionnels à long terme prétextant un tirage au sort imminent pour le PVT.

> J'accompagnais mes parents et mes proches dans le fait que je m'éloignais, mais que ça ne changeait rien à notre relation. J'trouve qu'avec Skype, Messenger, il y a quand même beaucoup de moyens plus modernes que quand j'avais 18 ans pour rester en contact et en trouver aussi. […] Donc en 20[XX], j'étais venue en vacances à Montréal et j'avais déjà pris des contacts professionnels pour, justement, ma future, peut-être intégration, et voir si la ville de Montréal me plaisait. J'étais venue un peu en repérage comme un séjour exploratoire. [Alison, *la marieuse*]

En plus de cette préparation matérielle, quatre éléments significatifs ont émergé lors de l'analyse thématique : la séparation familiale, la recherche de nouveaux contacts, le séjour exploratoire et l'utilisation d'Internet. Avant d'immigrer, les trois quarts des DEASS ont souligné se préparer à *se séparer* de leur famille et ami(e)s et préparer leur réseau à les voir partir. En parallèle, elles ont cherché des contacts présents à Montréal avant d'immigrer que cela soit par le biais d'amis ou sur les réseaux sociaux comme

Facebook. Précisons que presque la moitié des DEASS ont eu la possibilité de faire un séjour exploratoire à Montréal avant d'immigrer à l'aide d'Internet. Il s'agissait d'un *repérage* et d'une recherche de contacts avant l'immigration en tant que telle.

> En fait j'avais trouvé l'offre d'emploi, mais vraiment par hasard, c'était comme une semaine avant de partir. Je me souviens j'suis sur Facebook sur le groupe des travailleurs sociaux francophones et puis je me disais : bah tiens ça ressemble un peu à ce que je fais là. Allez, je postule ! [Charlène, *la globe-trotteuse*]

La moitié des DEASS ont cherché un emploi depuis la France grâce à Internet mais une seule a obtenu une réponse positive. Les DEASS projetaient un retour en France dans l'avenir et s'imaginaient comment leur CV serait enrichi par leur expérience québécoise.

Concernant l'entre-deux, la phase migratoire, c'est la migration en tant que telle, le fait de passer d'un endroit à un autre, ici de la France au Québec. Toutes les DEASS sont arrivées en avion et le voyage s'est passé conformément à leurs attentes. Alors que la phase prémigratoire est synonyme de préparation à l'immigration avant d'arriver dans le nouveau pays, j'aborderai maintenant la phase postmigratoire. À partir du moment où les DEASS sont sorties de l'aéroport, elles ont fait face à différentes barrières et défis d'adaptation pouvant remettre en question leur immigration et leur projet d'avenir.

5.2 La phase postmigratoire : défis d'adaptation

> Quand je suis arrivée j'ai fait du bénévolat pendant deux mois l'été à [OBNL]. Ma stratégie pour le travail c'était de me créer un réseau le plus vite possible entre guillemets. J'me suis dit que le réseautage c'est ce qui allait le mieux marcher pour trouver un emploi. C'était une obsession et pour moi avoir un emploi c'était avoir un réseau social. C'était vraiment de là qu'allait découler tout le reste ! [Marie, *l'immigrante québécoise*]

La phase postmigratoire correspond à l'arrivée et l'installation au Québec, ce faisant, l'adaptation à sa *nouvelle vie* se concrétise par des activités diverses d'insertion professionnelle, des activités sociales, etc.

5.2.1 L'arrivée des DEASS à Montréal : satisfaire d'abord des besoins de base

> J'suis contente d'avoir travaillé au [resto] parce que j'ai trouvé que ça a été un bond… ça m'a plongée direct dans le bain, gérer la monnaie québécoise, dealer avec des Québécois, comprendre l'accent québécois, c'est ça. Me faire comprendre aussi parce que je parlais français, mais c'était quand même un défi à certains moments *[sourire]*. [Suzanne, *l'exploratrice*]

La satisfaction des besoins de base[20] a été verbalisée par toutes les DEASS. Un peu plus de la moitié des participantes ont expliqué avoir pris leur temps pour s'installer et découvrir la ville avant de commencer leur recherche d'emploi. Cependant, moins d'un quart des participantes n'ont pu le faire, car elles devaient travailler rapidement pour obtenir un permis de travail pour leur conjoint(e) de fait. D'ailleurs, le premier emploi des DEASS n'a pas été spécifiquement dans le domaine du social. La moitié ont travaillé dans la restauration et les services en attendant de se trouver un emploi dans le domaine du social. Même si cette situation n'était pas forcément souhaitée, elle a participé à leur adaptation au Québec. L'autre moitié des DEASS ont commencé directement à travailler dans le social, en s'inscrivant sur liste de rappel ou par l'entremise d'agences de placement.

> Tu vois un organisme comme la CITIM qui m'a dit, c'était quoi la démarche de recherche, de CV, de machins, eux ils m'ont donné une vision concrète du marché professionnel, parce que ça me manquait vraiment pour comprendre. [Romain, *le déchiré*]

---

[20] L'ouverture d'un compte bancaire, la récupération du NAS, la recherche de logement, d'un réseau social et amical, la participation à des ateliers de recherche d'emploi, la recherche d'emploi, etc.

Pour comprendre le marché du travail, adapter son CV, rencontrer d'autres professionnelles, savoir comment postuler, presque toutes les DEASS ont choisi de se faire accompagner par des organismes d'aide à l'emploi, d'utiliser les réseaux sociaux sur Internet et/ou de participer à des évènements de réseautage formels ou informels. La moitié des DEASS ont choisi de s'inscrire à l'OTSTCFQ après leur arrivée pour augmenter leur chance de trouver un emploi dans le domaine du social.

> Venir en couple c'est vraiment pas évident parce que chacun a ses stratégies justement et faut qu'elles matchent ensemble. […] Il voulait surtout pas aller sur le Plateau parce qu'il voulait surtout pas qu'on soit avec des Français, il voulait vraiment faire une coupure franche avec les Français. Alors que moi j'étais plutôt dans une démarche inverse, t'sais tu pars déjà ailleurs c'est quand même de retrouver une petite... une petite identité *[sourire]* ! [Marie, *l'immigrante québécoise*]

Les données de la phase prémigratoire soulèvent qu'une des priorités des DEASS était de se constituer un nouveau réseau social et professionnel à Montréal. Alors qu'au départ, pour presque la moitié des participantes, il était impensable de côtoyer des personnes originaires de France ou des personnes immigrantes, pour les autres l'idée de retrouver ses compatriotes avait son importance pour faciliter leur propre insertion. Somme toute, les résultats montrent que toutes les DEASS ont des personnes de même origine qu'elles dans leurs réseaux. Il a aussi été question de compromis dans le couple lorsqu'un des partenaires souhaitait rencontrer des personnes originaires de France alors que l'autre ne voulait pas.

> On est rentrés dans ce réseau d'intégration et d'immigration et puis c'est surtout par le cours d'anglais que j'ai fait des contacts et des amis, parce qu'on a passé huit heures par semaine pendant 3 mois à se raconter nos vies, puis nos histoires et tout ça, ça a créé beaucoup d'affinités. Tout le monde était en quête de relations, parce qu'on était tous un peu au même point, donc c'est sûr que c'est plus difficile, les gens qui sont intégrés ici t'attendent pas, donc ils n'ont pas besoin de toi, ils sont curieux de toi, tu peux aller prendre un verre, mais ils n'ont pas besoin de toi dans leur réseau. Tandis que les immigrants que j'ai rencontrés, on avait tous envie de

> construire un réseau, donc on s'est vite échangés nos téléphones, puis vus, puis re-re-vus. [Romain, *le déchiré*]

La participation à des ateliers de recherche d'emploi ou de réseautage via les réseaux sociaux, le premier emploi, le bénévolat ou la participation à des activités sociales ont aussi été des lieux créateurs de liens pour les DEASS.

Durant la phase postmigratoire, les participantes ont rencontré différentes « barrières » et vécu parfois des chocs culturels. La confrontation à la nouveauté et à la différence entraîne des réactions tant positives que négatives qui conduisent à des adaptations.

5.2.2 Les chocs culturels : différentes barrières à surpasser pour les DEASS

> Dans le sens, choc culturel, parce qu'en France c'est à peu près connu que personne ne parle anglais ou parle aucune autre langue. Ici, surtout dans le milieu universitaire, c'est tellement courant que ça leur vient même pas à l'esprit que tu puisses ne pas être bilingue. Je me suis retrouvée dans des situations comme ça des fois, un peu dur où on t'envoie des articles ou des affaires. Tu te dis c'est bien gentil, mais ça va me prendre trois fois plus de temps là. [Alison, *la marieuse*]

En lien avec les « barrières linguistiques », les trois quarts des participantes ont vécu des difficultés vis-à-vis du français québécois alors qu'elles ne s'y attendaient pas. Cela pouvait concerner la compréhension orale entre collègues ou avec les clients, mais aussi écrite, dans le cadre de la rédaction de notes ou rapports. De plus, on attendait d'elles un anglais professionnel, ce qui a été un frein à la recherche d'emploi pour plus de la moitié des DEASS.

Au sujet des « barrières culturelles » et « organisationnelles », l'adaptation à de nouvelles structures comme le milieu institutionnel et le milieu communautaire a été déstabilisante pour les participantes. Avant tout, le milieu institutionnel (ici CIUSSS/CISSS) exige de présenter deux documents. Le premier est un permis

d'immigration sans restriction au domaine de la santé[21] et l'autre, une évaluation comparative des études effectuées hors du Québec produite par le MIFI[22]. C'est deux documents non présentés, ont pénalisé un quart des DEASS dans leur recherche d'emploi. Toutes les DEASS qui ont travaillé en milieu institutionnel ont été surprises par l'encadrement de l'exercice, incluant une gestion publique (statistique), la commande institutionnelle versus les exigences de l'OTSTCFQ, la méconnaissance des dispositifs en vigueur ou la nouveauté des missions et du rôle de la T.S. Quant à l'exercice de l'intervention sociale en milieu communautaire, il a fait vivre une déstabilisation à toutes les DEASS qui y ont travaillé. La compréhension des services communautaires, les mandats et les approches utilisées ont demandé beaucoup d'adaptation et d'apprentissages. La multiplicité des services communautaires proposés à la population à Montréal a apporté de la confusion aux DEASS qui pensaient qu'un seul organisme était en charge d'un public spécifique, plutôt que plusieurs en même temps. Finalement la facilité d'obtenir un emploi dans ce milieu, et ce, même sans formation académique, a pu les rassurer ou les remettre en question sur leurs compétences ou celles de l'organisme. Un dernier élément, évoqué par plus de la moitié des participantes, concernait les attentes des employeurs, des collègues de travail et des clients car elles étaient différentes de celles de la France.

> Même au niveau de la relation il y avait les temps du midi, ils cherchaient à m'apprendre les expressions, « comment on dit ça », de parler vite pour voir si je comprends. Je sollicitais beaucoup mes collègues, ma cheffe de service, et puis je trouvais ça intéressant parce que tout ce qu'ils disaient était différent pour moi de ce que j'avais appris. […] Pis après il y avait au niveau des rapports, on ne rédige pas de la même façon. Bon en France on pouvait écrire au « je », ici c'est au

[21] Pour cela, il faut avoir anticiper la réalisation d'une visite médicale auprès d'un médecin agréé par le Canada et la présenter à l'immigration canadienne pour ne pas avoir de restriction sur son permis d'immigration.

[22] Lors des entrevues, le MIFI s'appelait encore le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). Pour les postes de T.S. en milieu institutionnel, l'évaluation comparative n'est pourtant pas nécessaire, puisque le permis d'exercice et l'inscription au Tableau de l'OTSTCFQ devrait suffire.

> « nous », ‘fin il y avait plein d’enjeux plus spécifiques au niveau de la rédaction, au niveau des interventions. Ça demandait vraiment beaucoup, beaucoup d’énergie, mais c’était vraiment intéressant. Pis en décembre mes collègues de boulot m’invitaient pour passer Noël en se disant : Ah bah tiens tu dois être loin de ta famille, j’étais vraiment chouchoutée en vrai ! […] [Leïla, *le canard passionné*]

Toutes les DEASS ont rapporté que leurs équipes de travail ont été un véritable « dispositif » de soutien à leur intégration professionnelle, mais aussi personnelle à Montréal. Pour terminer, trois quarts des DEASS ont été surprises de découvrir autant de diversité culturelle dans leur équipe de travail.

> C’est la Française qui prend le boulot des Québécois ! Ça, c’est le plus dur pour moi aujourd’hui à dépasser ça et à faire ma place là où je travaille en tout cas. Ça l’fait aujourd’hui au bout d’un an ça commence à se gommer pis ils ont de plus en plus l’habitude de Français de toute façon. [Joëlle, *la grande gueule*]

Un élément considérable est ressorti des résultats, il s’agit des préjugés véhiculés à l’égard des personnes françaises et dont les DEASS ont été victimes. Chaque participante a expliqué avoir été plus ou moins surprise de l’accueil reçu par les collègues de travail ou les clients. Comme d’entendre de la part de collègues de travail qu’elles prenaient le travail des Québécoises ou l’utilisation de l’expression « maudite Française » à leur endroit qui a été repérée par la moitié d’entre elles. Le mot « racisme » a été employé par ces DEASS pour qualifier leur vécu.

> Pis après t'as aussi le revers, quand les gens ont envie de te dire que justement t'es une Française, qu’ils n’aiment pas les Français parce qu’on les a colonisés. Que ... fin ... une sorte de racisme un peu […] Y avait une personne qui vraiment ne voulait absolument pas rentrer en communication avec moi et puis « fucke la France, fucke-moi et fucke je sais pas quoi ». Mais je crois que c'est juste une manière de s'exprimer, vraiment, comme une protection. J’pense parce que le vrai racisme, je suis pas sûre de l'avoir encore vécu ici. [Charlène, *la globe-trotteuse*]

Moins de la moitié ont verbalisé avoir vécu une sorte de racisme dans leur emploi de la part de leurs collègues ou de leur clientèle. En revanche, la moitié des DEASS ont aussi

expliqué leur étonnement concernant un supposé niveau d'expression écrite et orale plus élevé que la moyenne ou un bagage expérientiel venant de l'étranger pouvant être bénéfique au reste de l'équipe.

Du côté des chocs culturels personnels, les trois quarts des DEASS ont été surprises de découvrir le principe du réseautage[23] notamment pour la création d'un réseau social, amical et professionnel. Elles avaient toutes un réseau composé à la fois de personnes immigrantes dans une plus forte mesure, mais aussi québécoises (même si ce dernier n'a pas été facile à constituer). Un quart des DEASS ont souligné avoir été déçues de ne pas réussir à créer davantage de liens amicaux avec des personnes québécoises.

5.2.3 Les remises en question de l'immigration et la projection dans l'avenir : (in)décision

> Ouais la naissance de notre [enfant] nous a beaucoup questionnés sur le fait de rester ici parce que d'un seul coup on s'est sentis très seuls. En fait j'dirais, je sais pas si j'me suis sentie seule, mais on a chacun quand même une grosse famille, un gros réseau d'amis en France et d'un seul coup on a reçu tellement de cadeaux ! Je sais pas, tellement de marques d'amour, d'affections super fortes que j'me suis dit : comme si y avait plus de sens à rester ici. C'est bizarre d'avoir tout ça là-bas pis ici pas grand-chose finalement et de vouloir rester ici. C'est comme s'il y avait plus de sens à ça, à notre immigration finalement. [Marie*, l'immigrante québécoise*]

Les remises en question et la projection dans l'avenir peuvent faire partie du processus migratoire et parlent des attentes de l'immigrante. Durant la phase postmigratoire, la moitié des DEASS ont vécu des évènements significatifs qui se passaient en France ou au Québec qui ont remis en question leur immigration. Elles ont rapporté avoir vécu un décès, une maladie, une naissance ou une séparation de couple à distance de leur réseau familial et amical de France. Ces DEASS ont parlé d'un sentiment de culpabilité d'être

[23] Participer à des activités virtuelles ou rencontres physiques permettant de se créer un réseau de contacts sociaux et professionnels.

loin de leur famille ou d'un sentiment d'isolement de ne pas vivre l'évènement en France. À ce sujet, ces évènements significatifs ont amené les participantes à remettre en question leur immigration en parlant de « perte de sens » à rester au Québec, ceci entraînant la question : « est-ce que j'ai/on a fait le bon choix (d'immigrer) ? »

> J'étais un peu en dilemme parce que je n'avais pas tant envie de rentrer dans le sens où je me disais : comment ma mère va se sentir ? Quels choix je vais devoir prendre par rapport à ça ? Est-ce que je pense à moi ou est-ce que je pense à ma famille ? En fait ça m'a vraiment aidée à la fin que mon père me dise : mais je veux pas que ça stoppe ton processus d'immigration. C'est important pour moi que si tu es épanouie là-bas, tu restes là-bas. Alors que je n'avais même pas abordé le sujet ! [Suzanne, *l'exploratrice*]

C'est le réseau familial et amical en France ou la décision commune du couple au Québec qui a explicitement rassuré et validé le choix de maintenir l'immigration. La verbalisation du vécu a permis de se déculpabiliser, de se sentir rassurée et plus confiante dans son choix. Cependant, un sentiment de déchirement entre la France et le Québec a tout de même été vécue et verbalisé.

Concernant la projection dans le futur, la presque totalité des DEASS ont évoqué la perspective d'un retour en France, même s'il n'était pas envisagé actuellement. Les résultats montrent que les participantes se projettent à moyen terme (un à trois ans) quant à leur choix actuel. En revanche, plus de la moitié ont rapporté être indécises, c'est-à-dire dans l'impossibilité de faire un choix à plus long terme sur leur retour en France, leur vie au Québec ou ailleurs.

> Pis voulant faire la résidence permanente va falloir vite travailler. 'fin vite te poser les bonnes questions-là. Finis de rêver. J'me suis dit : je vais chercher dans le communautaire, mais j'savais qu'il y avait l'Ordre des travailleurs sociaux. T'sais vu que j'avais plus de 5 ans de diplôme j'avais plein de choses qui se rajoutaient donc ça montait à 900 piasses. J'avais pas l'argent alors j'me suis dit : aller j'me lance dans le communautaire faut que j'travaille pour la RP [résidence permanente]. […] Mais j'arrive aujourd'hui avec une soif d'apprendre pis quand

> je vois le contenu dans le domaine universitaire et la recherche, que ce soit dans l'intervention ou le travail social, ça me donne vraiment envie de reprendre des études. Pis voilà ça serait d'aller plus loin [ici]. [Joëlle, *la grande gueule*]

Les démarches d'immigration sont au cœur des projections dans l'avenir, surtout pour les DEASS concernées par l'obtention de la résidence permanente ou la citoyenneté. D'ailleurs, celles devenues citoyennes canadiennes ont réfléchi à leur nationalité et ont choisi de garder les deux. Les perspectives de poursuite d'études, les opportunités professionnelles, le réseau social et la qualité de vie sont quatre facteurs impliquant leur décision de rester au Québec. Presque les trois quarts des DEASS envisagent une poursuite ou une reprise des études. La moitié pensent à changer de clientèle ou de milieu d'emploi et finalement l'autre moitié aimeraient se stabiliser dans leur emploi.

Dans le point suivant, il sera question des stratégies d'acculturation en emploi que les DEASS ont utilisées.

5.3 Les stratégies d'acculturation en emploi : réponses aux défis d'adaptation

Les stratégies d'acculturation en emploi, telles que l'assimilation, la marginalisation, la séparation et l'intégration, sont différentes façons de réagir *à* et *dans* l'emploi impliquant le développement de l'IP. Les résultats de l'analyse thématique démontrent que les principaux thèmes réfèrent aux attitudes, comportements ou pratiques adoptés par les DEASS pour répondre aux défis d'adaptation.

> Mais non quand même souvent … *[silence]* je vais partir de comment moi je faisais en France. Oui ça va être souvent ça et ça va être beaucoup sur cette expérience-là. [Joëlle, *la grande gueule*]

Au début de leur entrée en fonction, toutes les participantes ont mis à contribution leurs expériences professionnelles précédentes pour s'adapter à leur emploi au Québec, plus spécifiquement, les méthodes d'intervention sociale qu'elles utilisaient en France (ISAP,

ISIC[24], etc.) mais aussi d'autres types d'expériences (habitudes, réflexes, rédaction de notes ou comptes rendus, liens avec cheffes de service, collègues ou clientèles, etc.). Les participantes ont rapporté que les expériences professionnelles québécoises, plutôt que celles de leur pays d'origine, apportent une certaine *crédibilité* professionnelle aux yeux des employeurs et des collègues.

> En plus de mon savoir-être, je devais vraiment observer avant de savoir comment intervenir […]. Et puis aussi savoir comment les gens interviennent ici, me renseigner sur la Loi, sur le système québécois, etc. [Leïla, *le canard passionné*]

Plus de la moitié des DEASS ont observé leurs collègues, lors des réunions d'équipe ou en intervention, pour comprendre le rôle de chacune et le cadre de l'emploi. C'est en échangeant avec les collègues et en s'informant sur les plateformes Internet (Google, groupe Facebook, Forum, etc.) qu'elles ont compris le fonctionnement de leur service et les enjeux professionnels pour s'adapter. Un quart des participantes se sont présentées lors de leur entretien d'embauche ou au début de leur emploi comme une nouvelle arrivante. C'est en exprimant clairement qu'elles ne savaient pas comment fonctionne le système au Québec, qu'elles ont incité l'employeur et les collègues à les aider. Presque toutes les DEASS ont parlé et échangé sur leurs défis en emploi avec leurs collègues, cheffes ou clientèles et c'est en verbalisant le ressenti ou la non-compréhension à leur interlocutrice qu'elles ont évité les incompréhensions culturelles, linguistiques ou relationnelles.

5.3.1 La stratégie de séparation : résister

Cette stratégie correspond au refus de modifier son IP et d'adapter sa pratique au Québec. Bien que cette stratégie ait été utilisée par moins de la moitié des DEASS, on constate que les participantes ont parfois choisi d'aller à l'encontre de leurs collègues ou de

[24] ISAP : intervention sociale d'aide à la personne et ISIC : intervention sociale d'intérêt collectif

résister à la demande de l'employeur lorsqu'elles ressentaient un malaise ou que celle-ci allait à l'encontre de leurs valeurs ou leur projet professionnel (« IP visée »).

> Mais même si le PI [plan d'intervention] a pas été signé, on a travaillé tellement d'autres choses dans l'entrevue qu'on a eue, que c'est pas grave si le PI il a pas été signé quoi ! J'avais l'impression d'avoir plus travaillé que certains de mes collègues qui avaient des PI renouvelés, qu'ils avaient fait eux-mêmes dans leur bureau et qui avaient dit aux parents : Signe ! C'est tellement pas ça pour moi… [Alison, *la marieuse*]

Par exemple, le fait de ne pas utiliser le vocabulaire québécois (ex. : employer le mot usager vs client), de ne pas se conformer à la tenue du dossier informatisé, de ne pas remplir les outils statistiques ou bien de refuser d'utiliser les outils cliniques du service, etc., révèle des stratégies de séparation. Dans un autre ordre d'idées, d'un point de vue identitaire, un peu moins de la moitié des DEASS ont explicitement choisi de garder leur *personnalité spontanée et impulsive* assimilée aux Françaises, alors qu'elle était critiquée par les collègues et peu adaptée aux échanges en réunion d'équipe.

L'utilisation de la stratégie de séparation a amené certaines des participantes à changer de poste quand elles n'étaient pas en accord avec les demandes de leur milieu de travail. D'autres participantes ont décidé de changer de stratégies pour pouvoir conserver leur emploi. Elles ont alors utilisé l'assimilation et/ou l'intégration alors qu'au départ elles voulaient se séparer des pratiques, comportements ou attitudes qu'on attendait d'elles.

5.3.2 La stratégie d'assimilation : adopter

Pour s'adapter à leur emploi, pratiquement toutes les DEASS ont assimilé de nouvelles pratiques, attitudes, conduites, voire incorporé ou (ré)utilisé des préjugés à l'égard des personnes françaises, à la fois pour conserver leur emploi et se faire accepter ou garder leur place dans l'équipe.

> Puis j'étais vraiment en mode : je ne sais rien puis j'ai tout à apprendre. [Romain, *le déchiré*]

Lors de leurs premières semaines de travail, près des trois quarts des DEASS expliquent s'être *écrasées* ou avoir été contraintes à ne pas intervenir en réunion d'équipe percevant qu'elles étaient étrangères aux pratiques des membres de leur équipe ou du service en général. Les DEASS ont soit choisi l'assimilation, soit l'ont subi afin de favoriser leur intégration professionnelle. Par exemple, les DEASS ont adopté les approches d'intervention privilégiées par le service, modifié leur façon d'écrire ou de parler, utilisé des outils cliniques même s'ils étaient contraires à leurs valeurs, etc.

> En fait, je faisais souvent comme si ça n'avait pas été dit sinon ça aurait pu devenir blessant pour moi, donc j'essayais plutôt de prendre ça en humour ou en dérision. [Alison, *la marieuse*]

Les DEASS ayant vécu des préjugés négatifs à leur encontre n'ont pas tout de suite échangé sur ce malaise avec l'équipe de travail ou la clientèle. En effet, soit elles ont choisi de prendre ça sur le ton de l'humour en acceptant les remarques et blagues, par exemple, en reprenant à leur compte l'expression « maudite Française », soit elles ont préféré ne rien dire pensant que les réflexions cesseraient, même si cela les blessait, car les préjugés ne correspondaient pas à l'identification qu'elles se faisaient d'elles-mêmes. Finalement, l'objectif était d'éviter tout conflit avec les membres de l'équipe. De plus, alors qu'elles ont ressenti un préjugé à leur égard, elles ont parfois pris garde de ne pas correspondre au *profil de la Française* stéréotypée ou ont adopté une *attitude opposée* aux attentes et préjugés des collègues sur les Françaises, par exemple en stigmatisant des comportements et se démarquant de certaines personnes issues d'autres régions que la leur ou en adoptant les pratiques et expressions de leurs collègues québécoises.

Il est important de noter que par la suite ces DEASS expliquent avoir trouvé leur place dans leur équipe de travail et se sont permises de donner leur avis. Par exemple, elles ont

pu prendre un rôle spécifique comme « leader » positive, formatrice clinique, grande gueule, marieuse, etc. D'ailleurs les stratégies de séparation et d'assimilation ont parfois été une étape préliminaire aux stratégies d'intégration en emploi.

5.3.3 La stratégie d'intégration : s'approprier

Les stratégies d'intégration ont été utilisées unanimement par toutes les DEASS. Effectivement, les résultats montrent que les participantes ont choisi, consciemment ou non, de rester cohérentes et en accord avec leur identité et pratiques professionnelles tout en intégrant les pratiques et normes québécoises.

> C'est vraiment spécial [l'OCCI]. […] Comment je m'adapte à cet outil ? Bah j'me l'approprie, mais à ma manière. C'est-à-dire que tu te rends compte qu'à des endroits si tu coches pas cette case tu vas pas avoir 5 menus déroulants derrière donc tu remplis pas, tu remplis à ta façon quoi. […] Je remplis une petite partie avec la personne et tout le reste je le fais toute seule après au bureau. [Marie, *l'immigrante québécoise*]

Individuellement, les DEASS ont finalement trouvé des solutions pour assurer une cohérence entre la demande de l'employeur et leurs valeurs et pratiques professionnelles.

> Donc j'apprenais beaucoup versus ce que moi les contributions que je pouvais faire en réunion d'équipe, eux trouvaient ça fascinant, super chouette, parce que c'était pas forcément la vision qu'ils avaient. [Leïla, *le canard passionné*]

Les DEASS ont aussi pris soin d'avoir des interactions avec leur nouveau contexte d'emploi tout en permettant que leurs pairs s'adaptent à elles. Le milieu de travail a ainsi participé à l'intégration en emploi des DEASS et semble, lui aussi, avoir évolué.

> C'était aussi une manière de rentrer en lien. « Ah, mais ton accent, c'est quoi, c'est français ? » « Bah oui c'est français » « Tu viens de là ? » « Et toi tu viens d'où ? » « Ah bah de là… » « Et puis toi tu viens des Laurentides parle-moi-z-en, qu'est-ce que c'est ? » Tu vois c'est hyper facile en fait *[rire]*. J'avais un atout majeur pour

> créer du lien, c'est une très bonne stratégie. Moi je l'use beaucoup. [Charlène, *la globe-trotteuse*]

Près des trois quarts des DEASS ont utilisé leur identité française et d'immigrante à leur avantage avec la clientèle et les collègues en utilisant à la fois l'accent de France, mais aussi le vécu du processus migratoire avec des personnes immigrantes au Québec.

> Je nomme ce qui se passe en fait et je continue à nommer. Quand je sens que t'es mal à l'aise : désolé je ne voulais pas te heurter, c'est ma façon d'être, n'hésite pas à me le nommer, n'hésite pas si t'es mal à l'aise avec moi. Ça peut être des petites phrases comme ça. On peut s'en parler juste toi et moi, on peut demander à quelqu'un aussi d'être présent. [Cloé, *le caméléon*]

Pour faire écho à la *personnalité spontanée et impulsive* stéréotypée, moins de la moitié des DEASS ont fait attention à davantage réfléchir avant de parler et ont incité leurs collègues à souligner leurs malaises si elles se sentaient heurtées par leurs propos.

Une dernière stratégie pour répondre aux défis d'adaptation a été utilisée par la moitié des participantes. Il s'agit de se former par le biais des études, de la formation continue ou de la supervision pour augmenter leurs compétences en intervention ou maîtriser leurs nouvelles pratiques professionnelles et parfaire leur intégration en emploi.

Finalement, ces trois stratégies d'acculturation (séparation, assimilation et intégration) ont pu être utilisées en même temps ou dans différentes situations en emploi. Ces stratégies ont pu amener les DEASS à un développement de leur IP. Dans le point suivant, j'explore comment l'IP des DEASS est affectée par la migration au Québec, ce qui correspond au dernier objectif spécifique de notre étude.

5.4 L'identité professionnelle au Québec : constante négociation entre *soi* et *autrui*

L'IP prend sa source dans l'identité sociale et se construit à partir de trois champs : la

formation, l'entrée sur le marché du travail et les trajectoires d'emploi durant la « socialisation professionnelle ». L'IP est fondamentalement liée aux différentes socialisations (primaire et secondaire) de la personne, elle est issue des transactions constantes entre soi et les personnes et institutions.

> En tous cas ça [l'immigration] a beaucoup ouvert ma capacité à dialoguer et à m'approcher des gens et j'ai trouvé que c'était un plus en termes de qualité de vie là, c'est incroyable. [Romain, *le déchiré*]

L'identité ne peut être acquise définitivement, elle évolue constamment, y compris en contexte d'immigration. Les trois quarts des DEASS ont verbalisé que depuis leur immigration elles se sentaient plus ouvertes aux autres, plus épanouies personnellement, verbalisant plus facilement leurs émotions et besoins. En ce sens, l'expérience d'immigration à Montréal a fait évoluer positivement la perception des DEASS sur leur ouverture aux autres et leur a permis d'aborder plus favorablement parfois leur vie personnelle et professionnelle. Cet aspect a pu avoir une incidence positive sur leur IP lors de l'intégration de leurs nouveaux rôles professionnels en tant que T.S. ou TSSC ou pour échanger plus ouvertement avec leurs collègues dans leur milieu de travail

5.4.1 DEASS à Montréal : nouveau rôle professionnel et manque de savoir théorique

> Ça fait écho avec un moment donné où je me suis fait dire [en France] : mais là c'est juste un chèque que je veux, donne-moi mon argent ! Mais c'est comme : j'en n'ai pas de chèque à te donner moi. C'est quoi tes attentes que t'as envers moi ? Ici, je dis pas que je me suis jamais retrouvée dans l'impuissance, mais j'ai l'impression que, par l'approche clinique que j'utilise, moi en tant que professionnelle, je me sens moins prise avec ça [les questions financières]. C'est quoi la réponse que je peux te donner, comment je peux t'accompagner ou sinon où je peux te diriger pour répondre à tes attentes ? [Cloé, *le caméléon*]

Durant leur socialisation secondaire en France, plus de la moitié des participantes ont estimé que leur pratique professionnelle était plus souvent axée sur des questions

juridiques et administratives. En ce sens, les activités et missions principales de leur travail étaient souvent l'accès, l'ouverture et la vérification des droits des personnes, par le biais de l'évaluation des besoins. Les aides financières représentaient souvent une réponse attendue de la part des usagers, en laissant moins de place à l'accompagnement social par la suite. Au Québec, les trois quarts des DEASS ont l'impression que l'accent est mis sur la relation d'aide, soit l'accompagnement psychosocial, qu'elles exercent en milieu communautaire ou institutionnel. Le constat est quasi unanime pour les participantes : en France, la DEASS est associée à un « tiroir-caisse » (une professionnelle à qui demander des aides financières), alors qu'au Québec on sollicite l'intervenante ou la T.S. pour répondre à un besoin de fonctionnement en société (individuel, familial, en groupe ou en collectivité).

> En France on est très généraliste, mais alors là je me suis sentie encore plus généraliste en me confrontant avec les Québécois. Parce qu'ils […] vont tout de suite avoir le mot-clé qu'il faut, la façon de réagir, na na na. Y'a un descriptif vraiment argumenté, détaillé et c'est en ça que l'intervention pour moi, elle est très documentée et elle est très théorisée ici. Ça m'impressionne quelque part et du coup, j'ai l'impression de pas être formée. Je me sens un peu pas nulle… J'ai l'impression, comme si j'en savais un peu moins. [Charlène, *la globe-trotteuse*]

Toutes les DEASS estiment que le travail social au Québec est basé sur des concepts et des approches cliniques enseignés en milieu universitaire. En France, elles s'adaptaient à la situation du client avec les avantages et les inconvénients, selon leurs différents savoirs et intuitions professionnelles. Les trois quarts des participantes ont expliqué que le vocabulaire professionnel était plus synthétique et conceptualisé au Québec. D'ailleurs, la moitié des DEASS ont exprimé être complexées de ne pas maîtriser différents savoirs théoriques, ni le vocabulaire clinique à leur entrée en poste.

> Oui c'est sûr qu'on touche quand même à tout dans le DEASS [la formation], pas en profondeur, mais on aborde plusieurs sujets, plusieurs problématiques, qui me servent ici. […] [Et puis le Québec] ça m'a permis de m'épanouir et de me

> développer dans une pratique qui est en adéquation avec mes valeurs. [Cloé, *le caméléon*]

Presque la majorité des participantes ont découvert que leur formation durant le DEASS les a préparées à ce qu'on attend d'une intervenante ou d'une T.S. au Québec, en termes de valeurs, méthodologie d'intervention et relation d'aide en travail social. Leur « IP héritée » (passée) durant la formation puis dans leurs expériences professionnelles est en adéquation avec les valeurs du travail social et la pratique de l'intervention sociale au Québec. Finalement, plus des trois quarts des DEASS ont signifié que le Québec avait modifié leur façon de se percevoir professionnellement et personnellement, et ce, de manière positive. Elles se retrouvent en adéquation avec leur « identité visée » (projection). Seulement une DEASS, arrivée récemment, ne repérait pas d'évolution, elle estime être encore en pleine découverte et en lune de miel avec son nouveau rôle d'intervenante sociale.

Les trois quarts des DEASS exerçant en intervention directe auprès de la clientèle se sentent plus affirmées professionnellement, notamment grâce à l'acquisition de nouveaux savoirs. Elles estiment avoir plus de confiance dans les décisions à prendre ou dans la responsabilisation du client (moins faire à sa place), mais aussi dans leur choix de carrière et de lieu d'exercice pour maintenir une cohérence avec leurs valeurs professionnelles. En revanche, la DEASS chargée de projet estime que toute son IP a changé parce qu'elle ne fait plus d'intervention ou ne fait pas partie d'un Ordre.

5.4.2 DEASS à Montréal : choix du milieu de travail et adhésion à l'OTSTCFQ

> Mais le milieu communautaire en soi, je trouve ça super intéressant, c'est vraiment un truc génial, mais après, selon les endroits où on travaille aussi, ça a un peu ses limites. J'trouve que ça manque un peu de stimulation, sur le plan de développement des compétences professionnelles, l'accès aux formations, le côté clinique est quand même un peu réduit. Ouais, ça me manquait un peu. Après c'est sûr que l'avantage que j'ai eu dans le communautaire c'est le relationnel avec le

> client, c'est ça qui prime tout le temps. J'avais pas de rapports à faire, de trucs administratifs, très peu de tâches administratives finalement. Donc c'est clair que la qualité de la relation avec l'usager elle est géniale et puis t'es vraiment autonome, le but c'est que tu passes du temps avec les gens donc t'es vraiment payée pour ça. Donc là je me suis vraiment retrouvée là-dessus et ça, ça me manque aujourd'hui [en milieu institutionnel]. [Marie, *l'immigrante québécoise*]

Toutes les DEASS ayant exercé en milieu communautaire et institutionnel précisent qu'il était plus facile de se centrer sur la relation d'aide dans les organismes communautaires, le temps était consacré au développement d'une relation de confiance. C'est un élément qui leur manque en milieu institutionnel. En revanche, elles se sentaient contraintes dans leur processus d'accompagnement en devant parfois diriger la clientèle vers le milieu institutionnel.

Pour un quart des participantes de l'étude, le choix de maintenir un emploi en milieu communautaire fait écho à leur IP, c'est-à-dire à leurs valeurs personnelles et professionnelles, car elles ne veulent pas répondre aux pressions de productivité du milieu institutionnel. À l'inverse, pour la moitié des DEASS, malgré la nouvelle gestion publique qui ne correspond pas à leurs valeurs, exercer en milieu institutionnel leur a permis d'évoluer sur des postes de T.S. en s'assurant d'une meilleure reconnaissance professionnelle, dans leur développement professionnel et au niveau de leur salaire. De plus, le choix de garder un emploi, peu importe le milieu de travail, a aussi été favorisé par les relations positives et de confiance avec l'équipe de travail et la direction.

> On adhère tous au même ordre donc y a quand même une culture commune sur des choses. L'Ordre te forme d'une certaine manière puisque c'est lui qui fait la formation sur le fonctionnement social, des méthodes de travail communes, comment rédiger une note, c'est très formaté au Québec, en tout cas dans le gouvernement, donc tout le monde rédige de la même manière. Pfff, je sais pas... mais en fait, ça, ça participe à ton identité professionnelle en tant que T.S. [Marie, *l'immigrante québécoise*]

Concernant la profession de T.S., la moitié des DEASS de l'étude sont tenues par

l'OTSTCFQ de réaliser une évaluation du fonctionnement social puis d'élaborer un plan d'intervention avec leur clientèle. Même si cette obligation a pu les surprendre, elles n'ont pas eu le choix de réaliser cette tenue de dossiers. Certaines ont constaté que ce processus d'écriture et de réflexion a favorisé un processus d'accompagnement clinique avec leur clientèle. Toutes les DEASS de l'étude (qu'elles soient T.S. ou non) se sentent ou supposent être largement plus encadrées et parfois conditionnées par l'OTSTCFQ comparés à l'exercice en France. D'ailleurs, un quart des DEASS ont choisi de ne pas demander leur permis d'exercice de T.S., car le sentiment de *formatage* était trop présent.

> Ça te donne par effet de ricochet de la légitimité, puis l'Ordre renforce ça, le fait que tu aies des actes réservés : ah y a que toi qui peux faire ça ? Ok. C'est une vraie reconnaissance. Y'a forcément des aspects négatifs, biaisés, mais ça a un effet positif, majeur, primaire, de te dire que t'as une profession indispensable. Puis on t'a réservé cet acte-là et je trouve que c'est très important pour l'estime de soi, l'identité professionnelle d'être opposable, de dire : non ça c'est ma job, ça c'est moi qui suis pertinent pour dire ça. Ça aide à s'affirmer et puis je pense que ça m'a aidé à me construire ici, en France j'en avais aucune idée de ça. [Romain, *le déchiré*]

Un sentiment nouveau de valorisation professionnelle a été exprimé par trois quarts des participantes (sur des postes de T.S. ou non).

Un dernier élément est également important à prendre en compte : l'aspect financier et organisationnel dans le choix d'adhérer à l'Ordre ou de travailler en milieu institutionnel. Pour la moitié des DEASS, cela a permis d'avoir des horaires de travail adaptés à leur vie sociale et familiale et de mieux gagner leur vie, mais parfois au détriment de leurs valeurs professionnelles.

5.5 Synthèse des résultats : l'expérience des DEASS immigrées à Montréal

Les DEASS de l'étude ont soulevé plusieurs raisons les motivant à immigrer au Québec et principalement à Montréal. Cette ville est considérée comme un lieu d'opportunités

professionnelles et les DEASS bénéficiaient en majorité d'un réseau social avant leur immigration. La phase prémigratoire est une période pour se préparer individuellement (démarches administratives, matérielles et financières) et au niveau familial (*préparer à se séparer* du réseau familial et amical). Pour celles venues en couple (ou en amie), elles ont composé entre leurs attentes et projet individuel et ceux des partenaires, durant tout le processus migratoire. À leur arrivée à Montréal, les DEASS ont vécu différents défis d'adaptation. Elles ont d'abord satisfait à leurs besoins de base comme construire leur réseau social et chercher un emploi. Les participantes ont également rencontré des barrières linguistiques, culturelles et organisationnelles, notamment dans l'exercice du travail social entre le milieu institutionnel et communautaire ou en raison des préjugés à leur égard. Finalement, la remise en question de l'immigration lorsque des évènements significatifs surviennent amène aussi à envisager le retour en France.

Durant le processus migratoire, Internet a été un outil essentiel autant dans la préparation de l'immigration qu'à l'arrivée et l'installation, il a aussi permis de préparer le séjour exploratoire de quelques DEASS. En emploi, les participantes ont usé (parfois inconsciemment) de différentes stratégies d'acculturation. Quelques DEASS ont utilisé la stratégie de séparation en résistant aux demandes et pratiques en travail social québécoises. La majorité des participantes ont choisi d'assimiler le vocabulaire, certaines pratiques et préjugés à leur encontre pour s'adapter dans le milieu de travail. Finalement, toutes les DEASS ont favorisé les stratégies d'intégration en adaptant leurs habitudes et comportements professionnels antérieurs avec ceux du Québec. Quant à l'IP, le Québec a permis aux DEASS d'évoluer autant personnellement que professionnellement. Le milieu de travail a été un fort lieu de négociation de l'IP : appréhender de nouveaux rôles professionnels, acquérir de nouveaux savoirs, s'identifier à la profession de T.S. (OTSTCFQ) versus la catégorie d'emploi des TSSC, tout en essayant de garder une cohérence avec leurs valeurs professionnelles et personnelles.

Pour conclure, ces résultats montrent une cohérence avec des éléments abordés dans la littérature concernant les travailleuses sociales immigrantes au Québec. Néanmoins, quelques observations nouvelles ont pu émerger et celles-ci ont permis d'apporter une contribution particulière au développement des connaissances sur le sujet. Le chapitre suivant sera l'occasion d'en discuter.

CHAPITRE VI

L'EXPÉRIENCE DES DEASS IMMIGRÉES À MONTRÉAL : APPRÉHENDER L'ÉCOSYSTÈME MIGRATOIRE

Ce chapitre a pour but de discuter les résultats présentés dans les chapitres IV et V. L'objectif principal de cette recherche est de documenter l'expérience des DEASS immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social. Dans un premier temps, je propose d'analyser comment les technologies de l'information et de la communication (TIC) participent au processus migratoire et l'influencent, et par ce biais, contribue à l'IP des DEASS. Dans un second temps, je présente une raison supplémentaire d'immigrer pour les DEASS. Dans les trois sections suivantes, j'examine plus précisément comment le réseau familial et amical (primaire), les réseaux institutionnels et professionnels (secondaire), puis les politiques d'immigration influencent le processus migratoire et l'IP des DEASS. Une synthèse de la discussion sur l'expérience des DEASS à Montréal termine ce chapitre.

6.1 Le processus migratoire et l'identité professionnelle : interconnexion avec les technologies de l'information et de la communication (TIC)

À travers les différentes entrevues, j'ai constaté que chacune des DEASS dans toutes ses phases migratoires a utilisé Internet (notamment les réseaux sociaux), la télévision, le téléphone intelligent, les courriers électroniques et/ou la messagerie instantanée pour s'informer, se projeter, réseauter et s'adapter à Montréal. Ces outils et services sont issus des technologies de l'information et de la communication (TIC). Selon l'Office québécois de la langue française (2008), les TIC sont :

> [l'] ensemble des technologies issues de la convergence de l'informatique et des techniques évoluées du multimédia et des télécommunications, qui ont permis l'émergence de moyens de communication plus efficaces, en améliorant le traitement, la mise en mémoire, la diffusion et l'échange de l'information. […] Elles sont à l'origine du caractère multimédia de plusieurs produits (téléphones intelligents, baladeurs numériques, ordinateurs de poche, etc.) et de nombreux services (Internet, télévision numérique, messagerie instantanée, etc.) offerts maintenant sur le marché.

Alors que dans la recension des écrits sur les DEASS, les produits et services des TIC ont peu, voire pas du tout, été considérés dans le processus migratoire et la construction de l'IP, il semblerait pourtant qu'ils en fassent partie intégrante de nos jours. En effet, depuis quelques années, grâce à la télévision, au téléphone intelligent et à Internet principalement, il est facile de se connecter virtuellement au pays d'accueil depuis le pays d'origine et réciproquement.

Diminescu (2015, 7 septembre) dans une entrevue parle de « migrant connecté » grâce aux TIC qui : « […] ne touchent pas seulement la communication, mais tous les aspects de la vie d'un migrant. Je pense à tout son parcours depuis la formulation d'un projet de départ - qui peut commencer par une bonne recherche sur Google - jusqu'au voyage ». Ces outils et services permettent un accès facile et rapide à des sites internet officiels

comme ceux du MIFI et de Service Canada. Béji et Pellerin (2010) parlent de « courroie de transmission » et rapportent comment les TIC (principalement les réseaux sociaux) participent pleinement au processus d'intégration socioprofessionnelle et donc à l'adaptation professionnelle des personnes immigrantes. Plus encore, les TIC sont aussi utilisées par les différents réseaux de la personne immigrante, ils disposent de vecteurs de transmissions d'informations au niveau international. À ce sujet, Pereira et Van Meeteren (2013) soulèvent que « […] ceux qui souhaitent migrer ont beaucoup plus de sources d'aide et d'information que par le passé » (p.10).

Les TIC contribuent à faire connaître le Québec, dont Montréal, grâce à des reportages, articles de presse ou vidéos[25] qui sont diffusés en France ou ailleurs. À ce propos, depuis dix ans, le Québec développe de nombreuses stratégies pour attirer les personnes françaises dans la province (Lalancette, 2016). Très récemment, Michèle Boisvert (2019, 11 décembre), déléguée général du Québec à Paris, réaffirmait dans une vidéo diffusée sur Internet que « […] beaucoup d'emplois [sont] disponibles pour les Français qui veulent s'établir chez nous »; « Le Québec bénéficie d'une cote d'amour en France incroyable […] ». Exposées à ce type d'informations « promotionnel » durant la phase prémigratoire, les DEASS qui envisageaient d'immigrer (ou non) peuvent se sentir interpellées et concernées par le Québec, surtout lorsqu'elles ont entendu parler positivement du travail social québécois durant leur formation, leurs expériences professionnelles ou sur les réseaux sociaux.

Les entrevues des participantes démontrent justement qu'il ne faut pas négliger les réseaux sociaux tels que Facebook. Ces derniers s'avèrent être des mines d'informations

---

[25] Exemple : Ces jeunes Français qui partent vivre au Canada (Guéricolas, 2017, 8 février); Montréal : l'Eldorado des Français (M6, 2015, 5 avril); À la découverte de Montréal : l'Amérique qui parle français ! (Khelifa, 2018, 21 juin); Canada : la ruée des jeunes Français vers le Québec (M6, 2016, 1er septembre) ; Un été à Montréal (De Casabianca, 2017, 6 novembre); Montréal 1re ville étudiante au monde (Girardet, 2017, 20 février)

regroupant conseils et questions-réponses d'autres personnes immigrantes. Facebook est aussi un lieu de diffusion d'offres d'emploi et de réseautage. Toutefois, cela favorise aussi l'apparition de « biais informationnels » qui « […] correspond à un écart, soit entre deux informations provenant de sources différentes, soit entre l'information reçue par l'individu et l'information pertinente » (Béji et Pellerin, 2010, p.573) et pourrait défavoriser l'adaptation sociale et professionnelle. Mais, les TIC permettent aussi aux DEASS de rester en lien avec leurs réseaux primaires et secondaires, tout en restant informées sur les politiques d'immigration du pays dans lequel elles vivent ou vont immigrer pour se projeter dans l'avenir.

Au sujet de l'IP, les entrevues démontrent que c'est principalement dans la phase prémigratoire que les différents échanges et informations obtenus par le biais des TIC contribuent aux identités visées des DEASS, c'est-à-dire, des projections de soi professionnellement (idéalisées) au Québec en fonction des informations recueillies grâce aux TIC. Par exemple, les réseaux sociaux et reportages (vidéos ou presses)[26] valorisant le travail social québécois participent à la socialisation biographique et amènent à imaginer de nouvelles identités professionnelles visées pour « l'IP pour soi » comme une meilleure reconnaissance professionnelle. Une fois arrivée sur le territoire, l'IP évoluera aussi grâce aux différents réseaux et systèmes entourant les DEASS.

Pour résumer, les TIC traversent le processus migratoire (dans toutes ses phases) et influencent le processus migratoire par la quantité d'informations que l'on peut y trouver. Cette vitrine numérique permet une connexion aux différents réseaux des DEASS durant le processus migratoire et peut contribuer à « l'IP pour soi », particulièrement dans le désir ou la projection de nouvelles identités pour le futur. Il serait intéressant de

[26] Exemple : Le Québec, l'eldorado des assistantes sociales ? (Mallaury, 2019, 7 janvier); Travail social : tenter l'aventure à l'étranger (Brissaud, 2018, 28 décembre); Le parcours de Murielle Mabialah [DEASS], de Paris à Montréal (OTSTCFQ, 2018, 29 mars).

considérer davantage le rôle des TIC dans le processus migratoire, car ils disposent d'outils indispensables pouvant influencer favorablement l'immigration des personnes (Diminescu, 2015, 7 septembre; Pereira et Van Meeteren, 2013).

6.2 Une « nouvelle » raison d'immigrer : un sentiment de saturation professionnelle

Montgomery et Bourassa-Dansereau (2017) soulignent que l'immigration peut être liée à des besoins d'apprentissage, de découverte (voyage) ou à un projet professionnel. Toutes les participantes à l'étude ont verbalisé vouloir obtenir une expérience professionnelle et/ou personnelle à l'étranger. Une pluralité de raisons peut présider au processus migratoire comme la possibilité de pratiquer sa profession à l'étranger, l'idéalisation du travail social québécois ou vivre dans une province francophone. Ces différentes raisons sont exposées dans les recherches d'Ethier (2015), Ethier et Pullen Sansfaçon (2016, 2018), Gérard Tétreault (2017) et Pullen Sansfaçon, Brown et Graham (2011-2012; 2012-2015).

Toutefois, les entrevues avec les DEASS révèlent encore une autre raison dans le choix d'immigrer. En effet, presque la majorité des DEASS ont verbalisé un sentiment de saturation professionnelle (voire personnelle) en France. Ce sentiment semble aussi devenir un moteur/indicateur de choix important dans la décision d'immigrer. Le « climat » actuel en France, tant d'un point de vue conjoncturel - avec ses réformes structurelles - que d'un point de vue individuel, professionnel, économique et académique caractérise ce sentiment de saturation. La saturation professionnelle des DEASS peut être liée aux coupes budgétaires de l'État pour les services publics et les aides sociales; à la baisse ou la trop faible hausse du budget départemental pour l'action sociale; à une insatisfaction face au manque de moyens pour exercer leur profession; à un nouveau mode de gouvernance du service social et de la santé; à un manque de

reconnaissance professionnelle du diplôme[27]; un revenu faible et peu (re)valorisé; un isolement professionnel, etc. (ANAS, 2019, 8 octobre; ANAS, 2019, 29 juin; Défenseur des droits République française, 2019; DREES, 2019; Dubasque, 2019, 29 août; France.tv, 2019, 21 décembre; Livois, 2019, 12 décembre). Pour faire écho à Granja (2008), les DEASS semblent vivre une « tension permanente » dans le processus de construction de leur IP entre leur projection de la profession et la réalité du terrain. Une sorte de perte d'énergie et de sens dans leur action en France qui met à mal leur IP. D'autant plus, quand « l'IP pour autrui » ne favorise pas une reconnaissance professionnelle, cela peut fragiliser l'IP des DEASS.

En revanche, au Québec, les participantes de l'étude ont fait part d'un sentiment de valorisation et de reconnaissance de leur travail. Ces données font écho aux recherches déjà réalisées sur le sujet (Dumais Michaud, 2014; Gérard Tétreault, 2017; Pullen Sansfaçon *et al.*, 2011-2012; 2012-2015). Ce ressenti est vécu par des DEASS sur des postes de T.S., d'intervenante sociale ou de chargée de projet. Les expériences des DEASS témoignent aussi que leur expertise dans la maîtrise des processus d'intervention clinique auprès des individus ou des communautés est davantage sollicitée au Québec. Cet aspect semble valorisant surtout lorsqu'il n'implique pas l'accompagnement systématique initial vers un soutien financier ou matériel. Bien que les DEASS méconnaissent les milieux de travail, les lois ou les politiques sociales, leur formation générale et leurs différents savoirs semblent être un atout pour la pratique et leur adaptation professionnelle au Québec.

Comme présenté dans le cadre conceptuel (Chapitre II), toutes les DEASS ont entendu parler du travail social québécois dans le cadre de leur formation ou leur expérience

[27] Malgré une récente réforme du DEASS, les diplômées actuelles n'ont toujours pas obtenu de rétroactivité pour une reconnaissance à un niveau baccalauréat (licence) en France.

professionnelle. L'ARM entre le DEASS et les T.S. souligne que la profession est accessible à l'étranger et que le besoin de main-d'œuvre est réel. Les TIC accentuent la diffusion d'informations et la possibilité d'échanges avec des professionnelles présentes au Québec. La valorisation du travail social est largement véhiculée par les différents réseaux des DEASS. Dans un contexte de sentiment de saturation, « l'IP visée » des DEASS, leur projection d'elles-mêmes dans l'avenir, peuvent être difficilement envisageables en France. Elles ne retrouvent plus les valeurs du travail social qui les animent, et cela, autant professionnellement que personnellement. Leur « IP héritée » est mise à mal et la négociation identitaire qui en découle peut amener à une volonté de changement, lorsque « l'IP pour autrui » qui est attribuée n'est pas valorisante (ex. : les DEASS n'ont pas le niveau licence, elles reçoivent un salaire faible, elles ont l'image d'une professionnelle qui fournit des aides financières aux populations, etc.). La migration vers un autre emploi ou une immigration dans un autre pays peut devenir une solution. À partir de ce moment-là, les éléments cités précédemment sur le Québec en font une province de choix dans l'imaginaire migratoire des personnes françaises. Cependant, on peut se poser la question à savoir si les DEASS ne pourraient pas, à un moment ou un autre, ressentir la même saturation au Québec selon le milieu où elle travaille.

6.3 Le réseau familial et amical : un soutien précieux en France et au Québec

La recension des écrits permet de constater qu'il faut tenir compte du réseau familial et amical dans le processus migratoire (Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016). L'analyse des résultats de cette étude témoigne que le réseau primaire est aussi important lors des moments de remises en question de l'immigration que lors du choix du lieu de migration. Rappelons que les personnes qui composent le réseau primaire sont un des quatre facteurs incitant les DEASS à rester au Québec, en plus des perspectives professionnelles, de la possibilité de poursuivre des études et de la qualité de vie à Montréal. La personne qui a

choisi d'immigrer devient « celle qui est partie » que ce soit à l'aventure, pour aller travailler ailleurs ou qui a décidé de quitter sa famille et ses amies, etc. Cette « identité pour autrui » est parfois confrontante à « l'identité pour soi ». On peut supposer que la préparation des DEASS à se séparer de leur réseau familial et amical démontre qu'elles anticipaient leur changement de statuts, de rôles et finalement d'identité au sein de ce réseau. On découvre que malgré l'éloignement physique, le réseau primaire d'origine est resté un pilier important pour les DEASS durant leur processus migratoire.

Pour les quatre DEASS qui ont vécu des évènements particuliers comme une naissance, un décès, une maladie ou une séparation conjugale, cela a entraîné un sentiment de déchirement autour du choix de rester au Québec ou de retourner en France. Le fait que le réseau d'origine mais aussi le réseau du pays d'accueil ait validé le choix de rester a permis une déculpabilisation au fait de continuer son immigration au Québec. « L'identité pour autrui » venait rassurer et favoriser une reconnaissance positive de sa propre « identité pour soi ». En outre, ce type d'évènement significatif peut fragiliser le processus migratoire et l'identité de la personne immigrante, car il implique une forte remise en question identitaire et migratoire. La personne immigrante se retrouve face à ses choix qui peuvent influer sur son projet d'immigration lorsque la balance entre le sentiment d'être bien à Montréal et le sentiment de devoir retourner en France penche davantage d'un côté.

Par ailleurs, la plupart des DEASS bénéficiaient déjà d'un réseau de contacts dans la ville de Montréal, soit par le biais de leur réseau primaire, soit grâce aux réseaux sociaux sur Internet ou les deux à la fois. L'expérience des DEASS permet de confirmer que connaître des personnes dans le pays d'accueil favorise la création d'un nouveau réseau social, facilite l'installation à Montréal, le réseautage, l'intégration des nouveaux codes culturels et sociaux, des normes et pratiques et participe à la recherche d'emploi. Comme le souligne Vatz Laaroussi (2019), « […] certaines familles choisissent leur lieu

d'installation en tenant compte de ceux qui sont arrivés avant eux et qui font partie de leur réseau familial [ou amical] élargi, de leur communauté d'origine ou de leur communauté religieuse » (p.56). En ce sens, je constate que le nouveau réseau amical à Montréal devient symboliquement la nouvelle famille de proximité.

De nouveau, grâce aux TIC, le grand nombre de personnes françaises présentes à Montréal peut inciter les prochaines à s'installer dans cette même région. Cette situation participe à la montréalisation de l'immigration. De plus, les DEASS restent constamment connectées à leur réseau d'origine, Diminescu (2015, 7 septembre) parle d'une « présence multiple des migrants » dans le pays d'origine et d'accueil. Cette présence est d'autant plus facilitée par les plateformes de connexion gratuites (Messenger facetime, Skype, WhatsApp, etc.).

Les résultats de l'étude révèlent que le réseau primaire est un pilier fort, à la fois dans la « transaction externe » de la personne pour la reconnaissance de sa propre identité, mais aussi dans le déroulement de son processus migratoire. Le réseau familial et amical est un réseau qui influence le bien-être des DEASS à Montréal. Vatz Laaroussi et Bolzman (2010) parlent des réseaux familiaux transnationaux des immigrants à prendre en considération comme de nouvelles réalités sociales.

6.4 Les réseaux professionnels et institutionnels : acculturation en emploi et lieu de négociation de l'identité professionnelle

Durant leurs expériences professionnelles à Montréal, les DEASS ont utilisé (par choix ou par nécessité) différentes stratégies pour leur acculturation en emploi, et cela, grâce aux interactions avec les réseaux professionnels et institutionnels. Dans cette étude, l'OTSTCFQ, les milieux institutionnel ou communautaire, l'équipe de travail (et la clientèle) ainsi que les organismes d'aide à la recherche d'emploi et les réseaux sociaux

semblent être les systèmes les mobilisés dans la négociation de l'IP des DEASS de l'étude.

Concernant les stratégies d'acculturation en emploi (assimilation, séparation, marginalisation et intégration), nous découvrons que les DEASS ont réalisé deux étapes préalables avant de les utiliser : une étape d'observation pour la recherche d'information et une étape d'utilisation de l'expérience professionnelle déjà acquise. En effet, il semble nécessaire de comprendre et expérimenter son contexte d'emploi pour utiliser, consciemment ou non, une ou plusieurs stratégies d'acculturation. Ces étapes préliminaires ont permis de trouver l'équilibre entre « l'IP héritée » et « l'IP visée » pour privilégier ensuite l'assimilation, la séparation, l'intégration ou une combinaison de plusieurs stratégies. En parallèle, il faut s'acculturer dans ses emplois pour pouvoir s'affirmer dans son IP en effectuant la « transaction externe » entre « l'IP pour autrui » (celle que les membres du réseau attribuent aux DEASS) et « l'IP pour soi » (leur propre vision de leur IP).

Par ailleurs, l'OTSTCFQ est une nouvelle réalité pour les DEASS et elle influence considérablement leur IP. Rappelons qu'il n'existe pas d'ordre professionnel en France, car l'obtention du DEASS implique de porter le titre d'assistante de service social, peu importe le milieu de travail ou la clientèle. Au Québec, il faut choisir, ou parfois subir, d'adhérer à un ordre pour pouvoir exercer des activités, travailler avec un type de clientèle précis ou dans un milieu de travail. Il semblerait que les DEASS estiment que c'est l'OTSTCFQ qui donne une identité de T.S. Cette « IP pour autrui », c'est-à-dire celle accordée par l'Ordre avec l'obtention du permis d'exercice, donne une reconnaissance professionnelle nouvelle. Pour les DEASS portant le titre professionnel par choix, un fort sentiment de fierté et de reconnaissance est vécu. C'est pourquoi elles n'hésitent pas à partager cette IP avec leurs différents réseaux, surtout lorsque le titre de T.S. est également reconnu par leurs réseaux respectifs. En revanche, pour les DEASS

qui n'ont pas choisi de devenir membres de l'OTSTCFQ, cette « IP pour autrui » n'est pas bien articulée avec leur « IP pour soi ». Elles ne se reconnaissent pas comme T.S., mais plutôt comme assistante de service social (leur « IP héritée » est forte) ou intervenante sociale de manière générale.

Concernant le milieu de travail, il a pu faire évoluer « l'IP visée » des DEASS, mais aussi les confronter à leur « IP héritée ». En effet, c'est en découvrant sur place la pratique du travail social québécois qu'elles ont pu transformer l'image ou l'idéalisation qu'elles en avaient depuis la France. Ainsi, la plupart des DEASS ont affirmé que la nouvelle gestion publique est autant présente dans le système de santé et des services sociaux au Québec, qu'en France. À ce sujet, les participantes qui exercent ont donc dû faire un choix entre le milieu institutionnel ou communautaire. Un désir de s'éloigner d'un système de productivité, contraire aux valeurs professionnelles, a été choisi par une poignée de DEASS qui exercent en milieu communautaire. Pour d'autres, malgré les injonctions d'efficience et d'efficacité liées à la méthode « Lean », le milieu institutionnel a été privilégié[28]. À ce sujet, l'aspect financier et familial doit être pris en compte. Le milieu institutionnel a pu être favorisé, au détriment d'une liberté professionnelle, lorsqu'une reconnaissance financière (soulignons que le salaire est souvent plus important dans les emplois qui exigent d'être membre de l'Ordre) était privilégiée. C'est dire que les avantages financiers, la sécurité d'emploi, la conciliation entre le travail et la famille (horaires plus réguliers) incitent les DEASS à choisir le milieu institutionnel malgré le sentiment de formatage vécu par l'appartenance à l'OTSTCFQ et la gouvernance du milieu institutionnel. Si le milieu communautaire pouvait proposer plusieurs postes de T.S. et aligner ses conditions d'emplois avec le milieu institutionnel, les DEASS

[28] « Aussi connue sous le nom de méthode Toyota, la méthode Lean implique une comptabilité du temps passé auprès des patients pour améliorer la performance » https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1029702/cour-superieure-methode-lean-ciusss-preposes-chsld

exerceraient-elles davantage en milieu communautaire ? De plus, le milieu de travail étant un espace de négociation de l'IP, il a aussi été choisi en fonction de la meilleure reconnaissance de « l'IP pour soi » des DEASS. Lorsque l'immigration répond à un sentiment de saturation professionnelle et donc une volonté de changement et de reconnaissance professionnelle, être T.S. ou non, travailler en milieu institutionnel ou communautaire reflète « l'IP visée » dans « l'IP pour soi », en prenant en compte « l'IP pour autrui ».

Les résultats de l'étude soulignent également que l'équipe de travail (les collègues jusqu'à la direction d'équipe) a permis de découvrir les pratiques et normes professionnelles au Québec, les perspectives professionnelles en plus d'intégrer de nouveaux savoirs. Ceci concorde avec les recherches sur le sujet (Cloutier, 2011; Ethier et Pullen Sansfaçon, 2018; Gérard Tétreault, 2017; Pullen Sansfaçon *et al.*, 2011-2012, 2012-2015). Les relations interpersonnelles, les réunions d'équipe, mais aussi la supervision[29] d'équipe ou individuelle ainsi que la relation avec la clientèle sont des agents facilitateurs d'apprentissages et d'adaptation. Lorsque les DEASS sont en interaction avec les membres de leurs équipes, un espace s'ouvre pour l'échange de pratiques et donc la confrontation ou la remise en question de leur « IP héritée ».

Par exemple, lorsque les DEASS ont vécu un complexe lié au manque de savoir théorique ou un manque de vocabulaire clinique vis-à-vis de leurs collègues, c'est « l'IP héritée » qui est remise en question. Cela a aussi été confrontant lorsqu'elles ont vécu des préjugés à leur égard de la part des clients ou des collègues[30] alors qu'elles ne

---

[29] Gusew et Côté (2017), qui ont repris la définition de l'OTSTCFQ (2010) en la bonifiant d'éléments entre crochets, considèrent que « la supervision est un processus [d'échanges et] de réflexions interactif, continu et formel [à l'intérieur d'une relation de confiance] entre un superviseur et un supervisé portant sur l'analyse de la pratique de ce dernier » (p.132) La supervision peut se faire individuellement ou en groupe.

[30] Pour aller plus loin, Dupuis, J-P. (2005). Être un « maudit français » en gestion au Québec.

s'y attendaient pas. « L'identité pour autrui » ne correspondait pas à « l'identité pour soi », c'est pourquoi elles ont utilisé des stratégies d'acculturation et identitaires pour maintenir ou non une cohérence de leur propre identité en emploi : la séparation, l'assimilation ou l'intégration et l'articulation entre les transactions interne et externe.

Les organismes d'aide à la recherche d'emploi et les réseaux sociaux font également partie du réseau secondaire des DEASS. Ils ont permis de donner une vision concrète du marché du travail et proposer des accompagnements et informations pertinentes à leurs futurs exercices professionnels. Ces entités physiques ou virtuelles ont pu permettre une anticipation des stratégies d'acculturation en emploi en préparant les DEASS aux « scénarios attendus » en emploi. En réduisant la différence entre ce scénario et la réalité, le « scénario reçu », les organismes et réseaux sociaux ont pu réduire les chocs culturels des DEASS, favorisant ainsi seulement le passage de différentes « barrières » inhérent au contexte québécois. De plus, ils ont participé à l'identité sociale et professionnelle dans la création de liens sociaux et donc, du nouveau réseau amical à Montréal.

Une DEASS a choisi de ne plus faire d'intervention, car elle a retrouvé le même sentiment de saturation en intervention qu'en France, son « IP visée » était d'aller vers les projets de recherche. Elle a alors utilisé son « IP héritée » pour son nouvel emploi. Cet héritage a été valorisé par ses collègues, il a donc profité à la « transaction externe » de son IP afin qu'elle trouve son rôle de « marieuse » entre le terrain et la recherche. Elle ne s'est jamais interrogée sur son appartenance à l'OTSTCFQ, car elle ne se voit pas comme une T.S. ni une DEASS. Cette identité ne correspond plus à son « IP pour soi » alors que son employeur et ses collègues peuvent la considérer comme telle puisqu'elle a été employée avec son expérience professionnelle antérieure.

Ce réseau secondaire permet de témoigner de l'évolution de l'IP des DEASS en contexte d'immigration. C'est durant la phase postmigratoire que l'IP se négocie vis-à-vis des enjeux de gouvernance et de pratique entre le milieu communautaire, le milieu

institutionnel et l'appartenance à l'OTSTCFQ. Ces évènements et choix peuvent parfois refléter ce qui se passait en France. Dans un contexte où les DEASS ne sont plus dans le même environnement, elles utilisent des stratégies d'acculturation en emploi pour réagir *à* et *dans* leur travail. Elles peuvent se faire accompagner par les réseaux sociaux et des organismes communautaires. On pourrait aussi présumer que les deux étapes préalables aux stratégies d'acculturation en emploi peuvent être utilisées dans la vie de tous les jours pour répondre aux défis d'adaptation en contexte migratoire. Finalement, les DEASS à l'étude ont toutes immigré avec un permis de travail ou dans l'objectif premier de travailler. Dans le cadre d'un permis d'étude, on peut supposer que les établissements scolaires et de formation feraient partie intégrante des membres de ce réseau secondaire.

6.5 Les politiques d'immigration : exploration et enjeux de résidence pour les travailleuses temporaires françaises.

Alors que dans les écrits, le processus migratoire est subdivisé en trois phases : prémigratoire, migratoire et postmigratoire (Legault et Fronteau, 2008; Rachédi et Vatz Laaroussi, 2016), un élément nouveau issu de cette recherche propose d'ajouter une nouvelle phase optionnelle ou un entre-deux supplémentaire. Il s'agit du séjour exploratoire qui participe à la décision d'immigrer. Depuis la mise en place de l'autorisation de voyage électronique (AVE) en 2016, les personnes françaises n'ont plus besoin de demander un visa au Canada. C'est sous couvert du tourisme que presque la moitié des DEASS sont venues visiter le Québec (la ville de Montréal, les quartiers, les logements, le marché du travail, préparer leur future installation, etc.). Elles y ont rencontré de nouvelles personnes et institutions qui composeront peut-être leurs réseaux primaire et secondaire au Québec.

Cette phase d'exploration migratoire devient un moment de préparation et de collecte d'informations directement dans le pays d'accueil. Cette phase n'est pas automatique, mais implique une migration qui peut déjà répondre à la satisfaction des besoins de base.

Par exemple, il est possible de trouver un logement, un emploi, d'ouvrir son compte bancaire, de rencontrer son réseau social et professionnel jusque-là encore virtuel bien souvent (Internet) pour anticiper des défis d'adaptation. C'est le moment de réflexion en prévision de l'arrivée au Québec. L'expérimentation du séjour exploratoire propose de mettre à jour la documentation sur le processus migratoire des DEASS. Ajoutons que l'organisation de ce séjour est facilitée, voire soutenue par les TIC et principalement Internet, dont les réseaux sociaux.

Pour travailler légalement sur le territoire canadien, les personnes de nationalité française de moins de 35 ans ont plus d'options pour obtenir un permis d'immigration temporaire grâce au programme de l'Expérience internationale Canada. Or, ce type d'immigration est limité dans le temps, c'est-à-dire assujettie à une obligation de quitter le territoire à une date précise. D'après les résultats de l'étude, les démarches d'immigration sont au cœur des projections dans l'avenir des DEASS. L'arrivée au Québec concrétise un projet de vie étant donné qu'il permet l'installation temporaire sur le territoire. Toutefois, lorsque les personnes réalisent qu'elles souhaitent s'établir au Canada pour longtemps, elles réfléchissent aux options pour obtenir la résidence permanente (et parfois la citoyenneté ensuite). Comme le Québec et le Canada se partagent la responsabilité en matière d'immigration, il faut alors effectuer deux démarches successives : faire une demande de certificat de sélection du Québec puis faire une demande de résidence permanente auprès du gouvernement du Canada (MIFI, 2020, 3 avril). Ces procédures étant longues (plus de deux ans d'attente), les immigrantes temporaires sont très souvent amenées, avec leur employeur, à solliciter un permis de travail fermé pour obtenir un nouveau permis d'immigration et rester sur le territoire en attendant la résidence permanente.

Comme l'ont expliqué les DEASS, cette situation d'entre-deux n'a pas toujours été un choix et a pu les mettre dans une position inconfortable, c'est-à-dire comme s'il fallait

choisir entre le « cœur » ou la « raison ». Au niveau du « cœur », c'est choisir de faire un travail que l'on aime, mais qui ne permet pas nécessairement de travailler assez d'heures pour demander la résidence permanente. Au niveau de la « raison », c'est choisir de faire un travail par défaut (non apprécié ou contraire à ses valeurs) pour obtenir la résidence permanente. Il est important de prendre en compte que ce dilemme peut être un poids administratif, légal et psychologique conséquent dans le processus migratoire des DEASS lorsqu'elles doivent choisir entre le « cœur » ou la « raison », sans pouvoir concilier les deux. En effet, la responsabilité revient principalement à l'immigrante de trouver un emploi en accord avec ses valeurs et ses compétences ou non, lorsque son projet est de rester au Québec. Il faut aussi que l'employeur accepte de financer les différentes démarches pour l'employée. Certaines DEASS avec un permis de travail fermé ont malheureusement subi leur emploi se retrouvant prisonnières de leur employeur. C'est pourquoi les permis d'immigration temporaire sont un véritable enjeu de résidence permanente.

6.6 Synthèse de la discussion

Les TIC grâce à Internet, la télévision, les téléphones intelligents, etc., sont très utilisées dans le processus migratoire des DEASS et participent à la construction de leur IP. Parmi les différentes raisons confortant la décision d'immigrer, le sentiment de saturation professionnelle est à prendre en compte dans l'expérience des DEASS. Le Québec apparaît comme une province de choix, pouvant répondre aux besoins de reconnaissance professionnelle, dont une volonté de changement. En parallèle, le microsystème (réseau familial et amical) apporte un soutien important autant en France qu'au Québec, surtout dans les moments de remises en question de l'immigration puisqu'il intervient dans la « transaction externe » de l'identité sociale des DEASS. Quant à l'exosystème (réseaux professionnels et institutionnels), il a un rôle plus spécifique dans l'IP et le processus migratoire. L'OTSTCFQ, les milieux et équipes de travail, les organismes

communautaires et les réseaux sociaux confrontent les DEASS dans leur « IP pour autrui » et « IP pour soi » à plusieurs niveaux. Les milieux de travail impliquent l'utilisation de stratégies d'acculturation en emploi telles que l'assimilation, la séparation ou l'intégration et de stratégies identitaires durant leur « socialisation professionnelle » au Québec. Ils sont de véritables lieux de négociation de l'IP. Finalement, l'expérience des DEASS illustre une « nouvelle » phase migratoire : la phase d'exploration migratoire par le biais du séjour exploratoire. À propos de l'immigration temporaire, il faut considérer l'injonction du macrosystème (Québec et Canada) pour s'établir à long terme à Montréal, mais parfois au détriment de son IP et ses projections migratoires. Pour conclure, nous pourrions parler plus largement de « systèmes » entourant les DEASS, grâce au modèle interculturel systémique (perspective systémique écologique et interculturelle), récemment proposé par Rachédi et Legault (2019), il conviendrait alors de l'adapter et le mettre à jour avec la réalité des expériences des DEASS.

CONCLUSION

Tout au long de ce mémoire, il a été question de documenter l'expérience des DEASS françaises immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social. Pour répondre à cet objectif, huit DEASS ont été rencontrées pour mieux comprendre leur processus migratoire, analyser et identifier leurs principales stratégies d'acculturation en emploi et explorer comment leur identité professionnelle est affectée par la migration.

La problématisation de cette recherche a permis de décrire les politiques d'immigration et les différents statuts migratoires des DEASS. De plus, l'exploration de l'histoire, des réglementations, de la formation initiale et de la pratique professionnelle en travail social entre la France et le Québec a souligné et fait ressortir des divergences et des convergences. Le nombre de personnes françaises qui immigrent dans la ville de Montréal ne cesse d'augmenter et le programme Expérience internationale Canada favorise l'immigration temporaire. En parallèle, l'ARM profite aux DEASS qui peuvent demander leur permis d'exercice auprès de l'OTSTCFQ sans formation complémentaire et se voir attribuer un niveau baccalauréat en service social par le MIFI. Pour le cadre d'analyse, trois concepts-clés ont été utilisés : le processus migratoire, les stratégies d'acculturation en emploi et l'IP. Cette recherche qualitative à visée exploratoire s'inscrit dans une perspective phénoménologique et biographique. Ainsi, des récits reconstitués ont permis de découvrir la singularité des expériences des DEASS françaises immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social. Dans l'ensemble, les résultats obtenus s'avèrent en accord avec la revue de littérature et le cadre conceptuel. Toutefois, même si la recherche ne vise pas à généraliser des résultats, de nouveaux éléments significatifs ont émergé et sont à souligner pour mettre à jour les données actuelles.

La compréhension du processus migratoire des DEASS révèle encore leur envie d'obtenir une expérience à l'étranger, d'apprendre et de découvrir le *travail social québécois*. C'est avec enthousiasme et persévérance qu'elles immigrent et s'installent au Québec, cette province francophone. En revanche, une nouvelle raison s'est manifestée dans les résultats : un sentiment de saturation professionnelle en France participerait à la prise de décision d'immigrer à Montréal. Cette ville multiculturelle est exposée et publicisée favorablement via les TIC. Ces dernières facilitent la création d'un réseau de contacts et les perspectives d'emploi semblent alléchantes grâce à Internet et notamment aux réseaux sociaux. Avant d'immigrer, les participantes se sont toutes préparées à immigrer. À ce sujet, la « phase d'exploration migratoire » est un événement significatif qui n'apparaissait pas dans la revue de littérature sur les DEASS. Le séjour exploratoire est d'autant plus facilité par les politiques d'immigration et les TIC.

Durant la phase postmigratoire, nous avons découvert que même si les DEASS ne maîtrisent pas les politiques sociales et normes professionnelles du Québec, cette méconnaissance ne semble pas être un frein important dans leur intégration professionnelle. En effet, leur capacité à se documenter et à échanger, grâce aux TIC et/ou dans leur réseau secondaire, favorise leurs apprentissages et participe de ce fait à leur acculturation en emploi. À ce propos, le milieu de travail (ici institutionnel ou communautaire) et l'adhésion à l'OTSTCFQ (ou non) témoignent d'une conciliation à réaliser pour les DEASS, avec leurs valeurs professionnelles et personnelles et donc entre leur IP héritée et visée. Il faut aussi noter que l'attribution de nouveaux rôles professionnels et le manque de savoir théorique peut faire vivre une importante remise en question des compétences professionnelles.

Le processus migratoire des DEASS est aussi empreint de défis d'adaptation et de confrontation à des barrières (qu'elles soient linguistiques, organisationnelles, culturelles ou politiques) mais deux résultats significatifs viennent approfondir les recherches : la

remise en question de l'immigration et le poids du macrosystème dans l'intégration professionnelle des DEASS. À la fois, le sentiment de déchirement entre la France et le Québec est un élément à considérer dans la phase postmigratoire puisqu'il implique une forte remise en question de l'immigration. Le réseau amical et familial des DEASS est un système venant soutenir la prise de décision de rester ou non au Québec. De plus, alors que dans le contexte actuel, le Québec a besoin de professionnelles des services sociaux autant dans le milieu institutionnel que communautaire, l'ARM ne répond pas aux besoins d'intégration et d'immigration permanente. En effet, passer de l'immigration temporaire à la résidence permanente demande parfois de choisir entre le *cœur* ou la *raison*. Lorsque l'emploi ne correspond ni aux valeurs ni aux intérêts et appétences à travailler avec une clientèle ou un milieu de travail, il peut ne pas être le plus intéressant et le plus stimulant pour les DEASS. De ce fait, l'IP est affectée par ces situations en contexte d'immigration puisque ces professionnelles doivent négocier leur identité héritée avec les identités attribuées par les autres et celles qu'elles visaient, autant personnellement que professionnellement. En emploi, cette confrontation implique l'usage de stratégies d'acculturation qui ne dépendent pas toujours de la personne immigrante.

Nous avons pu identifier trois stratégies d'acculturation utilisées par les DEASS : la séparation, l'assimilation et l'intégration. Même si la stratégie de séparation a été utilisée par une poignée de DEASS, elle a parfois été un tremplin vers des stratégies d'assimilation et/ou d'intégration. L'analyse démontre que les DEASS ont adopté ou se sont approprié des pratiques au Québec en les conciliant avec leurs pratiques et IP venues de France. Finalement, l'IP des DEASS, le processus migratoire et les stratégies d'acculturation en emploi ont toujours été en interaction avec les TIC et les réseaux/systèmes entourant les DEASS et les ont fait évoluer. En parallèle, les réseaux primaire et secondaire ont pu eux aussi bénéficier de l'interaction avec les DEASS pour évoluer à leur tour.

En ce qui concerne des pistes de recherche, il serait intéressant de faire une étude évaluative plus approfondie de la place des TIC dans le processus migratoire des DEASS, plus particulièrement, en lien avec des plateformes à l'image de Facebook, YouTube, Instagram (réseaux sociaux) comme sources de savoir et d'informations. Ces plateformes et applications telles que Messenger, WhatsApp, Skype, Zoom, etc., semblent être des facilitateurs d'immigration et d'intégration en participant aux « identités visées » tout en maintenant une connexion avec le pays d'origine. Concernant la littérature sur le processus migratoire des DEASS, elle pourrait être bonifiée en considérant l'apport des TIC, du séjour exploratoire et des réseaux les entourant, des éléments caractéristiques de la population à l'étude. De plus, explorer et comprendre pourquoi certaines DEASS sont retournées en France, ou sont parties ailleurs, étayeraient les recherches sur le sujet : quelles stratégies d'acculturation en emploi ont-elles utilisées ? Le Québec leur a-t-il permis d'effectuer leurs transactions vers « l'IP visée » ? Est-ce la fin de la résidence temporaire qui a mis fin à l'immigration ? Ont-elles vécu des événements significatifs loin de la France ? Ici, la question des réseaux familiaux transnationaux spécifiques des DEASS serait à explorer (Vatz Laaroussi et Bolzman, 2010). Si l'on souhaite s'intéresser à l'IP, il serait souhaitable d'intégrer le point de vue des membres des différents systèmes/réseaux de la personne immigrante pour davantage considérer « l'IP pour autrui ». De plus, il serait intéressant de mieux comprendre les négociations identitaires des DEASS en processus migratoire et pas seulement en emploi. Pour cela, Amin (2012) propose une approche qui articule les stratégies identitaires telles que présentées par Camilleri (1990) pour les associer aux stratégies d'acculturation de Berry (2005, 2000, 1989) tout en prenant en compte le développement de l'IP et l'adaptation professionnelle des travailleuses sociales issues de l'immigration (Bolzman, 2013 ; Manço et Bolzman, 2009; Pullen-sansfaçon *et al.*, 2012)

Pour terminer, actuellement, le macrosystème apporte d'importants changements aux politiques d'immigration qui auront des répercussions sur le processus migratoire des

DEASS. De nombreux membres des systèmes des DEASS tels que le Canada et le Québec, dont le MIFI, puis l'OTSTCFQ, les milieux de travail (institutionnel et communautaire), les collègues de travail, les universités, la famille et les ami(e)s, entre autres, peuvent influer positivement sur le processus migratoire des DEASS.

ANNEXE A

AFFICHE DE RECRUTEMENT

Vous êtes assistant-e de service social immigré-e à Montréal ?

PARTICIPANT-E-S RECHERCHÉES pour un PROJET DE RECHERCHE

Présentation du projet : Vous êtes invité-e-s à prendre part à une recherche qui vise à documenter l'expérience des diplômé-e-s d'État français assistant-e de service social (DEASS) exerçant dans le domaine du travail social à Montréal. Plus précisément j'aimerais mieux comprendre votre processus migratoire, explorer comment votre identité professionnelle est affectée par la migration et identifier vos stratégies d'acculturation en lien avec vos emplois à Montréal.

Critères de participation :

- Être DEASS et avoir exercé plus de deux ans en France à ce titre
- Avoir immigré à Montréal et exercé en tant que travailleur et travailleuse sociale et/ou en tant que travailleur et travailleuse des services sociaux et communautaires
- Être à l'aise de s'exprimer sur ses études, son immigration, son parcours professionnel et l'envie de partager son expérience
- Être disponible pour participer à un entretien de recherche à Montréal au Québec

Si vous répondez aux critères, j'aimerais vous rencontrer dans le cadre de ma recherche de maîtrise ! Vous pourrez choisir le lieu de l'entrevue (café, bureau confidentiel à l'UQÀM, à votre domicile, etc.)

Déroulement de l'entrevue :
La rencontre durera environ 2 heures et sera enregistrée. Toutes les informations partagées dans le cadre de cette entrevue sont strictement confidentielles.

Vous êtes intéressé-e à participer à la recherche?

Pour participer, ou pour toute question concernant ce projet, veuillez me contacter :
par courriel à liatard.stephanie@courrier.uqam.ca ou au [redacted]

Stéphanie Liatard, étudiante à l'École de travail social, UQÀM, Montréal (Canada)

Seules les personnes n'ayant aucun lien avec l'étudiante seront acceptées

Cette étude est approuvée par le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains de l'UQÀM (CERPE

ANNEXE B

GUIDE D’ENTREVUE

Rappel objectif et objectifs spécifiques :

- Documenter l'expérience des personnes diplômées d'État assistant(e) de service social (DEASS) immigrées à Montréal exerçant dans le domaine du social.
    1. Mieux comprendre le processus migratoire des DEASS
    2. Identifier et analyser les stratégies d'acculturation en emploi des DEASS
    3. Explorer comment l'identité professionnelle des DEASS est affectée par la migration

- As-tu des questions concernant la recherche ?
- Lecture du formulaire de consentement et m'assurer du consentement du participant ou de la participante.
- **Lancer l'enregistrement audio** (validé par la personne participante).
- Quelles sont tes motivations à participer à cette recherche ?
- Récolte des données sociodémographiques : *Je souhaiterais que nous fassions un rapide survol de ton parcours. On va partir de ta date d'immigration à Montréal*. Réalisation d'un tracé chronologique.

THÈME 1 : FORMATION DEASS et VIE PROFESSIONNELLE EN FRANCE

Comprendre comment les expériences en France ont contribué à construire professionnellement la répondante (formation, études, stages, travail, mandat, contexte, etc.) (pour faire le lien avec la migration ensuite)

<table>
<tr><th>Questions principales</th><th>Questions d'approfondissements (si besoin)</th><th>Thématiques à explorer</th></tr>
<tr><td rowspan="5">✓ Peux-tu me raconter comment tu t'es orientée vers des études d'assistante de service social ?

✓ Peux-tu me raconter comment se sont passées tes années de formation (cours et stages) ? Comment as-tu vécu ta formation de DEASS ?

✓ Peux-tu me parler de ton entrée sur le marché du travail et de tes expériences professionnelles en France ?</td><td rowspan="5">• Est-ce qu'il y a des évènements significatifs dans ton parcours en France qui ont contribué à te construire professionnellement ?
(personnes significatives, pratiques, positionnements, valeurs, code de déontologie, etc.)

• Penses-tu que tu as été confrontée à des situations, des prises de position et des valeurs qui t'ont fait évoluer professionnellement ?

• Comment as-tu entendu parler du Québec ?</td><td>Choix des études DEASS</td></tr>
<tr><td>Apports de la formation (cours et stages) dans la construction de l'IP</td></tr>
<tr><td>Entrée sur le marché du travail</td></tr>
<tr><td>Trajectoires d'emplois en France ou ailleurs (contexte organisationnel, vie d'équipe, missions) lien IP</td></tr>
<tr><td>Information sur le Québec</td></tr>
</table>

<u>THÈME 2 : PROCESSUS MIGRATOIRE</u> *(Idée/projet de départ jusqu'à votre arrivée et votre installation à Montréal)*
Explorer plus spécifiquement les phases prémigratoire, migratoire et postmigratoire

<table>
<tr><th>Question(s) principale(s)</th><th>Questions d'approfondissements
<u>(si besoin)</u></th><th>Thématiques à explorer</th></tr>
<tr><td rowspan="2">✓ Peux-tu me parler de ton projet d'immigration et ton expérience d'immigration jusqu'à Montréal ?

✓ Peux-tu me raconter aujourd'hui comment tu vis ton immigration ?</td><td rowspan="3">• Peux-tu m'expliquer davantage ton projet de départ pour Montréal ? Comment as-tu choisi cette ville ?

• Peux-tu me parler de ton arrivée et de ton installation à Montréal ?

• Comment s'est déroulée cette immigration pour toi et ta famille ? Peux-tu me raconter ce que tu/vous avez ressenti ? Comment se sont déroulées les premières années à Montréal pour toi et ta famille ?

• Penses-tu avoir vécu ou vivre des chocs culturels (déstabilisation par rapport à la France) ? Si oui ou non, peux-tu m'en parler ?</td><td>Élément(s) déclencheur(s) du projet de départ</td></tr>
<tr><td>Choix de Montréal spécifiquement</td></tr>
<tr><td rowspan="2">✓ Peux-tu me raconter comment s'est déroulée ta recherche d'emploi ? (ex. : depuis la France ou à partir de l'arrivée)</td><td>Comprendre les attentes de l'immigrante vis-à-vis du Québec</td></tr>
<tr><td>Voir si besoin d'approfondissement avant de passer à cette question :</td><td>• Peux-tu me dire si ton statut d'immigration (permis de résidence) a une incidence sur tes emplois actuels et passés ?</td><td>Explorer la dynamique personnelle d'immigration

Explorer la dynamique familiale en lien avec l'immigration

Explorer le fonctionnement de la recherche d'emploi

Explorer les chocs culturels</td></tr>
</table>

THÈME 3 : STRATÉGIES D'ACCULTURATION EN EMPLOI + CHOC CULTUREL

L'acculturation représente les différents processus d'adaptation d'un individu vécus à travers les contacts engendrés entre sa culture d'accueil et sa culture d'origine. Les stratégies représentent les attitudes et comportements adoptés par les DEASS dans l'exercice de leur emploi en travail social à Montréal.

Explorer plus spécifiquement les stratégies d'acculturation en emploi de la DEASS durant la phase postmigratoire

<table>
<tr><th>Question(s) principale(s)</th><th>Questions d'approfondissements
(si besoin)</th><th>Thématiques à explorer</th></tr>
<tr><td rowspan="6">✓ Peux-tu me raconter tes différentes expériences professionnelles à Montréal ? Et si certaines ont été plus confrontantes que d'autres ?

✓ Peux-tu me dire si tu as dû t'adapter à la façon de fonctionner d'ici et comment tu as fait ?

✓ Peux-tu me dire à quoi tu as dû t'adapter dans tes emplois ?</td><td rowspan="6">• Peux-tu me donner d'autres exemples de situations confrontantes où tu as dû user de stratégies pour t'adapter ? Comment as-tu réagi ? Peux-tu me dire ce que tu as ressenti ?

• Peux-tu me raconter tes expériences dans ton milieu de travail ?

• À ton avis, est-ce que ta formation DEASS (cours et stages) t'a servi ou te sert dans tes emplois actuels ?

• Peux-tu me parler de l'OTSTCFQ ? Peux-tu me dire si ton inscription à l'OTSTCFQ ou non est une stratégie ?

• Peux-tu me dire si ton statut d'immigrant€ (le fait d'être « étrangère ») a une incidence sur tes emplois actuels et passés ?</td><td>Explorer les différents emplois à Montréal</td></tr>
<tr><td>Explorer l'adaptation en milieu communautaire ou institutionnel</td></tr>
<tr><td>Découvrir et comprendre les stratégies face aux situations confrontantes :
• En termes d'adaptation
• En termes de dimension affective et psychologique</td></tr>
<tr><td>Explorer l'apport du DEASS</td></tr>
<tr><td>Comprendre l'adhésion à l'OTSTCFQ</td></tr>
<tr><td>Explorer le statut d'immigrant(e) (étrangère) dans les emplois</td></tr>
</table>

THÈME 4 : IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Questions principales	***Questions d'approfondissements (si besoin)***	**Thématiques à aborder**
Poser cette question directement (stratégie de recherche): ✓ Peux-tu me dire comment tu te définis professionnellement aujourd'hui ? ✓ Aujourd'hui quand on te demande ce que tu fais comme travail, que réponds-tu ? ✓ Peux-tu me dire si des éléments dans ton parcours au Québec ont influencé ta façon d'exercer ta profession ? *(Emplois, rencontres de personnes, découvertes de pratiques, positionnements, valeurs, conférences, cours éthique et déontologique, etc.)*	• Peux-tu me dire si ton immigration au Québec a modifié ta manière de te percevoir professionnellement ? • Peux-tu m'expliquer comment les autres te voient professionnellement ? Et si tu t'identifies à cela ou non ? • Quand tu penses à toi professionnellement en France et à toi professionnellement maintenant au Québec, que peux-tu me dire ? Qu'est-ce qui a changé ? Qu'est-ce qui n'a pas changé ? • Penses-tu que l'Ordre des T.S. a une influence sur ton identité professionnelle ? • Penses-tu que ton identité professionnelle est relativement bien définie aujourd'hui ?	Explorer le discours sur l'IP Explorer les différentes influences du Québec Comprendre comment l'ASS se voit professionnellement (IP DEASS forte ou non ?) Comprendre comment l'ASS se définit professionnellement Explorer comment les autres voient l'ASS Faire un AVANT/APRÈS immigration professionnelle Explorer si OTSTCFQ ou non à un lien avec IP des DEASS

THÈME 5 : PROJECTION DANS L'AVENIR

Question principale	Conseils/recommandations DEASS
✓ Peux-tu me parler de tes projets (ex. : professionnels) ? ✓ Peux-tu me parler de tes projets quant à ton immigration ? Penses-tu rentrer en France un jour ?	✓ Aurais-tu des conseils / recommandations à donner aux ASS qui ont le projet d'immigrer au Québec et particulièrement à Montréal ?

- Aimerais-tu ajouter d'autres informations que nous n'avons pas eu la chance/l'occasion d'aborder ?
- *Informer qu'elle peut me contacter pour des questions ou ajouter d'autres informations*
- *Modalités de rappel si besoin (entrevue téléphonique)*

ANNEXE C

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

UQÀM | Comités d'éthique de la recherche avec des êtres humains

No. de certificat: 3040

Certificat émis le: 29-11-2018

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE

Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE FSH) a examiné le projet de recherche suivant et le juge conforme aux pratiques habituelles ainsi qu'aux normes établies par la *Politique No 54 sur l'éthique de la recherche avec des êtres humains* (Janvier 2016) de l'UQAM.

Titre du projet:	L'expérience des diplômé-es d'état français assistant-e de service social exerçant dans le domaine du travail social à Montréal : processus migratoire, stratégies d'acculturation et identité professio
Nom de l'étudiant:	Stéphanie LIATARD
Programme d'études:	Maîtrise en travail social (profil avec mémoire)
Direction de recherche:	Lilyane RACHEDI
Codirection:	Annie GUSEW

Modalités d'application

Toute modification au protocole de recherche en cours de même que tout événement ou renseignement pouvant affecter l'intégrité de la recherche doivent être communiqués rapidement au comité.

La suspension ou la cessation du protocole, temporaire ou définitive, doit être communiquée au comité dans les meilleurs délais.

Le présent certificat est valide pour une durée d'un an à partir de la date d'émission. Au terme de ce délai, un rapport d'avancement de projet doit être soumis au comité, en guise de rapport final si le projet est réalisé en moins d'un an, et en guise de rapport annuel pour le projet se poursuivant sur plus d'une année. Dans ce dernier cas, le rapport annuel permettra au comité de se prononcer sur le renouvellement du certificat d'approbation éthique.

Anne-Marie Parisot

Professeure, Département de linguistique

Présidente du CERPÉ FSH

ANNEXE D

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

UQÀM | Université du Québec à Montréal

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Titre du projet de recherche
L'expérience des diplômé-e-s d'état français assistant-e de service social exerçant dans le domaine du travail social à Montréal : processus migratoire, stratégies d'acculturation et identité professionnelle

Étudiante-chercheuse
Stéphanie Liatard, maîtrise en travail social, [redacted], liatard.stephanie@courrier.uqam.ca

Direction de recherche
Lilyane Rachédi
École de travail social
Courriel :
rachedi.lilyane@uqam.ca
Téléphone :
(514) 987-3000 poste 7050

Co-direction de recherche
Annie Gusew
École de travail social
Courriel :
gusew.annie@uqam.ca
Téléphone :
(514) 987-3000 poste 4578

Préambule

Vous êtes invité-e à participer à un projet de recherche qui implique de raconter une partie de votre vie en lien avec la recherche durant un entretien individuel d'une durée d'environ 120 minutes. Cet entretien sera enregistré afin de permettre sa transcription. Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de comprendre 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 inconvénients, de même que les personnes avec qui communiquer au besoin. Le présent formulaire de consentement peut contenir des mots que vous ne comprenez pas. Je vous invite à poser toutes les questions que vous jugerez utiles.

Description du projet et de ses objectifs

Le but de cette recherche est de documenter l'expérience des personnes diplômées d'état assistant-e de service social (DEASS) immigrées à Montréal travaillant dans le domaine du travail social concernant leur processus migratoire, leurs stratégies d'acculturation et leur identité professionnelle à partir d'une entrevue basée sur la technique des récits de vie.

Vous serez amené-e à raconter votre expérience en tant qu'assistant-e de service social immigré-e-s à Montréal, à partir de votre entrée en formation du DEASS en France jusqu'à votre exercice à titre de travailleur ou travailleuse sociale (T.S) ou bien de travailleur ou travailleuse des services sociaux et communautaires (TSSC) à Montréal. C'est cette expérience qui m'intéresse.

Mes objectifs sont de mieux comprendre le processus migratoire des DEASS, d'explorer comment l'identité professionnelle est affectée par la migration puis d'identifier et analyser les stratégies d'acculturation en lien avec votre exercice à titre de T.S ou de TSSC à Montréal.

Ce sont vos expériences et parcours qui constitueront les résultats de mon mémoire de recherche.

Nature et durée de votre participation

Votre participation consiste à prendre part à un entretien d'une durée approximative de 120 minutes pour raconter votre expérience en tant que DEASS immigré-e à Montréal. Cet entretien sera enregistré sur un enregistreur numérique afin de permettre la transcription de l'entretien. Toutefois, aucun élément ne permettra de vous identifier dans cette transcription. Si besoin je vous recontacterai lors de l'analyse des enregistrements et des prises de notes pour préciser certains détails par téléphone avec vous. Nous pourrons discuter de vos conditions en entrevue.

Avantages liés à la participation
Vous ne retirerez personnellement pas d'avantages directs à participer à cette étude. Toutefois, cet entretien vous propose un espace afin de partager et réfléchir à votre expérience en tant que DEASS immigrant-e. Ce phénomène étant encore peu étudié, cela contribuera à documenter les connaissances sur ce phénomène migratoire professionnel à Montréal.

Risques liés à la participation
En principe, les risques associés à votre participation au projet sont minimes. Cela dit, il est possible que votre participation vous amène à raconter des moments difficiles liées à vos expériences (de formation, de migration, d'emploi, etc.). Même si le risque est peu probable, la participation à cette recherche pourrait engendrer des inconforts psychologiques si vous avez, dans le passé, eu des expériences fortes en émotions dans votre parcours. Tous les efforts possibles seront faits pour éviter qu'une telle situation se produise. Ainsi, l'entrevue s'intéressera aussi à vos stratégies et à votre évolution, ce qui peut vous aider à penser votre parcours sous un nouvel angle. Sachez aussi que vous pouvez choisir de ne pas raconter ou de ne pas répondre à certaines questions et d'interrompre votre collaboration en tout temps sans subir aucune forme de préjudice.

Confidentialité et gestion des données
Votre participation à cette recherche demeurera strictement confidentielle. Je ferai un enregistrement audio de l'entrevue puisque celle-ci sera sur une longue durée et ne pourra pas être notée sur papier intégralement. J'en ferais une transcription écrite anonyme et seulement mes directrices de recherche et moi-même y auront accès. Certaines citations peuvent apparaître dans mon étude lorsque nécessaire mais ne pourront pas être identifiable. Je prendrai aussi des notes écrites durant l'entrevue pour m'aider à repérer les moments importants dans les enregistrements. L'enregistrement de l'entrevue sera conservé sur une clé sécurisée à mon domicile et sera effacé à la fin de la recherche ou à tout moment à votre demande. La transcription sera conservée sur un dossier protégé par un mot de passe sur l'ordinateur protégé lui aussi par un mot de passe. À la fin de la recherche, la transcription écrite anonyme sera conservée sur une clé USB sécurisée par un mot de passe. De plus, votre formulaire de consentement sera conservé séparément du matériel de recherche, dans un classeur verrouillé. Le formulaire de consentement et la transcription écrite sera détruit cinq ans après le dépôt officiel du mémoire.

Participation volontaire et retrait
Votre participation est entièrement libre et volontaire. Vous pouvez refuser d'y participer ou vous retirer en tout temps sans devoir justifier votre décision. Si

vous décidez de vous retirer de l'étude, vous n'avez qu'à m'avisez verbalement et toutes les données vous concernant seront détruites.

Indemnité compensatoire
Aucune indemnité compensatoire n'est prévue dans le cadre de cette recherche.

Des questions sur le projet ?
Pour toute question additionnelle sur le projet et sur votre participation, vous pouvez communiquer avec les responsables du projet :

Lilyane Rachédi, directrice de recherche, (514) 987-3000 poste 7050, rachedi.lilyane@uqam.ca
Annie Gusew, codirectrice de recherche, (514) 987-3000 poste 4578, gusew.annie@uqam.ca
Stéphanie Liatard, étudiante-chercheuse, [redacted], liatard.stephanie@courrier.uqam.ca .

Des questions sur vos droits ? Le Comité d'éthique de la recherche pour les projets étudiants impliquant des êtres humains (CERPE) a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la coordonnatrice du CERPE de la Faculté des sciences humaines (cerpe.fsh@uqam.ca) Julie Sergent sur son courriel :sergent.julie@uqam.ca ou par téléphone au 514-987-3000, poste 3642. [Voir sur https://cerpe.uqam.ca/]

Remerciements
Votre collaboration est essentielle à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier.

Consentement
Je déclare avoir lu et compris le présent projet, la nature et l'ampleur de ma participation, ainsi que les risques et les inconvénients auxquels je m'expose tels que présentés dans le présent formulaire. J'ai eu l'occasion de poser toutes les questions concernant les différents aspects de l'étude et de recevoir des réponses à ma satisfaction.

Je, soussigné(e), accepte volontairement de participer à cette étude. Je peux me retirer en tout temps sans préjudice d'aucune sorte. Je certifie qu'on m'a laissé le temps voulu pour prendre ma décision.
Une copie signée de ce formulaire d'information et de consentement doit m'être remise.

_____
Prénom Nom

_____
Signature

_____
Date

Engagement de l'étudiante-chercheuse

Je, soussigné(e) Stéphanie Liatard certifie
(a) avoir expliqué au signataire les termes du présent formulaire ;
(b) avoir répondu aux questions qu'il/elle m'a posées à cet égard ;
(c) lui avoir clairement indiqué qu'il/elle reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus ;
(d) que je lui remettrai une copie signée et datée du présent formulaire.

_____
Signature

_____
Date

Annexe :

LISTE DE RESSOURCES PSYCHOLOGIQUES ET PROFESSIONNELLES

Dans le cas où vous éprouveriez des inconforts psychologiques (par exemple par rapport à des souvenirs évoquées durant l'entretien), voici des références que vous pouvez consulter.

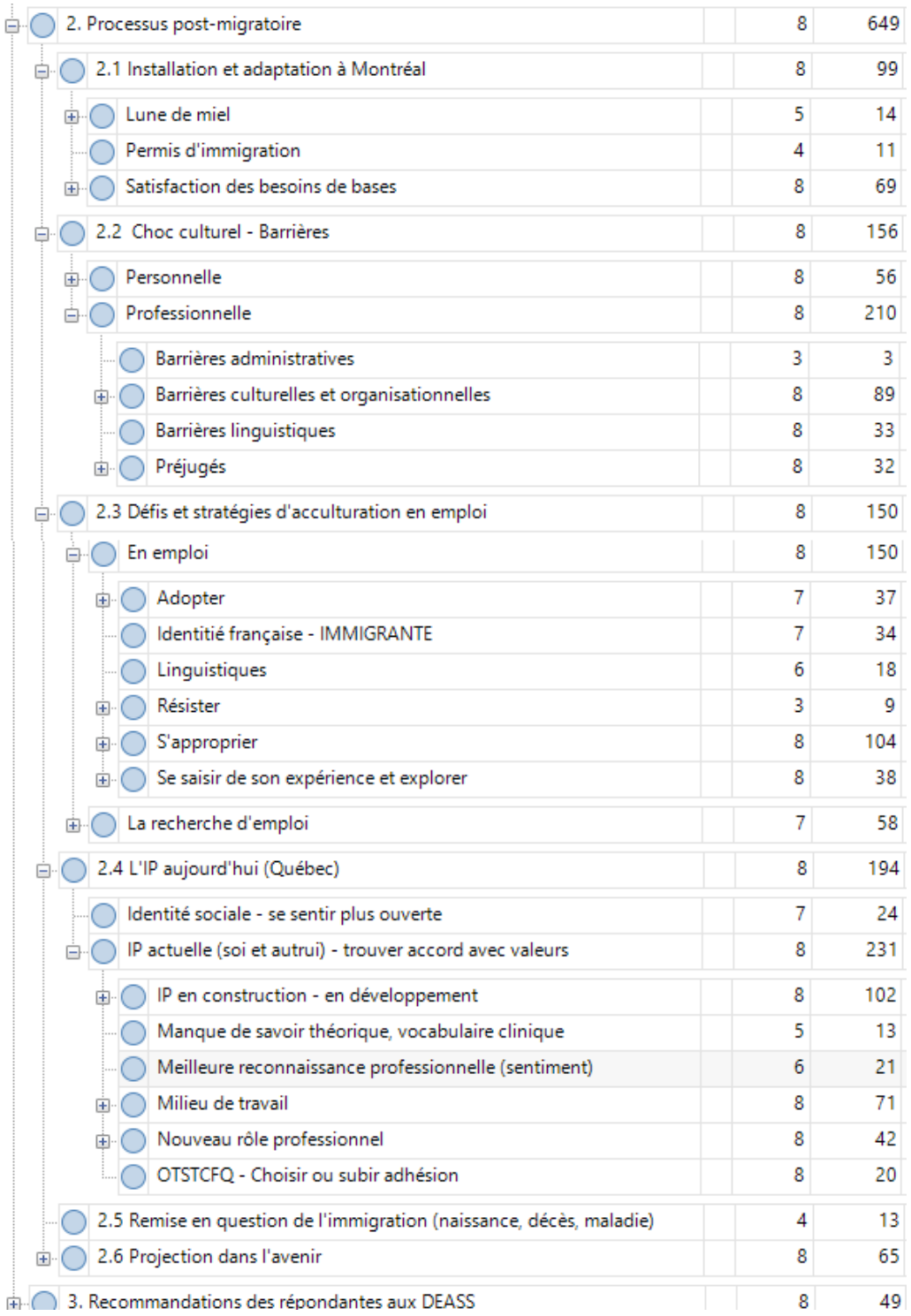
Pour toutes les personnes participantes :
Centre Local de Service Communautaire (CLSC) de votre quartier vous trouverez votre CLSC de votre quartier sur le site suivant : http://www.sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/

Pour les personnes à l'emploi d'un établissement de santé et de services sociaux :
Programme d'aide aux employés (PAE) de votre institution qui est confidentiel et anonyme.

ANNEXE E

ARBORESCENCE

1. Processus pré-migratoire et migratoire	8	226
1.1 Dimension identitaire	8	213
Choix de carrière	8	36
Entrée sur le marché du travail	7	19
Formation DEASS	8	69
Trajectoire d'études post-DEASS	1	10
Trajectoire professionnelle	8	83
1.2 Choix de départ et attentes (Québec)	8	57
Choix personnel	8	29
Choix professionnel	8	32
1.3 Préparation personnelle et professionnelle	8	73
Aspects admnistratif et matériels	8	26
Faire un séjour exploratoire	3	8
Projection d'un retour en France	3	6
Séparation familiale, couple et amicale	6	18
Trouver des contacts (réseautage)	5	8
Utilisation Internet - Réseaux sociaux	6	16



2. Processus post-migratoire	8	649
2.1 Installation et adaptation à Montréal	8	99
Lune de miel	5	14
Permis d'immigration	4	11
Satisfaction des besoins de bases	8	69
2.2 Choc culturel - Barrières	8	156
Personnelle	8	56
Professionnelle	8	210
Barrières administratives	3	3
Barrières culturelles et organisationnelles	8	89
Barrières linguistiques	8	33
Préjugés	8	32
2.3 Défis et stratégies d'acculturation en emploi	8	150
En emploi	8	150
Adopter	7	37
Identitié française - IMMIGRANTE	7	34
Linguistiques	6	18
Résister	3	9
S'approprier	8	104
Se saisir de son expérience et explorer	8	38
La recherche d'emploi	7	58
2.4 L'IP aujourd'hui (Québec)	8	194
Identité sociale - se sentir plus ouverte	7	24
IP actuelle (soi et autrui) - trouver accord avec valeurs	8	231
IP en construction - en développement	8	102
Manque de savoir théorique, vocabulaire clinique	5	13
Meilleure reconnaissance professionnelle (sentiment)	6	21
Milieu de travail	8	71
Nouveau rôle professionnel	8	42
OTSTCFQ - Choisir ou subir adhésion	8	20
2.5 Remise en question de l'immigration (naissance, décès, maladie)	4	13
2.6 Projection dans l'avenir	8	65
3. Recommandations des répondantes aux DEASS	8	49

RÉFÉRENCES

Amin, A. (2012). Stratégies identitaires et stratégies d'acculturation : deux modèles complémentaires. *Alterstice, 2*(2), 103-116. Récupéré de https://www.researchgate.net/publication/331158858_Strategies_identitaires_et_strategies_d'acculturation_deux_modeles_complementaires

Anadón, M. (2006). La recherche dite « qualitative »: de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. *Recherches qualitatives, 26*(1), 5-31. Récupéré de http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/edition_reguliere/numero26(1)/manadon_ch.pdf

Arrêté du 29 juin 2004 relatif au diplôme d'État d'assistant de service social. [Arrêté du 29 juin 2004] NOR: LPEA0422249A. France. Récupéré de https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=LEGITEXT000005810249

Association Canadienne pour la Formation en Travail social [ACFTS]. (2014). *Normes d'agrément*. Ottawa, Ontario : AFCTS. Récupéré le 20 octobre 2017 de https://caswe-acfts.ca/wp-content/uploads/2013/04/CASWE-ACFTS.NormesDagrement.pdf

Association française pour le développement de la recherche en travail social [AFFUTS]. (2013). *Quels modèles de recherche scientifique en travail social ?* France : Presses de l'EHESP.

Association Nationale des Assistants de service social [ANAS]. (2019, 8 octobre). *Exercice illégal de la profession : bilan de deux ans de protection du titre par l'ANAS et appel à une vigilance constante des professionnels et des personnes accompagnées.* [Communiqué]. Récupéré de https://www.anas.fr/attachment/1735640/

Association Nationale des Assistants de service social [ANAS]. (2019, 29 juin). *30 ans de combat, le grade licence de plein droit*. [Communiqué]. Récupéré de

https://www.anas.fr/30-ans-de-combat-le-grade-licence-de-plein-droit_a1394.html

Association Nationale des Assistants de service social [ANAS]. (2018, 17 mars). Présentation de l'ANAS. Dans *Présentation de l'ANAS*. France : ANAS. Récupéré de https://www.anas.fr/Presentation-de-l-ANAS_a737.html

Association Nationale des Assistants de service social [ANAS]. (1994). *Code de Déontologie de l'ANAS*. France : ANAS. Récupéré de https://www.anas.fr/attachment/315772/

Baby-Collin, V. (2012). Les enjeux contemporains des migrations internationales en Amérique. *Ellipses,* 23-42. Récupéré de https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00784489/document

Baribeau, C. (2005). L'instrumentation dans la collecte de données Le journal de bord du chercheur. *Recherche qualitatives, 2*, 98-113. Récupéré de http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v2/CBaribeau%20HS2-issn.pdf

Beddoe, L., Fouche, C., Bartley, A. et Harington, P. (2011). Migrant social workers' experience in New Zealand: Education and supervision issues. *Social Work Education*, 31, 16-10. https://doi.org/10.1080/02615479.2011.633600

Béji, K. & Pellerin, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles / Industrial Relations,* 65 (4), 562–583. https://doi.org/10.7202/045586ar

Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations, 29*, 697-712. https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013

Berry, J. W. (2000). Acculturation et identité. Dans J. Costa-Lascoux, M. A. Hily et G. Vermès (dir.), *Pluralité des cultures et dynamiques identitaires : Hommage à Carmel Camilleri* (p. 81-94). Paris : L'Harmattan.

Berry, J. W. (1989). Acculturation et adaptation psychologique. Dans J. Retschitzki, M. Bossel-Lagos et P. Dasen (dir.), *La recherche interculturelle* (p. 135-145). Paris : L'Harmattan.

Bertaux, D. et Singly, F.d. (2016). *Le récit de vie*. (4e éd.). Paris : Armand Colin.

Blum, F. (2002). Regards sur les mutations du travail social au XXe siècle. *Le Mouvement Social*, *99*, 83-94

Boisvert, M. (2019, 23 décembre). Interviewée par BFM éco. Entrevue avec Michèle Boisvert, Déléguée générale du Québec en France. Dans BFMTV (prod.), *BFM éco*. Récupéré de https://www.bfmtv.com/static/nxt-video/embed-playerBridge.html?video=6117778810001&account=876450610001

Boisvert, M. (2019, 11 décembre). Interviewée par P. Simonin. Entrevue avec Michèle Boisvert. Dans TV5 Monde (prod.), *L'invité.* Récupéré de https://www.tv5monde.com/emissions/episode/l-invite-michele-boisvert1

Bolzman, C. (2013). Vies transnationales, professions locales : modes de coopération au développement des travailleurs sociaux migrants. Dans P. Hirlet *et al.*, *Travail social sans frontières : innovation et adaptation* (p.231-242). Presses de l'EHESP « Politiques et interventions sociales »

Bouquet, B. et Dubasque, D. (2011). L'intervention sociale d'intérêt collectif en France : états des lieux et enjeux actuels. *Nouvelles pratiques sociales, 23*(2), 111–123. https://doi.org/10.7202/1006132ar

Bouquet, B. et Garcette, C. (2014). *Profession : Assistante de Service Social*. (6e éd. rev. et augm. éd.). Paris : Maloine.

Brissaud, E. (2018, 28 décembre). Travail social : tenter l'aventure à l'étranger. *Le média social- emploi.* Récupéré de https://www.lemediasocial-emploi.fr/article/travail-social-tenter-laventure-a-letranger-2018-12-28-06-00

Camilleri, C. *et al*. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris : Presses universitaires de France.

Charte des droits et libertés de la personne. RLRQ c C-12. Récupéré de http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/C-12

Code de déontologie des membres de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec. RLRQ c C-26, r 286. Récupéré de http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cr/C-26,%20r.%20286

Code de l'action sociale et des familles [CASF]. (1956). France. Récupéré de https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069

Chasteland, V. (2019, décembre 19). Fatigue, colère et découragement : nouvelle manifestation des travailleurs sociaux au Conseil départemental de l'Isère. *France info*. Récupéré de https://france3-regions.francetvinfo.fr/auvergne-rhone-alpes/isere/grenoble/fatigue-colere-effondrement-nouvelle-manifestation-travailleurs-sociaux-au-conseil-departemental-isere-1765057.html?fbclid=IwAR1V4YqW0B9HABhXHNabeDFvgjMOFxlg1YmhmG_xiv-rsFST7IaLyNDdqu0

Chouinard, I. et Couturier. Y. (2006). Identité professionnelle et souci de soi en travail social, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, n°1, 176-182.

Circulaire DGAS/4A no 2008-392 du 31 décembre 2008 relative à la formation et à la certification du diplôme d'État d'assistant de service social [Circulaire DGAS/4A no 2008-392]. Récupéré de https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2009/09-02/ste_20090002_0100_0104.pdf

Cloutier, G. (2011). *La valorisation des savoirs des femmes immigrantes en milieu communautaire. Source d'inspiration pour l'intervention sociale.* Montréal : Richard Vézina Éditeur.

Code des professions. (1973) RLRQ. Chapitre C-26. Récupéré de http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/ShowDoc/cs/C-26

Code pénal. France. Récupéré de https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719

Cohen-Émerique, M. (2015). *Pour une approche interculturelle en travail social : théories et pratiques*. (2e éd.). Rennes : Presses de l'École des hautes études en santé publique.

Consulat général de France à Québec. (2020). La communauté française au Québec. Dans *Communauté française au Québec*. Récupéré le 23 mai 2020 de https://quebec.consulfrance.org/La-communaute-francaise-au-Quebec

Crête, J., Pullen Sanfaçon, A. et Marchand, I. (2015). L'identité professionnelle de travailleurs sociaux en devenir : de la formation à la pratique. *Service social, 61*(1), 43-55. https://doi.org/10.7202/1033739ar

Diminescu, D. (2015, 7 septembre). Interviewée par C. Petillon. [Questions numériques] Dana Diminescu : aujourd'hui le migrant est connecté, et non plus un "déraciné". Dans France Culture (prod.), *politiques*. Récupéré de https://www.franceculture.fr/politique/questions-numeriques-dana-diminescu-aujourdhui-le-migrant-est-connecte-et-non-plus-un

Daniel, D. (2003). Une autre nation d'immigrants : la politique d'immigration du Canada au 20e siècle. *Vingtième Siècle, 77*, 33-46. https://doi.org/10.3917/ving.077.0033

De Casabianca, R. (réal.). (2017, 6 novembre). Un été à Montréal. Dans France 5 (prod.), *Échappées belles*. Récupéré de https://www.youtube.com/watch?v=jPSiHdDhavI

De Robertis, C. (2020). Suite d'histoire de la méthodologie et des auteurs. Groupe de recherche en histoire du service social, *Les temps du social,* 11, 1-16. Récupéré de https://grehss2017.files.wordpress.com/2020/06/les-temps-du-social-ns11-06-2020.pdf

De Robertis, C. (2006). L'accompagnement : une fonction du travail social. *La revue française du service social*, 223-224, s.p.

Défenseur des droits. (2019). *Enfance et violence : la part des institutions publiques*. [Document PDF]. République française : J. Toubon et G. Avenard (dir.). Récupéré de https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/synth-rae-2019-num-22.10.19-2.pdf?fbclid=IwAR2qK_qO0NRA_KkNUv378nFbJMuPWlwBcnE3zvdMFIzEMich8tJoSQNB48k

Delaunay, B. (2007). La formation initiale en service social, une instance de professionnalisation. *Vie sociale, 4*, 59-78. https://doi.org/10.3917/vsoc.074.0059

Deslauriers, J.-P. et Hurtubise, Y. (2007). *Introduction au travail social*. (2e éd.). Québec : Presses de l'Université Laval.

Deslauriers, J.-P. et Turcotte, D. (2015). *Introduction au travail social.* (3e éd.). Québec : Presses de l'Université Laval.

Desmarais, D. (2016). L'approche (auto) biographique : finalités plurielles, enjeux actuels. Dans B. Gauthier et Bourgeois, I. (dir.), *Recherche sociale de la problématique à la collecte des données* (p.365-400). (6e éd.). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Desmarais, D., Fortier, I. et Rhéaume, J. (2012). *Transformations de la modernité et pratiques (auto)biographiques.* Québec : Presses de l'Université du Québec.

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques [DREES]. (2019). *L'aide et l'action sociales en France - Perte d'autonomie, handicap, protection de l'enfance et insertion.* [Document PDF]. République française : Leroux, I. (dir.). Récupéré de https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/aas2019.pdf

Direction générale de la cohésion sociale [DGCS] (s.d). *Diplôme d'État d'assistant de service social*. [Document PDF]. République Française. Récupéré de http://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/assistant-service-social.pdf

Dubasque, D. (2019, 29 août). Beaucoup de travailleurs sociaux subissent une pression énorme. Ils ne peuvent pas compter uniquement sur leur résilience. [Billet de blogue]. Récupéré de https://dubasque.org/2019/08/29/les-travailleurs-sociaux-subissent-une-pression-enorme-ils-ne-peuvent-pas-compter-uniquement-sur-leur-resilience/?fbclid=IwAR0geRnypNvMG2gWM0MIahxhDG3zSuQ2U89fkLczRRGPE8QqfuRvSBaL4_8

Dubar, C. (2015). *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles* (5e éd.). Paris : Armand Collin.

Duchesne, C. (2017). Quelles stratégies d'acculturation des nouveaux enseignants issus de l'immigration privilégient-ils face aux défis culturels et identitaires de leur insertion professionnelle ? *Revue canadienne de l'éducation*, *40*(1), 1-24.

Dumais Michaud, A. (2014). *Exploration des changements identitaires : le cas des travailleuses sociales ayant immigré au Québec.* (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal. Récupéré de https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/11283/

Dumez, H. (2001). Qu'est-ce que la recherche qualitative ? *Le Libellio d'Agegis*, *7*(4), 47-58. Récupéré de https://hal.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/657925/filename/pages_47_A_58_-_Dumez_H._-_2011_-_Qu_est-ce_que_la_recherche_qualitative_-_Libellio_vol._7_nA_4.pdf

Dupuis, J-P. (2005). Être un « maudit français » en gestion au Québec. *Gérer & Comprendre*, *81*, 51-61. Récupéré de https://search-proquest-com.proxy.bibliotheques.uqam.ca/docview/220521728?rfr_id=info%3Axri%2Fsid%3Aprimo

Ethier, S. (2015). *Travailleuses sociales diplômées à l'étranger : Les enjeux du transfert de leurs connaissances au contexte de pratique montréalais.* (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal. Récupéré de https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/16229

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

Ethier, S. et 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*, *28*(1), 211–227.

Fédération internationale du travail social [FITS]. (2014, 10 Juillet). *Définition internationale du travail social*. [Document PDF]. Melbourne. Récupéré de http://cdn.ifsw.org/assets/ifsw_111716-6.pdf

Fortin, M-F. Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche. Méthodes quantitatives et qualitatives.* Montréal (Québec) : Chenelière éducation.

France.tv. (2019, 21 Décembre). *Précarité à l'hôpital : "des collègues dorment dans leur voiture".* [Vidéo en ligne]. Récupéré de https://www.francetvinfo.fr/sante/hopital/precarite-a-lhopital-des-collegues-dorment-dans-leur-voiture_3754355.html?fbclid=IwAR34IB4vekMQ_bbrQXzLXmlmNvzKBiI0kK3zePmDm1e3UE2Yz2oOphnBi1s

Genest Dufault, S., Gusew, A., Bélanger, È., Côté, I. et Tremblay, G. (2017). *Accompagner le projet de formation pratique en travail social : complexité, enjeux, défis*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Gérard Tétreault, A. (2017). *Expériences de reconnaissance professionnelle de sept assistantes et assistant de service social français devenus travailleuses et travailleur sociaux au Québec.* (Mémoire de maîtrise). Université de Montréal. Récupéré de https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19138

Gérard Tétreault, A et Pullen Sansfaçon, A. (2015). Langage et adaptation professionnelle des travailleuses sociales immigrantes au Québec. *Intervention, 142*, 5-15

Girardet, T. (2017, 20 février). Montréal 1re ville étudiante au monde. *L'express.* Récupéré de https://www.lexpress.fr/emploi/gestion-carriere/montreal-1ere-ville-etudiante-au-monde_1880877.html

Gouvernement du Canada (2019, 17 septembre). Comprendre le statut de résident permanent. Dans *Immigration et citoyenneté.* Récupéré le 23 mai 2020 à 13h43 de https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/carte-rp/comprendre-statut-rp.html

Gouvernement du Québec. (2019, 15 mai). Entente Québec-France. Dans *Emploi, Faire reconnaître son expérience*. Récupéré le 1 février 2020 de https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-des-etudes-et-de-lexperience/faire-reconnaitre-son-experience/entente-quebec-france/

Granja, B. (2008). Éléments de construction identitaire professionnelle des assistants de service social en formation. *Revue Travail-Emploi-Formation*, 8, 21-38. Récupéré de https://aifris.eu/03upload/uplolo/cv1029_27.pdf

Guéricolas, P. (réal.) (2017, 8 février). Ces jeunes Français qui partent vivre au Canada. Dans RFI (prod.), *Grand reportage*. Récupéré de http://www.rfi.fr/emission/20170209-canada-quebec-immigration-francais-vacances-travail

Gusew, A., Berteau, G. (2011). *Le développement professionnel d'intervenants sociaux assignés à des services d'accueil ou de court terme en contexte d'urgence ou de crise.* (Rapport de recherche). Université du Québec à Montréal, Montréal.

Gusew, A., Côté, I. (2017). La relation en supervision un élément-clé du processus d'apprentissage. Dans S. Genest Dufault, A. Gusew, E. Bélanger, I. Côté et G. Tremblay (dir.), *Accompagner le projet de formation pratique en travail social : complexité, enjeux, défis* (p.129-153). Québec, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Hohl, J., Cohen-Emerique, M. (1999). La menace identitaire chez les professionnels en situation interculturelle : le déséquilibre entre scénario attendu et scénario reçu, *Études Ethniques au Canada, 31*(1), 106-123. Récupéré de https://www.questia.com/library/journal/1G1-82862625/la-menace-identitaire-chez-les-professionnels-en-situation

Khelifa, I. (réal.). (2018, 21 juin). À la découverte de Montréal : l'Amérique qui parle français ! Dans France 5 (prod.), *La Quotidienne.* Récupéré de https://www.youtube.com/watch?v=O5Z_SRzJ9rA

Lalancette, M. (réal.). (2016). French PQ. Dans *Tv5 Unis* (prod.), *French PQ.*[Mini-série télévisée]. Récupéré de https://www.tv5unis.ca/french-pq

Legault, G. et Rachédi, L. (2008). *L'intervention interculturelle*. (2e éd.). Montréal : Gaëtan Morin.

Liatard, S. (2020). *Guide d'information pour les candidates formées à l'étranger en travail social (CFETS).* Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org

Livois, D. (2019, 12 décembre). Suresnes : un adolescent poignardé à mort par un autre mineur, dans un hôtel. *Le Parisien*. Récupéré de http://www.leparisien.fr/hauts-de-seine-92/suresnes-un-adolescent-en-poignarde-un-second-dans-un-hotel-12-12-2019-8216043.php

Loi concernant la Corporation des travailleurs sociaux professionnels de la province de Québec. RLRQ, Chapitre c-178. Récupéré de https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Systeme_professionnel/Historique/Constitution_des_ordres/1900-1972/1960_LoiCorporationTravailleursSociaux.pdf

Loi n°46-330 du 8 avril 1946 relative à l'exercice des professions d'assistantes ou d'auxiliaires de service social et d'infirmières ou d'infirmiers. [France]. Récupéré de https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000508767&categorieLien=id

M6. (2016, 1 septembre). Canada : la ruée des jeunes Français vers le Québec. Dans *Le 12/45*. [Vidéo en ligne]. Récupéré de https://fr.news.yahoo.com/video/canada-la-ru%C3%A9e-des-jeunes-110900263.html

M6. (2015, 5 avril). Montréal : l'Eldorado des français. Dans *66 minutes*. [Vidéo en ligne] Récupéré de https://www.6play.fr/m6#/m6/66-minutes/11474692-grand-format-emission-du-05-avril

Mallaury A. (2019, 7 janvier). Le Québec, l'eldorado des assistantes sociales ? *L'essentiel du mois Guide familial,* (s.p.). Disponible sur https://www.guide-familial.fr/le-guide-familial/

Manço, A. (2007). Actions pour l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs issus de l'immigration : la valorisation identitaire comme mode d'accompagnement spécifique. *Revue de l'intégration et de la migration internationale, 7*, 11, 411-428

Manço, A. et Bolzman, C, (2009). Diversités locales et développement. *Les politiques sociales*, *3 & 4*

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI]. (2017). *2017 Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec*

de 2006 à 2015. [Document PDF]. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2017_admisQc.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI]. (2016). *Fiche synthèse sur l'immigration au Québec.* [Document PDF]. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2016.pdf

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration [MIFI]. (2020, 3 avril). Demeurer au Québec à titre permanent. Dans *Accueil – Immigrer au Québec*. Gouvernement du Québec. Récupéré le 23 mai 2020 de http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/demeurer-quebec/index.html

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration [MIFI]. (2020). *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017*. [Document PDF]. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2019_admisQc.pdf

Ministère des Relations internationales et de la Francophonie [MRIF]. (2017). *Entente France-Québec sur la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles Procédure commune de reconnaissance des qualifications professionnelles (schéma)*. [Document PDF]. Gouvernement du Québec. Récupéré le 23 juin 2018 de http://www.mrif.gouv.qc.ca/Content/documents/fr/procedure_commune_entente_qualif_prof_FrQc_fr.pdf

Ministère des Relations internationales et de la Francophonie [MRIF]. (2011). *La reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles Entente Québec-France*. [Document PDF]. Gouvernement du Québec. Récupéré de http://www.mrif.gouv.qc.ca/Content/documents/fr/sommaire_entente_qcfr.pdf

Ministère des Solidarités et de la Santé [MSS]. (2018). Les diplômes et formations du travail social. Dans *Les métiers du travail social.* République Française. Récupéré de https://solidarites-sante.gouv.fr/metiers-et-concours/les-metiers-du-travail-social/article/les-diplomes-et-formations-du-travail-social

Molina, Y. (2017). *Intervention professionnelle en travail social - DEASS - DC1*. (2e éd.). Paris : Éditions Vuibert

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

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

Moustakas, C.E. (1994). *Phenomenological research methods*. Thousand Oaks, Calif.: Sage.

Mulatris, P., et Skogen, R. (2012). Pour une inclusion complète : l'insertion professionnelle des étudiants stagiaires des minorités visibles dans l'école francophone albertaine. *Revue internationale d'études canadiennes*, *45-46*, 331-352. https://doi.org/10.7202/1009909

Office des professions du Québec (2017). Ententes et accords entre le Québec et la France. Dans *Commissaire à l'admission aux professions > Québec-France*. Récupéré le 4 octobre 2017 de https://www.opq.gouv.qc.ca/commissaire/autres-actions/dossiers/quebec-france/

Office québécois de la langue française [OQLF]. (2008). Technologies de l'information et de la communication. Dans *Le grand dictionnaire terminologique*. Récupéré de http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?Id_Fiche=8349341

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2020). Mandat, mission, vision et valeurs. Dans *Qui sommes-nous?*. Récupéré le 2 février 2020 de https://www1.otstcfq.org/l-ordre/qui-sommes-nous/mandat-mission-vision-et-valeurs/

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2019). *Rapport annuel 2018-2019.* [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2019/08/Rapport-Annuel-Otstcfq-2018-2019-cp.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2018, 29 mars). Le parcours de Murielle Mabialah, de Paris à Montréal. *Mots*

sociaux. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/mots-sociaux/actualites/le-parcours-de-murielle-mabialah-de-paris-a-montreal/

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2018). *Rapport annuel 2017-2018*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-otstcfq-2017-2018-version-convocation-aga4.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2018b). Historique. Dans *Qui sommes-nous?*. Récupéré le 23 mars 2018 de https://www1.otstcfq.org/l-ordre/qui-sommes-nous/historique/

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2017). *Rapport annuel 2016-2017*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2016-2017.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2016). *Rapport annuel 2015-2016*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2015-2016_0.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2015). *Rapport annuel 2014-2015*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2014-2015.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2014). *Rapport annuel 2013-2014*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2013-2014.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2013). *Rapport annuel 2012-2013*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2012-2013.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2012a). *Rapport annuel 2011-2012.* [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/rapport-annuel-2011-2012.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2012b). *Référentiel de compétences des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux*. [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/sites/default/files/referentiel_de_competences_des_travailleurs_sociaux.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2011). *Rapport annuel 2010-2011.* [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2019/06/ra_2010-2011.pdf

Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux [OTSTCFQ]. (2010). *Guide sur la supervision professionnelle des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux.* [Document PDF]. Montréal, Québec : OTSTCFQ. Récupéré de https://www1.otstcfq.org/wp-content/uploads/2017/06/guide_sur_la_supervision_professionnelle_des_travailleuses_sociales_et_des_travailleurs_sociaux.pdf

Paillé, P. et Muchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines.* (3e éd.). Paris : Armand Colin.

Parant, M. (2001, 1 octobre). Les politiques d'immigration au Canada : stratégies, enjeux et perspectives. *Les études du CERI.* 80. France : Centre d'études et de recherches internationales Science Po. Récupéré de http://www.sciencespo.fr/ceri/fr/content/les-politiques-dimmigration-au-canada-strategies-enjeux-et-perspectives

Pauzé, M. (2015). Le travail social et le système professionnel québécois. Dans J-P. Deslauriers et D. Turcotte (dir.), *Introduction au travail social* (p.49-66). (3e éd.). Québec : Presses de l'Université Laval.

Pelletier, G. (2019). *L'identité professionnelle : mieux saisir le concept*. (Mémoire de maîtrise). Université Laurentienne Sudbury (Ontario). Récupéré de

https://zone.biblio.laurentian.ca/bitstream/10219/3381/1/Pelletier.G.Memoire..pdf

Pereira, S., Van meeteren, M. (2013). Le rôle des réseaux sociaux dans le processus migratoire. *Pro Asile, 23,* 10-13. Récupéré de http://www.france-terre-asile.org/images/stories/publications/proasile/proasile-final-article-2.pdf

PL 21: Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines. (2009). 1re sess., 39e lég., Québec. Récupéré de http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2009C28F.PDF

Pullen-Sansfaçon, A. (2010). La migration internationale des travailleurs sociaux : un survol du contexte et des enjeux pour la formation en service social au Québec. Université de Montréal, *Intervention, 132*, 64-74. Récupéré de https://revueintervention.org/wp-content/uploads/2020/05/intervention_132_7._la_migration.pdf

Pullen Sansfaçon, A., Brown, M. et Graham, J. (2011-2012 ; 2012-2015). *Une exploration qualitative de l'expérience des travailleurs sociaux immigrants quant à leur adaptation professionnelle en contexte de pratique canadienne.* [Recherche]. CRSH. Consulté en ligne depuis http://migrationtravailsocial.ca/

Pullen Sansfaçon, A., Brown, M., Graham, J. et Dumais Michaud, A. A. (2014). Adaptation and acculturation: Experiences of internationally educated social workers. *Journal of International Migration and Integration*, *15*(2), 317-330.

Pullen-Sansfaçon, A., Spolander, G. et Engelbrecht, L. (2012) Migration of Professional Social Workers: Reflections on Challenges and Strategies for Education, *Social Work Education*, *31*(8), 1032-1045. https://doi.org/10.1080/02615479.2011.609543

Quivy, R., Van Campenhoudt, L. (2006). *Manuel de recherche en sciences sociales*. (3e éd.). Paris : Dunod.

Rachédi, L. (2008). Le phénomène migratoire : politiques et diversité. Dans G. Legault et L. Rachédi (dir.), *L'intervention interculturelle* (p. 8-42). (2e éd.). Montréal : Gaëtan Morin.

Rachédi, L., Legault, G. (2019). Le modèle interculturel systémique : considérer les contextes. Dans L. Rachédi et B. Taïbi (dir.), *L'intervention interculturelle* (p.144-167). (3e ed.). Chenelière éducation.

Rachédi, L., Vatz Laaroussi, M. (2016). Les processus migratoires : revisiter les concepts de bases à la lumière des réalités familiales et migratoires contemporaines. Dans M. Potvin, M-O. Magnan et J. Larochelle-Audet (dir.), *La diversité ethnoculturelle, religieuse et linguistique en éducation : théorie et pratique* (p.70-78). Anjou : Fides Éducation.

Service-public. (2019, 7 novembre). Validation des acquis de l'expérience (VAE). Dans *Diplômes*. Direction de l'information légale et administrative. République Française. Récupéré de https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2401

Siche, F. (2016). *Le choc culturel des travailleurs sociaux en interculturel : défis éthiques.* (Mémoire de maîtrise). Université du Québec à Montréal. Récupéré de https://archipel.uqam.ca/8708/

Simonet, G. (2009). Le concept d'adaptation : polysémie interdisciplinaire et implication pour les changements climatiques. *Natures Sciences Sociétés, 17*(4), 392-401. Récupéré de https://www.cairn.info/revue-natures-sciences-societes-2009-4-page-392.htm

Statistique Canada. (2019). Faits saillants. Dans *Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires, 2019*. Récupéré de https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-215-x/91-215-x2019001-fra.htm

Statistique Canada. (2011). 4212 - Travailleurs/travailleuses des services sociaux et communautaires. Dans *Classification nationale des professions (CNP) 2011.* Récupéré de https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?CLV=4&CPV=4212&CST=01012011&CVD=122376&Function=getVD&MLV=4&TVD=122372

Tourrilhes, C. et Fraga Levivier, A. (2017). *Une pédagogie en recherche-action : Innovation dans la formation en travail social*. France : Editions L'Harmattan

Traoré, D. (2018). *Le parcours migratoire des intervenants sociaux œuvrant en contexte interculturel : un savoir expérientiel mobilisé dans l'action.* (Mémoire

de maîtrise). Université du Québec à Montréal. Récupéré de https://archipel.uqam.ca/11194/

Trudel, L., Simard, C., Vonarx, N. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire ? *Recherches qualitatives, 5*, 38-45. Récupéré de http://www.recherche-qualitative.qc.ca/documents/files/revue/hors_serie/hors_serie_v5/trudel.pdf

Turcotte, D. et Deslauriers, J.-P. (2017). *Méthodologie de l'intervention sociale personnelle*. (2e éd.) Québec : Presses de l'Université Laval.

Université de Montréal [UDEM]. (2020). École de travail social. Dans *Faculté des arts et des sciences.* Récupéré de https://travail-social.umontreal.ca

United Nations. (2019). *International Migrant Stock 2019: Population Facts.* [Document PDF]. Department of Economic and Social Affairs. Récupéré de https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/populationfacts/docs/MigrationStock2019_PopFacts_2019-04.pdf

Université du Québec à Montréal [UQAM]. (2020). École de travail social. Dans *Faculté des sciences humaines.* Récupéré de https://travailsocial.uqam.ca/

Valette-Damase, C. (2013). Usages et mésusages de la psychanalyse dans la professionnalisation des assistantes de service social. *Vie sociale*, *4*, 115-126. Récupéré de https://www.cairn.info/revue-vie-sociale-2013-4-page-115.htm

Vatz Laroussi, M. (2019). Les dynamiques d'intégration et d'inclusion des personnes et des familles immigrantes et réfugiés : une responsabilité partagée. Dans L. Rachédi et B. Taïbi (dir.), *L'intervention interculturelle* (p.55-79). (3e éd.). Chenelière éducation